# 臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第105號

原　　告　趙群
　　鍾永恭
　　陳炳煌
　　黃宏達
　　黃享賢
　　蕭明誠
共　　同
訴訟代理人　張弘康律師
被　　告　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　林昱璿
　　蔣玫芳

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於111年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告如附表「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，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告分別以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均受僱被告，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，任職年資於勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之退休金基數各如附表所示。因被告廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，原告依三班制輪流作業，原告在職期間，各班工作內容大致相同，輪值機率大致相當，被告均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費（下

稱系爭夜點費），員工如有代班或請假，則歸代班人領取。系爭夜點費為每月固定領取常態工作中可得支領之給與，與一般公司應付臨時性業務需求，偶一為之的情形有別，屬經常性給付，且依兩造勞動契約內容，均有按被告規定輪值大、小夜班之作業需要，被告因此發給夜點費，自與勞工提供勞務行為有對價關係，系爭夜點費應為勞基法第2條第3款所定工資。然被告未將系爭夜點費計入平均工資計算退休金，致原告所領退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前之工作年資，應依當時適用之臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1款規定計算退休金給與標準，及依勞基法第55條第3項規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告如附表「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、被告則以：系爭夜點費發放歷史係著眼於勞工夜間進餐需求所為之恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作對價，夜點費由食物津貼演變而來，金額不定期調整，調整幅度未固定，調整或核定與物價指數較為相關，性質與勞基法施行細則第10條第9款列舉為非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，不具勞務對價關係，與員工薪給之調整無涉。又勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，被告各班工作內容相同，夜點費之發給未相應增加夜班員工勞務內容，與從事勞務內容無直接關連性，夜點費金額固定，不因員工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職不同而有差異，並非勞務對價，如認夜點費屬工資，對無法領取夜點費之早班人員造成差別待遇，

有違勞基法第25條意旨。況被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工受僱之際即知悉需夜間工作，得預先自行調整作息以便因應，勞基法亦肯定雇主無須就夜間工作給與額外報酬，系爭夜點費縱為經常性給與，亦無勞務對價性。被告為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法、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（下稱經濟部退撫辦法）等規定限制，並受經濟部、國營會監督，經濟部退撫辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表），未將夜點費列入平均工資，被告不得自行將夜點費納入工資。勞基法施行細則第10條第9款修正時，雖將夜點費之規定刪除，然被告推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，並未巧立名目侵害勞工權益，且當時之施行細則第10條第9款明訂夜點費不屬勞基法第2條第3款之工資，可推論當時之主管機關內政部係認夜點費不應納入工資範疇，勞基法施行後，被告之夜點費制度未有重大變革，在個案認定上，不宜任意為與內政部相反之意見，是系爭夜點費非屬工資。又原告參與舊制結清時，所簽立之年資結清協議書（下稱系爭協議書）第2條亦約定依系爭項目表辦理，原告對舊制結清之結算不包含夜點費知之甚詳，並同意簽署協議書，原告違反系爭協議書內容再為本件請求，有違誠信，不應准許等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告均受僱於被告，原告趙群為北新路加油站營業員，原告鍾永恭為民權西路加油站營業員，原告陳炳煌為永利路加油站營業員，原告黃宏達為林口加油站營業員，原告黃享賢為忠孝東路加油站營業員，原告蕭明誠為松山機場航油中心輸油技術員，其等均於109年7月1日結清舊制退休金，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，原告結清年資前3個月、6個月經被告核發夜點費之平均

金額如附表「平均夜點費」欄所載。

㈡被告作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業。原告蕭明誠三班輪值時間為日班上午6時45分至下午3時15分、小夜班為下午2時45分至晚間11時15分、大夜班為晚間10時45分至翌日上午7時15分。其餘原告三班輪值時間為日班上午6時45分至下午3時、小夜班下午2時15分至晚間11時、大夜班為9時45分至翌日上午7時30分。各班工作性質相同，服勤時間不同，原告6人均需輪班。

㈢被告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日分別調整為新臺幣（下同）400元、250元。員工如有代班或請假，夜點費則歸代班人領取。

