臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第207號

原　　告　黃天賜
　　吳靖軒
　　林信和
　　田佳旗
　　楊鑫祥
　　詹明憲
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　林昱璿
　　江怡嫻

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30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，並均自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與被告結算舊制退休金年資。因原告任職期間，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結算退休金。惟被告結清舊制年資時，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、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第3項、第84條之2及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第一項所示。

二、被告則以：原告簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書）表示同意被告之結清方案，對舊制結清之計算不包含夜點費知之甚詳，今違反協議內容而於結清後為本件請求，有違誠信。依被告發放夜點費之歷史緣由，係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與夜間工作或超時工作無關，且係由食物津貼演變為金錢給付，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，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，不具勞務之對價性。另觀諸勞基法第25、30、34條之規定，可知「輪班制」乃法所定之工作型態，雇主依法毋庸為任何其他額外之給付，與延長勞工工作時間應另加給「加班工資」之情形不同，雖夜間工作者之工作時間異於多數大眾之上班時間，惟夜點費之發放未增加夜班員工勞務內容，與其從事之勞務內容並無直接關聯性，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、級職之不同致於請領金額上有所差異，如認夜點費屬於工資，

將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情況下，早班之工作人員卻無法領取夜點費，於工資給付形成不當之差別待遇，有違勞基法第25條立法意旨。況原告受僱之際即知悉被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，於夜間工作屬工作應有之實際型態，自得預先自行調整作息以便因應，於勞基法肯認雇主無須就勞工之夜間工作給予額外報酬下，縱被告發放系爭夜點費具有經常性，仍難謂具有勞務對價性而屬於勞基法第2條第3款所稱之工資。再被告為國營事業，所屬人員待遇福利受限於「國營事業管理法」、「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「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」（下稱退撫辦法）等規定，而退撫辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）既未將夜點費列入平均工資之給與項目，被告實難自行決定將夜點費納入工資。況被告發放夜點費之恩惠性福利措施業經相當時間之推行，更早於勞基法公布施行，而勞基法施行細則第10條第9款制定及修正緣由，應係有事業單位於勞基法施行後巧立名目將具有工資性質之給付另以夜點費之名義發放，故刪除夜點費之規定，對於夜點費是否屬勞基法第2條第3款所定之工資，應個案認定之，而被告非如一般私人企業得隨意巧立名目，任意侵害勞工權益，且於勞基法制定之初，已受當時負責全國勞動業務之主管機關內政部以勞基法施行細則第10條第9款肯認夜點費並非工資之一部，於勞基法施行後，被告之夜點費制度亦未有重大變革，故於個案認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，而認夜點費係屬於勞基法第2條第3款所定工資之一部等語置辯。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日與被告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（各班輪值時間如本院卷第67頁所載）。各班工作性質相同，服勤時間不同，原告6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，此有被告提出之舊制退休金結清前6個月薪資表在卷可參（卷第81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.被告雖辯稱勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，被告各班工作內容相同，夜點費之發給未相應增加夜班員工勞務內容，與從事勞務內容無直接關連性，如認夜點費屬工資，對無法領取夜點費之早班人員造成差別待遇，有違勞基法第25條意旨，況員工並得預先自行調整作息以便因應，縱

為經常性給付亦無勞務對價性等語。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，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。

5.被告又辯稱其為國營事業，夜點費未列入系爭給與項目表，被告自無從逕將之納入工資等語。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，及系爭給與項目表亦未將夜點費列入等情。然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「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」之規定，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，行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用。換言之，兩造間既就系爭夜點費是否屬於工資之私權爭執，並提起本件訴訟，而屬本院應依職權認定事項，復經本院認定夜點費屬原告提供勞務之對價，且具經常給與性，為工資之一部如上，自不受被告所提上開規定之拘束，不足採為有利被告之認定。

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，而影響系爭夜點費屬工資之認定。被告此部分所辯，亦無足取。

7.被告再辯稱原告均簽署系爭協議書，已明知且合意系爭夜點費不計入平均工資計算，自不得再為相異之主張等語。惟按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，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。第1項保留之工作年資，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，勞退條例第11條第1項、第3項分別定有明文。考諸該條第3項之

立法理由為「依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定。」，亦即勞退條例第11條第3項之「從其約定」，係指勞雇雙方所約定結清之標準高於勞基法所定之給予標準，故勞雇雙方若約定低於勞基法所定之給予標準提前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工權益，自為法所不許，而不生該項結清保留年資之法律效果。參酌系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」（卷第83至94頁），足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理。是原告與被告雖簽立系爭協議書，惟被告逕依退撫辦法計算平均工資而未包含系爭夜點費，顯低於勞基法所定之給與標準，自應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，被告仍應補給原告結清舊制年資退休金之差額退休金。況將系爭夜點費排除於平均工資之計算，乃被告既定之政策，原告並無任何談判協商之空間，倘依系爭協議書約定內容，將使原告拋棄法定之權利，亦顯失公平，故系爭協議書第2條所為約定，仍不得採為有利被告之認定。被告上開所辯，亦無可採。

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129至130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、勞退條例第11條等規定，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　　9　　月　　7　　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　　9　　月　　7　　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	黃天賜	109年7月1日	勞動基準法施行前	5.50000	結清前3個月	5,050.0000	216,508	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.00000	結清前6個月	4,966.6667		
2	吳靖献	109年7月1日	勞動基準法施行前	3.66667	結清前3個月	7,200.0000	296,292	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.83333	結清前6個月	6,950.0000		
3	林信和	109年7月1日	勞動基準法施行前	1.16667	結清前3個月	4,366.6667	149,176	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.83333	結清前6個月	3,808.3333		
4	田佳旗	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	7,316.6667	286,650	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	7,350.0000		
5	楊鑫祥	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	7,516.6667	280,583	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.00000	結清前6個月	7,583.3333		
6	詹明憲	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,666.6667	162,021	109年8月1日

（續上頁）

			勞動基準法施行後	38.50000	結清前6個月	4,208.3333		