臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第303號

原　　告　林清教
　　陳友望
　　許宗榮
　　蔡明陽
　　顏海峰
　　陳武吉
　　陳玉山

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　楊偉甫
訴訟代理人　趙偉程律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110年11月29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「應補發退休金差額」欄所示之金額，及分別自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

本判決第一項得假執行；但被告如以附表「免為假執行供擔保金額」欄所示金額分別為原告預供擔保後，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項、第3

項、第84條之2等規定，請求被告應分別給付原告林清教新臺幣（下同）21萬552元、陳友望18萬4959元、許宗榮23萬6430元、蔡明陽12萬6296元、顏海峰13萬3931元、陳武吉15萬421元、陳玉山14萬1375元，及各如附表「利自起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；嗣於民國110年10月20日以民事陳述狀，不變更訴訟標的，僅變更部分聲明為被告應分別給付原告林清教28萬6391元、陳友望22萬9752元、許宗榮28萬6163元、顏海峰13萬3389元（見本院卷第131頁）。核原告擴張或減縮應受判決事項之聲明，請求之基礎事實同一，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告澎湖區營業處，原告林清教擔任電機工程員，原告陳友望、許宗榮擔任線路裝修員，原告蔡明陽、顏海峰、陳武吉、陳玉山擔任電機運轉員，均為僱用人員，並各如於附表「退休日期」欄所示之日退休。受僱期間採全天候24小時三班制輪值作業，日班為上午8時至下午4時，小夜班為下午4時至深夜12時，大夜班為深夜12時至翌日上午8時。被告於勞基法公布施行前，為實際需要即以輪值夜班人員為支給對象發給夜點費（下稱系爭夜點費），自92年1月1日起以輪班人員出勤小夜班發給初夜點心費250元（包含一般75元及加發175元）、出勤大夜班發給深夜點心費400元（包含一般150元及加發250元），由實際到班輪值小、大夜班之人員領取，若有調職代班或請假則歸代班人員領取，與提供勞務行為有對價關係，為原告於固定常態工作中可得支領之給與，屬經常性給付，應為平均工資之一部分。又原告林清教、陳友望、許宗榮等3人雖擔任電機工程員及線路裝修員，因工作性質而有駕駛工程車外出從事線路配置裝修之必要，且負責工程車輛之保養維護，被告另按月發給原告林清教兼任司機加給3494元、原告陳友望及許宗榮兼任司機加給各4266元，而司機加給符合勞務對價及經

常性給與之要件，當屬工資，應列入平均工資計算。詎被告於原告退休時所給付之退休金，未將系爭夜點費及兼任司機加給納入平均工資計算，致短少給付退休金，被告自應補足。又原告之退休金基數及退休前之平均夜點費、兼任司機加給各如附表「退休金基數」、「平均夜點費、兼任司機加給」欄所示，故被告應給付原告各如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金差額 ，且被告未依勞基法於原告退休之日起30日內給付退休金，並應給付分別自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日之法定遲延利息。為此依退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2等規定提起本件訴訟等語，並聲明：判決如主文所示。

二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）與經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱作業手冊）作為實務作業之準繩，依該作業手冊規定，並參酌經濟部96年5月17日經營字第0960205480號函，可知行政院及經濟部從未將夜點費核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金；而被告已依退撫辦法及作業手冊核算退休金並全額給付原告，自無再給付退休金差額之義務。實則夜點費由來已久，早於日治時期，被告為體恤輪班人員須於初夜、深夜及因天災、事變、突發事件搶修或調移工作時間至初夜、深夜時段出勤之辛勞，發放食品予出勤人員充作初、深夜點心，嗣因發放食品手續繁瑣，故自64年起改以現金代之，給付數額固定，不因職級薪資高低、經驗等不同而有差異，然僅屬發放方式改變，性質仍為單方恩惠性給與，並非因工作而獲得之經常性給與，係於勞基法公布施行前即已存在，為各機關考量實際需要自行支給，非行政院核定之待遇項目，以輪值夜班之人為支給對象，非普遍性給與，金額不因人員職等、年薪、技能、工作種類及複雜性、工作時間長短等而有差別，亦與勞務對價之工資評定原則不符，至77年間因考量輪

