

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上易字第91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 楊俊樂律師

被上訴人 吳宣聰

吳雲章

彭紹隆

林有昇

梁文光

黃水泳

江錫富

共同

訴訟代理人 湯光民律師

林家弘律師

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7月29日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第52號第一審判決提起上訴，本院於109年11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、被上訴人起訴主張：被上訴人前均受僱於上訴人，並分別於附表所示之日期退休，於勞動基準法（下稱勞基法）實施前應依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，勞基法實施後則應依該法第55條第1項第1款規定，分別計算退休金基數如附表所示。又上訴人雖有發給退休金，惟被上訴人任職期間每月均領有「夜點費」（下稱系爭夜點費），其中被上訴人林有昇另因從事夜間保全工作領有「值夜費」（下稱系爭值夜費），系爭夜點費、值夜費屬被上訴人固定、常態所得預期之工作報酬，具「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，屬工資之一部分，應列入平均工資計

01 算。詎上訴人並未將系爭夜點費、值夜費計入被上訴人平均
02 工資，致分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示之金
03 額，上訴人並應自附表「利息起算日」欄所示之日起，分別
04 對被上訴人負給付遲延之責。爰依退休規則第9條第1款、勞
05 基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2等規定，提
06 起本件訴訟等語，並聲明：上訴人應分別給付被上訴人如附
07 表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起
08 算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
09 息。

10 二、上訴人則以：勞基法施行細則第10條第9款規定修正前，已
11 明文將夜點費排除於工資之外，被上訴人等除吳宣聰係於76
12 年7月1日到職外，其餘均於勞基法施行前即陸續任職，應
13 已知悉系爭夜點費非屬工資。又依前行政院勞工委員會94年
14 6月24日勞動2字第0940032710號函釋亦未將夜點費納入工
15 資計算，並表示應依個案認定，而上訴人之主管機關經濟部
16 前即以104年9月4日經授營字第10420367190號函明示系
17 爭夜點費係由早期發放作為購買宵夜、點心費用沿襲而來，
18 且同一事業員工支給標準一視同仁，不因職位高低或工作性
19 質不同而有不同，顯見系爭夜點費係恩給之性質甚明，而系
20 爭夜點費是否計入工資，既須依具體個案認定，則上訴人給
21 付系爭夜點費之緣由，即為法院判斷之參考依據。觀之上訴
22 人於37年即有夜班點心費之給與、49年頒有夜間工作人員發
23 給夜點費辦法，迄至97年1月1日將大、小夜班夜點費調整
24 為400元、250元，均為恩惠性給與，且於94年勞基法施行
25 細則修法後，依99年11月8日台灣石油工會第一分會第10屆
26 理事會第11次會議內容明載「系爭夜點費應屬點心性質」，
27 而該決議內容應屬兩造協商之勞動契約，自有拘束兩造之效
28 力，被上訴人不得主張系爭夜點費得計入平均工資。兩造間
29 長期以來就系爭夜點費非屬工資，應已形成習慣法之效力，
30 故被上訴人主張系爭夜點費應計入工資，顯屬無據。另被上
31 訴人林有昇固請求將系爭值夜費併計入工資計算，惟值夜時

段在111年1月1日前並不認為係工作時間，其給予值夜費並非工作之對價，亦不應列入平均工資計算，被上訴人之主張均無理由等語置辯。

三、原審為被上訴人等7人全部勝訴判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

(一)被上訴人前均受僱於上訴人，被上訴人吳宣聰、吳雲章於液化石油氣事業部擔任輸氣技術員，被上訴人彭紹隆、江錫富於天然氣事業部北區營業處擔任輸氣技術員，被上訴人林有昇於油品行銷事業部嘉南營業處擔任電機裝修技術員，被上訴人梁文光於油品行銷事業部東區營業處蘇澳供油服務中心擔任輸油技術員，被上訴人黃水泳於石化事業部前鎮所營業組擔任管理員，其等分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休，依勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「退休金基數」欄所示，被上訴人退休前3個月、6個月經上訴人核發夜點費或值夜費之平均金額如附表「平均夜點費/平均值夜費」欄所載。

(二)上訴人作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業（日班上午6時45分至下午3時15分、小夜班下午2時15分至下午11時、大夜班下午10時45分至翌日上午7時15分）。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人7人均需輪班。系爭值夜費係就偏遠地區工作，無保全值夜班，由員工夜間值班另發給值班人員值夜費。

(三)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。

(四)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。

(五)上訴人前發給被上訴人之退休金並未將系爭夜點費、值夜

費計入被上訴人之平均工資，如系爭夜點費、值夜費屬平均工資之一部，則被上訴人短少之退休金差額如附表編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至7「利息起算日」欄所載日期起算。

