臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第4號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　陳文彬律師
複代理人　　蔡翔安律師
被上訴人　　林聰達
　　林鴻欽
　　陳永芳
　　溫朝信
　　許啓清
　　林佽正
　　洪坤利
共　　同
訴訟代理人　嚴天琮律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國110年12月23日臺灣嘉義地方法院110年度勞訴字第35號第一審判決提起上訴，本院於111年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人林聰達、林鴻欽、陳永芳、溫朝信、許啓清、林佽正、洪坤利（下合稱被上訴人）分別先後受僱於上訴人，每月除應領取薪資外，上訴人並按月依夜間輪班次數額外給付夜點費之經常性給與，該夜點費應屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資。兩造於民國109年6月間簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），約定結清被上訴人受僱期間之舊制年資，上訴人應按系爭協議書規定給付被上訴人結清舊制年資退休金，並按結清舊制年資之日（即109年7月1日，下稱基準日）前6個月內平均工資計

發。然上訴人給與舊制年資退休金時，卻未將夜點費計入工資以計算平均工資。被上訴人於舊制年資基準日結清前3個月及退休結清前6個月之夜點費平均金額即如附表「平均夜點費」欄所示，又依勞基法施行前後為基準核算被上訴人之退休基數及得請求之退休金差額，均分別如附表所示，故上訴人應分別給付如附表「應補發退休金」欄所示金額及法定遲延利息予被上訴人等情。爰依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條之規定及系爭協議書之約定，求為命上訴人應分別給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄所示金額，及自如附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息之判決（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：上訴人之夜點費發放始於38年，斯時發放夜點費係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。上訴人於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法，嗣經歷次修正、調整夜點費金額，可證上訴人確實會參酌物價指數而為不定期地統一調整夜點費金額，歷次調整幅度及時間亦未固定，與薪資之給與無關，性質與勞基法施行細則第10條第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，殊與工資性質迥異。上訴人之恩惠性福利措施係從原先發放食物，演變改由發票憑證等實支實付方式，最後採發放代金之方式，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變，故夜點費實非勞務工作之對價，屬於「勉勵、恩惠性質」之給與。再者，上訴人為國營事業，應依「國營事業管理法」等相關規定辦理，而經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函（下稱經濟部104年9月4日函）屬於上訴人之工作規則，亦具有

拘束被上訴人之效力。又行政院勞工委員會（下稱勞委會，改制後為勞動部）94年6月20日勞動2字第0940032710號函釋（下稱勞委會94年6月20日函釋），夜點費是否為工資，應依勞基法第2條第3款規定及上開原則，個案認定，上訴人所給與之夜點費實非屬勞基法第2條第3款所定工資之一部。縱認夜點費屬於工資，惟被上訴人林鴻欽、陳永芳、溫朝信、林佽正、洪坤利等5人（下稱林鴻欽等5人）尚未退休，兩造約定之舊制年資結清之計算低於勞基法規定標準，依勞委會94年4月29日勞動4字第0940021560號函令（下稱勞委會94年4月29日函令），並未發生法律上效力，林鴻欽等5人應自退休日翌日起方可行使勞工之退休請求權，是其等請求上訴人給付舊制結清退休金，為無理由等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人均受僱於上訴人，其受僱起始日如系爭協議書第5條所載，林聰達、林鴻欽、陳永芳、林佽正任職於溶劑化學品事業部公用工廠，溫朝信任職於溶劑化學品事業部消防課，許啓清、洪坤利任職於溶劑化學品事業部生產工廠，並與上訴人於109年6月間簽立系爭協議書，其中第5條約定被上訴人同意結清舊制年資。上訴人同意依系爭協議書規定給付被上訴人結清舊制年資退休金，並按被上訴人約定結清舊制年資之日（即109年7月1日）前6個月內平均工資給發，以匯款方式一次給付之。

㈡被上訴人林鴻欽等5人目前仍受僱於上訴人；另被上訴人林聰達於110年8月31日退休、許啓清於110年11月30日退休。上訴人並分別發給林聰達110年8月18日溶行發字第1101124550號退休證明書、許啓清110年11月19日溶行發字第11011366490號退休證明書。

㈢被上訴人所擔任之職務均需輪值三班制，分為日班、小夜班、大夜班，輪值小夜班可領取新臺幣（下同）250元之夜

點費、輪值大夜班可領取400元夜點費。輪班為固定制度，上訴人均按月依夜間輪班次數給付夜點費。

㈣被上訴人於勞基法施行前、後之退休金基數及結清前3個月、6個月之平均夜點費，各詳如附表「退休金基數」、「平均夜點費」欄所示。

㈤若夜點費為工資者，上訴人應給付之結清舊制年資退休金差額及利息如原判決主文第1項所示。

四、兩造爭執事項：

㈠夜點費是否屬於工資性質？

㈡被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條、勞退條例第11條規定及系爭協議書約定，請求上訴人給付如原判決主文第1項所示之退休金差額及利息，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠關於兩造爭執事項㈠部分：

