臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第189號

原　　告　許皇華
　　陳春山
　　丁文傑
　　鄭安奇
　　張登昆
　　戴隆泰
　　林俊宏
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18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、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，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如分別以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，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，皆未選擇適用於民國94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後之新制退休金制度，而選擇適用勞動基準法（下稱勞基法）之舊制退休金制度，嗣被告於109年全面辦理舊制員工結清轉換新制，並約定按舊制年資結算日即109年7月1日前6個月內之平均工資計算並發給其舊制退休金。而原告任職期間，皆有參與被

告全天候24小時輪班制度，按日班、小夜班、大夜班三班制輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，原告每月除有應領取薪資外，並經被告依輪值大夜班、小夜班之輪班次數，發給夜點費，且夜點費係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，而原告於固定常態工作下，均可領得夜點費，屬經常性給付，並具備勞務對價性，屬工資之一部分，應列入平均工資以計算原告舊制退休金。惟被告於結清舊制年資時，未將原告所領之夜點費（下稱系爭夜點費）計入平均工資，致原告領取之舊制結算退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額，且被告應自附表所示之利息起算日，對原告分別負給付遲延之責，原告自得向被告請求給付退休金差額本息。為此，爰依勞退條例第11條、台灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第一項所示。

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。再被告為國營事業，原告為公務員兼具勞工身分者，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，被告自不得將之列入平均工資計算，且被告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計算退休金，自屬適法有據。另參照臺灣高等法院104年度勞上易字第27號民事判決意旨，亦認系爭夜點費並非員工提供勞務之對價，經濟部亦曾以109年8月28日經營字第10900674780號函，向法院明白解釋系爭夜點費非屬工資項目，被告自應受經濟部函釋之拘束。再修正後勞基法施行細則第10條第9款雖將原列之夜點費刪除，然夜點費是否為工資，依前行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋應個案認定，而依夜點費發放歷史緣由及發放標準一致等情以觀，自屬恩給性質，是被告與員工之夜點費為恩給性質之合意於勞基法施行前即已存在，該合意未違反勞基法之規定，自不因勞基法之施行而自動變更勞雇雙方之合意。原告於締約時既知悉被告薪給制度、夜點費之意義及性質，而仍與被告成立勞動契約，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，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、兩造不爭執事項：

㈠原告均受僱於被告，並均於109年7月1日結清舊制退休金年

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，原告結清前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原告所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，採早班、午班、大夜班，三班輪流作業（各班輪值時間為早班上午8時10分至16時10分、午班16時10分至23時10分、大夜班23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、小夜班夜點費為新臺幣（下同）400元、250元。員工如有調職代班或請假，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「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表「利息起算日」欄所載日期起算。

四、本件爭點：

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原告請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷：

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號判決意旨參照）。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.查原告所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班，三班輪流作業，被告則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費，足認應係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不同，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，有被告提出之工作人員薪津表在卷可參（卷第67至72、75至80、83至88、91至96、99至104、107至112、115至120頁），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。雖系爭夜點費金額固定，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，故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，此種雇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.被告雖辯稱勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，

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，原告於受僱之初即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，與從事勞務內容無直接關連性，足認不具勞務對價性等語。惟晝夜輪班工作雖為勞基法第34條第1項規定之合法工作型態，然此僅為勞基法就特殊需求之工作型態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務，而被告所提供之工作態樣雖係三班輪班制，然工資之認定，既係以勞工提供勞務與雇主支付報酬（工資）間之對價性為依據，自不因工作型態是否為輪班制而有差異。且查，夜間工作因違反人體正常生理時鐘，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，是以勞基法第48條乃明文限制童工於此時段內工作，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。而勞基法第34條並未限制勞雇雙方就夜間工作，此一影響人體健康並具潛在危險性之工作型態，約定較優惠之工資給付條件，且系爭夜點費既為輪值中、夜班之勞工所獨有，並係以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，應認具有勞務對價性。被告上開所辯，並不足採。

