

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第18號

上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 楊偉甫

訴訟代理人 林富華律師

被上訴人 羅來臺

吳文煌

謝萍奇

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

蔡菘萍律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國108年11月27日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第142號第一審判決提起上訴，本院於109年4月21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

壹、程序方面：

一、按訴訟事件是否屬普通法院之權限，應以原告起訴主張為訴訟標的之法律關係是否屬於私法上之爭執為斷(最高法院88年度台抗字第168號、第301號裁定、96年度台再字第6號判決意旨參照)。行政法院與普通法院審判權之分野，在於其所爭執訴訟標的法律關係之性質為何，如其訴訟標的法律關係屬公法性質者歸行政法院，屬私法性質者，則歸普通法院(司法院釋字第540號解釋參照)。次按勞動基準法(下稱勞基法)第84條雖謂公務員兼具勞工身分者，其有關退休等事項，應適用公務員法令之規定，惟並未規定因此所生之爭議，究應由普通法院抑或行政法院審判，仍應依爭議之性質

01 定審判權之歸屬（司法院釋字第759號解釋理由書參照）。
02 又公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，
03 為私法上之契約關係，雙方如就契約關係已否消滅有爭執，
04 應循民事訴訟途徑解決（司法院釋字第305號解釋參照）。
05 另經濟部所屬各機構人員，依職級分為監、師、員；監、
06 師，指經派用為分類職位第六職等以上之人員，稱為派用人
07 員；員，指僱用為分類職位第五職等以下及評價職位之人
08 員，稱為僱用人員。經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5
09 條第1項前段、第2項定有明文。

10 二、本件上訴人為經濟部所屬事業機構，被上訴人羅來臺為該事
11 業機構之員工，為10等機械工程監，有退休金計算清冊可稽
12 （見原審108年度北司勞調字第53號卷【下稱原審調字卷】
13 第25頁），依照前揭說明，被上訴人羅來臺應為派用人員，
14 而屬勞基法第84條之公務員兼具勞工身分者。惟上訴人係依
15 公司法設立之股份有限公司，屬私法人，被上訴人依據勞基
16 法規定請求上訴人給付退休金差額，核其訴訟標的法律關
17 係，應屬私權爭議事項，非基於公法關係而為請求，普通法
18 院自有審判權，合先敘明。

19 貳、實體部分：

20 一、被上訴人主張：被上訴人羅來臺、吳文煌及謝萍奇（下合稱
21 被上訴人，單指其一者逕稱姓名）分別自附表「工作年資起
22 算日期欄」所示之日起受僱於上訴人，羅來臺及吳文煌等2
23 人退休前，均係服務於上訴人公司所管轄之桂山發電廠，另
24 謝萍奇退休前服務於蘭陽發電廠，並各於「退休日期」欄所
25 示之日退休。羅來臺為上訴人派用人員，屬勞基法第84條之
26 公務員兼具勞工身分者，退休事宜應適用公務員法令即經濟
27 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）之規
28 定，並依民國108年8月30日修正前該辦法第6條規定計算其
29 工作年資。吳文煌及謝萍奇均為僱用人員，職級名稱分別為
30 機械裝修員、電機運轉員，屬勞基法之勞工，依勞基法第84
31 條之2規定，民國73年8月1日勞基法施行前後，分別依臺灣

