臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第197號

原　　告　謝孟達
000000000000000000
　　陳金龍
　　徐秋金
　　李錩基
　　張居正
　　方國彬
　　羅賢銘
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師
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　駱怡雯律師
複代理人　　林承右律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國112年1月13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，已分別辦理退休或於民國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，顯與勞工提供勞務行為具對價關係，且屬原告於固定常態工作可得支領之給與，為經常性給付，自屬工資。夜間工作違反人體生理時鐘，易生意外，工作時間及場所為工作環境一部分，夜間工作勞工之體力、精神負荷較為沈重，且犧牲與家人朋友共處時間，給與夜間工作勞工較高工資待遇乃屬合理，並不違反薪資平等原則。又兩造約定除基本薪資外，於輪夜班另依輪班次數、時數發給工作報酬，此為因特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，為勞工提供勞務所得之經常性報酬，原告受僱之際即已知悉並成為勞動契約內容，兩造應同受拘束。況勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費，可見主管機關亦認定系爭夜點費若屬輪班人員夜間工作所得報酬，即屬工資，被告雖為行政院經濟部所屬事業機構，然國營事業管理法及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）等規定，仍不能排除勞基法相關規定，且經濟部退撫辦法第3條即規定平均工資應依勞基法有關規定辦理，自應依勞基法第2條第3款規定判斷是否為工資。被告未將系爭夜點費計入平均工資，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款及第10條規定，勞基法施行後之工作年資則依勞基法第55條第1項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起負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項、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、第10條之規定，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：系爭夜點費發放源由，係體恤夜間工作勞工之健康而給與點心費用，為食物替代給付，並非兩造議定之工資或薪資項目，被告有權單方調整金額，調整無固定時間，性質上屬替代食物發給之福利性措施，且領取點心費者，即不可領取夜點費，足認系爭夜點費並非夜間工作勞工必然可以領取，不具勞務對價性，為恩給性給付，並非工資。原告於受僱時已知悉並同意按三班制輪值，各班工作性質、地點、環境相同，僅工作時間不同，輪值比例相同，無較辛勞或較危險之區別，輪值日夜班均屬勞基法第34條所定工作型態，為正常工作時間範圍，被告並無就輪值夜班額外給付之考量，且夜班人員領取夜點費金額均相同，不因工作種類、性質、經歷、技能、年資、勞心勞力程度而有不同，非屬勞務工作對價。系爭夜點費被告自40年時已訂有夜點費發放辦法，並非為規避工資給付目的而巧立名目以夜點費發給，縱勞基法施行細則第10條第9款修正後刪除夜點費之規定，亦不能變更系爭夜點費為恩給性之本質。被告為國營事業受國營事業管理法之拘束，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給付納入計算工資或平均工資，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」（下稱系爭項目表）並未將夜點費列入平均工資計算，原告受僱被告多年就此當知之甚詳，不得於退休後反於對得納入計算平均工資項目之認知，主張夜點費應納入平均工資計算退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告均受僱被告，原告依勞基法施行前、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 時至下午4 時，小夜班下午4 時至晚間12時，大夜班晚間12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，原告工作型態為24小時分日班、大夜班、小夜班三班輪流作業，系爭夜點費係因輪值大、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。

3.被告固辯以：系爭夜點費係體恤夜間工作勞工之健康而給與點心費用，非兩造議定之工資或薪資項目，被告有權單方調整金額，調整無固定時間，屬替代食物發給之福利性措施，

且領取點心費者，即不可領取夜點費，足認系爭夜點費並非夜間工作勞工必然可以領取，不具勞務對價性，為恩給性給付。原告受僱時已知悉並同意按三班制輪值，各班工作性質、地點、環境相同，僅工作時間不同，輪值比例相同，無較辛勞或較危險之區別，輪值日夜班均屬勞基法第34條所定正常工作時間範圍，被告並無就此無額外給付之考量，且夜班人員領取夜點費金額均相同，不因工作種類、性質等因素不同，非屬勞務工作對價等語。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，並不影響系爭夜點費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，且公司是否實行晝夜輪班制，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，殊難以是否於日間、夜間工作逕為區分，工資之認定，既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。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，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，不影響系爭夜點費性質上為工資之認定。被告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，無足憑採。

4.被告另辯稱：被告自40年時已訂有夜點費發放辦法，並非為規避工資給付目的而巧立名目以夜點費發給，縱勞基法施行細則第10條第9款修正後刪除夜點費之規定，亦不能變更系爭夜點費為恩給性之本質等語。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，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。

5.被告復辯稱：被告為國營事業受國營事業管理法之拘束，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給付納入計算工資或平均工資，而系爭項目表未將夜點費列入平均工資計算，原告受僱被告多年就此當知之甚詳，不得於退休後反於對得納入計算平均工資項目之認知，主張夜點費應納入平均工資計算退休金等語。惟查，原告受僱被告多年，已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。被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告為被告僱用之勞工，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，法院審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以被告所提其他裁判書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。

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、第10條之規定，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　　112　　年　　2　　月　　3　　日

民事第一庭法　官 吳保任

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　　112　　年　　2　　月　　3　　日

書記官 楊惟文

附表：

編號	姓名	退休或舊制年資結清日期	利息起算日	退休金基數		平均夜點費（新臺幣）		應補發退休金（新臺幣）
1	謝孟達	111/4/26	111/5/26	勞基法施行前基數	13.5	結清前3個月	5416.67	234038
				勞基法施行後基數	31.5	結清前6個月	5108.33	
2	陳金龍	110/6/28	110/7/28	勞基法施行前基數	6	結清前3個月	5466.67	224583
				勞基法施行後基數	37	結清前6個月	5183.33	
3	徐秋金	110/6/30	110/7/30	勞基法施行前基數	12.33333	結清前3個月	5200	234544
				勞基法施行後基數	32.66667	結清前6個月	5216.67	

4	李錩基	109/4/30	109/5/30	勞基法施行前基數	17.83333	結清前3個月	3350	137846
				勞基法施行後基數	27.16667	結清前6個月	2875	
5	張居正	111/4/30	111/5/30	勞基法施行前基數	11.83333	結清前3個月	4083.33	179604
				勞基法施行後基數	33.16667	結清前6個月	3958.33	
6	方國彬	109/7/1	109/7/31	勞基法施行前基數	6	結清前3個月	5450	218325
				勞基法施行後基數	37.5	結清前6個月	4950	
7	羅賢銘	109/7/1	109/7/31	勞基法施行前基數	1	結清前3個月	5383.33	196008
				勞基法施行後基數	37.5	結清前6個月	5083.33	