五、本院得心證之理由：

（一）系爭夜點費、值夜費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

- 1.按工資係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，勞基法第2條第3款定有明文。故計付原告之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。至於所謂「經常性給與」，是工資給付型態其中之一，某項給付是否經常，可用以判斷該項給付是否為工資之依據之一。又判斷某項給付是否為工資，應具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響；而恩惠性給與係指雇主為改善勞工生活所為之補助性、偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而與工作無關之給與（最高法院87年度台上字第2823號、92年度台上字第2108號、93年度台上字第1767號判決要旨參照）。
- 2.查上訴人工廠作業方式為24小時全天候開工，採固定之3班輪值制（輪值時間均為日班上午6時45分至下午3時15分，小夜班下午2時15分至下午11時，大夜班下午10時45分至翌日上午7時15分），再由上訴人按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費乙節，為兩造所不爭執，佐以被上訴人每月雖因值班天數多寡而致領取之系爭夜點費有所不同，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，差異尚微一情，有其等提出之夜點費計算表、工作月報表、工作人員薪津表等件在卷可稽（勞專調卷第41、45、49、53至67、77至87、91、95至107、111至121頁），顯見上訴人在職期間輪值大、小夜班已具有常態性，與為因應臨時性之業務需求，偶而為之者有間。是以，被上訴人之工作型態均為

24小時分 3班固定輪值，並因實際輪值大、小夜班而得領取系爭夜點費。雖系爭夜點費金額固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，則從此項給付之原因觀之，夜點費顯非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，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，此種僱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。又被上訴人林有昇係因須輪值擔任夜間保全工作，而得領取系爭值夜費，此乃兩造原約定之勞務外，另指派被上訴人林有昇夜間工作而增加之勞務內容，亦應認系爭值夜費屬林有昇夜間保全工作之對價，且為固定輪值，此有被上訴人林有昇及上訴人所提值夜費計算表附卷可佐（勞專調卷第 199 頁；原審卷第 39 頁），亦堪認具常態性。就此而言，系爭夜點費、值班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，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。

3. 又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，乃屬於眾所周知之事實，是以勞基法第 48、49 條明文限制童工、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，將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，雇主對輪值大、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。系爭夜點費、值班費既為輪值大、小夜班或擔任夜間保全之勞工所獨有，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，亦應認具有勞務對價性。

4. 上訴人固辯以：勞基法施行細則第 10 條第 9 款修法前將夜

點費明定為非經常性給付，不屬工資，上訴人夜點費制度行之有年，並未將工資巧立名目以夜點費發放，尚難以前開法令修正認定系爭夜點費具工資性質云云，然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，惟該款規定之差旅費、差旅津貼、交際費及誤餐費，因屬就不確定之事項所支出，雖可認定並非「經常性給與」，然與本件系爭夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價，並不相同，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，自不因上訴人自勞基法施行細則第10條第9款規定修正前即開始發放夜點費，而影響其屬工資之認定，上訴人此部分抗辯並非可取。

5. 上訴人復稱：依據99年11月8日台灣石油工會第一分會第10屆理事會第11次會議紀錄，99年10月13日上訴人召開「本公司輪班人員夜點費報支規定研商」會議，定性夜點費為點心性質，當時參與人員含工會代表未為反對，應已成為兩造間勞動契約，而有拘束兩造之效力云云。然上訴人於99年10月13日召開之「本公司輪班人員夜點費報支規定研商」會議，目的在處理「跨時段連班人員可否報支大小夜點費」問題，會中及會後紀錄，上訴人雖表示夜點費非薪資，但會議並未就此有認定等情，業據證人即曾任臺灣

石油工會理事長王明輝、上訴人總公司人力資源處副處長林嬋娟於臺灣高等法院臺中分院106年度勞上易字第49號事件到庭證述明確（見原審勞專調卷第297至306頁）。故依上開證人所述，僅在討論跨班夜點費報支事宜，紀錄中加列「本公司夜點費應屬點心性質」等語，既非該會議討論及決議事項，尚難僅因上訴人片面宣示公司立場，即認兩造間成立契約法律關係。是上訴人辯稱兩造間就夜點費非工資，已成立勞動契約，被上訴人應受此約定拘束云云，不足採信。

6.上訴人再辯：經濟部迄未同意將系爭夜點費報行政院核定列入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，自難列入平均工資云云。惟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，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，是行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，或勞資團體協約約定，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用。系爭夜點費具經常性及勞務對價性，已如前述，揆諸前揭說明，上訴人上開所辯，顯非可採。

7.上訴人另謂：兩造於69年1月3日締結之團體協約第16條約定「乙方會員（即勞方）之正常工作報酬，由甲方（即上訴人）按政府規定之標準，每月按期發給」，兩造應受此協約之拘束云云為辯，然此約定既稱「依政府」規定之標準，依其文義自包括所有政府機關在內而非僅限於經濟部，故勞動部及勞基法自應包括在內，依前所論，勞基法所定勞動條件既為最低標準，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，甚或勞資團體協約之約定，均不得低於勞基法所定勞