㈣被告發給之「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。

㈤被告前發給原告之退休金並未將夜點費計入原告之平均工資，如夜點費屬平均工資之一部，則原告短少之退休金差額如附表編號1至6「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至6「利息起算日」欄所載日期起算。

四、本件之爭點：

㈠系爭夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

㈡原告得否請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

五、本院得心證之理由：

㈠系爭夜點費是否屬於工資，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，某項給付之給付是否經常，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）。而工作時間及場所等為工作環境之一部分，均與勞務提出間有密切相關，故如一般觀念可認為是酬庸或彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償，應可肯認其為工資。

2.經查，原告工作型態為24小時採三班輪流作業，系爭夜點費係於退休前輪值大、小夜班而得申報領取，金額固定，不因工作內容、年資、職級不同，員工一經輪值大、小夜班即得領取，此為兩造所不爭執，且依被告作業型態，原告固定輪值大、小夜班，並非偶而為之，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且被告發給員工夜點費數十年，其給付以夜間輪值為要件，其發給顯非臨時起意或與工作無關，凡此均足認系爭夜點費係因被告要求原告於夜間工作，致原告於輪值大、小夜班期間生活作息與常人相反，不利於原告之生活及健康，故特別就夜間工作之勞工就相同工作給予不同待遇，此種因環境、時間等特殊之工作條件而對勞工所提出之勞務所為之給付，其本質應係對於勞工勞務提出之本身所為更進一步之報償，而為原告因特定工作條件所形成常態工作中可取得之給與，屬經常性提供勞務所得之報酬，系爭夜點費之給與即具備經常性之要件。又系爭夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之經常性給付，本質上應屬勞務之對價，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費為恩惠性給與，即否認其為工資之本質，被告抗辯系爭夜點費屬恩惠性給與，即無可採。

3.被告固以：系爭夜點費發放歷史著眼於勞工夜間進餐需求所

為之恩惠性給與，夜點費金額不定期調整，調整幅度未固定與薪資給與無關，並非工資，性質與膳雜費相近，不具勞務對價關係。勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，被告各班工作內容相同，夜點費之發給未相應增加夜班員工勞務內容，與從事勞務內容無直接關連性，夜點費金額固定，不因員工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷等條件而有差異，非勞務對價，如認夜點費屬工資，對無法領取夜點費之早班人員造成差別待遇，有違勞基法第25條意旨，況員工並得預先自行調整作息以便因應，縱為經常性給付亦無勞務對價性等語置辯。惟勞基法第2條第3款規定就工資所為定義，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予均屬之，被告給付內容之變動，並不影響系爭夜點費屬勞工於夜間工作報償之性質。而原告每月固定輪值大、小夜班，按月領取系爭夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，且系爭夜點費領取之條件即為夜間工作，與日班員工相較顯已具備特殊差異之工作條件，核屬經常性提供勞務所得報酬，均如前述，差旅費中之膳雜費則為勞工偶爾因公出差中給與之膳食補貼，與系爭夜點費為經常性工作所為固定給付之情形不同，尚難比擬適用。又公司是否實行晝夜輪班制，由全廠員工輪值夜班，而非由固定員工專職夜班，乃雇主基於公司管理、員工健康、工作效率、事業特殊性等諸多層面考量，雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報償，仍應視該費用之內容而定，殊難以是否於日間、夜間工作逕為區分，工資之認定，既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，工資各項結構之內容，雖有依工作性質、職級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬於工資一部，應實質審核其內容，而非依是否屬正常工時內之給付、形式上數額是否同一、是否加倍

發給，或是否需依公司內部規範、設定條件申報請領，推認該等給付非屬工資，系爭夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響系爭夜點費性質上為工資之認定。被告執前詞抗辯系爭夜點費並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休金等語，無足憑採。

