臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第12號

原　　告　黃健智
　　吳圳豐
　　沈漢宗
　　蕭榮富
　　王元良
　　丁耀輝
　　葉司郎
　　江順成
　　江銘忠
共　　同
訴訟代理人　嚴天琮律師
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　溫佳萱

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告黃健智新臺幣110,925元、原告吳圳豐新臺幣166,347元、原告沈漢宗新臺幣209,666元、原告蕭榮富新臺幣117,187元、原告王元良新臺幣130,402元、原告丁耀輝新臺幣131,625元、原告葉司郎新臺幣163,096元、原告江順成新臺幣110,000元、原告江銘忠新臺幣116,996元，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎、江順成、江銘忠等其餘之訴均駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由原告黃健智負擔0.3%、原告吳圳豐負擔3.8%、原告沈漢宗負擔2.2%、原告蕭榮富負擔0.4%、原告王元良負擔1%、原告葉司郎負擔1.5%、原告江順成負擔2.1%、原告

江銘忠負擔2.7%，餘由被告負擔。

本判決第1項，得假執行。但被告如分別以新臺幣110,925元、新臺幣166,347元、新臺幣209,666元、新臺幣117,187元、新臺幣130,402元、新臺幣131,625元、新臺幣163,096元、新臺幣110,000元、新臺幣116,996元，各為原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、丁耀輝、葉司郎、江順成、江銘忠預供擔保後，得免為假執行。

原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎、江順成、江銘忠等其餘假執行聲請均駁回。

事實及理由

甲、程序方面

壹、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條著有規定。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項定有明文。第按依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減縮、擴張聲明。

貳、查原告等先則起訴請求被告分別給付如附表一所示之金額及其法定遲延利息。繼於民國111年4月6日（本院收文日期）提出民事變更訴之聲明狀表示，請求被告分別給付如附表二所示之金額及其法定遲延利息，有民事起訴狀、民事變更訴之聲明狀等在卷可憑，自堪信為真實。則原告吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良均將原請求之金額減少，然訴訟標的不變，核屬減縮訴之聲明，揆諸前開說明，自均應予准許。

乙、實體方面

壹、原告主張：

一、原告等先後受雇於被告，除每月應領薪資外，被告復按月依夜間輪班次數額外給付原告等符合勞動基準法（下稱勞基法

）第2條第3款所謂工資之「夜點費」等經常性給與。然被告於109年7月1日結清原告等舊制年資退休金時，均未將系爭夜點費計入工資以計算平均工資與退休金，爰依勞基法第55條、勞工退休金條例第11條第1、3項等規定，請求被告分別給付如附表二所示退休金差額及法定遲延利息。

二、系爭夜點費為工資之一部分，應納入平均工資計算退休金：

（一）勞基法第2條第3款規定工資，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。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。若對勞工所為之給與非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，則非工資（最高法院100年度台上字第801號裁判要旨參照）。另依勞基法第55條第2項、第2條第3、4款等規定可知，勞基法所謂之工資，應包括下列條件：（1）由雇主給付勞工；（2）勞工因工作所獲得之對價；（3）須為經常性之給與。前開所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言。亦即，為雇主企業內之制度，雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，因為在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之

義務。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍內。又所稱因工作所獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即應認定為工資。此對照勞基法第2條第1款之「從事工作獲致工資」及民法第482條關於僱傭契約之定義提及「一方為他方服勞務，他方給付報酬」之條文文義即可得知。至何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，應探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主是否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬不以工資名義，而改用其他名義規避該給付計入平均工資內。如雖給付名稱為夜點費，然若非屬偶然發生之費用或非屬供作勞工可得之點心費用，如勞基法施行細則第10條第9款規定「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費」等偶然發生、為不定期給與之費用者，難認可排除於工資項目外。