1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條分別定有明文。

2.細繹勞基法第2條第3款前段對於工資之定義，已明定凡勞工

因工作而獲得之報酬，均屬工資之性質；而該款後段僅係例示規定工資之範圍，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，又其所稱「其他任何名義之經常性給與」，則係指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。參照勞基法施行細則第10條規定，亦係將與勞務對價性無關之給與類型化，而將之明文排除於工資範疇之外即明。準此，有關工資之認定，自應以「是否為勞工因工作而獲得之報酬」為判斷標準，若雇主之給與具有勞務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。至於雇主之經常性給與，根據經驗法則，審酌雇主為經營事業之理性經濟人，勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，則該給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，亦得作為認定某一給與是否為工資之輔助判斷標準。因此，本件兩造爭議之夜點費，是否為工資之性質，即應審究上訴人給與之夜點費，是否係本於被上訴人為其服勞務而給付之對價報酬，至於該給與是否具備經常性，則可作為輔助判斷標準。

3.衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，而勞動力之良窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，雇主為使受其指揮監督之勞工，提供更優質之勞動力，通常會藉由各項勞動力指標為綜合評價，以作為雇主為獲得勞工之勞動力而願意給付之對價報酬。勞動力之交換價值，除勞動力本身之基本價值外，尚可依勞動力市場供需法則，或自勞動力或勞動成果之品質、數量為觀察，若雇主之給與，與勞工同意於特定工作時間或提供更佳之勞務品質及數量有關者，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬。準此，依據兩造間有關被上訴人如輪值3班制小夜班，可領取250元之夜點費；如輪值大夜班，可領取400元之夜點費之約定（見兩造不爭執事項㈢）可知，上訴人經常性給與夜點費，係因從事大、小夜班工作之勞工在生理及心理方面，均較日班之勞工所需承受之

壓力負擔更重，基於勞動力市場供需法則，自須提供更優渥之工資給與條件，作為換取夜間勞動力之代價。則被上訴人因特定工作條件（夜間工作），所形成固定常態工作中可取得經常性給與之夜點費之性質，自屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

4.上訴人雖辯稱：由夜點費沿革以觀，夜點費原係發放值夜膳食，曾以購買餐點之支出單據為報銷憑證，嗣改發放現金，且隨物價指數而調整，與工作內容、調薪無關，亦不因員工本薪高低、作業種類、工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差異，係屬體恤勞工值夜生理所需而發放之勉勵、恩惠性質之給付，並非工資性質等語；惟查：

⑴參諸勞基法第2條第3款就工資所為定義，只須符合勞工因工作而獲得之對價報酬，不論以現金或實物之方式給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內。且衡酌系爭夜點費之給與條件，並非上訴人臨時起意且與勞動條件無關之給與，或係勞工偶爾因公出差，由上訴人所給與與工作無對價關聯性之膳食補貼，自不應因其給付名稱為夜點費而受該名目之限制，亦不應以雇主之主觀認知而為涵攝之依據，仍應基於客觀事實綜合判斷其是否具備工資之要件。故縱夜點費之沿革，係由實物給與方式改為現金給付方式，然此並不影響夜點費與勞工同意於夜間服勞務間具有勞務對價性之認定。

⑵又上訴人給與夜點費之金額雖為固定，並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別。惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於夜間工作之勞工為相同數額之給付，並非法所不許。又斟酌薪資結構，有單純之單一薪資項目結構與複雜之薪資細項組合結構之區分，如為後者之情形，工作底薪未予調整，不表示薪資結構之其他項目不得調整，只要

勞雇雙方合意調整方式之結果，未低於勞基法所定基本工資之最低標準，亦非法所不許。故上訴人將夜點費隨物價指數而作調整，既經勞工同意以此調整方式作為夜間提供勞務之對價報酬，且夜點費本係被上訴人因特定工作條件（夜間工作）而可取得之經常性給與，自無從因其係隨物價指數調整之給付標準，而變異其性質為勉勵、恩惠性質之給與。

5.上訴人雖又抗辯：其為國營事業，國營事業人員之薪資，應依國營事業管理法及經濟部訂立規定辦理，經濟部104年9月4日函示意旨已說明夜點費之性質非工資，不應計入平均工資計算，且經上訴人公開揭示為工作規則，自有拘束被上訴人之效力等語，並提出經濟部104年9月4日函及上訴人104年9月14日油人發字第10401812500號書函為證（見原審卷第107至110頁、本院卷第127頁）；惟查：

⑴按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，為勞基法第1條所明定。故事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字第494號解釋參照）。觀諸國營事業管理法第14條：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」之規定，係出於撙節開支之目的，要求國營事業人員待遇與福利不得為標準以外之開支，並無授權國營事業依該條規定排除勞基法之適用。又依行政院訂定「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第1條規定，僅規範公營事業機構員工之待遇，授權由各事業單位機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬定待遇標準，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查，亦無明定須排除勞基法之適用。

⑵再者，根據法律優位原則，勞基法屬上位階法律規範，「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」、「經濟部所屬事