動條件，若有所抵觸時，仍應以勞基法之規定為據，上訴人此部分所辯，尚難採憑。至上訴人復稱：上開協約雖因有效期間屆滿而失效，然於未簽訂新協約前，仍有餘後效力，且兩造於69年間成立系爭協約至94年勞基法施行細則修正止，期間有25年之久，系爭夜點費非屬工資乙節，應在兩造間形成習慣法之效力云云。惟按民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理，為民法第1條所明定。基此，習慣及法理僅於法律未規定時為補充適用甚明。兩造所簽訂者既為工作契約，依工廠法第5章已設有工資規定，本不能謂法律未規定，自無再適用習慣、法理之餘地。再者，該條所稱習慣，係指習慣法而非一般慣行之事實；而習慣法之成立，須以多年慣行之事實及普通一般人之確信心為其基礎。上訴人並未就其主張系爭夜點費非屬工資之慣行，已為一般人生有法之確信，進而共同遵行之有利事實舉證，則其抗辯依兩造間習慣法，系爭夜點費非屬工資，亦屬無據。

8.上訴人末以：勞動部已宣示111年始將值班費列入工資計算，法院應予尊重；且系爭夜點費若計入工資，勞工之勞健保即因級距不同而應負擔較高費用，本件被上訴人係於退休時始為此主張，於在職期間並未負擔相應的勞健保給付義務，並不公平云云。然系爭值班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，而不應受其政策宣示之影響，至勞健保費用之計算則屬相關單位日後是否追徵之問題，亦不得倒果為因影響工資性質之認定，均併此敘明之。

9.綜上，本件上訴人發放被上訴人之夜點費、值班費具有經常性、對價性，屬於被上訴人工資之範圍，自應列入被上訴人退休時之平均工資計算退休金。

(二)被上訴人所得請求上訴人補發之退休金差額暨遲延利息為若干？

按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，勞基法第84條之2定有明文。查被上訴人自勞基法施行前即任職上訴人公司部分，勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時適用之法令即89年9月25日廢止前之退休規則第9條、第10條規定，勞基法施行後則依同法第55條規定計算。本件夜點費、值班費應列入被上訴人之平均工資計算退休金，業經本院審認如前，兩造對於若夜點費、值班費應為工資，而應列入平均工資計算退休金者，則對於被上訴人得請求上訴人補發之退休金差額如附表編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至7「利息起算日」欄所載日期起算即原判決所命上訴人給付之內容等節，均無爭執（原審卷第107至111頁及本院卷第192頁），從而被上訴人依前揭規定請求上訴人給付如附表「應補發退休金」欄所示之退休金差額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，於法有據。

六、綜上所述，被上訴人依臺灣省工廠工人退休規則第9條、第10條、勞基法第55條之規定，請求上訴人給付各如附表「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。兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中華民國 109 年 11 月 30 日

勞動法庭

審判長法官 蘇姿月

法官 郭宜芳
法官 謝雨真

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中華民國 109 年 11 月 30 日

書記官 蕭家玲

附表：

編號	姓名	退休日期	退休金基數（個）		平均夜點費/平均值夜費（元）		應補發退休金（元）	利息起算日
1	吳宣聰	108年6月30日	勞動基準法施行前	19.5000	退休前3個月 平均夜點費	5,033.3333	224,163	108年7月31日
			勞動基準法施行後	25.5000	退休前6個月 平均夜點費	4,941.6667		
2	吳雲章	108年8月27日	勞動基準法施行前	18.0000	退休前3個月 平均夜點費	4,933.3333	219,750	108年9月28日
			勞動基準法施行後	27.0000	退休前6個月 平均夜點費	4,850.0000		
3	彭紹隆	108年3月31日	勞動基準法施行前	15.3333	退休前3個月 平均夜點費	5,033.3333	228,478	108年5月1日
			勞動基準法施行後	29.6667	退休前6個月 平均夜點費	5,100.0000		
4	林有昇	104年9月30日	勞動基準法施行前	26.5000	退休前3個月 平均夜點費	1,466.6667	66,000	104年10月31日
			勞動基準法施行後	18.5000	退休前6個月 平均夜點費	1,466.6667		
			勞動基準法施行前	26.5000	退休前3個月 平均值夜費	2,064.6667	94,840	
			勞動基準法施行後	18.5000	退休前6個月 平均值夜費	2,169.0000		
5	梁文光	108年11月30日	勞動基準法施行前	13.5000	退休前3個月 平均夜點費	4,783.3333	214,200	108年12月31日
			勞動基準法施行後	31.5000	退休前6個月 平均夜點費	4,750.0000		
6	黃水泳	105年8月31日	勞動基準法施行前	21.5000	退休前3個月 平均夜點費	3,467.0000	161,091	105年10月1日
			勞動基準法施行後	23.5000	退休前6個月 平均夜點費	3,683.0000		
7	江錫富	109年2月29日	勞動基準法施行前	13.8333	退休前3個月 平均夜點費	5,066.6667	224,104	109年3月30日
			勞動基準法施行後	31.1667	退休前6個月 平均夜點費	4,941.6667		