（二）被告之員工作業方式係依不同部門分別採3班制及2班制，其中3班制採24小時3班之常態輪班制度，分為日班、小夜班、大夜班；而2班制，分為早班及午班。如輪值小夜班（3班制）與午班（2班制）即可領取新臺幣（下同）250元之夜點費、輪值大夜班（3班制）可領取400元之夜點費，因輪班之原因，原告每日上班時間皆不同，在一般人週休2日或國定假日時間，只要碰到預先排定之輪值時間都要上班，不會因原告係在國定假日上班而使原告假日工作薪水成為加班費（2倍計價），即原告不能要求加倍發給加班費。而上開輪班制型態，原告固可領取大夜點費及小夜點費，然加班費之發放時間與金額卻不固定，因無法事

先預知何時加班與加班時間之多寡，全憑公司事務繁複程度決定是否加班，故就「經常性」而言，原告領取系爭夜點費之經常性或固定性頻率均較加班費高，被告既承認加班費為平均工資之一部分，則基於舉輕明重法理，系爭夜點費更應屬平均工資之一部分。

（三）被告所發給之系爭夜點費，針對輪值大、小夜班之員工依序給與固定之250元、400元，並不因工作內容、職階而有差別，若未實際值班則不得領取，係以與勞務之提供密切相關之特殊工作條件及工作時間即夜間為給付前提，依一般觀念可認為係雇主直接對於特殊工作環境、時間提供勞務之勞工之酬庸，屬勞工提供勞務之對價。且輪值大、小夜班領取系爭夜點費又已成為固定工作制度，故系爭夜點費之給與已成為兩造因特定工作條件所形成固定常態工作中可領取之給與，為原告因經常性提供勞務所得之勞務對價，非應付臨時性業務需求而偶而發放之款項。系爭夜點費亦非供員工購買宵夜、點心之用，否則豈有因輪值大、小夜班而有金額達1倍之多之差異，顯係因輪值大夜班較輪值小夜班更不利勞工生活及健康，為報償其提供勞務相異之辛勞程度而給與不同金額之核價，足徵夜點費確實為勞務之對價，自屬勞基法第2條第3款規定之工資。

三、故原告等均得依勞基法第55條與勞工退休金條例第11條第1項、第3項等規定，請求被告分別給付如附表二所示之退休金差額及法定遲延利息，茲分別說明如下：

（一）原告黃健智部分：

1、被告於109年7月1日結清原告黃健智之舊制年資，自原告黃健智受雇之日起至勞基法實施前，退休基數為1.5，以結清舊制年資前3個月夜點費平均3,167元計算，被告應補發原告黃健智退休金差額計4,751元（計算式：3,167元×1.5＝4,751元）。

2、原告黃健智自勞基法實施後之退休基數為37.5，以結清舊制年資前6個月夜點費平均2,958元計算，被告應補發原告

黃健智退休金差額計110,925元（計算式：2,958元x37.5＝110,925元）。

3、故被告共應補發原告黃健智之退休金差額共115,676元（計算式：4,751元＋110,925元＝115,676元）。

（二）原告吳圳豐部分：

1、被告於109年7月1日結清其舊制年資，其自受雇之日起至勞基法實施前，退休基數為11.16667，以結清舊制年資前3個月夜點費平均4,916.67元計算，被告應補發原告吳圳豐之退休金差額計54,902.8元（計算式：4,916.67元x11.16667＝54,902.8元）。

2、原告吳圳豐自勞基法實施後之退休基數為33.83333，以結清舊制年資前6個月夜點費平均4,916.67元計算，被告應補發原告吳圳豐之退休金差額計166,347.3元（計算式：4,916.67元x33.83333＝166,347.3元）。

3、故被告應補發原告吳圳豐退休金差額共221,250元。

（三）原告沈漢宗部分：

1、被告於109年7月1日結清原告沈漢宗之舊制年資，自原告沈漢宗受雇之日起至勞基法實施前止，退休基數為5.5，以結清舊制年資前3個月夜點費平均5,666.67元計算，被告應補發原告沈漢宗之退休金差額計31,166.685元。

2、原告沈漢宗自勞基法實施後之退休基數為37，以結清舊制年資前6個月夜點費平均5,666.67元計算，被告應補發原告沈漢宗之退休金差額計209,666.79元。

3、故被告應補發原告沈漢宗之退金差額共240,834元。

（四）原告蕭榮富部分：

1、被告於109年7月1日結清原告蕭榮富之舊制年資，自原告蕭榮富受雇之日起至勞基法實施前，退休基數為1.5，以結清舊制年資前3個月夜點費平均3,416.67元計算，被告應補發原告蕭榮富之退休金差額計5,125.005元。

