臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第216號

原　　告　陳哲正
　　高銘宏
　　許河岳
　　戴仲哲
　　陳貴榮
　　劉啟昇
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　鄞榮生

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年9月12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。

本判決第一項原告陳哲正、高銘宏、許河岳、戴仲哲、陳貴榮、劉啟昇各得假執行。但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告陳哲正、高銘宏、許河岳、戴仲哲、陳貴榮、劉啟昇供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均曾受僱於被告，並已分別自附表「退休日期」欄所示日期退休，因原告任職於被告期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告各廠區之日班、小夜班、大夜班等三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元之夜點費(下稱系爭夜點費)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，而屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規定之工資。本件被告未將系爭夜點費加計於平均工資內計算原告退休金數額，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「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。

二、被告則以：依據勞基法第2條第3款之規定，工資需具備勞務對價性與經常性，次按勞基法施行細則第10條將所列11款之其他名義之經常性給與予以排除，故工資仍須以其具備勞務對價性為主，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以是否為經常性給與作為補充性之判斷標準。被告曾設置台灣油礦探勘處，並於38年3月1日由該處處長簽准以夜間膳食津助，並於41年11月4日以台探總(41)自第2591號函公布各礦場鑽井工值夜班繼續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，並經於42年明告以應附有購買餐點之支出憑證單據作為報銷憑證。再者被告夜點費用額度歷經數次調整，調整次數、金額幅度與薪資無關。被告曾於79年7月20日以(79)油人字第79072065號函示「……衡酌目前誤餐費、夜點費額度已達一般餐點消費水準以上，且行政院所定國內差旅費中膳雜費每日僅300至450元，是以本(80)年度仍維持現行標準」等語。又歷年物價指數升高，國內消費水平提升，並經被告與工會協商之結果，訂立現行夜點費制度：

「下午5時以後連續工作達4小時以上者，逾下午9時核給小夜點費(250元)，逾零時核給大夜點費(400元)……。」，是以將體恤勞工值夜之辛勞以及配合公司輪班制度，給與恩惠性、勉勵及獎勵之給與，故系爭夜點費發放起源確係為體恤勞工值夜生理所需所發放。又系爭夜點費發放目的自始未因時空更迭而有所變動，即不會因為當初為了體恤或獎勵勞工之目的，因其額度調整而有所變動其具有勉勵性及恩惠給與性質，因此系爭夜點費發放之初衷係滿足值夜勞工有進食需求，主管予以體恤而來，並非附加於勞工值夜提供勞務而額外予以對價之給付，因此大、小夜點費發放目的以觀，並不具勞務對價。又對應系爭夜點費發放條件之工作時間之勞工工作內容而言，小夜點費主要係以中班人員為主工作時間與環境與早班人員無異，比較現行便利超商、速食店及大賣場等之薪資條件，只有大夜班(即跨零時)人員之時薪才會比一般時段人員增加，再依社會一般通念，夜間11點前的工作環境與條件並不會對於勞工有任何構成特殊工作環境與時間。因此，原告主張系爭夜點費係為彌補勞工因於特殊工作環境、時間等特殊工作條件而增加的辛勞與負擔，並不足採信。且每位員工的職等、年資、薪資等薪給內容有所不同，若如原告所稱，系爭夜點費所繫之前提係勞務工作之條件與時間，員工自身的工作內容與薪給條件即應因其工作條件與時間有所不同，工資亦應因員工自身勞務提供內容不同而有所差別，即「同工同酬、不同工不同酬」，否則有違平等原則。然被告系爭夜點費給與係固定金額之發給，由此可知，系爭夜點費之給付與勞務提供非必然相關。綜上，從系爭夜點費沿革、目的、調整，乃至勞務內容差異性比較及工資平等性，均推知系爭夜點費實與勞務提供非必然相關，輔以被告發放系爭夜點費規則，其規定非上足4小時不得支領夜點費，亦可旁徵系爭夜點費與勞務提供之關聯性薄弱。是以，系爭夜點費給與純粹為被告單方、任意性給予，或勉勵性、恩惠性質的給付。且觀其系爭夜點費目的，原係體恤勞工而

來，縱認大夜點費與夜間勞務提供之工作條件與時間有關，亦應認為大夜點費實具有恩惠性、勉勵性給付與工資之勞務對價性之雙重性質，並非認為其具勞務對價性即排除其原有恩惠性之目的。是以，大夜點費於相當於小夜點費或1餐食物之價值範圍內，仍應認定具有被告單方面勉勵性、恩惠性質的給付，並不具工資之勞務對價性等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告均曾受僱於被告公司，並分別於附表「退休日期」欄所示之日退休，原告各於勞基法施行前、後之退休前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、小夜班及大夜班之3班輪流作業，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大、小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，雇主對輪值大、小夜班之勞工，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，以補貼相當於餐費額度之恩惠性、勉勵性給與。且額度歷經數次調整，調整次數、金額幅度與薪資無關，原僅有夜班人員領取大夜點費400元，嗣為獎勵勞工配合公司輪班制度，增加中班人員領取小夜點費250元，但夜點費發放目的自始未因時空更迭或額度調整而有所變動，並不具勞務對價。又中班人員的工作環境與條件並不會對於勞工有任何構成特殊工作環境與時間，益徵小夜點費之發放實為勉勵、鼓勵勞工配合公司輪班制度，並非因為此輪班所增加的勞務辛勞與負擔。再者，每位員工的職等、年資、薪資等薪給內容有所不同，若認夜點費所繫之前提係勞務工作之條件與時間，員工工資亦應因員工自身勞務提供內容不同而有所差別，否則有違平等原則，然被告公司夜點費給與係固定金額之發給，可見夜點費之給付與勞務提供非必然相關。另夜點費額度歷年調整之時間與幅度不一，其中幅度係參考國內差旅費中膳雜費及物價指數，非關員工薪資結構，益證夜點費與勞務提供非必然相關。是依夜點費沿革、目的、調整，乃至勞務內容差異性比較及工資平等性，均推知夜點費實與勞務提供非必然相

關，純粹為被告公司單方、任意性給予，或勉勵性、恩惠性質的給付，而不具工資之勞務對價性等語。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，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，係指核准退休時一個月平均工資」、「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，被告於原告退休核給退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎。被告對其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、退休前3個月及退休前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，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　14　　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　　14　　日

書記官　王智嫻

附表：

編號	姓名	退休日期	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	陳哲正	110年11月30日	勞基法施行前	15	退休前3個月	5,650元	247,000元	110年12月31日
			勞基法施行後	30	退休前6個月	5,408.3333元		
2	高銘宏	110年11月30日	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	4,900元	223,208元	110年12月31日
			勞基法施行後	32.5	退休前6個月	4,983.3333元		
3	許河岳	110年12月13日	勞基法施行前	13.83333	退休前3個月	5,150元	249,671元	111年1月13日
			勞基法施行後	31.16667	退休前6個月	5,725元		
4	戴仲哲	110年12月19日	勞基法施行前	10.33333	退休前3個月	5,066.6667元	232,622元	111年1月19日
			勞基法施行後	34.66667	退休前6個月	5,200元		
5	陳貴榮	110年11月30日	勞基法施行前	16.16667	退休前3個月	5,283.3334元	238,231元	110年12月31日
			勞基法施行後	28.83333	退休前6個月	5,300元		
6	劉啟昇	110年12月31日	勞基法施行前	7.5	退休前3個月	5,150元	226,125元	111年1月31日
			勞基法施行後	37.5	退休前6個月	5,000元		