臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第225號

原　　告　鄧裕瓊
　　何志郎
　　許振興
　　柯豐發
　　戴梓聰
　　梁焜松
　　蕭永芳
　　000000000000000000
　　謝勝文
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
　　000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年10月12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「應補發金額」欄所示之金額，及均自民國（下同）109年8月1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、本判決得假執行；但被告如以附表「應補發金額」欄所示金額分別為原告預供擔保後，得就該部分免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告分別自附表「退撫年資起算日期」欄所示之日起任職於被告台中發電廠，並均於109年7月1日結清舊制年資退休金。原告均為被告僱用人員，屬勞動基準法之勞工，其退休金給與標準於勞動基準法73年8月1日施行前後，

分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款與勞動基準法第55條第1項規定計算之。原告受僱期間均採全天候24小時按日班、小夜班及大夜班之3班制輪流作業，被告並按輪值大、小夜班而分別發給新臺幣（下同）400元、250元之夜點費（下稱系爭夜點費）。系爭夜點費與原告提供勞務行為有對價關係，且為原告固定常態工作中得支領之經常性給與，應屬工資。惟被告於核發結清退休金時，未將系爭夜點費納入平均工資據以計算退休金，應給付如附表「應補發金額」欄所示之金額。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1、3項、退休規則第9條第1款及勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項等規定提起本訴等語。並聲明：如主文第一項所示。

二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，人員之待遇及福利，依法應由行政院規定標準。而系爭夜點費非經濟部核定之經常性給付，乃伊在行政院核定之待遇外，本於體恤員工於初、深夜出勤所給予之餐費，屬恩惠性給與，非屬工資。且原告詳閱「經濟部所屬事業機構依勞工退休金條例等規定與所屬僱用人員（純勞工身分）結清勞退舊制平均年資注意事項」後，始與被告簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），已同意系爭夜點費不列入平均工資計算，此約定亦無違勞動基準法最低勞動條件，原告自應受系爭協議書約定之拘束，其主張平均工資應加計系爭夜點費並無理由。縱認原告得請求退休金差額，亦僅加發夜點費得列入平均工資，且應自原告退休日經30日之翌日起算遲延利息等語，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第326至327頁）

㈠原告分別自附表「退撫年資起算日期」欄所示之日起任職於被告台中發電廠，屬勞動基準法之勞工。

㈡被告係採24小時全天連續作業，分為日班、小夜班、大夜班輪班作業，各班工作性質相同、服勤時間不同，原告之工作均需輪班。

㈢被告按實際輪值員工發給之大、小夜點費，自92年1月起小夜班夜點費每次250元（即初夜點心費，含一般75元及加發175元），大夜班夜點費每次400元（即深夜點心費，含一般150元及加發250元），由實際輪班或代班人領取。夜點費不因員工作業種類、年資、職級等而有差異。原告任職期間，被告均按其輪班之班次及時間核發夜點費。

㈣原告之舊制年資結清日期，舊制年資基數、舊制結清前6個月領取之夜點費平均金額各如附表所示。被告於原告舊制年資結清時均未將夜點費列入渠等平均工資。

㈤原告均有簽署如本院卷第159至182頁之年資結清意願調查表及系爭協議書。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠系爭夜點費是否屬勞動基準法第2條第3款之工資，而應將其計入平均工資以計算原告之舊制年資結清退休金？被告抗辯兩造已協議不將系爭夜點費列入結清舊制年資退休金之平均工資計算，是否可採?㈡如可將系爭夜點費計入平均工資，則計算補發舊制年資結清退休金之適用範圍為何？被告抗辯應以「加發部分」為限列入平均工資，是否可採? 原告得請求被告補發之舊制年資結清退休金數額為何？㈢如原告得請求被告補發舊制年資結清退休金，應自何日起算法定遲延利息？茲分述如下：

㈠系爭夜點費屬於工資，應列入平均工資計算退休金；被告抗辯兩造已協議不將夜點費列入結清舊制年資退休金之平均工資計算，原告應受協議拘束，並不可採：

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，勞動基準法第2條第3款定有明文。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，縱在時間上、金額上非固定，只要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。

2.經查，原告受僱於被告期間均採全天候24小時按日班、小夜班及大夜班之3班制輪流作業，日班為上午8時至下午4時，小夜班為下午4時至11時，大夜班為下午11時至翌日上午8時，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告均按原告輪值大、小夜班而分別發給400元、250元夜點費，為兩造所不爭執。準此，原告輪值大、小夜班已成為常態性之工作制度，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，則系爭夜點費之給與係屬原告因從事常態性夜間輪值工作可取得之報酬，已具備「經常性給與」之要件。