2、原告蕭榮富自勞基法實施後之退休基數為37.5，以結清舊制年資前6個月夜點費平均3,125元計算，被告應補發原告

蕭榮富之退休金差額計117,187.5元。

3、故被告應補發原告蕭榮富之退休金差額共122,313元。

（五）原告王元良部分：

1、被告於109年7月1日結清原告王元良舊制年資，自原告王元良受雇之日起至勞基法實施前，退休基數為3.83333，以結清舊制年資前3個月之夜點費平均3,666.67元計算，被告應補發原告王元良之退休金差額計14,055.556元。

2、原告王元良自勞基法實施後之退休基數為38.16667，以結清舊制年資前6個月夜點費平均3,416.67元計算，被告應補發原告王元良之退休金差額計130,402.916元。

3、故被告應補發原告王元良之退休金差額共144,459元。

（六）原告丁耀輝部分：

1、被告於109年7月1日結清原告丁耀輝之舊制年資，自原告丁耀輝受雇之日起至勞基法實施前，退休基數為0，被告應補發原告丁耀輝之退休金差額計0元。

2、原告丁耀輝自勞基法實施後之退休基數為39，以結清舊制年資前6個月夜點費平均3,375元計算，被告應補發原告丁耀輝之退休金差額計131,625元（計算式：3,375元x39＝131,625元）。

3、故被告應補發原告丁耀輝之退休金差額共131,625元。

（七）原告葉司郎部分：

1、被告於109年7月1日結清原告葉司郎之舊制年資，自原告葉司郎受雇被告之日起至勞基法實施前，退休基數為5，以結清舊制年資前3個月夜點費平均4,417元計算，被告應補發原告葉司郎退休金差額計22,085元（計算式：4,417元x5＝22,085元）。

2、原告葉司郎自勞基法實施後之退休基數為38，以結清舊制年資退休前6個月夜點費平均4,292元計算，被告應補發原告葉司郎之退休金差額計163,096元（計算式：4,292元xx38＝163,096元）。

3、故被告應補發原告葉司郎之退休金差額共185,181元（計

算式：22,085元＋163,096元＝185,181元）。

（八）原告江順成部分：

1、被告於109年7月1日結清原告江順成之舊制年資，自原告江順成受雇被告之日起至勞基法實施前，退休基數為8.33333，以結清舊制年資前3個月夜點費平均3,667元計算，被告應補發原告江順成退休金差額計30,558元（計算式：3,667元x8.33333＝30,558元）。

2、原告江順成自勞基法實施後之退休基數為36.66667，以結清舊制年資退休前6個月夜點費平均3,000元計算，被告應補發原告江順成退休金差額計110,000元（計算式：3,000元x36.66667＝110,000元）。

3、故被告應補發原告江順成之退休金差額共140,558元（計算式：30,558元＋110,000元＝140,558元）。

（九）原告江銘忠部分：

1、被告於109年7月1日結清原告江銘忠之舊制年資，自原告江銘忠受雇被告之日起至勞基法實施前，退休基數為11.16667，以結清舊制年資前3個月夜點費平均3,500元計算，被告應補發原告江銘忠退休金差額計39,083元（計算式：3,500元x11.16667＝39,083元）。

2、原告江銘忠自勞基法實施後之退休基數為33.83333，以結清舊制年資退休前6個月夜點費平均3,458元計算，被告應補發原告江銘忠之退休金差額計116,996元。

3、故被告應補發原告江銘忠之退休金差額共156,079元（計算式：39,083元＋116,996元＝156,079元）。

（十）系爭夜點費既為勞基法第2條第3款所規定之工資，則被告於原告等退休或結清勞退舊制年資時，自應將之列入平均工資之計算基礎，原告等爰分別依前開規定，請求被告給付前開金額及如附表二編號1至9「利息起算日」欄所載日期起算之法定遲延利息。

