臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第19號

上　訴　人　台灣電力股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊偉甫

訴訟代理人　林富華律師

被 上訴 人　張明和

林清祥

沈武吉

張尤光

000000000000000000

曾朝宗

周逸才

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　葉錦郎律師

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109年12月11日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第384號第一審判決提起上訴，本院於110年5月11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（下分稱姓名，並合稱被上訴人）主張：伊等分別自附表「服務年資起算日」欄所示之日起任職於上訴人臺北供電區營運處，張明和、沈武吉、張尤光、曾朝宗、周逸才（下稱張明和等5人）為值班主任，林清祥為助理值班主任，均為上訴人之派用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）第84條所稱公務員兼具勞工身分者。伊等分別於附表「退休日」欄所示日期退休，退休金基數亦如附表，退休前6個月或3個月之工資，包括伊等提供勞務行為所領取之經常性給

付夜點費，如附表「平均夜點費」欄所列分別乘以6或3之數額（下稱系爭夜點費）。詎上訴人未將系爭夜點費列入平均工資計算，致短付伊等退休金，自應補發伊等如附表「應補發退休金」欄所示之退休金（下稱系爭退休金差額）等情。爰依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第3條、第9條（即民國108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、勞基法第55條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款規定，求為命上訴人給付系爭退休金差額各本息之判決。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬事業機構，實施單一薪給，依經濟部報請行政院核定發布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱系爭薪給要點）規定，經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利包括薪給、加給、考核獎金及績效獎金。系爭夜點費為伊勉勵、恩惠性給與之餐費，非普遍性給與，自始為勞基法施行細則第10條第9款修正前肯認排除於經常性給與工資，亦未列入經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手冊）計算平均工資之給與項目表，顯非屬工資範疇，不得列入平均工資計算，被上訴人無從請求伊給付系爭退休金差額。若認夜點費應計入平均工資，亦僅限於加發之初夜點心費新臺幣（下同）175元及深夜點心費250元計入平均工資等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第49至50頁、第108頁，並依判決格式增刪修改文句）：

㈠被上訴人均為上訴人臺北供電區營運處之退休員工，職級名稱均為電機工程監，屬於派用人員，均屬勞基法第84條所指公務員兼勞工身分者。

㈡被上訴人之服務年資起算日期、退休日期、退休金基數（含勞基法實施前、後）、平均夜點費（退休前3個月、退休前6

個月）等明細如附表各相關欄位所示。

㈢被上訴人任職上訴人期間所從事工作性質，採全天候24小時，按日班、小夜班及大夜班之三班制輪值作業，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，各班工作地點、性質均相同，僅服勤時間不同。

㈣上訴人於勞基法公布施行前，即按實際輪值員工發給夜點費，最後一次調整金額即92年1月1日起輪班人員出勤小夜班發給初夜點心費250元（包含一般75元及加發175元）、出勤大夜班發給深夜點心費400元（包含一般150元及加發250元），由實際到班輪值小、大夜班之人員領取，若有調職代班或請假則歸代班人員領取，另非輪值人員夜間出勤則領上開點心費項下一般75元、150元之金額。

㈤被上訴人退休後，上訴人已各給付未將系爭夜點費納入平均工資計算之退休金。

五、兩造之爭點如下：

㈠被上訴人之平均工資計算，應否以勞基法規定辦理？

㈡系爭夜點費應否納入平均工資計算退休金？

㈢被上訴人請求上訴人補發系爭退休金差額各本息，有無理由？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠被上訴人之平均工資計算，應依勞基法規定辦理：

1.按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。勞基法第84條前段定有明文。依同法施行細則第50條前段規定，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。另國營事業管理法於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定辦法，報請行政院核定

之。」，則國營事業人員依公務員人事法令派用之人員，其退休，自應依國營事業主管機關擬定之辦法辦理。觀之退撫辦法第1條明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定訂定之。」（見原審卷第33頁），可知退撫辦法即屬勞基法第84條所定之公務員法令，則依退撫辦法第3 條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理」（見原審卷第33頁），國營事業所屬派用人員之退休金，有關平均工資計算，自應依勞基法規定辦理。