省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第55條第1項規定計算工作年資。伊受僱期間，係依上訴人安排採24小時3班輪班制提供勞務，日班為上午8時至下午4時，小夜班為下午4時至深夜12時，大夜班為深夜12時至翌日上午8時，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，上訴人則按伊輪值大、小夜班而分別發給新臺幣（下同）400元、250元之夜點費（下稱系爭夜點費），由實際到班輪值大、小夜班人員領取，若有調職代班或請假，則歸代班之人領取，與勞工提供勞務行為顯有對價關係，且為伊固定常態工作中可得支領之給與，屬經常性給付，應為平均工資計算。伊退休金基數應如附表「退休金基數」欄所示，退休前3個月、6個月之平均夜點費則如附表「平均夜點費」欄所示。惟上訴人計算伊退休金時，未將系爭夜點費列入平均工資計算，自應補發如附表「應補發退休金」欄所示之差額。爰依修正前退撫辦法第3條、第6條、退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第84條之2規定，求為命上訴人分別給付伊如附表「應補發退休金」欄所示，並加計自伊等退休之日起滿30日翌日即附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息之判決。（原審為被上訴人勝訴之判決，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：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）規定，伊實施用人費率單一薪給制，所屬人員從事工作之報酬業於所支領之基本薪給充分反映。伊自日治時期即有支給出勤人員初、深夜點心費供購買餐食之制度，42年間對各發變電所深夜值班人員發給午夜點心費每人每夜2元，43年間調高每人每夜4元，50年間再調高為每人每夜10元，64年間分為初夜點心費、深夜點心費，夜點費均係以發放食品方式為之，迄於64年間因發放食品須檢附收據報銷手續繁瑣，始改發放現款，故依上開制度設計沿革觀察，系爭夜點費本屬餐費性質而為勉勵、恩惠性給與。又伊規定須出勤2小時以上始能報支領取夜點費，值班連跨初夜及深

夜者，只能報支深夜點心費，支領金額固定，不因輪值工作時間長短、員工之職級、年資、薪給數額、作業種類及其工作複雜性等不同而有差異，並按輪值次數1個月結算1次，非每月固定給付一定金額，且金額調整與否係參酌伊經營狀況及負擔能力，未隨消費者物價指數上漲或薪資幅度即為調整，系爭夜點費顯非勞務之對價。又夜點費制度行之有年，勞雇雙方對於夜點費性質並無爭議，並已合意系爭夜點費之發給排除於薪資總額外。且74年2月27日制定之勞基法施行細則第10條第9款規定將夜點費排除於工資之範疇，該條於94年6月14日修正刪除後，依行政院勞工委員會（下稱勞委會）94年6月20日函，夜點費亦不屬於勞基法之工資。又羅來臺係派用人員，為公務員兼具勞工身分者，其退休應適用退撫辦法及其作業手冊等公務員法令之規定，不適用勞基法，勞基法第84條亦明文公務員兼具勞工身分者，其退休應適用公務員法令之規定，且退撫辦法第3、6條規定著重採用勞基法之基數與其如何計算，不得作為羅來臺本件請求權基礎，夜點費不屬退撫辦法、其作業手冊及經濟部核定准列計平均工資之項目，自不得列入平均工資計算。退步言，伊原本就輪班人員及非輪班人員支給標準相同，至77年間考量輪班人員長期初夜、深夜輪班之辛勞，另支給輪班人員加發初夜、深夜點心費，故縱輪班人員之初夜及深夜點心費分別調整至目前之250元（初夜點心費75元+輪班人員加發初夜點心費175元）及400元（深夜點心費150元+輪班人員加發深夜點心費250元），其中非輪班人員加發部分即初夜點心費75元及深夜點心費150元部分屬餐費性質，非屬勞基法之工資。又依勞基法第84條之2規定，上訴人於勞基法施行前年資，其退休金應依當時適用之94年6月14日前勞基法施行細則，工資範疇不包含夜點費，至多僅於勞基法施行後之年資始列入計算退休金等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）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（見本院卷第92頁）：

01 (一)被上訴人分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受
02 僱上訴人桂山發電廠及蘭陽發電廠，各於附表「退休日期」
03 欄所示之日退休，被上訴人依勞基法施行前、後之工作年資
04 所計算之退休金基數各如附表「退休金基數」欄所示，被上
05 訴人退休前3個月、6個月領取之夜點費平均金額各如附表
06 「平均夜點費」欄所示。

