臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第194號

原　　告　張戊為
　　李榮輝
　　洪守榮
　　林高松
　　王百祿
　　陳昆正
　　辛安德
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：原告均為被告公司之員工，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。而被告於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舊制退休金，原告張戊為、李榮輝、洪守

榮、林高松、王百祿（下稱原告張戊為等5人）均參與被告舊制年資結清，原告陳昆正、辛安德則未參與，並分別於110年11月30日、108年2月28日退休。而原告7人任職期間，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。惟被告於原告張戊為等5人結清舊制年資及原告陳昆正、辛安德退休時，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：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（下稱經濟部退撫辦法）等相關規定，排除勞基法之適用，而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經濟部退撫辦法，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㈧㈧國一字第88540070號函亦明示所屬事業平均工資之計算未包含夜點費在內，夜點費僅為福利性措施，依國營事業管理法第14條規定，被告不得為標準以外之開支，原告受僱被告多年，就此知之甚詳，自不得於退休後

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，且其金額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，與員工薪給調整無涉，復與夜間工作或超時工作無關，不因夜點費之發給而相對應地增加夜班員工勞務內容，且限於實際於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，亦未斟酌各員工之薪資差別，顯不具勞務對價性，而係被告出於勉勵恩惠之單方決定、片面給與性質，無庸原告為意思表示，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，系爭夜點費自非勞動契約之內容。又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，以系爭夜點費之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，尚難以前開法令修正認定夜點費具工資性質等語置辯。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，嗣於附表「舊制年資結清轉換日期/退休日期」欄所示日期與被告結清舊制退休金年資或退休，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，原告結清或退休前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時至16時、午班16時至23時、大夜班23時至翌日上午8時）。

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）。又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夜點費有所不同，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，此有兩造分別提出之工作人員薪津表在卷可參（卷第25至35、133至168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，性質與膳雜費相近，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。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。至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）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。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。

4.被告再辯稱其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退撫辦法。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㈱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，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，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。被告此部分所辯，尚屬無據。

5.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，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，而影響系爭夜點費屬工資之認定。被告此部分所辯，亦無足取。

6.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.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，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款亦有明文。

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或退休時，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229至230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/退休日期（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	張戊為	109年7月1日	勞動基準法施行前	13.16667	結清前3個月	5,766.6667	249,685	109年8月1日
			勞動基準法施行後	31.83333	結清前6個月	5,458.3333		
2	李榮輝	109年7月1日	勞動基準法施行前	4.00000	結清前3個月	6,916.6667	220,229	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.50000	結清前6個月	5,925.0000		
3	洪守榮	109年7月1日	勞動基準法施行前	10.83333	結清前3個月	4,983.3333	221,972	109年8月1日

（續上頁）

			勞動基準法施行後	34.16667	結清前6個月	4,916.6667		
4	林高松	109年7月1日	勞動基準法施行前	14.33333	結清前3個月	4,900.0000	224,333	109年8月1日
			勞動基準法施行後	30.66667	結清前6個月	5,025.0000		
5	王百祿	109年7月1日 （110年9月30日退休）	勞動基準法施行前	7.83333	結清前3個月	4,983.3334	221,772	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.16667	結清前6個月	4,916.6667		
6	陳昆正	110年11月30日退休	勞動基準法施行前	20.83333	退休前3個月	5,016.6667	225,951	110年12月31日
			勞動基準法施行後	24.16667	退休前6個月	5,025.0000		
7	辛安德	108年2月28日退休	勞動基準法施行前	4.00000	退休前3個月	800.0000	41,700	108年3月31日
			勞動基準法施行後	38.50000	退休前6個月	1,000.0000		