2.上訴人為經濟部所屬國營事業機構，被上訴人為所屬派用人員（見不爭執事項㈠），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，其退休事項應適用公務員法令，即依國營事業管理法第33條授權經濟部所訂定之退撫辦法辦理，故依退撫辦法第3條規定，應依勞基法規定認定平均工資。而勞基法第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」。是兩造間關於計算退休金之平均工資，自應依前揭勞基法之規定辦理。上訴人抗辯被上訴人退休事項所為請求，應依退撫辦法、退撫辦法作業手冊認定平均工資，無勞基法之適用云云，尚難憑採。

㈡被上訴人支領之系爭夜點費應列入平均工資計算退休金：

1.按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，勞基法第2 條第3 款定有明文。基此，所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工資以計算退休金（最高法院86年度台上字第1681號裁判要旨參照）；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與

經常性」，應依一般社會之通常觀念為之。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨可資參照）。準此，上訴人發給被上訴人之夜點費是否屬於平均工資，即應以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」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上經常性之「給與經常性」為判斷。

2.經查：被上訴人依上訴人排班輪值從事24小時分3班制輪班作業，為兩造所不爭執（見本院卷第50頁、第100頁），足見按表輪職大、小夜班乃其等平日工作內容之一部，已具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶而為之者有間。上訴人依被上訴人在職期間輪值大、小夜班所給予之夜點費，自不屬因臨時性之業務需求所偶爾發放之款項。又上訴人所發放之夜點費，非無因於大、小夜班時段工作，對勞工體能負荷、身心健康、家庭生活、日常作息之干擾、影響程度深、淺不一，非一般人所願，上訴人基於事業性質，為應業務運作之必要，在特定工作條件下，對工作時間特殊之輪值人員，給付夜點費，衡情究與正常日班之給與不同。系爭夜點費既為輪值大、小夜班人員依輪值次數所得領取，顯與被上訴人提供勞務密切相關。被上訴人任職上訴人期間，每次輪值即可獲得固定數額之夜點費，該費用核屬輪值工作可取得之給與，於制度上具有經常性。堪認系爭夜點費符合「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，自屬工廠法施行細則第4條及勞基法第2條第3款所謂之工資。

3.上訴人雖辯稱：夜點費之發放沿革，自日據時代即為照顧夜間員工體力消耗與負擔，以準備食物由員工自行取用，嗣演變為發放費用供員工自行購買點心，不具勞務對價性，不因

受僱人作業種類及其工作複雜性、年資、職級不同而有差異，僅係上訴人出於體恤、慰勞員工而發放，係伊單方面恩惠性給與之餐費，非屬於兩造合意之工資之一部，自始為勞基法施行細則第10條第9款修正前所肯認排除於經常性給與工資之外云云，經查：

⑴依勞基法第2 條第3 款就工資所為之規定，只須符合勞工因工作而獲得之報酬，以現金或實物等方式之經常性給與均屬之，故縱夜點費最初係以食物發放，仍得認在工資涵攝範圍內，夜點費在上訴人之薪給制度上，已為輪值人員常態性提供勞務可經常取得之對價，符合「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，是上訴人上開所辯云云，仍無從為其有利之認定。

⑵系爭夜點費小夜班每次250元，大夜班每次400元，每人每次金額相同，不因作業種類、年資、職級而有差異乙節，為兩造所不爭執，並有夜點費歷次調整情形表及上訴人函文足參（見原審卷第155頁、第157頁），上訴人雖不分輪職人員薪資高低、工作內容及職級等不同，統一發給相同金額，惟系爭夜點費既係因員工半夜提供勞務所發給，仍未逸脫前揭工資規定之範疇，自難以夜點費之給付金額相同，即推認為不具對價性之恩惠性給與。