4.被告另辯稱：被告為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法、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、經濟部退撫辦法等規定限制，並受國營會監督，系爭項目表未將夜點費列入平均工資，被告不得自行將夜點費納入工資等語。惟查，原告受僱於被告多年，亦認定夜點費為輪值大、小夜班應得費用，應足認兩造就勞工輪值大、小夜班應發給夜點費已有合意，而公司給付各項費用是否應列入工資，並非依各項費用名稱而定，仍須依該費用性質是否具備勞務對價與經常性給付等節為判斷，不受資方內部規範拘束。被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告為被告僱用之勞工，自有勞基法之適用，而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，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，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最低標準，則於經濟部所訂其所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，被告所提行政機關之函釋，非勞基法有關工資規定之特別規定，並無拘束法院效力，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以被告所提函釋及國營事業管理法等規定為其有利認定，被告此部分抗辯，亦屬無據。

5.至被告另以：被告推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，勞基法施行細則第10條第9款修法前將夜點費明

定為非屬工資，可推論內政部亦認為夜點費不應納入工資，前開勞基法施行細則修正時，雖將夜點費之規定刪除，仍應視個案認定，被告並未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後夜點費制度並無重大變革，應認系爭夜點費非屬工資等語抗辯。惟勞基法施行細則第10條第9款修法刪除夜點費之規定，依其修正理由所示乃係為避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，夜點費是否屬於工資仍應依個案判定其是否為勞工工作之對價，且具經常性而非偶發者。而系爭夜點費之發放，究其性質該當勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工資之一部分，已如前述，自不因被告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，或其自行推論內政部於修法前認為夜點費不應納入工資，而影響夜點費屬工資之認定，被告此部分抗辯亦非可取。

6.又原告固與被告簽立系爭協議書而結清舊制年資領取退休金，被告並據此抗辯：系爭協議書第2條約定依系爭項目表辦理，原告對舊制結清之結算不包含夜點費知之甚詳，並同意簽署協議書，原告違反系爭協議書內容再為本件請求，有違誠信，不應准許等語。查系爭協議書第2條約定：「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；…。」（見本院卷第69至80頁協議書），而系爭項目表並未將系爭夜點費列入平均工資之給與項目，此為被告陳明在卷，然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，所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，業如前述，且經濟部退撫辦法第3條即已規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，則於計算原告退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法關於

平均工資之規定辦理，亦即，應依勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭夜點費屬工資性質，被告於結算給付原告舊制年資退休金時，未將該夜點費納入平均工資計算，與勞基法規定尚有未合，被告以前開理由置辯，仍不足憑採。

7.是依上開說明，系爭夜點費應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件原告所為前揭主張，應屬可採。

㈡原告得否請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，被告對於如將夜點費列入平均工資計算，則原告短少之退休金差額如附表編號1至6「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至6「利息起算日」欄所載日期起算等節，均無爭執，則原告依前揭規定請求被告應給付如附表「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，即屬有據。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款之規定，請求被告應分別給付原告如附表「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，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　21　　日

書記官　許婉真

附表：

| 編號 | 員工姓名 | 結清日期 | 退休金基數（個） | | 平均夜點費（新臺幣） | | 應補發退休金（新臺幣） | 利息起算日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 趙群 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 3.5 | 結清前3個月 | 7,466.6667元 | 301,408 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 38.5 | 結清前6個月 | 7,150 元 | | |
| 2 | 鍾永恭 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 13 | 結清前3個月 | 6,450 元 | 285,983 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 32 | 結清前6個月 | 6,316.6667元 | | |
| 3 | 陳炳煌 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 6 | 結清前3個月 | 5,666.6667元 | 235,400 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 38 | 結清前6個月 | 5,300 元 | | |
| 4 | 黃宏達 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 4 | 結清前3個月 | 5,400 元 | 232,067 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 38.5 | 結清前6個月 | 5,466.6667元 | | |
| 5 | 黃享賢 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 10 | 結清前3個月 | 5,750 元 | 264,583 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 35 | 結清前6個月 | 5,916.6667元 | | |
| 6 | 蕭明誠 | 109年7月1日 | 勞動基準法施行前 | 8.66667 | 結清前3個月 | 3,850 元 | 167,800 元 | 109年8月1日 |
| | | | 勞動基準法施行後 | 36.33333 | 結清前6個月 | 3,700 元 | | |