臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第32號

原　　告　陳松山
訴訟代理人　湯光民律師
複代理人　　劉昆銘律師
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　蔡旻哲律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國111年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣220,500元，及自民國110年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告以新臺幣220,500元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠被告之員工作業方式，係採24小時3班之常態輪班制，輪班並為固定制度，3班時間為上午6時45分至下午3時15分為「日班」，下午14時15分至深夜11時00分為「小夜班」，深夜10時45分至翌日7時15分為「大夜班」，如輪值小夜班即可領取新臺幣（下同）250元之夜點費、輪值大夜班可領取400元之夜點費。因3班輪班之原因，原告每日上班時間皆不同，甚至在一般人週休二日或國定假日之時間，原告只要碰到預先排定之三班輪值之時間都要上班，不會因為原告係在國定假日上班而使原告假日工作之薪水成為加班費（二倍計價），換言之，因原告3班輪制之特殊情形，即使輪到假日工作，也不能要求加倍發給加班費。而上開輪班制之型態係每二天一輪，每月固定放假8天或7天，每星期原告至少輪2

次大夜班和2次小夜班，而固定每8天領取2次大夜點費及2次小夜點費。又被告發給夜點費，係針對有輪值小夜班、大夜班之員工，依續給予固定之250元、400元，並不因工作內容、職階而有差別，惟如未實際值班，不得領取此夜點費，則夜點費之給與，已成為兩造間因特定工作條件，所形成固定常態工作中可領取之給與，自為原告因經常性提供勞務所得之報酬。且夜點費係以與勞務之提供密切相關之工作條件及工作時間係夜間為給付之前提，此種因環境、時間等特殊工作條件，而對勞工勞務之提供所增加之現金給付，依一般觀念可認為係為酬庸，彌補勞工因於特殊工作環境、時間提供勞務之特殊辛勞與負擔，應認其係雇主直接對勞工所提供之勞務附加地做更進一步之報償，其本質亦屬勞工提供勞務之對價。況且，夜點費係按值夜次數按月給付，同時具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之工資。

㈡自原告受僱時起至民國73年8月1日勞基法施行前，原告之退休金基數為16.5個基數，以退休前3個月夜點費平均值4,900元計算，被告應補發退休金80,850元。73年8月1日勞基法施行後至原告110年10月31日退休部分，原告退休前6個月夜點費平均值是4,900元，剩餘退休金基數是28.5個基數，被告應補發退休金139,650元。又原告自退休之翌日起算迄今已逾30日，被告遲未給付退休金差額，原告請求被告給付自退休之翌日起算30日後之遲延利息。為此，提起本件訴訟，依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額220,500元及自110年12月1日起算之遲延利息等語。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠被告公司實施單一薪給制度，無另支領夜間津貼及輪班津貼，發給夜點費乃著眼員工夜間進餐需求，體恤慰勞夜間輪（值）人員給與購買點心費用，此觀被告公司於37年11月1日、38年2月1日、41年間、49年12月1日、63年10月4日歷次函文或發給夜點費辦法可知，系爭夜點費乃被告公司體恤夜班人員之補貼費用，屬恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價。再者，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，亦須具「勞務對價性」，而上開被告公司給付勞工夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，經濟部以42年7月14日令明示准許在案，顯見系爭夜點費初始，是考量員工夜間進餐之需求而所為恩惠性給與。又被告公司於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法，嗣於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）號函通知所屬單位，將夜點費調整為每次100元。其後，先後於77年7月1日、78年7月1日、88年4月1日將小夜班夜點費提高為110元、125元、150元，及將大夜班夜點費提高為220元、250元、300元，觀諸上開辦法之規定內容及歷次夜點費金額調整情形，均係不定期調整，調整幅度亦未固定，與薪資之給與無關。被告公司亦曾於79年7月20日函示：「…衡酌目前誤餐費、夜點費額度已達一般餐點消費水準以上，且行政院所定國內差旅費中膳雜費每日僅300至450元，是以本（80）年度仍維持現行標準。」等語，將誤餐費與夜點費併列，顯見誤餐費、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，益證系爭夜點費之給與，乃由食物津貼演變而來，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，是系爭夜點費性質，實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。是以，被告公司是先以發放牛奶、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、形式容有不同，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變，系爭夜點費實非勞務工作之對價。再者，依勞基法第25條、第30條、第34條規定，可知輪班制乃法所明定之工作型態，於正常工作時間範圍內，雇主依法毋庸為任何額外給付，與延長勞工工作時間應另加給延時工資之情形不同，顯見夜間工作者是否需有額外工資之給與尚非在其立法範圍內，且被告公司員工無論輪值早班、午班、大夜班工作內容均相同，僅工時不同，系爭夜點費之發給，並未相對地增加夜班員工勞務內容，其夜間工作條件並無改變或增加原告所從事之勞務工作，其金額固定，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職不同而於請領金額上有所差異，如遽認系爭夜點費屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情形下，早班之工作人員無法領取該夜點費，形成不當之差別待遇，有違勞基法第25條之本旨。

㈡被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，原告自受僱之際，即已知悉夜間工作屬工作應有之實際型態，得預先自行調整作息以便因應，勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給與額外報酬下，系爭夜點費縱屬經常性給與，仍不具勞務對價性。又被告公司為國營事業，受主管機關經濟部、國營會之監督，而經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）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（下稱給與項目表）並未將夜點費列入平均工資之給與項目，故被告公司實難自行決定將夜點費納入工資。甚者，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，雖前開規定於94年修正刪除夜點費之部分，然查其制定與修正緣由，應因自勞基法與其施行細則制定施行後，有事業單位巧立名目將具有工資性質之給付另以夜點費之名義發放，故而刪除前開規定之夜點費部分，即對於夜點費是否屬勞基法第2條第3款所訂之工資，應