⑶又上訴人基於事業性質對工作時間特殊之輪值人員增加夜點費給付，在上訴人之薪給制度上，輪值大、小夜班人員依輪值次數領取夜點費，有被上訴人薪給清單可佐（見原審卷第51至85頁），此在被上訴人受僱時即已知悉，自為勞動契約之內容。至於上訴人原發放餐點嗣改為發給系爭夜點費，僅係給付方式之變更，被上訴人收受並未為反對之意思，足見兩造就被上訴人應依上訴人指揮從事固定、常態性之三班輪值工作，且於輪值大夜班、小夜班時即可領取系爭夜點費等工作條件已達成契約合意，並已具備在固定輪班工作形態下「勞務對價」及「給與經常性」之性質，自屬工資之範疇。故上訴人辯稱夜點費係出於伊單方面體恤、慰勞員工而發

放，非屬於兩造合意之工資之一部，亦不足採。

⑷94年6月14日修正前勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、點心費及誤餐費等」排除於「經常性給與」之外，惟該款所指點心費，應限於雇主體恤夜間輪班工作之勞工，不固定給予購買點心之費用。本件夜點費屬固定輪班工作形態下經常性給與之勞務對價，尚不得以發給名目有點心費，即認有上開規定之適用。況勞基法施行細則第10條第9款於94年6月14日修正時，已將夜點費之規定刪除，於修正理由揭明：「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞基法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，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款規定及上開原則，個案認定」，是以夜點費名目所為給付是否具有工資性質，仍應依勞基法第2條第3款規定即上開工資之性質個案判斷，自無適用已被刪除規定之餘地。準此，上訴人上開辯解，均無足採。

4.上訴人又辯稱：伊為國營事業，以經濟部為主管機關並受其監督，依國營事業法第14條規定，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；而依系爭薪給要點，經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利，並未包含系爭夜點費，故計算被上訴人之退休金時，即應受上開法規之拘束云云，經查：

⑴國營事業管理法第14條雖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，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與夜點費是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質即勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及

福利所制訂之標準，經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

⑵再觀諸被上訴人之薪給資料（見原審卷第51至85頁），每月薪資除基本薪給外，尚加計假日出勤加發、值班超時工作報酬、值班深夜點心費（即夜點費）等項目，且退撫辦法作業手冊規定，得將延長工作時間工資併入平均工資計算（見原審卷第142頁），並非僅以被上訴人之基本薪給計算其平均工資，則基本薪給數額即非實際反映被上訴人每月實際從事工作之報酬，自難以系爭薪給要點已規定被上訴人每月基本薪給數額，未低於當年度勞工基本工資，逕認系爭夜點費非屬工資，上訴人執此辯稱夜點費並非工資云云，並不可取。

⑶又退撫辦法作業手冊即其附件貳之一，固未將夜點費列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第145頁），惟退撫辦法作業手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，此觀該手冊「壹、前言」之「研訂本辦法作業手冊」記載「....為使部屬各機構今後在退撫作業時作法一致，避免對法條文義產生歧誤，並能符部屬事業人員（包括派、雇用人員）一體適用之考量原則....依據本辦法，研訂退撫辦法作業手冊以為實務作業之準繩。」等語甚明（原審卷第141頁）。且退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，系爭夜點費依勞基法規定屬工資範疇，已如前述，該作業手冊在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以退撫辦法作業手冊關於平均工資之記載，逕認修正前後退撫辦法第3條規定之平均工資應以退撫辦法作業手冊為據，而為不利於被上訴人認定之依憑。再者，上訴人給付之夜點費是否為工資，屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，上訴人所提之行政機關函釋、他案判決之認定，於本案亦無拘束力，無從採為對其有利之認定。準此，上訴人辯稱：被上訴人為公務

員兼具勞工身分，為經濟部所屬事業人員，應依退撫辦法作業手冊及經濟部相關函釋辦理計算平均工資，無依勞基法第2條第3、4款規定審酌系爭夜點費是否列入平均工資計算云云，亦無可採。

