臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第65號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　鄧振榮

　　溫佳萱

被上訴　人　童新燕

000000000000000000

　　胡世傑

　　林建亨

　　郭柏文

　　吳振金

共　　同

訴訟代理人　謝清昕律師

複代理　人　張義閏律師

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111年1月21日臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第118號第一審判決提起上訴，本院於111年7月5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、被上訴人童新燕、胡世傑、林建亨、郭柏文、吳振金(下合稱被上訴人，分稱其名)主張：童新燕、胡世傑、林建亨、郭柏文及吳振金分別自民國(下同) 76年7月1日、74年12月9日、77年7月23日、70年12月21日及70年9月16日起任職上訴人，現仍為上訴人員工。上訴人於109年6月10日依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條規定結清被上訴人勞退舊制年資，並約定以109年7月1日為結算日。因被上訴人係採24小

時輪班工作，輪班時均得領取小夜點費250元或大夜點費400元，夜點費為經常性給予，應屬於工資之一部，故上訴人進行上開結算時工資金額即有短少，致短少給付如附表「應補發退休金金額」欄所示之退休金等語，依勞動基準法第55條、第84條之2規定，求為命上訴人分別給付被上訴人各如附表「應補發退休金金額」欄所示之金額，及均自109年8月1日起算法定遲延利息之判決。

二、上訴人則辯以：伊給付夜點費係考量夜班勞工夜間用餐需求而為之恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作之對價。且夜點費自49年12月1日起制訂後，係不定期調整，應與薪資之給付無關，而係與物價指數較為相關，故並非工資之一部。且因早班勞工並無領取夜點費，將造成工資給付之差別待遇，而有違勞動基準法(下稱勞基法)第25條薪資平等之意旨，縱夜點費屬經常性給與，仍未具勞務之對價性，故非勞基法所稱之工資。再者，國營事業係由國家出資，勞工之薪資均應依國營事業管理法、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等規定為之，由經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」中，並未將夜點費列入平均工資之給付項目，且被上訴人於辦理舊制結清時均已簽署年資結清協議書(下稱系爭協議書)，被上訴人對於夜點費未納入計算之事知之甚詳，卻於結清後再為相反之主張，有違事理之平，則被上訴人之請求顯屬無據等語。

三、原審判命上訴人分別給付被上訴人各如附表「應補發退休金金額」欄所示之金額，及均自109年8月1日起算之法定遲延利息。上訴人不服提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項(見本院卷第86頁)：

㈠童新燕、胡世傑、林建亨、郭柏文、吳振金依序自76年7月1日、74年12月9日、77年7月23日、70年12月21日、70年9月16日起任職於上訴人，現均仍為上訴人員工，於109年6月10日與上訴人協議，依勞退條例第11條規定結清勞工退休舊制年資，並以同年7月1日為結算日。

㈡童新燕、胡世傑、林建亨、郭柏文、吳振金於109年7月1日往前回溯6個月所領取之夜點費如附表一所示，其等於勞基法施行前後之退休基數，各如附表二「勞基法施行前基數」、「勞基法施行後基數」欄所示。

五、本院判斷：

被上訴人主張上訴人於109年6月10日依勞退條例第11條規定結清其等勞退舊制年資，並約定以109年7月1日為結算日，惟未將夜點費列入計算平均工資，致短付其等各如附表「應補發退休金金額」欄所示之金額，其等自得依勞基法第55條、第84條之2規定請求上訴人給付等語。惟為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。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，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第945號判決意旨參照）。準此，上訴人發給系爭夜點費之性質是否屬於給付工資，即應依一般社會交易之通常觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而自雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於常態工作中可取得而具有制度上經常性之「經常性給與」要件為據。

㈡經查：

1.被上訴人任職期間均須依上訴人排班，採日班、小夜班、大

夜班，三班輪流作業，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，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。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爾為之者不同，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。則被上訴人主張渠等領取系爭夜點費，為渠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。

2.94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於「經常性給與」之外，惟該款所指夜點費係指雇主體恤夜間輪班

工作之勞工，偶而給與購買點心之費用。本件系爭夜點費屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價，業如前述，其性質與該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費等屬不確定之事項所支出者顯然不同，尚不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況勞基法施行細則於94年6月14日修正時，已將有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「…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，爰修正刪除勞動基準法施行細則第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」等語，可見以夜點費之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款規定及上開工資之性質，於實際個案認定，而非僅以名目判斷。