班人員長期初、深夜輪班之辛勞，另加發輪班人員初、深夜點心費，嗣自92年1月1日起調整為輪班人員出勤小夜班發給初夜點心費250元（包含一般75元及加發175元）、大夜班發給深夜點心費400元（包含一般150元及加發250元），由實際到班輪值小、大夜班之人員領取，若有調職代班或請假則歸代班人員領取，非輪值人員亦得領取上開一般初、深夜點心費75元、150元，可知該一般初、深夜點心費，係屬餐費性質，加發初、深夜點心費則係針對實際輪值小、大夜班之員工而發放，且為作業方便，以輪值小、大夜班之次數按月結算，每人每月可領取之金額非固定，與一般津貼每月固定支付一定金額不同，足徵上開夜點費不論一般或加發均非勞務之對價，即使固定發放，亦未變更其恩惠給與性質。再依行政院勞工委員會於94年6月15日修正勞基法施行細則第10條後，作成94年6月20日勞動2字第094002710號函釋，謂夜點費並未因上開法規修正，即當然解為屬於工資之一部，足認被告採行晝夜輪班制所給付之夜點費，純係雇主單方目的所額外給與恩惠，非屬工資。退步言之，縱認系爭夜點費應列入工資計算退休金，亦僅限於夜點費加發部分得核算退休金。又兼任司機加給由來已久，具有雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇主之恩惠性給與，且兼任司機者不論每月開車次數多寡、職級差異，均核給相同數額，不因工作複雜性、技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異，故兼任司機加給顯與提供之勞務間無對價關係；加以兼任司機加給並非退撫辦法與作業手冊列為工資之項目，自不得列入平均工資之計算等語置辯。並聲明：㈠駁回原告之訴；㈡如受不利判決 ，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告所屬澎湖區營業處，均為僱用人員，均屬勞工，並各於如附表「退休日期」欄所示之日退休，原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表「退休金基數

」欄所示。

㈡原告退休前3個月、6個月領取之夜點費、兼任司機加給平均數額如附表「平均夜點費、兼任司機加給」欄所示之金額。

㈢被告係採24小時全天連續作業，分為日班、小夜班及大夜班輪班作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，原告之工作均輪班。

㈣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、大夜班夜點費每次400元，由實際輪班或代班人領取。

㈤被告已於原告退休後，給付原告除上開夜點費與兼任司機加給未納入平均工資計算以外之退休金。

四、本院之判斷：

㈠系爭夜點費與兼任司機加給是否應計入原告之平均工資計算退休金？

1.被告為經濟部所屬之國營事業，原告等6人均為僱用人員，屬勞基法規範之勞工，亦屬退撫辦法第2條規定：「本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員」，亦有退撫辦法之適用。而依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」。足見經濟部所屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，仍係依勞基法有關規定辦理。故原告之退休事項固應依退撫辦法辦理，惟就退休金之平均工資仍依勞基法規定辦理，核先敘明。

2.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與之獎金、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。故所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照），則系爭夜點費與兼任司機加給是否屬於工資，自應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價

性」要件，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」要件為準。

3.查原告主張任職期間勞務給付乃須按被告排班，從事24小時3班固定輪值之工作之情，為被告所不爭執。又參以被告係依原告實際輪值小夜班、大夜班時段及次數發給系爭夜點費，自92年1月1日起初夜點心費每次250元、深夜點心費每次400元 ，夜點費每人每日金額相同，不因作業種類、年資、職級而有差異等情，足見原告於受僱期間須輪班工作，則其輪值夜班已成為常態性之工作型態，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，且其只要輪值夜班，即可獲得固定數額之系爭夜點費，是系爭夜點費乃係原告從事常態性夜間輪值工作所可取得之給與，制度上具有經常性。又被告雖未區分員工薪資高低、工作內容及職級等之不同，統一發給相同金額之系爭夜點費，惟系爭夜點費既為實際輪值夜班之勞工所得領取，且被告係依原告實際輪值夜班之次數多寡為計算夜點費之基準，與原告提供勞務間有密切關連性。另工作時間及場所等均為工作環境之一部分，係與勞務提出密切相關之工作條件，而3班輪值、於夜間工作之生活方式因與常人相反，不利於勞工之生活及健康，是被告基於事業性質有24小時僱用勞工之需求，就此類3班輪值且須於夜間工作之勞工，與日間工作之勞工就相同內容工作，給予不同工資待遇，乃屬合理，無違勞基法關於薪資平等原則之規定，均足見系爭夜點費係被告對於因環境、時間之特殊工作條件而對勞工所增加之給付，本質上應屬輪值夜班時段之勞務對價。是以，系爭夜點費已成為兩造間因應特定工作條件，在制度上形成輪值勞工在固定常態工作中於一般情形下提供勞務即可經常性取得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。則原告主張其等領取系爭夜點費為其等於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等語尚屬有據。