5.上訴人復辯稱：伊於77年7月間，考量輪班人員長期於初夜、深夜輪班之辛勞，於「一般初夜點心費」及「一般深夜點心費」外，另給與「加發初夜點心費」及「加發深夜點心費」，其中非加發部分（即一般初夜點心費75元、深夜點心費150元）不論是否為輪班人員出勤時均可支領，應屬餐費性質，符合勞動部94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋。若認定夜點費應計入平均工資，亦應僅將加發部分（即加發初夜點心費175元及加發深夜點心費250元）計入平均工資云云。惟上訴人所謂一般與加發之區別，實係依夜點費發給之歷史演進軌跡，以其中77年間增額發給為分水嶺，依該次增額前後原有或新增之細目而劃分，此見夜點費歷次調整情形表即明（見原審卷第155頁）。上訴人每月發給被上訴人初、深夜點心費，統稱為值班深夜點心費，並無區分點心費或加發點心費（見原審卷第51至85頁），自不能僅以上訴人主觀認定即割裂其為工資之本質。況不論上訴人賦予夜點費細目為加發或一般，均因長久依循固定標準對於輪值夜班人員發給而具有制度性，且審諸發給之制度目的，依照社會一般通念判斷，皆具有勞務對價性及給與經常性，而應屬工資性質。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，委無足採。

6.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，不應包括系爭夜點費云云。惟被上訴人為上訴人所屬派用人員，其退休事項依退撫辦法第9條、第3條規定，應依退休規則規定計算其在勞基法施行前之工作年資及平均工資（見原審卷第33至35頁）。此所涉工資，依退休規則第10條第2項、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款規定，可知退休規則及勞基法所定之工資，內涵相同。而上訴人在勞基法施行前，發給被上訴人之系爭夜點費具有勞務對價性，且為經常性給與，已如前述，適用上開規定結果，當屬工資，自應計入平均工資為退休金計算基礎。是上訴人此部分辯解，洵屬無理。。

㈢被上訴人得請求上訴人給付系爭退休金差額本息：

1.依附表所示，被上訴人任職期間均跨越勞基法施行前後，其等為派用人員，退休金給與標準（含工作年資及平均工資計算），依退撫辦法第9條（108年8月30日修正前為第6條）規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」，退休規則第9條第1款則規定：「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。」、第10條第1項第1款規定：「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準。」。

2.系爭夜點費屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述。則上訴人計算被上訴人之退休金，自應將系爭夜點費（含上訴人所稱之加發夜點費）列為平均工資計算基礎。被上訴人於上

訴人任職期間均跨越勞基法施行前後，依前揭規定計算其退休金基數如附表，茲依退休規則第10條第1項第1款、勞基法第2條第4款規定，將附表所列退休前3個月夜點費平均數額與退休前6個月夜點費平均數額分別計入平均工資計算後，被上訴人各得請求上訴人補發如附表「應補發退休金」欄所示退休金，為兩造所不爭執（見原審卷第206頁）。準此，被上訴人請求上訴人補發系爭退休金差額，為有理由。

3.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查，上訴人未於附表「退休日期」欄所示之日起30日內給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄所示退休金，則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息，亦屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、退撫辦法第6條、退休規則第9條第1款規定，請求上訴人給付系爭退休金差額，並自附表利息起算日起加計法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，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，應駁回其上訴。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳心婷

法　官　朱慧真

附表：（新臺幣：元）

原告	服務年資起算日 退休日	退休金基數		平均夜點費		應補發退休金	利息起算日
張明和	68年9月17日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月	4,900.0000	220,500	109年8月1日
	109年7月1日	勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	4,900.0000		
林清祥	69年6月6日	勞基法施行前	8.3333	退休前3個月	4,666.6667	215,806	109年3月3日
	109年2月1日	勞基法施行後	36.6667	退休前6個月	4,825.0000		
沈武吉	66年1月17日	勞基法施行前	15.1667	退休前3個月	3,866.6667	194,635	109年6月1日
	109年5月1日	勞基法施行後	29.8333	退休前6個月	4,558.3333		
張尤光	65年11月2日	勞基法施行前	15.5000	退休前3個月	4,766.6667	218,433	107年5月2日
	107年4月1日	勞基法施行後	29.5000	退休前6個月	4,900.0000		
曾朝宗	59年6月25日	勞基法施行前	28.3333	退休前3個月	4,983.3333	223,833	104年11月1日
	104年10月1日	勞基法施行後	16.6667	退休前6個月	4,958.3333		
周逸才	60年6月10日	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	4,766.6667	216,055	105年6月1日
	105年5月1日	勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	4,850.0000		

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　陳永訓