臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第174號

原　　告　李慶雲
　　康順旺
　　王萬居
　　楊永智
　　汪振發
　　王萬成
　　劉育隴
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　林小燕律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年8月22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（於民國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：勞基法第2條第3款所規定之工資，應符合「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質，而晝夜輪班制乃法定工作型態，勞基法並無雇主應另加給工資之規定，與同法第24條雇主因延長勞工工作時間應另加給延長工時工資之情形不同，原告於受僱之初已知悉其工作型態為晝夜輪班並採三班制，其輪值夜班之工作內容與日班並無不同，被告公司本毋庸為任何給付。而系爭夜點費發放緣起係考量夜間輪值人員進餐需求，原給予麵包、牛奶等宵夜點心以為嘉勉，後因考量作業方便及員工飲食習慣不同始改以夜點費之形式發放，其性質本為代金，且限制「須購買食品，不得發給現款」，如屬工資，則不須限制使用方式，顯見夜點費係由食物津貼並配合消費水準演變而來。再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，且金額固定，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，不具勞務對價性。再被告公司為國營事業，原告為公

務員兼具勞工身分，有關其薪資自應適用公務員法令即經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）辦理，夜點費既未列於該辦法作業手冊所訂平均工資，被告公司自不得將之列入平均工資計算，且被告公司係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，夜點費之核給屬慰勞與獎勵性質，被告未將夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬適法有據。又被告公司既為國營事業，於預算不足時亦可決定不發系爭夜點費，被告公司可保留是否發給之決定，足見並非經常性給付，且被告公司員工之工資應由行政院規定之標準訂之，所屬人員待遇福利受國營事業法拘束，系爭夜點費並非行政院所規定得納入計算平均工資之給付，經濟部109年8月28日經營字第10900674780號函即解釋系爭夜點費非屬工資，被告公司自應受經濟部函釋拘束，系爭夜點費並非工資，自無列入平均工資計算退休金之必要。另被告公司就系爭夜點費制度最初提供者乃實物而非金錢給付，兩造自無於勞動契約締結時有將事後改為發放現金之系爭夜點費認定為工資之合意，原告於締約時既知悉被告公司薪給制度、夜點費之意義及性質，而仍與被告公司成立勞動契約，應認至少默示合意排除夜點費為工資，即以勞動契約成立時認知之夜點費性質而為認定，不應以現今社會輿論氛圍而作對其等有利之解釋，遽稱夜點費屬於工資，否則即失勞動契約締約認知及精神而有違誠信原則。又勞基法施行前，被告公司即已開始推行夜點費之恩惠性福利措施，於勞基法施行細則第10條第9款修法前，亦將夜點費明定為非屬工資，縱現行法已刪除，實務上仍應視個案定之，被告公司未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後系爭夜點費制度並無重大變革，足認系爭夜點費確非屬工資等語置辯，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個月經被告公司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、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職不同而差異，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。被告公司抗辯系爭夜點費屬於恩惠性給與，並非勞務對價等語，自非可採。

4. 被告公司又辯稱其國營事業機構，實施單一薪給用人費率制度，而退撫辦法作業手冊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，況國營事業管理法係屬國營事業為管理需求目的所制定之法律，至勞基法則係就勞動條

件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業管理法之情事，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。按本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資，平均工資依勞基法有關規定辦理，退撫辦法第3條訂有明文，足見經濟部所屬事業人員關於退休金計算之平均工資，係依勞基法有關規定辦理，則依退撫辦法作業手冊所示，夜點費雖未屬經濟部核定列為計算平均工資之給與項目中，然退撫辦法第3條既已明定平均工資依勞基法有關規定辦理，自無從以給與項目表未列入夜點費為給與項目，即認夜點費非屬工資之範圍。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，自難以退撫辦法作業手冊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. 被告公司引用其他實務見解及經濟部函示辯稱系爭夜點費屬勉勵、恩惠性質給與等語，惟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，而其他法院之判決及行政機關之函示所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力，是被告公司所援引其他法院判決及經濟部函示據以抗辯，亦為本院所不採。

6. 被告公司復辯稱系爭夜點費最初提供者乃實物，應依當時

雙方之認知為認定，否則有失締約雙方認知及精神而有失誠信原則等語。經查，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，無論以現金或實物等方式之經常性給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內。因此，縱使夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，然兩造於成立勞動契約時，就原告而言，認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項夜點費給付，被告公司亦係明確認知在原告提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，足見雙方就此給付應已有共識及合意，是由兩造締結勞動契約之歷程，亦可認定兩造均認知系爭夜點費為工資之一部分，難認有被告公司所稱違反誠信原則之情事，故被告公司所辯，尚非可採。

7. 被告公司另辯稱系爭夜點費之發放措施早於勞基法公布施行，而勞基法施行細則第10條第9款修法前將夜點費明訂為非屬工資，可推論內政部亦認為夜點費非屬工資，勞基法實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。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，亦非可採。

8. 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？

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　　9　　月　　5　　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　　9　　月　　5　　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	李慶雲	109年7月1日	勞基法施行前	12.16667	退休前3個月	5,766.6667元	253,754元	109年8月1日
			勞基法施行後	32.83333	退休前6個月	5,591.6667元		
2	康順旺	109年7月1日	勞基法施行前	3.33333	退休前3個月	5,233.3333元	214,000元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.66667	退休前6個月	5,083.3333元		
3	王萬居	109年7月1日	勞基法施行前	14.5	退休前3個月	5,033.3333元	224,975元	109年8月1日
			勞基法施行後	30.5	退休前6個月	4,983.3333元		
4	楊永智	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,933.3333元	170,625元	109年8月1日
			勞基法施行後	35	退休前6個月	4,875元		
5	汪振發	109年7月1日	勞基法施行前	5.83333	退休前3個月	4,933.3333元	216,431元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.16667	退休前6個月	4,916.6667元		
6	王萬成	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	5,650元	225,550元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	5,783.3333元		

（續上頁）

7	劉育隴	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,900元	186,250元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.5	退休前6個月	4,966.6667元		