3.準此，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」，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。

㈢上訴人雖辯稱其為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規所限制云云。然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律，其所定勞動條件為最低標準，此觀之該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。雖國營事業管理法第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；

行政院函釋之平均工資計算內涵，包括單一薪給等事項，亦不包括夜點費，惟勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所規定工資給與之辦法，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，即應依勞基法規定為之，則行政院及經濟部有關單一薪點制之規定，若有與勞動基準法相互抵觸之處，自仍以勞基法之規定為據，況上開單一薪點制僅在於確保勞工可獲得工資之計算基準，並不排除其他依法令可獲得之工資，而夜點費明顯具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採單一薪點制，而將同屬法定工資性質之夜點費排除於平均工資外，亦不得因已採單一薪點制，即可推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍。再者，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，行政機關之解釋僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故上訴人所提之上開行政規定或函釋，自難採為有利於上訴人之認定。是上訴人此部分所辯，尚難採信。

㈣上訴人雖另辯稱兩造曾簽立系爭協議書，其已依系爭協議給付舊制年資退休金，被上訴人自不得於結清後，再要求夜點費應列入平均工資，重新計算退休金而請求給付退休金差額，被上訴人再請求給付退休金差額，顯然有違誠信原則云云。惟查，系爭協議書第2條固約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『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」（見原審卷第455至464頁），但勞退條例第11條第1項規定：「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11條第3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱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」，是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭夜點費是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規定，系爭夜點費是否納入平均工資，應依勞基法規定而為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除其適用之事項，倘若勞僱雙方之約定低於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求，自不得認勞工依勞基法第55條規定請求給付退休金差額，有違誠信原則。準此，被上訴人仍得依勞基法之標準請求此部分退休金差額，上訴人前開所辯，實非可採。

㈤末按勞退之給與標準如下：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55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。經查，夜點費既經本院認定為勞基法第2條第3款規定之工資，上訴人於核給勞退舊制退休金時自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又上訴人對於被上訴人計算方式並無爭執，是被上訴人主張上訴人應分別給付其等各如附表「應補發退休金金額」欄所示退休金差額，及自109年8月1日起算之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

六、從而，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2規定，請求上訴人應分別給付被上訴人各如附表「應補發退休金金額」欄所示之金額，及均自109年8月1日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為准免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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　　12　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　高明德

法　官　張文毓

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　陳奕伃

附表：（新臺幣）

編號	姓名	結清日	應補發退休金金額	利息起算日
1	童新燕	109年7月1日	**175,750元**	109年8月1日
2	胡世傑	109年7月1日	199,224元	109年8月1日
3	林建亨	109年7月1日	131,576元	109年8月1日
4	郭柏文	109年7月1日	183,889元	109年8月1日
5	吳振金	109年7月1日	233,777元	109年8月1日

附表一：夜點費計算

編號	姓名	任職日	結清日	結清前六個月	結清前五個月	結清前四個月	結清前三個月	結清前二個月	結清前一個月	結清前三個月平均	結清前六個月平均
1	童新燕	76/7/1	109/7/1	4,500	5,500	5,750	4,750	3,500	3,750	4,000	4,625
2	胡世傑	74/12/9	109/7/1	4,400	3,300	4,850	4,500	5,450	5,750	5,233	4,708
3	林建亨	77/7/23	109/7/1	3,000	3,000	4,250	4,000	3,250	2,750	3,333	3,375
4	郭柏文	70/12/21	109/7/1	3,000	4,000	3,750	4,250	4,500	4,500	4,417	4,000
5	吳振金	70/9/16	109/7/1	4,950	5,150	5,150	5,400	4,800	5,600	5,267	5,175

附表二：退休金差額

編號	姓名	勞基法施行前基數	勞基法施行前差額	勞基法施行後基數	勞基法施後差額	上訴人應給付退休金差額	利息起算日
1	童新燕	0.00000	0	38.00000	175,750	175,750	109/8/1
2	胡世傑	2.83333	14,827	39.16667	184,397	199,224	109/8/1
3	林建亨	1.16667	3,889	37.83333	127,687	131,576	109/8/1
4	郭柏文	9.33333	41,225	35.66667	142,667	183,889	109/8/1
5	吳振金	9.33333	51,792	35.16667	181,988	233,777	109/8/1