四、對被告抗辯之陳述：

（一）系爭夜點費具勞務對價性與經常性給與之性質，而應計入

系爭平均工資計算，業如前述。

（二）被告雖辯稱系爭夜點費不具勞務工作之對價；與其為經濟部所屬國營事業，原告則為國營事業之員工，是原告之薪資待遇應適用國營事業管理法云云。然：

1、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，而勞基法第1條乃強制規定，是必須其他相關法令之勞動條件高於勞基法所規範之內容時，始有優先適用之餘地，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，是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，或勞資團體協約約定，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件抵觸，該抵觸部分即均不得再援引適用，自應以勞基法之規定為據，而系爭夜點費明顯具經常性及勞務對價性，已如前述，被告自不得將同屬法定工資性質之系爭夜點費排除於平均工資外。

2、系爭夜點費既具經常性給與及勞務對價性而應計入平均工資，已如前述，是被告前開抗辯顯不足採。

（三）被告另辯稱原告等已簽立系爭年資結清協議書（下稱協議書），原告等再為請求有違誠信原則云云。然：

1、自系爭協議書第1條可知，被告不得以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清。系爭夜點費既為勞基法第2條第3款所規定之工資，被告於結清原告之舊制年資退休金時，未將系爭夜點費納入平均工資計算，即有違前開勞基法規定，依前開協議，自亦應依勞基法規定標準，補給原告系爭結清舊制年資之退休金差額。

2、系爭協議書第2條約定部分，被告之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」僅在確保原告可獲得工資之計算基準，並不排除原告依其他法令可獲得之工資，不得以此推認原告已同意捨棄將系爭夜點費列入平均工

資之範圍。

3、系爭協議書第10條載明未盡事宜，悉依我國相關法律辦理。系爭夜點費應列入平均工資範圍，且兩造於結清舊制年資時，被告表示系爭夜點費部分，要原告循法律途徑訴訟請求，故原告自得請求被告給付系爭退休金差額。

五、並聲明：（一）被告應給付原告如附表二「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）訴訟費用由被告負擔。（三）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

一、被告對原告等為被告公司之員工，均已按勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2辦理舊制結清，被告在結清年資時，並未將夜點費納入平均工資計算等事實不爭執。若認原告之主張全部有理由，被告對起訴狀附表二所列部分（指系爭退休金差額與法定遲延利息）不爭執。

二、原告等參與舊制結清時，年資結清協議書第2條約定平均工資之計算悉依行政院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平均工資之給與項目表」之規定辦理。足見原告等對舊制結清之結算不包含夜點費知之甚詳，並已同意簽署協議書。故原告等違反系爭協議書之約定，向被告請求將系爭夜點費納入平均工資計算結清金，有違誠信，自不應准許。

三、以被告發放系爭夜點費歷史觀之，夜點費並非勞務工作之對價，屬「勉勵、恩惠性質」之給與，自無須納入勞基法第2條第3款所規定工資總額之計算：

（一）依勞基法第2條第3款規定，與勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金等，明文排除於所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外。準此，系爭夜點費是否屬工資之判斷，除須符合「經常性給與」之特性外，亦須具備「勞務對價性」之性質。

（二）臺灣高等法院104年度勞上易字第27號民事判決即依夜點費給付歷史認定，發放夜點費係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。

（三）被告給付系爭夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，依經濟部42年7月14日令可知，核給夜班員工之餐費（夜點費）確係著眼於員工夜間進餐之需求而為恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，洵非員工工作所得之對價。

（四）被告於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法，並於61年2月19日修正變更部分夜點費給付標準為金錢給付，復於77年3月17日以（77）油人字第70148(三)號函將夜點費調整為每次100元；嗣先後於77年7月1日、78年7月1日、88年4月1日將夜點費提高。觀諸前開辦法規定內容及歷次夜點費金額調整情形，可知夜點費金額係不定期調整，調整幅度亦不固定，與薪資給與無關。抑且，被告曾於79年7月20日以（79)油人字第00000000號函將誤餐費及夜點費併列，及敘明誤餐費、夜點費給付標準係參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定等情，足證夜點費之給與，乃由食物津貼演變而來，且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，是被告所給付之夜點費性質毋寧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，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，與工資性質迥異。

