# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上易字第34號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司
法定代理人　歐嘉瑞
訴訟代理人　林昱璿
　　廖昱婷
被上訴人　賴祈煌
　　蔡維生
　　李漪清
　　吳國輝
　　張思敏
　　林俊卿
共　　同
訴訟代理人　湯光民律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國108 年4 月25日臺灣橋頭地方法院108 年度勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於108 年6 月19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、被上訴人起訴主張：被上訴人原為上訴人之員工，分別於如附表「退休日期」欄所示之日退休，在受僱期間均依上訴人之規定輪值日班、小夜班及大夜班而受領夜點費（下稱系爭夜點費）之經常性給付，為服勞務而獲得之對價，屬薪資之一部分，自應計入勞動基準法規定之平均工資計算退休金。但上訴人均未將夜點費納入併計，致短付如附表「應補發退休金」欄所示之金額。為此，爰依勞動基準法第55條第1 項第1 款之規定，提起本件訴訟等語。求為判決：（一）上訴人應給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。（二）願供擔保准予宣告假執行

。

二、上訴人則以：上訴人為國營事業，因就退休相關待遇之計算應優先適用國營事業相關法令，依國營事業法第14條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附之計算平均工資給予項目表，未將夜點費列入平均工資，故上訴人計算之退休金正確無誤。夜點費是否為工資應依個案認定，並檢視是否符合經常性給與及勞務對價性之要件，依系爭夜點費發放沿革，係由發放食物演變為發放代金，足認上訴人發放緣由係考量值夜班之勞工生理上多有進食必要，本諸體恤勞工辛勞之目的，以補貼相當於食物之金額方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務對價無關，且夜點費係不定期調整，調整幅度未固定，與其金額調整或核定與物價指數（一般餐點之消費標準）較為相關，與員工薪給調整無涉，與工資性質迥異，為恩惠性給與無誤。又依勞動基準法第25條規定，工作及效率相同者，給付同等之工資，被上訴人工作型態為晝夜輪班制，此於受僱之際即已知悉，為勞動契約內容，被上訴人輪值夜班時，其工作內容與日班並無不同，上訴人無庸為任何額外給付。再者，夜點費之發放金額固定，不因員工作業種類及工作性質、經驗、學歷、智力、年資、級職而有不同，當著眼於夜間工作已離正常三餐時間甚久，而有多進食必要之恩惠性給與，此據經濟部就夜點費之性質解釋明確，系爭夜點費非屬工資等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，並命供擔保准免為假執行，上訴人不服，提起上訴，於本院聲明：（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。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

四、兩造不爭執之事項及本件爭點：

（一）兩造不爭執之事項

1、被上訴人均曾受僱於上訴人，已分別於附表「退休日期」欄所示日期退休，上訴人應依勞動基準法第55條第1 項第1 款規定，給付被上訴人退休金。

2、上訴人工廠作業方式為24小時全天候開工，故採日班、小夜班及大夜班固定之三班輪值制，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，上訴人均按被上訴人輪值大、小夜班之次數發給系爭夜點費。被上訴人均需輪班。

3、上訴人所給付被上訴人之退休金，均未將被上訴人在職期間每月所領之系爭夜點費列入平均工資計算。

4、被上訴人按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費於97年1 月1 日分別調整為400 元、250 元。員工如有調職代班或請假，夜點費則歸代班人領取。被上訴人發給之「夜點費」每人每日金額相同，不因員工作業種類及職等而有差異。

5、如系爭夜點費應予計入平均工資，則被上訴人可得領取之退休金差額，均如附表所示「應補發退休金」之數額，上訴人應給付之利息起息日亦如附表「利息起算日」所示。

（二）本件爭點：系爭夜點費是否應計入平均工資計算退休金，而被上訴人得請求上訴人給付如附表「應補發退休金」欄所示之退休金及法定遲延利息？

五、本院之判斷：

（一）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，勞動基準法第2 條第3 款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。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；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關係，是以夜點費是否為工資之一部分，自應以夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

（二）經查，被上訴人之工作型態為24小時三班固定輪值，其中

關於夜點費部分，則係因輪值中、夜班而得領取，其金額雖固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以參與輪班工作者始得領取，此為上訴人所不爭執。則從此項給付之原因觀之，系爭夜點費並非為應付臨時性之業務需求始偶爾發放之款項，而係在特定工作條件下所形成固定常態工作中可取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認為係勞工於該值班時段從事工作之勞務對價。就此而言，系爭夜點費係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬工資之一部分。

