臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第187號

原　　告　周黃保安
　　陳秋宰
　　林惠明
　　林宏奇
　　陳世璋
　　王清量
　　蔡清源
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。

本判決第一項原告周黃保安、陳秋宰、林惠明、林宏奇、陳世璋、王清量、蔡清源各得假執行。但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告周黃保安、陳秋宰、林惠明、林宏奇、陳世璋、王清量、蔡清源供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均受僱於被告公司，並已分別自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與原告結算舊制退休金年資，因原告於任職被告公司期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告公司各廠區之日班、小夜班、大夜班等3班

制或兩班制輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告並依輪值大夜班、小夜班等內容，每月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，被告未將系爭夜點費加計於平均工資內計算原告退休金數額，因此依廢止前之台灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自附表「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：被告公司為國營事業機構，兼具行政機關之性質，應受國營事業管理法之拘束。原告受僱於被告公司，乃經濟部所屬事業人員，依國營事業管理法第14條規定，原告之工資應由行政院規定標準定之，尚非得由勞雇雙方另行協議將額外之費用納入計算工資或平均工資。而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，亦有「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」可稽，且原告受僱於被告公司多年，就國營事業員工之工資項目或其計算方式應受國營事業管理法之拘束及行政院監督之情，當知之甚詳，被告亦無可能違反上開法令而將系爭夜點費變相作為對原告勞務給付對價之意思表示，原告殊不得於退休後反於兩造對於得納入計算平均工資項目之認知，進而主張系爭夜點費亦應納入平均工資以計算退休金。又縱認本件有勞基法之適用，惟原告任職期間每月所領系爭夜點費並非因工作而獲得之報酬及經常性之給與，本件請求並非屬於工資之一部分。依最高法院91年度台上字第347號裁判要旨及臺灣高等

法院暨所屬法院93年11月25日法律座談會之見解，均認對於夜點費是否屬於工資之一部，應依個案認定是否符合「因工作而獲得之報酬及經常性之給與」二要件。再據勞基法施行細則第10條第9 款雖經行政院勞工委員會（下稱勞委會，即改制前之勞動部）於94年6月14日以勞動2字第0940031385號公告刪除「夜點費或誤餐費」之規定，惟按勞委會於同年月20日以勞動2字第0940032710號令核釋夜點費及誤餐費是否為勞基法第2條第3款工資乙節，亦不認夜點費當然具有工資之性質，而認應依事業單位發放夜點費之目的予以個案認定。而依被告公司77年10月5日（77）油人00000000號函可知，系爭夜點費並非輪班津貼，非因工作而獲得之報酬及經常性之給與。又被告公司發放夜點費初始，確係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。系爭夜點費之給與，乃由食物津貼演變而來，且其金額之調整或核定與物價指數（一般餐點之消費水準）較為相關，故被告公司所給付之夜點費性質與勞基法施行細則第10條第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，殊與工資性質迥異。既系爭夜點費係被告公司自38年間所為體恤性、恩惠性之值夜餐點輾轉沿革而來，而修正前勞基法施行細則第10條於74年2月27日始公布施行，是依最初發放時點及目的以觀，顯難認被告公司係為規避工資之給付責任而巧立夜點費之名，要難以上開法令修正為由，遽認系爭夜點費具有工資之性質。再者，原告任職期間之工作時間始終為3 班輪班制，須固定輪值日班、小夜班及大夜班，且各員工輪值各班之比例大致相同，原告並無專職從事夜班工作而致承受較特殊不利工作時間之情形，其輪值工作型態於原告等人受僱之初即已知悉，為兩造勞動契約之內容，各員工間無班表不公平之情形，被告公司員工不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工作內容皆屬相同，僅工作時

