臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第153號

原　　告　王清男
　　林明洲
　　000000000000000000
　　吳俊儀
　　廖洸毅
　　徐成龍
　　趙志華
　　机忠三
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　廖昱婷
　　鄧振榮

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年7月18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，但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均任職於被告公司，並已分別自附表「結清日期」欄所示日期與被告公司結清勞退舊制退休金年資（原告机忠三嗣於民國109年11月29日退休），因原告任職期間皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告公司廠區之日班、

小夜班、大夜班等三班輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告公司並依輪值大夜班、小夜班等內容，分別發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費）作為輪班之對價，系爭夜點費亦係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，若有調職、代班或請假，則歸該等人領取，此乃每月固定領取常態工作中可得支領之給與，與一般公司為應付臨時性之業務需求，偶一為之的情形有別，依其給付性質，屬經常性給付，自屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資，而為原告工資之一部分。原告與被告公司結清勞退舊制年資退休金時，被告公司未將系爭夜點費計入原告平均工資計算，致分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，被告公司並應自附表所示利息起算日，對原告分別負給付遲延之責。為此，依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、廢止前之台灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，提起本訴等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：依被告公司發放夜點費之歷史緣由，係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與夜間工作或超時工作無關，且係由食物津貼演變為金錢給付，其金額之調整或核定與物價指數（一般餐點之消費水準）較為相關，性質與勞基法施行細則第10條第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，不具勞務之對價性。另觀諸勞基法第25條、第30條、第34條之規定，可知輪班制乃法所定之工作型態，雇主依法毋庸為任何其他額外之給付，與延長勞工工作時間應另加給加班工資之情形不同，雖夜間工作者之工作時間異於多數大眾之上班時間，惟夜點費之發放未增加夜班員工勞務內容，與其從事之勞務內容並無直接關聯性，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、

年資、級職之不同致於請領金額上有所差異，如認夜點費屬於工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情況下，早班之工作人員卻無法領取夜點費，於工資給付形成不當之差別待遇，有違勞基法第25條立法意旨。況原告受僱之際即知悉被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，於夜間工作屬工作應有之實際型態，自得預先自行調整作息以便因應，於勞基法肯認雇主無須就勞工之夜間工作給予額外報酬下，縱被告發放系爭夜點費具有經常性，仍難謂具有勞務對價性而屬於勞基法第2條第3款所稱之工資。再被告公司為國營事業，所屬人員待遇福利受限於國營事業管理法、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（下稱退撫辦法）等規定，而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）既未將夜點費列入平均工資之給與項目，被告公司實難自行決定將夜點費納入工資。況被告公司發放夜點費係早於勞基法公布施行，而勞基法施行細則第10條第9款制定及修正緣由，應係有事業單位於勞基法施行後巧立名目將具有工資性質之給付另以夜點費之名義發放，故刪除夜點費之規定，對於夜點費是否屬勞基法第2條第3款所定之工資，應個案認定之，而被告公司非如一般私人企業得隨意巧立名目，任意侵害勞工權益，且於勞基法制定之初，已受當時負責全國勞動業務之主管機關內政部以勞基法施行細則第10條第9款肯認夜點費並非工資之一部，於勞基法施行後，被告之夜點費制度亦未有重大變革，故於個案認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，而認夜點費係屬於勞基法第2條第3款所定工資之一部。況原告經由被告公司所舉辦結清勞退舊制年資說明會，並簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書）表示同意被告公司之結清方案，對舊制結清之計算不包含夜點費知之甚詳，今違反協議而於結清後為本件請求，有違事理之平等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告均為被告公司之員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，被告公司均按原告輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

（二）原告分別於如附表「結清日期」欄所示日期結清勞退舊制年資，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，原告退休前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。被告公司之前發給原告之舊制退休金，並未將夜點費計入原告之平均工資計算。

（三）如應將夜點費計入平均工資計算退休金，原告所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表所載。

四、本件爭點為：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

（二）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

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。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

對價平衡關係，是以系爭夜點費是否為工資之一部分，自應以系爭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。

2.經查，被告公司之作業方式為24小時全天候開工，採固定之三班輪值制，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，被告公司按實際值勤員工輪值發給之大夜班400元、小夜班250元夜點費，為兩造所不爭執，足認原告之工作型態屬於24小時分三班且區分輪值大、小夜班，被告公司始給付原告夜點費。佐以原告每月雖因值班天數多寡而致領取之夜點費有所消長，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，差異尚微一情，有兩造不爭執真正之附表平均夜點費欄所示可稽，顯見原告在職期間輪值大、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，原告所領取之夜點費金額雖固定，且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，為兩造所不爭執，故夜點費實屬原告即勞工於特定工作條件下，固定常態可取得之工作報酬，而非被告公司為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，自已該當給與經常性之要件。況此種雇主因特殊工作條件而對勞工所發放之給付，本質上自應認為係原告於該值班時段從事工作之勞務對價。再者，夜間工作因違反人體正常生理時鐘運作，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，一般勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就被告公司即雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於其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，被告公司對輪值大、小夜班之勞工，支付較高之薪資，以提高勞工提供勞務之意願，並非被告公司所辯屬恩惠性給與，亦無被告公司所辯形成不當之差別待遇之情事。而夜點費既為輪值大、小夜班之原告即勞工所獨有，且係以原告實際輪值工時為計算基準，顯與原告提供勞務