4.至原告林清教、陳友望、許宗榮受僱被告期間分別擔任電機

工程員與線路裝修員，並兼任司機工作，原告林清教每月另領有兼任司機加給3494元，原告陳友望與許宗榮每月另領有兼任司機加給4266元等情，業據其等提出薪給資料附卷可稽（見本院卷第35頁、第39頁、第43頁），且為被告所不爭執，堪認屬實。原告林清教、陳友望、許宗榮受僱期間既係分別擔任電機工程員與線路裝修員，司機工作本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，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「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金，是原告林清教、陳友望、許宗榮等人此部分主張當屬有據。

5.94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款固將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於「經常性給與」之外，惟該款所指夜點費係指雇主體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，而系爭夜點費屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價，業如前述，其性質與該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費等屬不確定之事項所支出顯然不同，尚不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況該施行細則於94年6月14日修正時，已將有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「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，爰修正刪除勞基法施行細則第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」等語，可見以夜點費之名目所為給付是否具有工資性質，仍應依勞基法第2條第3款規定及上開工資性質之說明於實際個案認定，而非僅以名目判斷；而兼任司機加給亦應做相同判斷，無關退撫辦法與作業手冊之規定。

6.被告另抗辯自日據時代即有支給出勤人員初、深夜點心費，原係發放實物，嗣於64年間，因報銷手續繁瑣，改發放現款，然此僅為發放方式之改變，就系爭夜點費仍屬於餐點費之性質並未變更，純係被告單方之目的所額外給與之恩惠等語，並提出被告函文為據（見本院卷第95頁），惟依勞基法第2條第3款規定就工資所為定義，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與均屬之，故實物之給與亦涵蓋在工資之範疇內，原告任職期間均須按被告公司內部排班，從事24小時3班輪班制之工作，且輪值小、大夜班者即可領取系爭夜點費，已如前述，足見兩造就原告應依被告指揮從事固定、常態性之3班輪值工作，且於輪值大夜班、小夜班時即可領取系爭夜點費等工作條件已達成契約合意，系爭夜點費具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自屬工資之一環，不能僅因被告在函文稱為「餐費」、「點心費」、「餐點費」，即否認其為工資之本質，被告前開所辯自不足採。

7.被告復抗辯初、深夜點心費目前為250元（即初夜點心費75元與輪班人員加發初夜點心費175元）及400元（即深夜點心費150元與輪班人員加發深夜點心費250元），非輪班人員則未受有夜點費之加發，至於初、深夜點心費75元及150元，輪班人員及非輪班人員支給標準均相同，其屬餐費性質明確，不應計入工資之一部，若認定系爭夜點費應計入平均工資之一部，亦應僅輪班人員加發夜點費部分（即加發之初夜點心費175元、加發之深夜點心費250元）計入平均工資，屬於餐費性質之初夜點心費75元與深夜點心費150元部分不應計

入等語。惟工資之給付，一般而言，固可能因工作性質、年資、職級等因素而有差別，但就整體工資結構而言，就某類不具有區別實益之項目實仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，尚難以對於給付勞工夜點費之金額均相同即認係恩惠性給與。又雇主給予之實物，倘符合勞務對價及經常性給與之要件，亦屬工資，且系爭夜點費依其客觀事實判斷，確已具備「勞務對價性」與「經常性給與」兩要件，而屬工資性質，得計入平均工資之範圍以計算原告之退休金，業經認定如前，自不因被告給付名稱不同即割裂其為工資之本質，被告所謂之初夜點心費75元與深夜點心費150元，同樣具備「勞務對價」與「經常性給與」要件，仍應認定屬工資之範圍。是被告抗辯原告請求補發退休金之金額，應排除初夜點心費75元與深夜點心費150元部分，亦非可採。