07 (二)上訴人係採全天候24小時連續作業，分為日班、小夜班、大
08 夜班輪班作業，各班工作性質相同，被上訴人均須輪班工
09 作。

10 (三)上訴人按實際輪值員工發給系爭夜點費，自92年1月起小夜
11 班夜點費每次250元、大夜班夜點費每次400元，由實際輪班
12 或代班人領取。夜點費每人每次金額相同，不因員工作業種
13 類、年資、職級等而有差異。

14 (四)上訴人於被上訴人退休時所給付之退休金，未將系爭夜點費
15 計入被上訴人之平均工資計算。

16 四、本院得心證之理由：

17 被上訴人主張上訴人於核發退休金時，未將系爭夜點費納入
18 平均工資計算退休金，爰依退撫辦法第3條、第6條、退休規
19 則第9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規
20 定，請求上訴人補發退休金差額等語。為上訴人所否認，並
21 以前詞置辯。茲查：

22 (一)被上訴人退休事項有無勞基法之適用？

23 1. 按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
24 律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即
25 明。又國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便
26 利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國
27 管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業
28 型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利
29 人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監
30 督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私
31 法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國

營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，致堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，故關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

2. 次按勞基法第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」，而該條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於同法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言，勞基法施行細則第50條定有明文，故公務員兼具勞工身分者之薪資、退休事項，非屬勞基法第84條但書所定之勞動條件（最高法院106年度台上字第1873號判決意旨參照）。另國管法於100年12月28日修正公布第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，則國營事業人員依上開各項公務員人事法令聘用之人員，其退休自應依各該國營事業主管機關擬訂之辦法辦理。而101年10月19日修正之退撫辦法第1條復明定：「本辦法依國營事業管理法第33條

規定定之」，則退撫辦法即屬勞基法第84條所定之公務員法令。

3. 查上訴人為經濟部所屬之國營事業機構，羅來臺係派用人員，屬勞基法第84條所稱之公務員兼具勞工身分者，揆諸上開規定及說明，有關其退休事項，應適用公務員法令即國管法第33條授權經濟部訂定之退撫辦法辦理。又吳文煌、謝萍奇為上訴人僱用人員，屬勞基法規範之勞工，亦屬退撫辦法第2條規定：「本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及雇用人員」之雇用人員，而有退撫辦法之適用。惟依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。」，足見經濟部所屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，係依勞基法有關規定辦理。故被上訴人之退休事項固應依退撫辦法辦理，惟就退休金之平均工資仍依勞基法規定辦理。

(二)系爭夜點費是否應計入被上訴人之平均工資計算退休金？

1. 依勞基法第2條第4款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所得之金額。」。又工資係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經常性給與均屬之，同條第3款定有明文。故所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。故系爭夜點費是否屬於工資，自應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」要件，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」要件為準。
2. 查被上訴人任職期間均須按上訴人排班，從事24小時三班固定輪值之工作，各班工作性質相同，僅服勤時間不同；上訴人係依被上訴人實際輪值大、小夜班時段及次數發給系爭夜

點費，自97年1月1日起小夜班夜點費每次250元、大夜班夜點費每次400元，夜點費每人每日金額相同，不因作業種類、年資、職級而有差異等情，為兩造所不爭（見本院卷第92頁）。足見被上訴人於受僱期間均須輪班工作，則其輪值大、小夜班已成為常態性之工作型態，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且其只要輪值大、小夜班，即可獲得固定數額之系爭夜點費。故系爭夜點費係被上訴人從事常態性夜間輪值工作所可取得之給與，制度上具有經常性。又上訴人雖未區分員工薪資高低、工作內容及職級等之不同，而統一發給相同金額之系爭夜點費，惟系爭夜點費既為實際輪值大、小夜班之勞工所得領取，且上訴人係依被上訴人實際輪值大、小夜班之次數多寡為計算夜點費之基準，與被上訴人提供勞務間有密切關連性。又工作時間及場所等均為工作環境之一部分，係與勞務提出密切相關之工作條件，而三班輪值、於夜間工作之生活方式與常人相反，不利於勞工之生活及健康，是上訴人基於事業性質有24小時僱用勞工之需求，就此類三班輪值且須於夜間工作之勞工，與日間之勞工就相同內容之工作給予不同工資待遇乃屬合理，無違勞基法關於薪資平等原則之規定。足見系爭夜點費係上訴人對於因環境、時間之特殊工作條件而對勞工所增加之給付，本質上應屬輪值夜班時段之勞務對價。是以，系爭夜點費已成為兩造間因特定工作條件，制度上成為勞工固定常態工作中於一般情形下提供勞務即可經常性取得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。則被上訴人主張伊等領取系爭夜點費，為伊等於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等語，自屬有據。