（三）上訴人辯稱：晝夜輪班制乃法所明定之工作型態，未有雇主應另外加給任何工資之規定，如在正常工作時間之範圍內，不應認為雇主有額外給付之義務云云。惟晝夜輪班工作雖為勞動基準法第34條第1項規定之合法工作型態，然此僅為就特殊需求之工作形態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務，而上訴人所提供之工作態樣雖係三班輪班制，然工資之認定，既係以勞工提供勞務與雇主支付報酬（工資）間之對價性為依據，自不因工作型態是否為輪班制而有差異。再者，夜間工作因違反人體正常生理時鐘，將導致勞工作息不正常、疲倦程度增加，進而影響勞工家庭生活、人身安全，屬危險工時，是以勞動基準法第48、49條乃明文限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於充分利用既有設備及產能而獲得較多利益。則相較於日班勞工，雇主對輪值中、夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。系爭夜點費既為輪值中、夜班之勞工所獨有，並係以勞工實際輪值工時為計算基準，顯與勞工提供勞務間有密切關連性，益應認

具有勞務對價性。至夜間工作未達一定時數者，雖不發給夜點費，但此係基於該勞工未能在該工作時段提供完整之勞務所致，與夜點費是否屬工資性質之認定無涉。上訴人抗辯：系爭夜點費係為體恤夜間工作之福利措施及恩惠給與，且依上訴人之夜點費報支規定反面推論得知，員工於夜間工作未達一定時數，不得支領夜點費，可見系爭夜點費非屬勞務對價云云，為不足採。

（四）上訴人固辯稱：系爭夜點費之歷來沿革，原係用為體恤夜間輪班員工外出覓食不易，所提供之單方嘉惠補償，純係恩惠性給與，且被上訴人明知系爭夜點費非工資，自不應併入平均工資計算退休金云云。然依勞動基準法第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報酬，以現金或實物等方式之經常性給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內，故縱系爭夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，因兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3班制之輪班，並均認知輪值中、夜班者即可領取系爭夜點費。可見此項給付就上訴人而言，係明確認知在被上訴人提供中、夜班之勞務時，即有給付義務，而被上訴人亦認知其若輪值中、夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，並已具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自屬工資之一部。至工資之給付，一般而言，固可能因工作性質、年資或職級等因素而有差別，但就工資結構而言，就某類不具有區別實益之項目仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，自難以夜點費之給付金額相同即推認為恩惠性給與，上訴人上開主張，尚不足採。

（五）至94年6月14日修正前之勞動基準法施行細則第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，惟該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費，因屬不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，然與系爭夜點費之性質係屬固定輪班

工作型態下經常性給與之勞務對價不同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況該施行細則於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。」有行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令函可資參照，可見以夜點費之名目所為給付，仍可具工資性質，自得將系爭夜點費併予計入平均工資之範圍，併予說明。

（六）上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬事業機構，應依經濟部用人費薪給管理要點所定之薪點計算薪資，且依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法，並未將系爭夜點費列入平均工資給與項目表，被上訴人應受所屬工會與上訴人簽訂團體協約之拘束云云。經查，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；經濟部亦函釋夜點費為福利措施，不應併計入平均工資內；經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表雖亦未將夜點費列入。然按勞動基準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，故於勞動基準法公布施行後，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，然所約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。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、經濟部所定工資給與之辦法，甚或勞資團體協約之約定，即不得低於勞動基準法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞動基準法規定為之。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函示，自難採為上訴人有利之認定。

（七）綜上，系爭夜點費應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算。被上訴人之主張，應屬可採，上訴人認不得計入平均工資，核屬無據，為不足採。另如系爭夜點費應計入平均工資計算，則被上訴人可得領取之退休金差額為如附表「應補發退休金」欄所示，且上訴人尚未給付，為兩造所不爭執，則被上訴人主張：其等得請求上訴人給付上開金額及利息等語，即屬有據，應為可採。

六、綜上所述，被上訴人本於兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付如附表「應補發退休金」欄所示金額及加計「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並依聲請命供擔保為准予假執行之宣告，並無違誤。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、據上論結：本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

勞工法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　唐奇燕

附表：

| 編號 | 姓　名 | 退休日期（民國） | 應補發退休金（新臺幣） | 利息起算日（民國） |
|---|---|---|---|---|

（續上頁）

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 賴祈煌 | 106 年10月31日 | 222,750元 | 106年11月30日 |
| 2 | 蔡維生 | 107 年7 月31日 | 206,091元 | 107 年8 月31日 |
| 3 | 李漪清 | 104 年4 月01日 | 216,000元 | 104 年5 月2 日 |
| 4 | 吳國輝 | 106 年2 月28日 | 217,818元 | 106 年3 月31日 |
| 5 | 張思敏 | 107 年9 月30日 | 225,000元 | 107 年10月31日 |
| 6 | 林俊卿 | 106 年12月31日 | 184,445元 | 107 年1 月31日 |