（五）故被告之恩惠性福利措施係從原先發放牛奶、麵包等食物，演變為改由發票憑證等實支實付方式，最後採發放代金之方式，僅外觀、形式不同，然其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變，故系爭夜點費實非勞務工作對價，屬於「勉勵、恩惠性質」之給與，非工資之一部。

四、系爭夜點費不具勞務對價性：

（一）雇主基於恩惠性或勉勵性所為給付，縱屬經常性給與，如

不具勞務對價性，即與勞基法第2條第3款所規定之工資定義不合，不得認屬工資。

（二）再依勞基法第25條、第30條、第34條等規定觀之，可知輪班制乃法所定之工作型態，因而條文除規定其工作班次，每週更換一次外，並無其他特別規定，更無雇主應另外加給任何『工資』規定，其乃係『輪班』仍在正常工作時間之範圍內，雇主依法毋庸為任何其他額外給付，與延長勞工工作時間則應另加給『加班工資』之情形完全不同。

（三）勞基法為規範並保障勞動條件最低標準之法律，若認夜間工作者需有額外工資之給與方能保障勞工之權益，本應於法規內為規範。惟如上所述，勞基法對於輪班制並無雇主應另外加給任何「工資」之規定，顯見夜間工作者是否需有額外工資之給與尚非在立法範圍內。

（四）雖夜間工作者之工作時間異於多數大眾之上班時間，然在本件員工不論係輪值早班、午班、大夜班，其各班工作內容皆同，系爭夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，其夜間之工作條件並未改變或增加原告等所從事之勞務工作，與其所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、級職之不同而於請領金額有所差異。若遽認夜點費屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情況下，早班之工作人員無法領取該夜點費，在工資之給付上形成不當之差別待遇，實有違勞基法第25條之意旨。再者，被告公司具24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受雇之際，即已知悉受雇於夜間工作屬工作應有之實際型態，其得預先自行調整作息以便因應，在勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給予額外報酬下，被告所給與之夜點費縱屬經常性給與，惟仍難謂具有勞務對價性，自非勞基法第2條第3款所稱之工資。

五、被告為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規所限制，無

權自行將夜點費納入工資：

（一）國營事業係由國家百分之百出資，其薪資與經營模式等均受限於「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」之規定，亦受其主管機關經濟部、國營會之監督。

（二）而經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」並未將夜點費列入平均工資之給與項目，故被告實難自行決定將夜點費納入工資。

六、依勞基法施行細則第10條第9款制定與修正之歷程觀之，系爭夜點費難認屬勞基法第2條第3款所訂工資之一部：

（一）被告給與夜點費之恩惠性福利措施業經相當時間之推行，更早於勞基法之公布施行，若當時負責全國勞動業務之主管機關內政部認被告給與之夜點費應納入工資計算，即不須在當時勞基法施行細則第10條第9款特地明文規定夜點費不屬於勞基法第2條第3款之工資，故可推論內政部應係認勞基法初制定時各事業單位所存在之夜點費制度皆不應納入工資之範疇。嗣勞基法施行細則第10條第9款於94年修正刪除夜點費之部分後，被告之主管機關經濟部有鑑該項修正恐致員工誤以夜點費已屬列入工資計算之項目，乃於94年4月7日先函陳行政院建議應由勞委會以行政函示釋明夜點費之定義、認定標準或規定最高限額，行政院乃請勞委會於94年6月20日做成相關令釋。

（二）嗣勞委會遂於94年6月20日做成勞動2字第0940032710號函示，內容略為：事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞基法施行細則第10條第9款之夜點費規定，嗣後有關

夜點費是否為工資，應依勞基法第2條第3款規定及上開原則個案認定。

（三）惟被告為國營事業，相關舉措皆應受經濟部、國營會等政府單位之監督，並非如一般私人企業得隨意巧立名目，任意侵害勞工之權益。再者，被告夜點費制度已行之有年，在勞基法制定之初，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款肯認非屬工資之一部，在勞基法施行之後，被告之夜點費制度亦無重大變革，故在個案認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，被告所給與之夜點費實非屬勞基法第2條第3款所訂工資之一部等語，資為抗辯。

