臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第155號

原　　告　郭獻聰
　　溫進衡
　　紀良森
000000000000000000
　　林文華
000000000000000000
　　張瑞鑑
　　吳榮勤
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　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

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告訴之聲明關於原告郭獻聰、溫

進衡、紀良森、林文華原為：被告應分別給付原告郭獻聰、溫進衡、紀良森、林文華新臺幣（下同）200,500元、227,750元、217,000元、223,625元，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。嗣於本院審理時變更為：被告應分別給付原告郭獻聰、溫進衡、紀良森、林文華177,100元、223,675元、205,276元、220,958元，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（見本院卷第155至165頁），其餘聲明不變，原告所為訴之變更，核屬縮減應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告前均受僱被告公司，已於如附表退休日期欄所示日期退休，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。因被告公司廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，原告依三班制或二班制輪流作業，原告在職期間，各班工作內容大致相同，輪值機率大致相當，被告公司均對實際輪值大、小夜班之員工發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費），員工如有代班或請假，則歸代班人領取，顯與勞工提供勞務行為具對價關係，且屬原告於固定常態工作可得支領之給與，為經常性給付，自屬工資。夜間工作違反人體生理時鐘，易生意外，工作時間及場所為工作環境一部分，夜間工作勞工之體力、精神負荷較為沈重，且犧牲與家人朋友共處時間，給與夜間工作勞工較高工資待遇乃屬合理，並不違反薪資平等原則。又兩造約定除基本薪資外，於輪夜班另依輪班次數、時數發給工作報酬，此為因特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，為勞工提供勞務所得之經常性報酬，原告受僱之際即已知悉並成為勞動契約內容，兩造應同受拘束。況勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費，可見主管機關亦認定系爭夜點費若屬輪班人員夜間工作所得報酬，即屬工資，被告公司雖為行政院經濟部所屬事業機構，

然國營事業管理法及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，仍不能排除勞基法相關規定，且退撫辦法第3條即規定平均工資應依勞基法有關規定辦理，自應依勞基法第2條第3款規定判斷是否為工資。被告公司未將系爭夜點費計入平均工資，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（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，被告公司應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告公司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3項、第84條之2，及退休規則第9條第1款、第10條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：勞基法第2條第3款所定工資，應符合經常性給與及勞務對價性之要件，依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，且夜點費金額係不定期調整，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。又勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，被告公司各班工作內容相同，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。又被告公司為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業法、

經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、退撫辦法等規定限制，並受經濟部、國營會監督，退撫辦法作業手冊所附之計算平均工資給予項目表（下稱系爭項目表）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。再者，被告公司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，被告公司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，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「退休日期」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。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. 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	退休日期	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	郭獻聰	111年4月30日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,766.6667元	177,100元	111年5月30日
			勞基法施行後	38.5	退休前6個月	4,600元		
2	溫進衡	111年3月31日	勞基法施行前	11.5	退休前3個月	4,933.3333元	223,675元	111年4月30日
			勞基法施行後	33.5	退休前6個月	4,983.3333元		
3	紀良森	110年3月31日	勞基法施行前	14.83333	退休前3個月	4,666.6667元	205,726元	110年4月30日
			勞基法施行後	30.16667	退休前6個月	4,525元		
4	林文華	111年3月31日	勞基法施行前	10.83333	退休前3個月	5,100元	220,958元	111年4月30日
			勞基法施行後	34.16667	退休前6個月	4,850元		
5	張瑞鑑	111年1月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	3,500元	157,500元	111年3月2日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	3,500元		
6	吳榮勤	111年3月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	6,116.66667元	270,875元	111年4月30日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	5,825元		