8.綜上所述，原告既係因輪值大、小夜班始得領取系爭夜點費，而輪值大、小夜班已屬固定之工作制度，此種因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，本質上應係該值班時段之勞務對價；而兼任司機加給係原告林清教、陳友望、許宗榮等人兼任司機所獨有，與勞工提供勞務間亦具有密切關連具勞務對價性。堪認系爭夜點費與兼任司機加給已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，均具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法第2條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算退休金。

㈡原告所得請求補發退休金差額為多少？

1.按勞基法於73年7月30日施行，同年8月1日生效，而依勞基法第84條之2：「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」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用

之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。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2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」、「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」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過工作年資不予計算，在勞基法施行後者；每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限」。

2.查原告除許宗榮外於被告公司任職期間均跨越勞基法施行前後，應依前揭規定計算其退休金基數如附表所示，為兩造所不爭執（見本院卷第131頁、第145頁）。又系爭夜點費與兼任司機加給核屬勞基法第2條第3款之工資性質，已如前述，則被告於原告退休時發給之退休金，自應將系爭夜點費與兼任司機加給列入原告之平均工資計算。而將原告前開退休前3個月平均夜點費、兼任司機加與6個月平均夜點費、兼任司機加給計入平均工資計算退休金，則原告各可請求被告補發如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金【計算式均為：（勞基法施行前退休金基數x退休前3個月平均夜點費、兼任司機加給）＋（勞基法施行後退休金基數x退休前6個月平均夜點費、兼任司機加給）＝原告得請求退休金差額，元以下四捨五入】。是原告請求被告給付如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金即屬有據。

3.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，週年利率為百分之5。104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被告未將原告退休前3個月平均夜點費、兼任司機加給與6個月平均夜點費、兼任司機加給計入平均工資計算退休金，並於其等各於附表「退休日期」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，則被告自原告退休之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，均按年息百分之5計算之遲延利息，亦屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2等規定雇主應給付退休金之法律關係，訴請被告應分別給付原告如附表「應補發退休金差額」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，均按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、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項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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　　110　　年　　12　　月　　6　　日

書記官　吳芳玉

附表:

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均夜點費、兼任司機加給		應補發退休金差額	利息起算日	免為假執行供擔保金額
1	林清教	64.8.1	106.4.6	勞基法施行前	18.0000	退休前3個月	6394.3333元	28萬6391元	106.5.7	28萬6391元
				勞基法施行後	27.0000	退休前6個月	6344.1667元			
2	陳友望	64.8.1	107.12.31	勞基法施行前	18.0000	退休前3個月	4444.0000元	22萬9752元	108.1.31	22萬9752元
				勞基法施行後	27.0000	退休前6個月	5546.6667元			
3	許宗榮	75.12.31	110.2.10	勞基法施行前	0	退休前3個月	4306.6667元	28萬6163元	110.3.13	28萬6163元
				勞基法施行後	45.0000	退休前6個月	6359.1667元			
4	蔡明陽	67.11.5	105.8.31	勞基法施行前	11.5000	退休前3個月	2850.0000元	12萬6296元	105.10.1	12萬6296元
				勞基法施行後	33.5000	退休前6個月	2791.6667元			
5	顏海峰	61.12.18	109.5.31	勞基法施行前	23.3333	退休前3個月	2900.0000元	13萬3389元	109.7.1	13萬3389元
				勞基法施行後	21.6667	退休前6個月	3033.3333元			
6	陳武吉	63.1.25	107.12.1	勞基法施行前	21.1667	退休前3個月	3250.0000元	15萬421元	108.1.1	15萬421元
				勞基法施行後	23.8333	退休前6個月	3425.0000元			
7	陳玉山	64.8.1	107.4.30	勞基法施行前	18.0000	退休前3個月	3166.6667元	14萬1375元	107.5.31	14萬1375元
				勞基法施行後	27.0000	退休前6個月	3125.0000元			