間不同，被告公司無庸以夜點費為名給付輪值小夜班、大夜班之勞工較多之工作報酬，系爭夜點費與夜間工作或超時工作並無關連，系爭夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，洵非原告提供勞務所得之報酬，不具勞務對價性。又被告公司發給系爭夜點費之條件，僅限於實際於夜間工作之人員即可請領，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有所差異，亦未斟酌各員工之薪資差別，而係以統一性之金額調整之，究其本質乃被告公司為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員之辛勞而制訂之福利措施。獎勵或勉勵性質之給與，本難完全與工作脫鉤，而勞務對價性應建立於與勞務內容直接關聯性且非勉勵恩惠性質之給與，系爭夜點費非與勞務工作有直接關聯，雖夜點費係於夜間之工作條件，實與工作內容即作業種類、作業複雜性、經驗、技能及工作時間長短等無關，而是繫於被告勉勵恩惠員工之心意，是以，系爭夜點費顯然不具勞務對價性。系爭夜點費之給與，既為被告公司一方照顧員工，出於勉勵恩惠之單方決定、片面給與之性質，自無庸原告有何意思之表示，且被告公司與員工早於90年間即就夜點費是否為工資而爭執不斷，顯見雙方並未有將夜點費當作工資一部之任何意思表示合致存在，是系爭夜點費無由構成勞動契約之內容。復據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，明示所屬事業退休辦法對平均工資之計算未包含夜點費在內，且夜點費僅為福利性措施，系爭夜點費自不應併入平均工資計算退休金，此函示既為國營事業員工所周知，則其作為工作規則之一部，洽屬允當；是以，勞動契約雙方當事人俱受工作規則之拘束，乃屬當然，該函既認系爭夜點費不應併入平均工資計算退休金，則應認原告明知此項工作規則之內容；況原告等人所屬台灣石油工會第一分會於95年間多次函請被告將系爭夜點費列入平均工資計算退休金，被告亦逐一函轉經濟部辦理，惟

均遭經濟部否准，且縱於勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費後，仍秉承一貫未同意夜點費列入平均工資計算之見解，且迄未變更。綜上，不論從系爭夜點費之發給內涵、性質、調整及發放方式，或由發給夜點費之起源、歷史沿革，併審酌國營事業人員夜點費並非行政院核定，或未經勞僱雙方合意列為工資之項目，及系爭夜點費未因員工之工作內容、經驗、學歷、技能、年資、職級、勞心勞力之程度而異等情，均顯認系爭夜點費與勞務之提供並無對價關係，自非屬勞基法第2條第3款規定之工資。是系爭夜點費係被告恩給性、勉勵性之給與，非屬工資性質，不得列入平均工資計算等語，作為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告均受僱於被告，並分別於附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示之日結算舊制年資，原告各於勞基法施行前、後之結清舊制年資前3個月、6個月之期間，均分別領有被告所核發之夜點費，其平均夜點費各如附表「平均夜點費」欄所示；原告之退休基數，分別如附表「退休金基數」欄所示。

㈡被告為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其工廠作業方式採24小時按早班、小夜班及大夜班之3班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，為原告於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢原告受僱期間，被告均按其等輪班之輪班班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整。

㈣被告核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值大、小夜班之工作人員為給與，勞工按日或按月工作持續到一定時點，即固定可預期獲得一定之金額，不因作業種類而有差別，僅總金額因輪值天數而有差異。

㈤被告之前發給原告之退休金，未將夜點費計入原告之平均工資。若認夜點費應計入平均工資，則被告分別短少發給原告如附表「應補發退休金」欄所示之退休金，被告應給付之利息起息日亦如附表「利息起算日」所示。

四、本院之判斷：

㈠系爭夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？

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：被告工廠作業方式為24小時全天候開工，採固定之 3 班輪值制，被告按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班系爭夜點費，為兩造所不爭執，足認應係原告之工作型態屬於24小時分3 班且區分輪值大、小夜班，被告始給付原告系爭夜點費。佐以原告每月雖因值班天數多寡而致領取之系爭夜點費有所消長，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，原告之工作型態均為24小時分3班固定輪值，並因實際輪值大、小夜班而得領取系爭夜點費，又系爭夜點費金額雖固定，並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。則從此項給付之原因觀之，系爭夜點費並非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，乃係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，此種僱主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認為係勞工於該值班時段從事工作之勞務對

價。就此而言，系爭夜點費係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。

3. 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。是以勞基法第48、49條乃明文規定限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，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，雇主對輪值中、夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。系爭夜點費既為輪值大、小夜班之勞工所獨有，且係以勞工實際輪值工時為計算基準，顯與勞工提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。

4. 被告雖辯稱：不論從系爭夜點費之發給內涵、性質、調整、發放方式，及系爭夜點費未因員工之工作內容、經驗、學歷、技能、年資、職級、勞心勞力之程度而異等情，均顯示系爭夜點費與勞務之提供並無對價關係，非屬工資，而是被告「恩給性」、「勉勵性」之給與。而勞基法施行細則第10條第9款雖於94年6月14日公告刪除「夜點費」之規定，惟勞委會於同年月20日以勞動2字第0940032710號令核釋夜點費是否為勞基法第2條第3款工資乙節，認應依個案認定之，足見制訂該細則之主管機關勞委會亦不認為「夜點費」當然具有工資之性質，且修正前勞基法施行細則第10條係於74年2月27日始公布施行，在此之前系爭夜點費已開始發放，依其最初發放時點及目的以觀，被告顯非為規避工資之給付責任而巧立夜點費之名，要難以上開法令修正為由，遽認系爭夜點費具有工資之性質等語。惟查：

