臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第238號

原　　告　許金英
　　吳連生
　　賴榮富
　　林景霖
　　黃茂盛
　　黃福慶
　　尤俊程
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12月6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。

本判決第一項得假執行。但被告如分別以附表「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：原告許金英、吳連生、賴榮富、林景霖、黃茂盛、黃福慶及尤俊程均係被告台灣中油股份有限公司員工，原告尤俊程已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，原告許金英等6人則各於如附表「退休日期」欄所示日期退休，其等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。因原告7人任職期間，皆有參與

被告公司全天候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，被告公司對實際輪值大、小夜班之員工，按輪值大、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），員工如有代班或請假，則歸代班人領取。系爭夜點費為每月固定領取常態工作中可得支領之給與，與一般公司應付臨時性業務需求，偶一為之的情形有別，屬經常性給付，且依兩造勞動契約內容，均有依被告公司規定輪值大、小夜班之作業需要，被告公司因此發給系爭夜點費，自與勞工提供勞務行為有對價關係，系爭夜點費應為勞基法第2條第3款所定工資。然被告公司未將系爭夜點費計入平均工資計算退休金或計算舊制年資結清之退休金，致原告7人所領退休金短少給付各如附表「應補發退休金」欄所示之金額。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，被告公司應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告公司應自如附表所示「利息起算日」負給付遲延之責。為此，依勞基法第55條第1項第1款、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款之規定，提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：如文主第1項所示。

二、被告則以：夜點費係源自被告公司設置臺灣油礦探勘處，於38年3月1日由該處處長簽准以夜間膳食津助，該處於41年11月4日以台探總(41)字第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，足見被告公司發放夜點費初始係考量值夜班之勞工有進食必要，本於體恤值夜班勞工辛勞之目的，補貼相當於餐費額度之恩惠

性、勉勵性給與。又夜點費額度歷經數次調整，調整次數、金額幅度與薪資無關，原僅發放與夜班人員（即目前夜班晚間11時15分至翌日上午8時15分，領取大夜點費400元），惟為獎勵勞工配合公司輪班制度，嗣後增加小夜點費制度（即中班人員下午4時15分至晚間11時15分，領取小夜點費250元），益徵夜點費屬恩惠性、勉勵及獎勵之給與。夜點費發放目的未因時空更迭變動，並非附加於勞工值夜提供勞務而額外給與對價之給付，且小夜點費以中班人員為主，工作時間、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，亦僅有跨零時之大夜班人員時薪較一般時段人員增加，依社會通念，夜間11時前之工作環境與條件不會對勞工構成任何特殊工作環境與時間，可知夜點費之發放非因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勞務辛勞與負擔。又每位員工職等、年資、薪資內容不同，工資應依勞務提供內容不同而有差別，即同工同酬、不同工不同酬，否則違反薪資平等原則，然被告公司發放夜點費之金額固定，歷年調整時間與幅度不一，幅度並參考國內差旅費中膳雜費及物價指數，非關員工薪資結構，與勞務提供非必然相關，且非上足4小時不得支領夜點費，亦可認定夜點費與勞務提供之關聯性薄弱。退步言之，大、小夜點費亦應區分其性質，小夜點費係以中班人員為對象，工作時間與條件與一般正常上班時間無異，故小夜點費非彌補勞工因特殊工作條件及環境之補償性給付，而係屬被告公司勉勵性、恩惠性質的給付，不具工資之勞務對價性，縱認大夜點費與夜間勞務提供之工作條件與時間有關，亦未排除其原有恩惠性之目的，是大夜點費於相當小夜點費或一餐食物之價值範圍內，仍應認定係被告公司單方面勉勵、恩惠性質之給付，不具勞務對價性，自不應將之計入平均工資以計算退休金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

㈠原告7人均受僱於被告公司，原告許金英（員工編號717614）

係任職石化事業部前鎮儲運所業務管理組員工，原告吳連生（員工編號738000)係任職林園廠供水工場員工，原告賴榮富（員工編號740501)係任職林園廠四輕組員工，原告林景霖（員工編號732231)係任職林園廠公用組供水工場員工，原告黃茂盛（員工編號241628)係任職林園廠西儲課員工，原告黃福慶（員工編號724203)係任職林園廠電工課員工，原告尤俊程（員工編號741850)係任職林園廠西區發電工場員工。又原告尤俊程於109年7月1日結清舊制退休金，而原告許金英等6人未參與被告公司舊制年資結清，該6人並各自如附表「退休日期」欄所示日期屆齡或自願退休。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7人退休（結清）前3個月、6個月經被告公司核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載。