間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。是以，兩造就特定工作時段可多領得系爭夜點費之勞動條件達成協議，並因此成為原告於一般情形下經常可以領得之給付，則系爭夜點費既為勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2條第3款規定，即應屬於工資之性質。

3. 被告公司先辯稱依系爭夜點費之制度沿革為恩惠性給與，夜點費金額不定期調整，調整幅度未固定與薪資給與無關，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，性質與膳雜費相近，不具勞務對價關係等語。惟查，勞基法第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予均屬之，被告公司給付內容之變動，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質。而原告每月固定輪值大夜班或小夜班，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。又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。而系爭夜點費之金額不因員工之職階或工作內容而異，為兩造所不爭執，則早班人員除未受有夜間危險工時工作對於勞工之不利益外，亦早已知悉若未輪值大、小夜班即無法領取系爭夜點費，故勞工依勞基法第34條規定輪值日班、小夜班及大夜班之三班，並領取應有之工資，且輪值大、小夜班者可再領取系爭夜點費，亦無被告公司所辯稱有勞基法第25條之差別待

遇存在。被告公司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，自非可採。

4. 被告公司復辯稱其國營事業機構，受主管機關經濟部、國營會之監督，而系爭項目表並未將夜點費列入平均工資，故被告公司不得自行將夜點費納入工資等語。惟查，被告公司雖為經濟部所屬國營事業，然原告為被告公司僱用之勞工，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，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，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，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，仍以勞基法之規定為據。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以系爭項目表未將夜點費列入平均工資，而為被告公司有利認定，被告公司此部分抗辯，亦屬無據。

5. 被告公司又辯稱系爭夜點費之發放措施早於勞基法公布施行，勞基法制定之初，已受當時負責全國勞動業務之主管機關內政部以勞基法施行細則第10條第9款肯認非屬工資之一部，夜點費制度並無重大變革，應認系爭夜點費非屬工資等語。惟查，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，業已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，自不因被告公司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，而影響系爭夜點費屬工資之認定，被告公司此部分抗辯，尚非可採。

6.被告公司再辯稱原告已有簽署系爭協議書，不應為相反主張，實有違誠信，不應准許等語，惟勞退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1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1、3項分別定有明文。考諸該條第3項之立法理由為「依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定。」，亦即勞退條例第11條第3項之「從其約定」，係指勞雇雙方所約定結清之標準高於勞基法所定之給予標準，故勞雇雙方若約定低於勞基法所定之給予標準提前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工權益，自為法所不許，而不生該項結清保留年資之法律效果。參酌系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據…及勞動基準法等相關規定辦理…」（見本院卷第59至72頁），足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理，且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，若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。原告與被告公司雖有簽立系爭協議書，惟被告公司逕依退撫辦法計算平均工資而未包含系爭夜點費，顯低於勞基法所定之給予標準，自應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，被告公司仍應補給原告結

清舊制年資退休金之差額退休金，且將系爭夜點費排除於平均工資之計算，乃被告公司既定之政策，原告於簽署系爭協議書時並無任何談判協商之空間，倘依系爭協議書約定內容，將使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平，故原告仍得請求退休金差額，被告公司此部分所辯，尚非可採。

7. 綜上，原告主張系爭夜點費為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金，為有理由，應屬可採。

（二）原告請求被告補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

1. 按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後，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；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按勞工退休金之給與標準如下：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。又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；退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，退休規則第9條第1款及第10條第1項第1款分別訂有明文。

2.系爭夜點費既為勞基法第2條第3款規定之工資，被告公司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，又被告公司應分別給付原告各如附表「應補發退休金」欄所示退休金差額，及如附表「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，為兩造所不爭執，則原告依上開規定，請求被告公司給付納入系爭夜點費後計算平均工資如附表所示之退休金差額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、勞退條例第11條、退休規則第9條第1款等規定，請求被告公司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。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。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，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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。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　　8　　月　　1　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓　名	結清日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新台幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	王清男	109年7月1日	勞基法施行前	7.83333	退休前3個月	5,783.3333元	240,118元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.16667	退休前6個月	5,241.6667元		
2	林明洲	109年7月1日	勞基法施行前	1.16667	退休前3個月	3,083.3333元	129,806元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.83333	退休前6個月	3,250元		
3	吳俊儀	109年7月1日	勞基法施行前	10	退休前3個月	5,100元	205,875元	109年8月1日
			勞基法施行後	35	退休前6個月	4,425元		
4	廖洸毅	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	3,883.3333元	158,925元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	4,075元		
5	徐成龍	109年7月1日	勞基法施行前	4.83333	退休前3個月	3,016.6667元	121,253元	109年8月1日
			勞基法施行後	35.16667	退休前6個月	3,033.3333元		
6	趙志華	109年7月1日	勞基法施行前	12	退休前3個月	6,933.3333元	296,600元	109年8月1日
			勞基法施行後	33	退休前6個月	6,466.6667元		
7	杌忠三	109年7月1日（109年11月29日退休）	勞基法施行前	14	退休前3個月	4,750元	200,833元	109年8月1日
			勞基法施行後	31	退休前6個月	4,333.3333元		