臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第241號

原　　告　戴祖榮
　　林漢雄
　　陳清祥
　　李慶育
　　陳龍憲
　　李松翰
　　王綠竹
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　張永昌律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年12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，及各自如附表「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，但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均任職於被告公司，其中原告王綠竹於如附表「退休/結清日期」欄所示日期與被告公司結清勞退舊制退休金年資，原告戴祖榮、林漢雄、陳清祥、李慶育、陳龍憲、李松翰則分別如附表「退休/結清日期」欄所示日期退休。原告任職期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告公司廠區之日班、小夜班、大夜班等三班輪流作業，各班

工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告公司並依輪值大夜班、小夜班等內容，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，自屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資，而為原告工資之一部分。原告與被告公司結清勞退舊制年資退休金或給付退休金時，被告公司未將系爭夜點費計入原告平均工資計算，致分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，被告公司並應自附表所示利息起算日，對原告分別負給付遲延之責。為此，依勞基法第55條第1 項、第3項、第84條之2、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、廢止前之台灣省工廠工人退休規則（於民國89年9 月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，提起本訴等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：系爭夜點費是否屬於工資之一部，應依個案認定是否符合「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給與」二要件，縱有經常性之給與，如僅係勉勵、恩惠性質，仍難認屬於工資。被告公司臺灣油礦探勘處員工早在38年1月24日即以夜班時間冗長需夜膳以維員工體力而利於工作，惟因員工經濟情況窘苦不能自行負擔等語為由，簽請核准予以夜間膳食津助；又於同年2月26日以米價激漲員工膳食難以維持為由，再簽准回溯自同年2月1日起准予夜間膳食津助；該處並於41年12月2日就上開鑽井工值夜班繼續8小時可支領餐費之適用範圍，自午夜至翌日上午繼續8小時，擴大至午夜繼續8小時；復於42年7月27日將經濟部42年7月18日所為應以支出憑證單據做為系爭夜點費報銷憑證之令示轉知所屬員工。嗣臺灣油礦探勘處於49年12月13日訂頒「臺灣油礦探勘處夜班工作人員發給夜點費辦法、於61年2月19日修正，改以發放

定額食物代金之方式給與夜點費；復於69年2月1日訂定「臺灣油礦探勘總處夜班工作人員夜點費支給標準表」，後系爭夜點費發放金額迭經多次調整，且被告公司發放予員工之誤餐費亦係隨同小夜班之夜點費額調幅調整。是自系爭夜點費之演變歷程可知，系爭夜點費之給與，乃係由食物津貼演變而來，其金額並隨物價指數而調整，並不因員工本薪高低、或工作種類、工作複雜性、年資、級職等不同而有差異，且於例假、休假日工作者，亦不加倍發給，與加班費之計算方式顯不相同，足見系爭夜點費並不具勞務對價性，而係被告公司為體恤勞工於夜間工作及為鼓勵員工不排斥夜間工作而單方制定之恩惠性給與；再者，系爭夜點費只需符合輪班人員夜點費報支規定要件即可請領，即輪值小夜班、大夜班員工另給予夜點費250元、400元，並非以特定工作為限，足見系爭夜點費不具經常性，故系爭夜點費不應列為工資計算。且經濟部國營事業委員會亦曾函釋，所謂之夜點費屬被告公司為鼓勵及感念員工上夜間班之辛勞所給之點心費，屬福利性措施，與夜勤津貼乃屬二義，而被告公司為國營事業，受經濟部之監督，亦稟此辦理與員工工資事項，原告受雇於被告公司多年，應明確知悉上開經濟部之函釋內容，及被告公司數十年來之工資計算方式，且對於任職期間各項以工資計算之獎金，亦未見原告主張核算有誤，原告退休後再為主張退休金之差額，有違誠信原則。又勞基法施行細則第10條第9款刪除該「夜點費」或「誤餐費」理由係於勞基法訂立後，為避免事業單位將具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，使有關夜點費或誤餐費是否為工資，回歸個案認定；然被告公司早於勞基法頒布施行前即發放夜點費予事業輪班員工，並非係為規避平均工資之給付責任方將部分支付予員工之津貼改為夜點費名義。被告公司與員工訂立勞務契約之初，即考量被告公司之工作性質，並反應於約定之工資上，系爭夜點費之支付實非係因有何員工勞務額外付出而發放，

而係屬體恤員工夜間工作之進食需求所為之恩惠性給與，並非工資等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告均為被告公司之員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，被告公司均按原告輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

（二）原告分別於如附表「退休/結清日期」欄所示日期結清勞退舊制年資，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。被告公司之前發給原告之舊制退休金，並未將夜點費計入原告之平均工資計算。

（三）如應將夜點費計入平均工資計算退休金，原告所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表所載。