3.系爭夜點費之數額隨其輪班之班次及時間核發，為兩造所不爭執，是原告提供勞務之工作時間分布在前述大、小夜班時段愈多者，所得領取夜點費數額亦愈高，足見系爭夜點費數額計算與夜間勞務提供次數構成對價，實質上係原告因從事大、小夜班之夜間工作所領取之工作報酬。再者，系爭夜點費數額係依原告夜間工作時間長短、是否跨夜而有差異，其中小夜班之夜點費為250元，大夜班夜點費為400元，顯非屬被告提供勞工購買值夜餐點之費用，實係因輪值大、小夜班之工作時段不利於勞工之生活及健康，故就於夜間從事與白天相同工作內容之勞工給與較佳之工資待遇，本質上應屬勞工於該值班時段之勞務對價。又工資之給付，一般而言，固可能因工作性質、年資、職級或員工學經歷及本身具有之專業技職能等因素而有差別，惟就整體工資報酬結構而言，就某類不具有區別實益之項目仍得為相同數額之給付（如伙食津貼及交通津貼等），是縱被告未區分員工薪資高低、工作內容及職級等之不同，而統一發給相同金額之夜點費，仍不影響其為因環境、時間等特殊工作條件所提出之勞務對價。從而，系爭夜點費既為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，且屬勞工因工作所獲之報酬，即符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。被告辯稱系爭夜點費與原告提供之勞務並無對價關係，亦非經常性給與等語，委無可採。

4.被告固辯稱經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊及經濟部109年8月28日經營字第109006747800號函均未將國營事業夜點費列入平均工資（見本院卷第183至196頁），故系爭夜點費非屬工資等語。然勞動基準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，此觀該法第1條規定即明。故於勞動基準法公布施行後，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動基準法所定之最低標準，若有所牴觸，應依勞動基準法規定為之。夜點費確屬工資之性質，業經本院認定如前，即不容國營事業單位恣以自訂之作業手冊將之排除於平均工資計算之外。依上說明，前開作業手冊即無適用之餘地。又夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。本院認系爭夜點費屬工資之性質，業如前述，故被告援引之相關函釋，亦無從採為對其有利之認定。

5.被告另辯稱夜點費原係以發放食品方式，發給出勤人員初、深夜需購買之餐食，嗣於64年間改以發放現款方式代之，仍屬單方恩惠性給與之餐費性質等語。惟系爭夜點費改以現金發放後，係依大、小夜班值勤時段異其發放金額，業如前述。是縱系爭夜點費係由實物給與之方式改為現金而來，然其改以現金發放後，乃依服勤時段不同而區別給付之金額，已非單純餐費之發放，而具備在固定輪班工作型態下「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬工資之範疇。被告此節抗辯，亦非可採。

6.被告復抗辯兩造業以系爭協議書第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院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計算平均工資之給與項目表」之規定辦理（見本院卷第167至182頁），依該給與項目表之規定，夜點費並不列入平均工資計算，原告應受拘束等語。但系爭夜點費既屬工資，即應計入平均工資，系爭協議書第2

條中段約定不予計入，已違反勞退條例第11條第3項所為強制規定。則依民法第71條本文規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效」、第111條規定：「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，系爭協議書第2條中段約定應為無效，原告自無庸受拘束，被告此抗辯，難認有據。被告再抗辯其不負結清舊制年資之義務，其既已依約給付，原告自無請求其於約定範圍外給付之權利等語。但系爭協議僅有關系爭夜點費約定不予計入平均工資之部分不生效力，已如前述，則兩造有關結清舊制年資退休金之約定，即仍有效，僅被告未依符合勞動基準法規定平均工資計算之最低標準足額給付舊制結清退休金部分無效而已，原告自得請求被告給付其差額。是被告此一抗辯，同無可採。

㈡系爭夜點費屬工資之性質，已如前述。至於其發放之金額調整，乃被告依社會經濟情況而為之調整，無從因其名目之變更與拆列，即改變系爭夜點費為工資之性質，被告抗辯應扣除餐費性質之初夜點心費75元與深夜點心費150元計算退休金，僅以加發部分之夜點費計算差額等語，即無足採。系爭夜點費既全部屬於工資，被告即應計入平均工資以計算退休金。被告未依上開標準給付舊制結清退休金，原告得請求差額如附表「應補發金額」欄所示，為被告所不爭執（見本院卷第326頁），是原告請求被告給付上開金額，核屬有據。

㈢依勞動基準法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（勞動部94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此意旨）。查兩造依勞退條例第11條第3項之規定，於109年7月1日結清舊制年資，依上開說明，被告應於結清之日起30日內給付附表「應補發金額」欄所示金額，屬有確定期限之給付。被告迄未給付，應負遲延責任。則依民法第229條第1項、第233條第1項、第20

3條等規定，原告請求被告給付自109年8月1日起至清償日止按年息5%之利息，核屬有據。被告抗辯應自各原告退休日經30日之翌日起算利息，為無理由。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第1、3項、退休規則第9條第1款及勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項等規定，請求被告分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本判決係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；另並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　劉奐忱

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　　10　　月　　28　　日

書記官　吳淑願