3. 上訴人雖辯稱：其為國營事業，依國管法第14條、第33條規定拘束，實施單一薪給制，且系爭夜點費並非退撫辦法、其作業手冊及所附給與項目表規定得列入平均工資之項目，依勞委會94年6月20日函示，夜點費為購買點心之用，不具備工資之性質云云。惟國管法第14條規定：「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」，第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，僅在宣示國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未將夜點費明示排除於工資性質之外。且經濟部所屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，依國管法第33條授權經濟部訂定之退撫辦法第3條規定亦係依勞基法有關規定辦理。又退撫辦法作業手冊於「貳、工資與平均工資」固記載「二、平均（薪）工資...(一)計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者（如附件貳之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算…」，顯示該手冊附件貳之一給與項目表未列入「夜點費」（見原審卷第49、54、57頁）。惟該作業手冊並非國管法所授權，至多僅為職權命令性質，僅能拘束經濟部所屬事業，對受僱、派用人員則無任何法律上之強制適用效力。又依前說明，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件不得低於勞基法所定之最低標準。故行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所定有關單一薪點制、工資給與之辦法若與勞基法有所牴觸，仍應以勞基法之規定為據。又所謂單一薪點制僅在於確保勞工可獲得工資之計算基準，亦不排除其他依法令可獲得之工資。系爭夜點費之性質具有勞務對價性及經常性給與之性質，核屬勞基法第2條第3款所謂之工資等情，業經本院認定於前，自不得以國營事業採用人費率、單一薪給制攸關人事營運成本薪給內涵，及退撫辦法作業手冊及給與項目表，任意將同屬法定工資性質之夜點費排除於平均工資外。又系爭夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，

01 僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故上訴人援引之相關
02 函釋，自均無從採為對其有利之認定。

- 03 4. 又94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「
04 差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於「
05 經常性給與」之外，惟該款所指夜點費係指雇主體恤夜間輪
06 班工作之勞工，給與購買點心之費用。系爭夜點費屬固定輪
07 班工作型態下經常性給與之勞務對價，業如前述，其性質與
08 該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費等屬不確定之事項所
09 支出顯然不同，尚不得以發給名目為「夜點費」，即認有上
10 開規定之適用。況該施行細則於94年6月14日修正時，已將
11 有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「鑒於事
12 業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質
13 之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主
14 日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準
15 法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，
16 嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款
17 規定及上開原則，個案認定」等語。可見以夜點費之名目所
18 為給付是否具有工資性質，仍應依勞基法第2條第3款規定及
19 上開工資性質之說明於實際個案認定，而非僅以名目判斷。
- 20 5. 上訴人另以：其為體恤輪班人員及非輪班人員因天災、事
21 變、突發事件搶修而於初、深夜時段出勤，自日據時代即有
22 支給出勤人員初、深夜點心費，原係發放實物，嗣於64年
23 間，因報銷手續繁瑣，改發放現款，相關公文均以餐費表
24 示，預算科目為值班誤餐費，性質為餐食、點心費之恩惠性
25 措施，且勞雇雙方對夜點費之發給屬點心福利而排除於薪資
26 總額之條件亦有合意云云，並援引上訴人電人一字第0000-0
27 000號函記載：「本公司員工值班…等由公司供給各項餐點
28 （包括誤餐及夜點）者自即日起修正為支給各種餐點費」等
29 語（見原審卷第63頁）及上訴人89年1月13日電人字第0000-
30 0000號、92年3月21日電人字第09202061631號函文為據（見
31 本院卷第83至87頁）。惟依勞基法第2條第3款就工資所為定