四、本件爭點為：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

（二）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

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，被告公司之作業方式為24小時全天候開工，採固定之三班輪值制，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，被告公司按實際值勤員工輪值發給之大夜班400元、小夜班250元夜點費，為兩造所不爭執，足認原告之工作型態屬於24小時分三班且區分輪值大、小夜班，被告公司始給付原告夜點費。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，原告所領取之夜點費金額雖固定，且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，故夜點費實屬原告即勞工於特定工作條件下，固定常態可取得之工作報酬，而非被告公司為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，自已該當給與經常性之要件。況此種雇主因特殊工作條件而對勞工所發放之給付，本質上自應認為係原告於該值班時段從事工作之勞務對價。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，一般勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就被告公司即雇主而言，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，被告公司對輪值大、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。而夜點費既為輪值大、小夜班之原告即勞工所獨有，且係以原告實際輪值工時為計算基準，

顯與原告提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。兩造就特定工作時段可多領得系爭夜點費之勞動條件達成協議，並因此成為原告於一般情形下經常可以領得之給付，則系爭夜點費既為勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2條第3款規定，即應屬於工資之性質。

3. 被告公司辯稱依系爭夜點費之沿革、目的、調整可知為恩惠性給與，為替代食物發給之福利性措施，且無論原告之工作單位、薪點為何，系爭夜點費之數額均無不同未如勞基法第39條有加倍發給之情，故不具勞務對價關係等語。惟查，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。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，故被告公司此部分抗辯，自非可採。

4. 被告公司復辯稱其為國營事業，受經濟部監督，依經濟部國營事業委員會於88年9月7日函釋系爭夜點費不應列為工資計算，原告知悉上情及歷來工資之計算方式，未見原告主張核算有誤，現再為主張退休金差額，有違誠信原則等語。惟查，被告公司雖為經濟部所屬國營事業，然原告為

被告公司僱用之勞工，自有勞基法之適用，而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，經濟部所訂其所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，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，仍以勞基法之規定為據，則被告公司援引經濟部88年之函釋，自非可採。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，本不受經濟部函釋之拘束，又兩造就特定工作時段可多領得系爭夜點費之勞動條件達成協議，業如前述，則原告據以主張請求退休金差額，僅係行使其法律上權利，並無違反誠信原則，故被告公司此部分所辯，尚非可採。

5. 被告公司又辯稱修正刪除勞基法施行細則第10條第9款之夜點費或誤餐費規定，嗣有關夜點費及誤餐費是否為工資，應個案認定，系爭夜點費早於勞基法頒布施行前即發放，被告公司並非為規避工資給付責任而巧立夜點費之名目，系爭夜點費係屬恩惠性給與等語。經查，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，無論以現金或實物等方式之經常性給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內。因此，縱使夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，然兩造於成立勞動契約時，就原告而言，認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項夜點費給付，被告公司亦係明確認知在原告提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，足見雙方就此給付應已有共識及合意。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，夜點費是否屬於工資仍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，業已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，自不因被告公司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，被告公司此部分抗辯，亦非可採。

6. 綜上，原告主張系爭夜點費為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金，為有理由，應屬可採。

（二）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，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，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。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。又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款分別訂有明文。

2.系爭夜點費既為勞基法第2條第3款規定之工資，被告公司於核給勞退舊制退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又被告公司應分別給付原告各如附表「應補發退休金」欄所示退休金差額，及如附表「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，為兩造所不爭執，則原告依上開規定，請求被告公司給付納入系爭夜點費後計算平均工資如附表所示之退休金差額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、勞退條例第11條、退休規則第9條第1款等規定，請求被告公司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，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。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，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　112　　年　　1　　月　　5　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓　名	退休/結清日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新台幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	戴祖榮	111年6月30日（退休）	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	5,366.6667元	244,750元	111年7月31日
			勞基法施行後	32.5	退休前6個月	5,466.6667元		
2	林漢雄	111年6月30日（退休）	勞基法施行前	4	退休前3個月	5,400元	211,842元	111年7月31日
			勞基法施行後	37	退休前6個月	5,141.6667元		
3	陳清祥	111年6月30日（退休）	勞基法施行前	6	退休前3個月	5,250元	211,075元	111年7月31日
			勞基法施行後	33	退休前6個月	5,441.6667元		
4	李慶育	111年6月30日（退休）	勞基法施行前	10.5	退休前3個月	5,883.3333元	260,150元	111年7月31日
			勞基法施行後	34.5	退休前6個月	5,750元		
5	陳龍憲	111年6月30日（退休）	勞基法施行前	0	退休前3個月	2,416.6667元	90,958元	111年7月31日
			勞基法施行後	37	退休前6個月	2,458.3334元		
6	李松翰	111年7月1日（退休）	勞基法施行前	0.33333	退休前3個月	5,983.3333元	243,939元	111年8月1日
			勞基法施行後	44.66667	退休前6個月	5,416.6667元		
7	王綠竹	109年7月1日（結清）	勞基法施行前	13.16667	退休前3個月	3,750元	157,874元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.83333	退休前6個月	3,408.3333元		