4.被告再辯稱依夜點費發放沿革，係體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，金額調整或核定與物價指數較為相關，不具對價性，且夜點費金額固定，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容有差異，足認夜點費之給付與勞務提供不具對價性等語。惟勞基法第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。又原告因輪值大夜班或小夜班而按月

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、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。是系爭夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響其性質上為工資之認定。被告上開所辯，自難憑採。

5.被告又辯稱其為國營事業，夜點費未列入經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，被告自無從逕將之納入工資，且其係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對於所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，其依循經濟部所屬事業之統一作法，自屬適法有據等語。然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，此觀該法第1條規定即明。勞基法公布施行後，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另訂勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，且不反對所定條件較勞基法規定為優。而國營事業管理法第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；經濟部亦函釋夜點費為福利措施，不應併入平均工資內，及經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表亦未將夜點費列入等情。但勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院上開關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定，經濟部規定之工資給與之辦法，即均不得低於勞基法所定勞動條件，若有牴觸，自應依勞基法規定為之，始符

合規範之意旨。即經濟部有關之規定，若與勞基法規定牴觸，仍應以勞基法之規定為據。而依國營事業管理法第33條授權經濟部訂定之退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」。可見國營事業關於平均工資之認定，亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規定。況國營事業管理法係以國營事業之管理需求目的所制定之法律，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。是有關單一薪給制之規定，若與勞基法相互牴觸之處，自仍以勞基法之規定為據，而單一薪給制之目的，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工資之規定，是夜點費具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採用單一薪給制，而將具有法定工資性質之夜點費排除於平均工資外。被告上開所辯，不足採信。

6.被告復辯以其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，認系爭夜點費非屬工資等語。惟勞基法施行細則第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，則夜點費是否屬於工資自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，或其自行推論內政部於修法前認為夜點費不應納入工資，而影響夜點費屬工資之認定。被告此部分所辯，亦無足取。

7.被告雖援引肯認夜點費並非工資之臺灣高等法院104年度勞

上易字第27號民事確定判決及經濟部109年8月28日經營字第10900674780號函意旨，抗辯系爭夜點費確非工資等語。惟系爭夜點費是否屬於工資之一部分，本應以個案中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，此係法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，而其他法院判決所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力。依此，系爭夜點費屬工資之一部分，應列入平均工資計算，既經本院認定如前，徵諸前揭說明，被告援引上開裁判及經濟部函文為據，難以採為有利被告之認定。

8.綜上，系爭夜點費之給付因具有勞務對價性、經常性，而應屬原告工資之一部分，並應列入平均工資計算退休金，堪以認定。

㈡原告請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，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，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。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。再按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款分別定有明文。

2.系爭夜點費為勞基法第2條第3款規定之工資，既經本院認定如前，則被告於原告結清勞退舊制年資時，自應將之列入作為平均工資之計算基礎。又被告對於如將系爭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各編號「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表各編號「利息起算日」欄所載日期起算等節，均無爭執（卷第145至146頁），則原告依前揭規定，請求被告給付如附表「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，原告依勞退條例第11條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2等規定，請求被告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，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第三項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　26　　日

書記官　黃盈菁

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期（民國）	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（民國）
1	許皇華	109年7月1日	勞動基準法施行前	12.33333	結清前3個月	5,383.3333	240,072	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.66667	結清前6個月	5,316.6667		
2	陳春山	109年7月1日	勞動基準法施行前	7.83333	結清前3個月	5,266.6667	231,735	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.16667	結清前6個月	5,125.0000		
3	丁文傑	109年7月1日	勞動基準法施行前	10.50000	結清前3個月	5,033.3333	224,775	109年8月1日
			勞動基準法施行後	34.50000	結清前6個月	4,983.3333		
4	鄭安奇	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,200.0000	190,713	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.50000	結清前6個月	5,225.0000		
5	張登昆	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,900.0000	201,400	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.00000	結清前6個月	5,300.0000		
6	戴隆泰	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,433.3333	208,963	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.50000	結清前6個月	5,725.0000		
7	林俊宏	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,933.3333	189,292	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.50000	結清前6個月	4,916.6667		