臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第166號

原　　告　李銓
　　楊朝安
　　謝振芳
　　洪志卿
　　蔡英俊
　　林登男
　　孫國顯
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　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19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：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，被告及其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，並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，原告受僱被告多年對此知之甚詳，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、兩造不爭執之事項：

㈠原告均受僱於被告，原告李銓為大林廠煉一組第十一蒸餾工場煉油技術員，原告楊朝安、謝振芳、洪志卿、蔡英俊、林

登男、孫國顯為大林廠第一異構化工場煉油技術員，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、小夜班為下午4時10分至晚間11時10分、大夜班為晚間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：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，被告除工資外並無其他給付義務。被告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夜點費，金額不因勞工之作業種類及複雜性、學經歷、技能、年資、職級等因素不同而有差異，被告核發工資時已將夜間輪班時之心力、體力及危險性等因素評量在內，勞工於例假、休假工作者，並未加倍發放夜點費，非輪班人員從事非勞動契約約定之夜間加班或夜間安管，亦可支領夜點費，可認夜點費並非勞務提供之對價等語置辯。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，並不影響係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，且公司是否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，殊難以是否專職日間、夜間工作逕為區分。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，亦不能以被告未依勞基法第39條規定於例假日工作應加倍發給之情形，而反推論系爭夜點費非工資。被告猶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，尚無可採。

4.被告另辯稱：被告為國營事業，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，被告及其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，被告不得自行將夜點費納入工資，原告受僱被告多年對此知之甚詳，不得於退休後主張將夜點費納入平均工資計算退休金等語。惟查，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，然原告均為適用勞基法之員工，經被告陳明在卷，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，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，被告所提行政機關函釋或其他法院民事判決，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、其他裁判及國營事業管理法之規定為其有利認定，被告此部分抗辯，亦屬無據。

5.被告再以：修正前勞基法施行細則第10條第9款規定已明載夜點費不屬工資，縱為經常性給與，夜點費本質上亦非勞務對價，被告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

未巧立名目將部分工資改為夜點費，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。惟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，然該款規定之差旅費、差旅津貼、交際費及誤餐費，本屬就不確定之事項所為支出，與系爭夜點費係針對夜間執勤而給與，且本件於夜間執勤服勞務已成為固定輪班工作型態，並不相同，系爭夜點費已非偶發性及不確定性之給與，應屬經常性給與之勞務對價，自不得以被告早年發給名目為夜點費，即認有上開施行細則之適用，且上開施行細則第10條第9款修法刪除夜點費之規定，修正理由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。

6.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　　8　　月　　11　　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　　8　　月　　11　　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	李銓	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0	結清前3 個月	5,066.6667元	192,400 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	37	結清前6 個月	5,200 元		
2	楊朝安	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	1	結清前3 個月	5,283.3333元	211,950 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	40	結清前6 個月	5,166.6667元		
3	謝振芳	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0	結清前3 個月	5,150 元	204,425 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	39	結清前6 個月	5,241.6667元		
4	洪志卿	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0.16667	結清前3 個月	5,316.6667元	203,733 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	38.33333	結清前6 個月	5,291.6667元		
5	蔡英俊	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	11.33333	結清前3 個月	5,150 元	232,592 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	33.66667	結清前6 個月	5,175 元		
6	林登男	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0	結清前3 個月	5,200 元	204,425 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	39	結清前6 個月	5,241.6667元		
7	孫國顯	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	4	結清前3 個月	5,333.3333元	221,467 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	38	結清前6 個月	5,266.6667元		