01 義，只須符合勞工因工作而獲得之報酬，以現金或實物等方
02 式之經常性給與均屬之，故實物之給與亦涵蓋在工資之範疇
03 內。且被上訴人任職期間均須按上訴人公司內部排班，從事
04 24小時三班輪班制之工作，且輪值小、大夜班者即可領取系
05 爭夜點費，已如前述。足見兩造就被上訴人應依上訴人指揮
06 從事固定、常態性之三班輪值工作，且於輪值大夜班、小夜
07 班時即可領取系爭夜點費等工作條件已達成契約合意，系爭
08 夜點費具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性
09 給與」之性質，自屬工資之一環。自不能僅因上訴人在函文
10 稱為「餐費」、「點心費」、「餐點費」，即否認其為工資
11 之本質。且基於公平原則，亦難據以謂被上訴人未表示反對
12 繼續任職即係默示同意將系爭夜點費排除納入工資計算。此
13 外，上訴人復未提出任何證據證明兩造確有合意將系爭夜點
14 費排除在工資之外，故上訴人此部分抗辯，亦不足採。上訴
15 人復未舉證證明其將系爭夜點費由實物改為金錢給付時，兩
16 造有將系爭夜點費排除在工資外之合意。上訴人前開所辯，
17 自不足採。

- 18 6. 上訴人又辯稱：其於77年間，考量輪班人員長期於初、深夜
19 輪班之辛勞，將輪班人員之初、深夜點心費逐漸提高，調整
20 至目前250元（即初夜點心費75元與輪班人員加發初夜點心
21 費175元）及400元（即深夜點心費150元與輪班人員加發深
22 夜點心費250元），非輪班人員則未受有夜點費之加發，即
23 初、深夜點心費75元及150元，輪班人員及非輪班人員支給
24 標準仍均相同，其屬餐費性質應更明確，不應計入工資之一
25 部；若認定系爭夜點費應計入平均工資之一部，亦應僅輪班
26 人員加發夜點費部分（即加發之初夜點心費175元、加發之
27 深夜點心費250元）計入平均工資，屬於餐費性質之初夜點
28 心費75元與深夜點心費150元部分不應計入云云，並提出夜
29 點費歷次調整情形表為據（見原審卷第65頁）。惟工資之給
30 付，一般而言，固可能因工作性質、年資、職級等因素而有
31 差別，但就整體工資結構而言，就某類不具有區別實益之項

目實仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，尚難以對於給付勞工夜點費之金額均相同即認係恩惠性給與。又雇主給予之實物，倘符合勞務對價及經常性給與之要件，亦屬工資，且系爭夜點費依其客觀事實判斷，確已具備「勞務對價性」與「經常性給與」兩要件，而屬工資性質，得計入平均工資之範圍以計算被上訴人退休金，業經本院認定於前，自不因上訴人給付名稱不同即割裂其為工資之本質。再觀諸上訴人薪給資料上僅記載值班深夜點心費（見原審卷調字卷第26、28、30頁），並無區分點心費或加發點心費。則上訴人所謂之初夜點心費75元與深夜點心費150元，同樣已具備「勞務對價」與「經常性給與」二要件，仍應認定屬工資之範圍。是上訴人執此辯稱被上訴人請求補發退休金之金額，應排除初夜點心費75元與深夜點心費150元部分云云，亦無可採。

