臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第203號

原　　告　鄭朝枝
　　余清益
　　吳朝木
　　周宏禎
　　林志明
　　張鴻銘
　　周忠義
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　葉孝慈律師
　　沈怡均律師

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19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。

本判決第一項原告鄭朝枝、余清益、吳朝木、周宏禎、林志明、張鴻銘、周忠義各得假執行。但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告鄭朝枝、余清益、吳朝木、周宏禎、林志明、張鴻銘、周忠義供擔保後，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，原告每月除有應領取之薪資外，被告並按月依夜間輪班

次數，額外給付夜點費(下稱系爭夜點費)，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款所定義之工資，而為原告工資之一部分。被告本應於計算原告領取之退休金時，將系爭夜點費加計於平均工資內計算退休金數額，然被告未予以計入此筆薪資計算退休金，爰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，及各自附表所載利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告既為國營事業人員，就本件勞資關係及其退休金計算而言，相較於勞基法，應優先適用國營事業管理法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊、經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表等相關特別規範，且依國營事業管理法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，而經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函、經濟部國營事業委員會88年9月7日經(88)國一字第88540070號函及經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，既已認定夜點費不應併入工資，則系爭夜點費不併入平均工資計算，應堪認定。縱認本件適用勞基法，系爭夜點費並非因工作而獲得

之報酬，與勞務並無對價關係，亦非勞動契約上工資之經常性給與。查系爭夜點費源於被告曾設置臺灣油礦探勘處，該處員工於38年1月24日簽請處長核准自同年3月1日予以夜間膳食津助，又於同年2月26日以米價激漲員工膳食難以維持為由，再次簽請回溯自同年2月1日起即准予夜間膳食津助，經處長批示「情形特殊，應予照准」而予以同意。該處並於41年11月4日以台探總(41)第2591號函公布各礦場鑽井工凡連續輪值夜班8小時，可津貼餐費1餐，至上開鑽井工值夜班繼續8小時之認定方式，於41年12月2日解釋為「鑽井工值夜班餐費，以自午夜至次早繼續8小時者支領為原則，但為顧及兩班值班人員，可以包括午夜繼續8 小時計算」，足見被告發放夜點費自始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。被告上開給付勞工夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，經濟部以42年7月14日令明示：「前據該廠呈請各生產部門輪班工作員工，分別發給餐費一案，經核輪值夜班(自下午11時至翌晨7時)之員工勢須多進一餐，酌給餐費，尚不無理由，准照該廠原規定(職員每人5元，工人每人2元)分別繼續支給。惟員工待遇原則上應予一致，所有輪值中班(自上午7時至下午3時)、晚班(自下午3時至11時)之職員並非超時工作，原支餐費核無必要，應自本年7月份起即予停發」等語，益證核給夜班員工之餐費(夜點費)確係著眼於員工夜間進餐之需求而為恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，洵非員工工作所得之對價。再者，被告於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法，復於61年2月19日修正變更部分夜點費給付標準為金錢給付，再於69年2月1日訂定夜班工作人員夜點費支給標準表，又於77年3月17日以(77)油人字第70148(三)號函通知所屬單位，將夜點費調整為每次100元；嗣先後於77年、78年、88 年將小夜班夜點費提高為110元、125元、150元；將大夜班夜點費提高為220

元、250元、300元。又被告於79年7月20日油人字第79072065號函示將誤餐費及夜點費併列，及敘明誤餐費、夜點費給付標準係參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定等情，益證系爭夜點費之給與，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較為相關，是以，被告所給付之系爭夜點費性質與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉。本件原告不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工作內容皆屬相同，被告夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而於請領金額上有所差異，究其本質乃被告為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員辛勞而制訂之福利措施，非與勞務工作有直接關聯，故系爭夜點費顯不具勞務對價性，亦非經常性給付，而非屬工資範疇，乃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原告均受僱於被告公司，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小時按日班、小夜班、大夜班，3班制輪流作業，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小夜班、大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：被告公司夜點費發放沿革係源於考量值夜班之勞工有進食之必要，而本體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費之方式，由食物津貼演變而來之恩惠性、勉勵性給與，與夜間工作無關，並非員工工作所得之對價。且不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工作內容皆屬相同，並未相對應地增加夜班員工勞務內容，其金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差異，乃被告為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員辛勞

而制訂之福利措施，非與勞務工作有直接關聯，不具勞務對價性，亦非經常性給付，非屬工資範疇等語。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，即推認為恩惠性給與。

⑶再者，夜間工作，不利於勞工之生活及健康，故就工作內容相同之日班、小夜班、大夜班勞工，給與不同之工資，應屬合理，亦不違反勞基法關於薪資平等原則之規定，則系爭夜點費係被告因原告於特殊工作時間工作，而對原告所為之給付，其本質為原告於該時段工作所獲得之報酬，具有「勞務對價性」甚明。是被告此部分所辯，尚難憑採。

5.被告又辯稱其為國營事業，應優先適用國營事業管理法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊、經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表等相關特別規範，且依國營事業管理法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，而經濟部相關函釋及經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，既已認定夜點費不應併入工資，應堪認定系爭夜點費不應併入計算平均工資等語。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；經濟部函釋及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薪資，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經濟部相關函釋，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。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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　2　　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　　9　　月　　5　　日

書記官　王智嫻

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	鄭朝枝	109年7月1日	勞基法施行前	12.33333	結清前3個月	4,766.6667元	218,856元	109年8月1日
			勞基法施行後	32.66667	結清前6個月	4,900元		
2	余清益	109年7月1日	勞基法施行前	10.66667	結清前3個月	4,766.6667元	219,078元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.33333	結清前6個月	4,900元		
3	吳朝木	109年7月1日	勞基法施行前	13.16667	結清前3個月	4,766.6667元	218,744元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.83333	結清前6個月	4,900元		
4	周宏禎	109年7月1日	勞基法施行前	14.83333	結清前3個月	4,766.6667元	218,522元	109年8月1日
			勞基法施行後	30.16667	結清前6個月	4,900元		
5	林志明	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,033.3333元	207,008元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.5	結清前6個月	4,983.3333元		
6	張鴻銘	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	5,250元	198,575元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	結清前6個月	5,091.6667元		
7	周忠義	109年7月1日	勞基法施行前	14.16667	結清前3個月	4,766.6667元	206,889元	109年8月1日
			勞基法施行後	28.83333	結清前6個月	4,833.3333元		