七、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

叁、得心證之理由

一、按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。若對勞工所為之給與非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，則非工資（最高法院100年度台上字第801號裁判要旨同此見解）。另按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之

結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。故當事人於自認有所附加或限制者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）被告對原告等所主張原告等均受雇於被告，被告為適用勞動基準法之行業；兩造於原告等所主張前開時日結清原告等舊制年資，與原告等自受雇之日起至勞基法實施前之系爭年資、退休基數；及原告等自勞基法實施後之系爭年資、退休基數等事實均不爭執，自均堪信為真實。則原告為勞基法第2條所稱之勞工，被告為該法條所稱之雇主，均可認定。

（二）被告對原告等所主張原告等之工作型態係採常態輪班制工作，而每月除所領取薪資外，復按月依上班日數額外領取系爭夜點費，系爭夜點費係在工資外，針對輪值小夜班、大夜班、午班之工作人員所發給，其金額固定，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別等事實，亦不爭執；然僅抗辯系爭夜點費屬恩惠性給與系爭夜點費不具勞務對價性云云。則：

1、依前開說明，被告核屬自認有所附加，於被告承認他造即原告等所主張前開事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認；未自認部分即被告所附加之系爭夜點費屬恩惠性給與等抗辯，則應另依舉證責任分配之原則處理。

2、原告等工作型態係採常態輪班制工作，而每月除所領取薪資外，復按月依上班日數額外領取系爭夜點費，系爭夜點費係在工資外，針對輪值小夜班、大夜班、午班之工作人

員所發給，其金額固定，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別，既為兩造所不爭，亦堪信為真實。則原告等於夜間工作乃被告公司員工一貫性、常態性之工作型態，而固定值夜班又為原告固定之工作，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶而為之者有間；故系爭夜點費之給與，乃原告因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為原告因經常性提供勞務所得之報酬，自係勞工提供勞務之對價且為經常性給與，而為前開勞動基準法第2條第3款所稱之工資，依法自應計入平均工資以計算原告所得請領之系爭退休金，亦可認定。

（三）被告雖抗辯自系爭夜點費之起源、沿革、性質、調整及發放方式，併參酌國營事業管理法及經濟部與行政院函釋等情，而以前開各理由認系爭夜點費並非員工提供勞務之對價，不具工資性質，而不得列入平均工資計算云云。然：

1、行政院勞工委員會94年6月20日勞動2字第0940032710號函釋要旨認，事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等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，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定（93年11月25日臺灣高等法院暨所屬法院法律座談會研討結果、行政院勞工委員會91年7月5日勞動2字第0910031006號函亦均同此旨）。

2、而系爭夜點費之給與，乃原告因經常性提供勞務所得之報酬，係原告提供勞務之對價且為經常性給與，而為前開勞動基準法第2條第3款所稱之工資，業如前述。故自不因給付名稱不同而受限制，或以雇主主觀之意思為據，而應基

於客觀事實判斷之，故不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費係恩惠性給予，即否認其為工資之本質；且系爭夜點費為夜間提供工作勞務之對價報酬，亦顯非恩惠性給與，是被告關於此部分之前開抗辯，自不可採。

3、勞動基準法第1條已明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，而勞基法第1條乃是強制規定，是必須其他相關法令之勞動條件高於勞基法所規範之內容時，始有優先適用之餘地。觀諸國營事業管理法第14條規定：「國家事業應撙節開支，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。」經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第10條第2項前段規定：「各事業機構主持人應確依企業化精神合理訂定所屬人員年度薪給標準。」其規範所載之內容僅規定國家事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準而已，並未就工資之定義有特別之規定。而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之內容，係工資項目以外得列入平均工資計算之「加給」、「津貼」等項目，並非有關工資本身定義及範圍之認定。又行政院人事行政局81年10月28日局肆字第36543號函釋意旨，亦僅指示夜點費係由各機關衡酌實際需要自行支給，並未具體認定夜點費本身並非屬於工資；經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函認夜點費屬宵夜、點心性質，其發給標準與薪資無關云云。然依勞基法第1條前開規定，可知必須其他法令之勞動條件高於勞基法之規定時，始有適用其他法令之餘地；則經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函認夜點費屬宵夜、點心性質，其發給標準與薪資無關之函釋內容，既低於前揭勞基法第2條第3款就工資所為規定之本旨，依上開說明，該函釋內容仍不得作為闡釋工資之依據。況事業單位迭有將「輪班