7. 上訴人復辯稱：依勞基法第84條之2規定，被上訴人在勞基法施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括夜點費，故勞基法施行前之年資不應用以計算夜點費云云。惟按勞工工資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，為勞基法第84條之2所規定。則被上訴人關於勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時有效之退休規則第9條第1款、修正前退撫辦法第6條前段規定辦理，而依修正前退撫辦法第6條規定：「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系爭退休規則及勞動基準法之規定計算。」，可見該規定亦與勞基法第84條之2規定相同。至於退休金基數計算方式所稱工資，依退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定。」，而工廠法施行細則第4

條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。」，對照勞基法第2條第3款所規定：「工資：謂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。」，足見退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準均相同，僅需符合「勞務對價」與「經常性給與」，即屬工資，而系爭夜點費係屬工資範圍，業如前述，即應計入被上訴人退休金計算，故上訴人此節所辯，亦無可採。

8. 綜上，被上訴人既係因輪值大、小夜班始得領取系爭夜點費，而輪值大、小夜班又已屬固定之工作制度，此種因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，本質上應係該值班時段之勞務對價，即系爭夜點費已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法第2條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算退休金。

(三)被上訴人請求上訴人給付各如附表「應補發退休金」欄所示之退休金及法定遲延利息，有無理由？

1. 依勞基法第84條之2規定，有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2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」、「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」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按108年8月30日修正前退撫辦法第6條規定：「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

01 灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算。其在十五
02 年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之
03 工作年資，在勞動基準法施行前者，每滿一年給與半個基
04 數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，在
05 勞動基準法施行後者，每滿一年給與一個基數。其剩餘年資
06 未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞動
07 基準法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五個
08 基數為限」。退休規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之
09 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
10 規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30
11 個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個
12 基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年
13 者不計，合計最高以35個基數為限」。

- 14 2. 查被上訴人於上訴人任職期間均跨越勞基法施行前後，應依
15 前揭規定計算其退休金基數如附表所示，為兩造所不爭（見
16 本院卷第92頁）。又系爭夜點費屬勞基法第2條第3款工資性
17 質，已如前述，則上訴人於被上訴人退休時發給之退休金，
18 自應將之列入其等之平均工資計算。將被上訴人前開退休前
19 3個月平均夜點費與6個月平均夜點費計入平均工資計算退休
20 金，則被上訴人各可請求上訴人補發如附表「應補發退休
21 金」欄所示之退休金〔計算式：（退休前3月平均夜點費×勞
22 基法施行前退休金基數）＋（退休前6月平均夜點費×勞基法
23 施行後退休金基數）＝上訴人應補退休金差額〕，復為兩造
24 所不爭執（見本院卷第93頁）。是吳文煌、謝萍奇依退休規
25 則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款規
26 定，羅來臺依修正前退撫辦法第6條、勞基法第84條之2、第
27 55條第1項第1款規定，請求上訴人補發如附表「應補發退休
28 金」欄所示之退休金，即屬有據。上訴人所提如109年3月19
29 日上訴理由狀附件一、二、三之「算法一」、「算法二」、
30 「算法三」所示計算方式（見本院卷第77至82頁），即非有
31 據。

01 3. 又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
02 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
03 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
04 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
05 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
06 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
07 有明文。查上訴人未將被上訴人退休前3個月平均夜點費與6
08 個月平均夜點費計入平均工資計算退休金，並於附表「退休
09 日期」欄所示之日起30日內給付之，則被上訴人依上開規定
10 請求上訴人給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定
11 遲延利息，亦屬有據，應予准許。

12 五、綜上所述，吳文煌、謝萍奇依退休規則第9條第1款、勞基法
13 第55條、第84條之2規定，羅來臺依修正前退撫辦法第3、6
14 條、勞基法第55條、第84條之2規定，請求上訴人給付如附
15 表「應補發退休金」欄所示之金額，並加計附表「利息起算
16 日」之日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審
17 所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不
18 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

19 六、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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 109 年 5 月 12 日
24 勞動法庭

25 審判長法 官 黃雯惠

26 法 官 石有為

27 法 官 林佑珊

28 正本係照原本作成。

29 不得上訴。

30 中 華 民 國 109 年 5 月 13 日

