臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第234號

原　　告　彭坤泉
　　劉森泉
　　陳華淼
　　邱雲光
　　張正郎
　　劉照堂
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　李玲玲律師
　　林若馨律師
　　陳星宇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年11月17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，並各自附表「舊制年資結清轉換日期/退休日期」欄所示日期與被告結算舊制退休金年資或退休。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退休金。惟被告於原告退休或結清舊制年資時，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（民國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：本件夜點費制度源起於被告自40年間訂定實施「中國石油股份有限公司高雄港輸油站工員加班及報支誤餐費夜點費辦法」及50年間訂定實施「中國石油股份有限公司高雄煉油廠夜點費點心費值宿費支給辦法」，均係基於體恤夜間工作勞工（含夜班輪值人員、夜間加班及值夜間安管人員）之辛勞及體力消耗，除正常發給工資及加班費外，另提供牛奶、點心等食物供員工食用，嗣因被告所屬單位分散各地，致提供食物夜間點心執行困難，且各地員工對於食物夜點口味不同，意見紛歧，遂由各單位比照誤餐費，以點心費或夜點費名義改發給員工金額，由夜間工作勞工自行購買食物攜至工作場所用餐，以補充體力。是被告夜點費制度早於73年勞基法施行前即已實施，員工於夜間工作已依法核發薪資（含加班費），並額外提供食物供員工食用，嗣後改以發放金額代替，勞基法施行後，被告即依法核給薪資、加班費，且仍繼續額外發給夜點費，足認夜點費發放目的為體恤夜間工作員工辛勞之福利措施，非勞務之對價，亦不因固定

發放，而變更其獎勵恩惠給與性質。又依被告77年10月5日㈦油人00000000號函文內容可知，係就輪班福利、輪班津貼分別制訂，實務上認輪班津貼為工資之一部，足證夜點費屬輪班福利而非工資，否則無須分別且重複訂定制度。至勞基法施行細則於94年6月14日修正時，雖將原第10條第9款之「夜點費」、「誤餐費」刪除，然並非逕認夜點費、誤餐費即具工資性質，依改制前行政院勞工委員會94年6月20日勞動2字第0940032710號函釋意旨，夜點費是否為工資，仍需視是否符合勞務對價性、給與經常性二要件，不可一概而論等語置辯。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，並於附表「舊制年資結清轉換日期/退休日期」欄所示日期退休或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，原告退休或結清前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、晚班，三班輪流作業（早班上午8時至下午4時、午班下午4時至午夜0時、晚班午夜0時至上午8時）。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）。再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，佐以原告每月雖因有無值班及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，此有原告提出之工作人員薪津表在卷可參（卷第53至57、61至71、75至85、89至99、103至113、117至127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.被告雖辯稱其夜點費制度早於73年勞基法施行前即已實施，員工於夜間工作已依法核發薪資及加班費，系爭夜點費乃額外提供食物供員工食用，嗣後改以發放金錢代替，發放目的為單純體恤夜間工作員工辛勞之福利措施，屬恩惠性、勉勵性給與，非勞務對價，亦不因固定性質發放，即認系爭夜點費為工資之一部。況被告就輪班福利、輪班津貼係分別制訂，實務上認輪班津貼為工資之一部，足證夜點費屬輪班福利而非工資，否則無須分別且重複訂定制度等語。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與均屬之，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，業經本院認定如前，且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，或是否需依公司內部規範、設定條件申報請領，或公司設定之制度名稱，推認該等給付非屬工資。被告上開所辯，並不可採。

4.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，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，而被告於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，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。

5.綜上，系爭夜點費之給付因具有勞務對價性、經常性，而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.按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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款分別定有明文。

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，則被告於原告退休或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201至202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　　11　　月　　30　　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　　11　　月　　30　　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/元）		應補發退休金（新臺幣/元）	利息起算日（民國）
1	彭坤泉	111年4月27日（自願退休）	勞動基準法施行前	11.00000	退休前3個月	5,850.0000	254,183	111年5月27日
			勞動基準法施行後	34.00000	退休前6個月	5,583.3300		
2	劉森泉	111年6月30日（自願退休）	勞動基準法施行前	13.00000	退休前3個月	5,900.0000	239,100	111年7月30日
			勞動基準法施行後	32.00000	退休前6個月	5,075.0000		
3	陳華淼	111年5月31日（屆齡退休）	勞動基準法施行前	6.66667	退休前3個月	4,167.0000	216,316	111年6月30日
			勞動基準法施行後	37.83333	退休前6個月	4,983.3300		
4	邱雲光	109年7月1日（結清）	勞動基準法施行前	3.00000	結清前3個月	5,383.3300	204,596	109年7月31日
			勞動基準法施行後	35.50000	結清前6個月	5,308.3300		
5	張正郎	109年7月1日（結清）	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,650.0000	197,708	109年7月31日
			勞動基準法施行後	36.50000	結清前6個月	5,416.6700		
6	劉照堂	109年7月1日（結清）	勞動基準法施行前	4.00000	結清前3個月	5,016.6700	205,992	109年7月31日
			勞動基準法施行後	37.00000	結清前6個月	5,025.0000		