臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第158號

原　　告　黃百雄
　　洪崇義
　　張中一
　　洪瑞顯
　　簡進財
　　邱易龍
　　歐陽哲泰
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　張坤明律師

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：原告前均受僱被告，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，原告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，採三班制輪流作業，原告在職期間均需輪班，各班工作內容大致相同，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，及廢止前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：被告為經濟部所屬國營事業，對所屬人員之薪資、待遇、福利應優先適用國營事業管理法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等相關規定辦理，排除勞基法之適用，74年10月14日司法院第7期司法業務研究會意見亦認國營事業受僱人員退休應適用前開辦法。系爭夜點費並非「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所載項目，且行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函亦載明所屬事業平均工資計算未包含夜點費，夜點費僅為福利性措施，依國營事業管理法第14條規定，被告即不得為標準以外之開支，原告受僱被告多年，就此知之甚詳，不得於退休後反於前開認知請求將夜點費納入平均工資計算退休金。縱認本件有勞基法之適用，惟

勞基法第2條第3款所定工資，應依具體個案認定是否符合因工作獲得之報酬，及為經常性給與之要件。系爭夜點費並非輪班津貼，非經常性給與，為被告單方照顧夜間員工體力消耗目的之花費，係自值夜餐點輾轉沿革而來，著眼於員工夜間進餐之需求，而屬恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作對價。系爭夜點費為被告出於勉勵恩惠之單方決定、片面給與性質，無庸原告有何意思表示，與工資成為勞動契約內容，須經雙方意思表示合致而成立不同，系爭夜點費並非勞動契約之內容。又夜點費之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款所列差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給調整無涉，非屬工資，依被告最初發放時點及目的以觀，早於勞基法施行細則第10條於74年2月27日公布施行，難認被告係為規避工資之給付責任而巧立夜點費之名，經濟部於勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費後，迄未變更夜點費不得列入平均工資之見解，尚難以前開法令修正認定夜點費具工資性質。另被告各員工輪值各班比例大致相同，各班工作內容相同，僅工作時間不同，被告無庸以夜點費為名給付輪值大、小夜班之勞工較多工作報酬，被告發給夜點費亦未相對應增加夜班員工勞務內容，且被告發放夜點費僅限夜間工作人員即可請領，金額固定一致，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，不具勞務對價性等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告均受僱被告擔任大林廠公用組第二動力工場員工，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，原告結清舊制年資前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。輪值時間為日班上午8時10分至下午4時10分、小夜班下午4時10分至晚間11時10分、大夜班晚間11時10分至翌日上午8時10分。各班工作性質相同，服勤時間不同，原告7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。

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，被告所屬工作廠區之工作型態為24小時分日班、大夜班、小夜班三班輪流作業，系爭夜點費係原告於退休前輪值大、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。

3.被告雖以：系爭夜點費非經常性給與，性質與勞基法施行細則第10條第9款所列差旅費中之膳雜費相近，系爭夜點費為被告片面給與之恩惠性給與，且各班工作內容相同，僅工作時間不同，被告發給夜點費未相對應增加夜班員工勞務內容，金額固定一致，不因作業種類、學經歷等有所差異，依

起源、沿革、性質、調整及發放方式，均足認系爭夜點費之給與不具勞務對價性，被告並非為規避工資給付責任而巧立夜點費，尚難以勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費，認定夜點費具工資性質等語置辯。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），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，而非依形式上數額是否同一，推認該等給付非屬工資，被告抗辯系爭夜點費非屬勞務對價之經常性給付，不應列入平均工資計算退休金等語，尚無可採。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，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，而影響其屬工資之認定，被告此部分抗辯亦非可取。

4.被告另辯稱：被告為經濟部所屬國營事業，應排除勞基法之適用，司法院第7期司法業務研究會意見亦認應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法。經濟部未將夜點費列入

計算平均工資給與之項目，行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函已載明所屬事業平均工資計算未包含夜點費，夜點費僅為福利性措施，依國營事業管理法第14條規定，不得將夜點費列入平均工資計算退休金，原告受僱被告多年，就此知之甚詳，不得於退休後請求將夜點費納入平均工資計算退休金，系爭夜點費並非兩造合意之勞動契約內容等語。惟原告受僱被告數十年，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。又被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告受僱被告期間，均為適用勞基法之員工，為被告陳明在卷，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，抵觸勞基法之規定時，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，被告所提司法業務研究會意見、行政機關函釋，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，自難以被告所提前開意見、函釋及國營事業管理法之規定為其有利認定，被告此部分抗辯，尚屬無據。

5.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　　28　　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　　28　　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	黃百雄	109年7月1日	勞動基準法施行前	13.5	結清前3個月	5,383.3333元	236,738 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	31.5	結清前6個月	5,208.3333元		
2	洪崇義	109年7月1日	勞動基準法施行前	6	結清前3個月	4,933.3333元	203,950 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	33	結清前6個月	5,283.3333元		
3	張中一	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	5,416.6667元	196,583 元	109年8月1日

（續上頁）

			勞動基準法施行後	35	結清前6個月	5,616.6667元		
4	洪瑞顯	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	5,366.6667元	195,883 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.5	結清前6個月	5,366.6667元		
5	簡進財	109年7月1日	勞動基準法施行前	3.83333	結清前3個月	5,383.3333元	215,286 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.16667	結清前6個月	5,100 元		
6	邱易龍	109年7月1日	勞動基準法施行前	1.66667	結清前3個月	5,533.3333元	215,583 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.33333	結清前6個月	5,383.3333元		
7	歐陽哲泰	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	5,116.6667元	195,975 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39	結清前6個月	5,025 元		