⑴依勞動基準法第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與均屬之，兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3班制之輪班，並均認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費。可見此項給付就被告而言，係明確認知在原告提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，而原告亦認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，並已具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自屬工資之一環。

⑵又一般而言，工資之給付固可能因工作性質、年資或職級等因素而有差別，但就工資結構而言，就某類不具有區別實益之項目，仍得就全體勞工為相同數額之給付，例如伙食津貼及交通津貼等，故尚難以本件系爭夜點費之給付金額不分年資或級職等均屬相同，即推認為恩惠性、勉勵性給與。

⑶至94年6月14日修正前之勞動基準法施行細則第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、交際費及誤餐費，因屬就不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，然與本件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，並不相同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況該施行細則於94年6 月14日修正時，已將有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」，有行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令函可資參照，可見以夜點費之名目所為給付，仍可具工資性質，自得將夜點費併予計入平均工資之範圍。是被告上開所辯，尚難憑採。

5.被告又辯稱其為國營事業，應受國營事業管理法之拘束。依國營事業管理法第14條規定，原告之工資自應由行政院規定標準定之，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」並未將系爭夜點費納入得計算平均工資之給付，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，明示所屬事業退休辦法對平均工資之計算未包含夜點費在內，原告受僱於被告公司多年，對此知之甚詳，殊不得於退休後反於兩造對於得納入計算平均工資項目之認知，進而主張系爭夜點費亦應納入平均工資以計算退休金等語。然查，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。至國營事業管理法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支；經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表雖亦未將夜點費列入，惟勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所規定工資給與之辦法，即不得低於勞動基準法所定勞動條件，且若有所牴觸時，即應依勞基法規定為之，則經濟部有關單一薪點制之規定，若有與勞基法相互抵觸之處，自仍以勞基法之規定為據，況上開單一薪點制僅在於確保勞工可獲得工資之計算基準，並不排除其他依法令可獲得之工資，而夜點費明顯具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採單一薪點制，而將同屬法定工資性質之夜點費排除於平均工資外，亦不得因已採單一薪點制，即可推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍。再者，夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之規定及函釋僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故被告所提之上開行政規定及函釋，自難採為被告有利之認定。是被告

此部分所辯，亦難憑採。

㈡系爭夜點費應否列入平均工資計算，而由被告補發原告如訴之聲明所示之退休金差額？

按勞工退休金條例（下稱勞退條例）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，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。又勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第3項分別規定：「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」、「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…」。所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定，則指計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間總日數所得之金額。而退休規則第9條1款、第10條第1款亦規定：「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」。系爭夜點費既為勞基法第2條第3款規定之工資，被告於原告結清勞退舊制年資時，自應將其

列入作為平均工資之計算基礎。兩造對被告未將系爭夜點費納入平均工資計算退休金；而原告之退休金基數、結清前3、6個月平均夜點費數額分別如附表「退休金基數」欄、「平均夜點費」欄所示；若將系爭夜點費列入平均工資範圍，原告得請求之退休金差額及利息起算日均與附表相同等節，既均表示並不爭執，則原告依勞基法第55條、退休規則第9 條規定，請求被告給付如附表所示納入系爭夜點費後計算平均工資之退休金差額及法定遲延利息，於法自屬有據。

五、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約法律關係，請求被告各給付如附表「應補發退休金」欄所示金額，及加計「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。又主文第1項，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，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、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、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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　　1　　日

書記官　黃國忠

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期	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	周黃保安	109年7月1日	勞基法施行前	1.66667	結清前3個月	5,033.3333元	184,606元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.33333	結清前6個月	4,850元		
2	陳秋宰	109年7月1日	勞基法施行前	13.33333	結清前3個月	4,850元	223,792元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.66667	結清前6個月	5,025元		

（續上頁）

3	林惠明	109年7月1日	勞基法施行前	8.83333	結清前3個月	5,150元	229,942元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.16667	結清前6個月	5,100元		
4	林宏奇	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	4,983.3333元	194,608元	109年8月1日
			勞基法施行後	33.5	結清前6個月	4,916.6667元		
5	陳世璋	109年7月1日	勞基法施行前	15.5	結清前3個月	5,150元	232,242元	109年8月1日
			勞基法施行後	29.5	結清前6個月	5,166.6667元		
6	王清量	109年7月1日	勞基法施行前	13.5	結清前3個月	4,983.3333元	222,150元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.5	結清前6個月	4,916.6667元		
7	蔡清源	109年7月1日	勞基法施行前	2.16667	結清前3個月	5,033.3333元	189,439元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.33333	結清前6個月	5,200元		