臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第154號

原　　告　黃進財
　　黃明豐
　　簡慶富
　　顏瑞呈
　　翁新元
　　陳瀅中
共　　同
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師
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　周中臣律師

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25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，因原告任職期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告公司廠區係採全天候24小時原告輪班作業，被告並對實際輪值大小夜班之員工發放大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費），且不論日班、小夜班及

大夜班，各班工作均大致相同，僅服勤時間不同，另被告公司會定期更換輪班表，輪到日班、小夜班及大夜班之機率大致相同，凡實際輪小夜班及大夜班者，即可領取系爭夜點費，每次金額固定，不因作業種類而有差別，如未實際輪班或經上級同意由他人代班，則由實際輪班或代班者領取之。而輪值小夜班、大夜班已成為固定之工作制度，並由原告歷年工作之收入可知系爭夜點費雖因個人輪值天數略有差異，然其固定每月可領取之夜點費約在四千餘元至五千餘元，顯見在一般情況下，系爭夜點費是原告可預期獲得之給付，屬經常之給與。雖原告輪值日班、小夜班、大夜班工作性質雖相同，然而人類生理時鐘之調適與體力精神之負荷於夜間較為沈重，輪值夜班更犧牲自己健康與家人朋友共處之時光，雇主為提高勞工夜間工作之意願，多給予夜間工作者較高之工資，且此種因環境、時間等特殊工作條件，雇主所為現金給付，本質上即具備勞務對價性，應計入工資計算。然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，依勞動基準法（下稱勞基法）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（於民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第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：原告受僱時即知悉並同意三班輪值作業，各班工作性質、地點、環境相同，僅工作時間不同，原告輪值各班比例相同，足見原告退休前輪值大、小夜班均屬法定工作型態，被告公司除依法給付工資外，並無其他給付義務。又就輪班者相互比較，日、夜班輪班比例相同，並無較辛勞、安危與否之區別，被告公司亦係從優發給員工退休金，誠無再違法以其他名目發給工資藉以規避退休金之必要，被告公司

給付夜點費雖與勞務提供或有關連，但仍無對價關係，屬福利性、恩惠性給與，非屬工資。被告發放夜點費之源由，係為體恤夜間工作勞工之健康，由食物提供演變為金錢發給，金額又以實際用餐費用換算核發，可證系爭夜點費乃被告給與夜間工作勞工具勉勵性、恩惠性福利措施，且夜點費金額不因勞工之作業種類及複雜性、學經歷、技能、勞力度、勞心度、年資、職級等不同而有差異，益證夜點費無勞務對價性。被告公司採單一薪資用人費率制度及工作品評制度，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值，核發其職業列等之工資，已將夜間輪班時之心力、體力及危險性等因素予以評量在內，均足認夜點費非勞務對價。況被告所屬非輪班人員於夜間加班或值夜間安管，均可支領夜點費，非輪班人員之值夜並非從事勞動契約約定之工作，卻可領取夜點費，且勞工於例假、休假工作者，並未加倍發放夜點費，與勞基法第39條規定不同，均可證系爭夜點費與勞務提供無對價關係。被告公司為國營事業，就退休相關待遇之計算應優先適用國營事業相關法令，依國營事業管理法第14條規定，被告公司所屬員工之工資應由行政院規定標準定之，被告工作規則亦明訂薪資、獎金及津貼標準依經濟部規定辦理，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）並未將夜點費列入平均工資，被告公司不得自行將夜點費納入工資，原告受僱被告公司多年對此知之甚詳，不得於退休後反於前述認知主張應將夜點費納入平均工資計算退休金。又勞基法施行細則第10條第9款規定修正後雖刪除有關夜點費之規定，惟是否屬工資仍應依個案認定，被告公司發放夜點費制度於勞基法及施行細則頒布前三、四十年即存在，亦非由輪班津貼或夜勤津貼名義轉換，被告公司並未巧立名目將部分工資改為夜點費，以降低退休金給付責任，且修正前勞基法施行細則第10條第9款，將夜點費明文排除在工資之列，該施行細則頒布前，各事業機關發給夜點費均以非偶發性為常態，可證夜點費之規定非限於偶發性，縱其係

經常性給與，本質上亦非勞務對價，應視為兩造就上開規定有所合意，勞工不得再為相反主張等語，資為抗辯，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，自需支出較高之薪資，始為衡平。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。故被告公司辯稱晝夜輪班為法定之工作型態，被告公司無再為其他給付之義務云云，尚非可採。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. 被告公司辯稱依系爭夜點費之沿革、目的、調整可知為恩惠性給與，為替代食物發給之福利性措施，且無論原告之工作單位、薪點為何，系爭夜點費之數額均無不同未如勞基法第39條有加倍發給之情，故不具勞務對價關係云云。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，故被告公司此部分抗辯，自非可採。

4. 被告公司又辯稱其為國營事業機構，受主管機關經濟部之監督，而經濟部所屬人員退休辦法、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云云。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，並不因被告公司依經濟部所屬人員退休辦法為原告辦理退休，即無適用勞基法，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。又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，業如前述，則被告公司辯稱原告已認知得納入平均工資之項目，不得再主張系爭夜點費應納入均工資云云，尚非可採。

5. 被告公司再辯以勞基法施行細則第10條第9款固修法刪除夜點費，然依被告最初發放時點及目的，並非為規避工資給付責任而巧立夜點費之名目，尚難以前開法令修正認定系爭夜點費具工資性質云云。惟查，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」，然與系爭夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價之性質不同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有

上開規定之適用。又勞基法施行細則第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，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。又系爭夜點費是否屬於工資之一部分，本應以個案中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，屬法院應依職權個案判斷之事項，而其他法院之判決所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力，是被告公司所援引其他法院判決據以抗辯，亦為本院所不採。

6. 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　　8　　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　　8　　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	黃進財	109年7月1日	勞基法施行前	15.33333	退休前3個月	4,816.67元	222,436元	109年7月31日
			勞基法施行後	29.66667	退休前6個月	5,008.33元		
2	黃明豐	109年7月1日	勞基法施行前	11.16667	退休前3個月	5,066.67元	222,925元	109年7月31日
			勞基法施行後	33.83333	退休前6個月	4,916.67元		
3	簡慶富	109年7月1日	勞基法施行前	0.16667	退休前3個月	5,033.33元	201,603元	109年7月31日
			勞基法施行後	40.83333	退休前6個月	4,916.67元		
4	顏瑞呈	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	5,066.67元	191,750元	109年7月31日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	4,916.67元		
5	翁新元	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,816.67元	195,325元	109年7月31日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	5,008.33元		
6	陳瀅中	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	5,033.33元	191,750元	109年7月31日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	4,916.67元		