個案認定之，惟被告公司為國營事業，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。此外，在勞基法施行之後，被告公司之夜點費制度亦未有重大變革，故在個案之認定上，不宜任意為當初內政部相反之認定，系爭夜點費實非勞基法第2條第3款所定之工資。被告公司既為國營事業，依國營事業管理法第14條規定，被告公司人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準外之開支，尚非得由勞僱雙方另行協議將額外之給付納入計算工資或平均工資，系爭夜點費依給與項目表可知並非行政院所規定得納入計算平均工資之給付項目，被告公司並無可能違反上開法令而將系爭夜點費做為被告公司員工勞務給付對價。復依勞基法施行細則雖於94年6月15日修正將原第10條第9款有關「夜點費」及「誤餐費」刪除，參其刪除理由：「…係鑑於事業單位有將「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，…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」等語，依當時主管機關即行政院勞工委員會（現改制為勞動部）認定夜點費不當然具有工資性質，然亦認應依事業單位發放夜點費之目的予以個案認定，而被告公司發放系爭夜點費制度未有重大變革，則在個案認定上，不宜任意為當初內政部相反之認定，故系爭夜點費非屬勞基法第2條第3款之工資。

㈢原告簽立年資結清協議書領取退休金，該協議書第2條明訂平均工資之計算，悉依退撫辦法及勞基法等規定辦理，平均工資之計算悉依給與項目表之規定辦理，又依系爭協議書第6條約定「乙方未來如有職級晉升或待遇調整等情，均不得以任何名義或理由要求甲方補償。」等語，原告皆知悉上開內容而既已簽署系爭協議書，不容事後更易其詞或再為任何主張等語。

㈣並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，被告願供擔保請求准許免宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自67年5月3日起受僱於被告，擔任探採事業部採油工程處採油技術員，於110年10月31日退休。

㈡被告發給實際值勤員工小夜班、大夜班之夜點費依序為250元、400元。

㈢若將系爭夜點費納入平均工資計算，被告應補發原告退休金差額220,500元及自110年12月1日起算之遲延利息。

四、得心證之理由

㈠夜點費係屬工資，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）。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.本件原告主張被告所屬勞工，採24小時3班之常態輪班制，且輪班為固定制度，原告受僱於被告擔任探採事業部採油工

程處採油技術員，依三班輪流作業，被告則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費等情，為被告所不爭執。又依原告主張其工作期間輪班制之型態，係每二天一輪，每月固定放假8天或7天，每星期原告至少輪2次大夜班和2次小夜班，而固定每8天領取2次大夜點費及2次小夜點費，可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。又夜點費採固定金額，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，足認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。由此可知，夜點費為兩造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，而符合前開說明之「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. 被告雖抗稱被告原先以發放牛奶、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、形式容有不同，均為鼓勵、恩惠性質，並非勞務之對價云云。然依勞基法第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對價報酬，不論以現金或實物之方式給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內。且衡酌系爭夜點費之給與，並非被告臨時起意且與勞動條件無關之給與，或係勞工偶爾因公出差，由被告所給與與工作無對價關聯性之膳食補貼。故縱夜點費之沿革，係由實物給與方式改為現金給付方式，然此並不影響夜點費與勞工同意於夜間服勞務間所具備之勞務對價性之認定。再者，被告給與夜點費之金額雖為固定（小夜班可領取250元之夜點費，大夜班可領取400元之夜點費），並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別，惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，

不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於夜班勞工為相同數額之給付，亦非法所不許。是以被告辯稱：夜點費發給金額固定，與勞務提供非必然相關，屬恩惠性給與云云，洵屬無據，並無可採。是認原告主張兩造間勞動契約有關夜點費之給與係屬工資性質，應列入退休金之計算基礎乙節，核屬有據，堪予採憑。

㈡被告另抗辯依兩造簽立之年資結清協議書，依第2、6條約定，原告不得再對被告為任何主張云云。查，依年資結清協議第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『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111年度南勞簡專調字23號卷第173、175頁），可知上開協議亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，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。是以，行政院所規定國營事業管理法令，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。又國營事業因管理需求目的所制定之法律，與勞基法係就勞動條件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業因管理需求目的所制定之法律，則被告執此抗辯夜點費不應納入平均工資計算，並無依據。而夜點費應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告結清年資之舊制年資退休金時，既未將夜點費納入平均工資計算，即違反勞基法規定，被告自應依年資結清協議書第2條內容，依勞基法規定標準補給原告結清舊制年資退休金之差額退休金。被告上開抗辯，仍屬無據。

㈢次查，夜點費係屬工資之一部分，應納入平均工資計算退休

金，業經認定如上，而夜點費經納入原告平均工資計算結果，被告應補發原告退休金差額220,500元及自110年12月1日起算之遲延利息乙節，為兩造所不爭執。從而，原告依勞基法第55條規定請求被告給付上開退休金差額及遲延利息，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法第55條規定，請求被告給付如220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第3項準用第1項規定，應職權宣告假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文第4項後段所示之金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。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　　8　　月　　31　　日

書記官　林幸萱