津貼」或「夜勤津貼」等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，實有欠妥，因而修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，夜點費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則個案認定，亦如前述。故系爭夜點費具「勞務對價」及「經常性給與」，應屬工資，業如前述，則被告前開所辯，亦不足採。

二、次按「平均工資：謂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之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。」，「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：：：」，勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項、第3項分別定有明文。第按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。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，勞工退休金條例第11條第1、2、3項分別著有規定。另按給付有確定期限者，依民法第229條第1項之規定，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。而遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請

求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為民法第233條第1項、第203條所明定。查：

（一）原告等均受雇於被告，被告於前開時日結清原告等舊制年資；與系爭夜點費屬勞動基準法所稱之工資等，均如前述。是計算原告等之退休金之給與標準即平均工資，自應將系爭夜點費納入計算，應可認定。

（二）系爭已結清舊制年資退休金差額部分：

1、按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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，勞工退休金條例第11條第1、3項固有規定。然前開第3項規定之立法理由為，依勞基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。且勞基法第84條之2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。

2、則自前開規定相互參酌以觀，本件兩造結清原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎、江順成、江銘忠等舊制年資時，退休金給與標準無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。且原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎

、江順成、江銘忠等於結清舊制年資時，既均與被告簽訂系爭協議書，並於系爭協議書第2條約定結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依「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行政院82年12月15日台82經44010號函所核定「經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表」之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」第4點第2款規定辦理，則若無系爭協議約定無效之情形，原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎、江順成、江銘忠等自應受系爭協議書之約束，而不得再請求被告給付勞基法施行前之系爭退休金差額。而本件既無證據足資證明系爭協議約定無效，則原告黃健智、吳圳豐、沈漢宗、蕭榮富、王元良、葉司郎、江順成、江銘忠等分別請求被告給付前開勞基法施行前之系爭退休金差額，自屬無據。

（三）勞基法施行後之退休金差額部分：若原告等得請求系爭退休金差額，即若認系爭夜點費屬勞基法第2條第3款所謂之工資，應將系爭夜點費計入工資以計算平均工資給付系爭退休金差額，則被告對原告等所請求之系爭退休金差額與其法定遲延利息等事實不爭執，則依前開說明，本院應認被告前開自認之事實為真，以之為裁判基礎，在未經合法撤銷其自認前，本院亦不得為與被告前開自認之事實相反之認定，是原告等分別請求被告給付如主文第1項所示之退休金差額（小數點以下則不計）與法定遲延利息，自均屬有據。

三、綜上所述，系爭夜點費為原告因經常性提供勞務所得之報酬，乃勞工提供勞務之對價且為經常性給與，而為前開勞基法第2條第3款所稱之工資，依法自應計入平均工資以計算原告所得請領之系爭退休金。從而，原告分別請求被告給付如主文第1項所示之金額及法定遲延息，均為有理由，應予准許；至逾此部分之其餘請求，則為無理由，應予駁回。

四、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第79條、85條第1項規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。共同訴訟人，按其人數，平均分擔訴訟費用；但共同訴訟人於訴訟之利害關係顯有差異者，法院得酌量其利害關係之比例，命分別負擔。查本院既為被告前開部分勝訴、部分敗訴之終局判決，且酌量共同訴訟之原告於訴訟之利害關係顯有差異，則依前開規定，本院因認本件訴訟費用（除減縮部分外）應由原告黃健智負擔0.3%、原告吳圳豐負擔3.8%、原告沈漢宗負擔2.2%、原告蕭榮富負擔0.4%、原告王元良負擔1%、原告葉司郎負擔1.5%、原告江順成負擔2.1%、原告江銘忠負擔2.7%，餘由被告負擔。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告等前開給付請求即主文第1項所示，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執行；至其餘原告前開敗訴部分，因其等假執行聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭法　官　陳卿和

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（應附繕本）。

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　　5　　月　　17　　日

書記官　黃亭嘉