業機構列入計算平均工資之給與項目表」，屬下位階法令規範，依中央法規標準法第11條規定，並不得牴觸勞基法。而上訴人所執經濟部104年9月4日函示：「說明：二、㈡…夜點費屬宵夜、點心性質，且各事業之間因屬性及負擔能力不同而有不同水準，…夜點費發給標準與薪資無關。」之內容，核與勞基法規定不相符合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準，仍應優先適用勞基法之相關規定，而無排除勞基法之適用餘地。是故，上訴人抗辯其為國營事業，國營事業人員之薪資，應依國營事業管理法、行政院核定及經濟部訂立等相關規定辦理，夜點費不應計入平均工資之計算基礎等語，即非可採。

⑶又按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，而此規範通常稱為工作規則。考量雇主為事業之管理，在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，雖有訂定工作規則規範勞工行止之權限。惟雇主訂定之工作規則內容如有違反法律強制禁止規定之情形，當無從成為勞動契約內容之一部，而發生拘束勞工之效力。承上所述，經濟部104年9月4日函既與勞基法規定不相符合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準，即應優先適用勞基法之相關規定，是上訴人抗辯經濟部104年9月4日函（工作規則）有拘束被上訴人之效力等語，難認可採。

㈡關於兩造爭執事項㈡部分：

1.按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」、「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。」、「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給

與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。…。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，…。」、「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」勞基法第2條第4款前段、第53條、第55條及第84條之2分別定有明文。

2.次按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」、「各機構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算。」、「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。二、第6條第1項第1款命令退休之工人，其工作年資未滿15年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者，以1年計算，未滿半年者，給與1個基數之退休金。三、第6條第1項第2款命令退休之工人，其工作年資未滿15年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資未滿1年者，以1年計算。」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準。」勞退條例第11條第1項、第3項、行為時（80年

2月8日修正發布）經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第6條及廢止前臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條、第10條第1項第1款亦分別定有明文。

3.查兩造於109年6月間簽立之系爭協議書，其第1條已明文約定雙方共同遵守勞退條例第11條第3項及勞基法第55條、第84條之2規定內容；第5條並約定被上訴人同意結清舊制年資，上訴人同意依系爭協議書規定給付被上訴人結清舊制年資退休金，並按被上訴人約定結清舊制年資之日（即109年7月1日）前6個月內平均工資給發，以匯款方式一次給付之（見本院卷第159至172頁）。又被上訴人係因輪值大、小夜班始得領取夜點費，輪班為固定之工作制度，此種因特殊工作時間（夜間）而對勞工所增加提出之現金給付，本質上應係夜間輪班時段之勞務對價，係屬勞基法第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算退休金，已如前述。再者，如將被上訴人在職期間領取之夜點費納入平均工資計算，其等所得請求結清舊制年資退休金差額及利息如原判決主文第1項所示（見兩造不爭執事項㈤）。則被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條、勞退條例第11條規定及系爭協議書約定，請求上訴人給付如原判決主文第1項所示之結清舊制年資退休金差額及利息，要屬有據。

4.上訴人雖另抗辯：依勞委會94年4月29日函令，被上訴人林鴻欽等5人尚未退休，兩造約定之舊制年資結清之計算低於勞基法規定標準，並未發生法律上效力，其等應自退休日翌日起方可行使勞工之退休請求權等語。惟查：

⑴參諸勞委會94年4月29日函令略以：「依勞退條例第11條第3項規定，雙雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不低於勞基法第55條及第84條之2所規定之給與標準結清保留年資者，從其約定。因此雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予保留；且雇主應依該

條例第13條第1項規定，繼續按月提撥勞工退休準備金。」等語（見本院卷第141頁），核其內容應係闡述法規意旨，且適用該函令之前提要件，應係指雇主與勞工有約定以低於前揭規定標準為舊制年資結清之情形時，始不生該結清舊制年資之法律效果。

⑵綜觀系爭協議書第1條至第10條全部條款之約定，足認兩造係在雙方合意共同遵守勞退條例第11條第3項及勞基法第55條、第84條之2規定之框架規範內而為舊制年資結清之約定，核其約定既未低於勞基法前揭規定之給與標準，自應從其約定，而無不生該結清舊制年資法律效果之情形。其次，系爭協議書第2條固記載平均工資之計算，悉依據行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理。然衡酌當事人約定之私法自治規範（契約）如有衝突時，本得根據雙方合意適用之法令規範位階關係，依誠信原則及法秩序統一性為合理解釋適用。是以，有關屬於工資性質之夜點費，「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」雖未將之列入平均工資計算基礎，惟依上所述，系爭協議書第1條已明文約定兩造同意共同遵守勞退條例及勞基法相關規定，是依雙方合意適用之法令規範位階關係，本得優先適用前揭法律規定，並不發生兩造約定之舊制年資結清之計算低於勞基法規定標準之情形。因之，上訴人前揭所辯，為不足採。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條、勞退條例第11條之規定及系爭協議書之約定，請求上訴人分別給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭　審判長法　官　藍雅清

法　官　顏淑惠

法　官　張季芬

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　郭馥萱