㈡被告公司作業方式為24小時全天候開工，採早班、小夜班、大夜班三班輪流作業。輪值時間日班為上午8時15分至下午4時15分，小夜班為下午4時15分至晚間11時15分，大夜班為晚間11時15分至翌日上午8時15分。各班工作性質相同，服勤時間不同，原告7人任職期間需輪班。

㈢被告公司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被告公司發給之「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被告公司前發給原告7人之退休金並未將系爭夜點費計入其等之平均工資，如夜點費屬平均工資之一部，則原告7人短少之退休金差額、法定遲延利息均如附表「應補發退休金」欄所示。

四、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」指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。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。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。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.經查，原告7人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，被告公司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7人之工作型態屬於24小時分三班，且區分輪值大、小夜班，被告公司始給付原告7人系爭夜點費，佐以原告7人每月雖因有無值班、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7人提出之夜點費資料附卷可參（見本院卷第21頁），顯見原告7人在職期間輪值大、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。雖系爭夜點費金額固定，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.被告固以：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，足認夜點費之給付與勞務提供不具對價性等語為辯。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，被告公司給付內容之變動，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質。而原告7人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，已如前述。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、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。被告公司前開所辯，自難憑採。

4.被告另辯稱：中班人員工作環境與條件與日班無異，應認小夜點費之發放屬勉勵性、恩惠性之給付，而大夜點費於相當於小夜點費或一餐食物之價值範圍內，仍應認定具有勉勵性、恩惠性質的給付，並不具有勞務對價性云云。惟依被告公司所述，小夜班為下午4時15分至夜間11時15分，下班時已近午夜12時，顯已超過一般正常上班時間，足見不論大、小夜班均與日班具有特殊差異性之工作條件，亦會加重輪值大、小夜班員工之生理負擔。而衡諸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，顯與日間工作環境有異，又夜點費既針對夜間勞工工作者發放，難謂非屬特殊工作條件，自無從以現今商業型態多至晚間歇業，逕認夜點費非屬特殊工作條件之勞務對價。況早、午、晚班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，並未限制雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，得對於在該夜間時段工作者給予較高薪資之對價義務。此外，被告公司所提供之工作態樣雖係三班輪班制，然工資之認定，既以勞工提供勞務與雇主支付報酬之對價性為依據，且中班（小夜點費）與日班輪值之工作環境或內容仍屬有異，則被告公司抗辯以中班（小夜點費）與日班輪值工作環境或內容無異，認中班夜點費不具勞務對價性，亦難認有據。

5.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7人工資之一部分，並應列入平均工資計算退休金，堪以認定。

㈡原告7人請求被告公司補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，業經本院認定如前，被告公司對於如將系爭夜點費列入平均工資計算，則原告7人短少之退休金差額分別如附表「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息各自附表「利息起算日」欄所載日期起算等節，均無爭執，則原告7人依前揭規定請求被告公司應給付各如附表「應補發退休金」欄所示之退休金差額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告7人依勞基法第55條第1項第1款、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款之規定，請求被告公司分別給付如附表「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，職權宣告被告公司預供擔保後，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提證據，經核與判決結果均無影響，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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　饒佩妮

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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　　12　　月　　22　　日

書記官　史萱萱

附表：

編號	姓名	退休日期（民國）	結算日期（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	許金英	110年10月31日	無	勞基法施行前	20.33333	退休前3個月	2,833.3334	123,389	110年12月1日
				勞基法施行後	24.66667	退休前6個月	2,666.6667		
2	吳連生	111年4月13日	無	勞基法施行前	11.50000	退休前3個月	5,166.6667	252,042	111年5月14日
				勞基法施行後	33.50000	退休前6個月	5,757.0000		
3	賴榮富	111年2月11日	無	勞基法施行前	10.50000	退休前3個月	5,366.6667	246,100	111年3月14日
				勞基法施行後	34.50000	退休前6個月	5,500.0000		
4	林景霖	111年3月20日	無	勞基法施行前	13.50000	退休前3個月	5,100.0000	229,500	111年4月20日
				勞基法施行後	31.50000	退休前6個月	5,100.0000		
5	黃茂盛	111年4月8日	無	勞基法施行前	6.00000	退休前3個月	5,900.0000	269,400	111年5月9日
				勞基法施行後	39.00000	退休前6個月	6,000.0000		
6	黃福慶	110年6月30日	無	勞基法施行前	16.33333	退休前3個月	1,866.6667	91,644	110年7月31日
				勞基法施行後	28.66667	退休前6個月	2,133.3334		
7	尤俊程	無	109年7月1日	勞基法施行前	8.33333	結清前3個月	5,033.3334	224,056	109年8月1日
				勞基法施行後	36.66667	結清前6個月	4,966.6667		