臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第15號

原　　告　賴祈煌
　　蔡維生
　　李漪清
　　吳國輝
　　張思敏
　　林俊烽
上六人共同
訴訟代理人　湯光民　律師
被　　告　台灣中油股份有限公司
法定代理人　歐嘉瑞
訴訟代理人　林昱璿
　　廖昱婷

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國108年4月16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一「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表一「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。

本判決於原告分別以如附表二「原告假執行擔保金額」欄所示之擔保金為被告供擔保後，得為假執行；惟如被告分別以附表二「被告免假執行擔保金額」欄所示之擔保金為原告預供擔保後，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人死亡或法定代理人之代理權喪失者，其繼承人或法定代理人於得為承受訴訟時，應即為承受訴訟之聲明。民事訴訟法第175 條前段定有明文。本件被告之法定代理人於訴訟繫屬中於民國109年3月4日變更為「歐嘉瑞」，原告於108年3 月25日具狀聲明承受訴（見本院卷第27頁），與法核無

不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告6人均曾受僱於被告公司，分別擔任岠通運輸管理員、輸油技術員、服務中心技術員等職，並已分別自附表「退休日期」欄所示日期退休。原告6人每月除有應領取之薪資外，被告復按月依夜間輪班次數，額外給付夜點費（下稱系爭夜點費），詎被告在原告6人退休給付退休金時，竟未將系爭夜點費計入工資以計算平均工資，經原告請求被告補發遭拒，原告6人自得依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定，請求被告給付退休金差額，以原告6人退休前3個月平均工資乘以勞基法施行前工作年資基數，加計退休前6個月平均工資乘以勞基法施行後工作年資基數後，被告應原告6人之金額如附表「應補發退休金」欄所示，復因退休金乃屬定期給付，爰依勞基法施行細則第29條規定，請求被告自原告6人退休翌日起算30日後之遲延利息。其次，被告公司之員工作業方式，係採24小時3班之常態輪班制即日班、小夜班、大夜班制，每二天一輪，每月固定放假8天或7天，輪值大、小夜班者，可分別領取400元、250元之夜點費，原告等每星期至少輪二次大夜班、二次小夜班（即使輪到假日工作，亦不能要求加倍發給加班費），而固定每8天領取二次大夜點費及二次小夜點費，是就經常性而言，原告領取系爭夜點費之經常性或固定性頻率，都比加班費高，被告既承認加班費為平均工資之一部分，則基於舉輕明重之法理，系爭夜點費性質上更應屬平均工資之一部。另被告發放系爭夜點費，係針對有輪值中、晚班之員工，數額不因工作內容、職階而有差別，如未實質到班，則不得領取該夜點費，是系爭夜點費之給與，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，自屬原告因經常性提供勞務所得之報酬，又系爭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，所為之報償，其本質亦屬勞工提供勞務之對價，故系爭夜點費應為勞基法第2 條第3款所謂之工資，與修正前勞基法施行細則第10條第9 款所稱夜點費，係偶然發生之費用，為不定期之給與不同。再者，勞基法第1 條乃強制規定，需其他法令之勞動條件高於勞基法規定時，始能優先適用，被告所辯系爭夜點費依其歷史沿革原係供員工購買宵夜、點心之用，不具備勞務之對價云云，惟雇主所給予之實物，只要符合勞務之對價及經常性給與要件，即不脫工資之範疇，不能僅以雇主主觀認定系爭夜點業費為恩惠性給予，即否認其為工資之本質，且本院、臺灣高等法院高雄分院、臺灣高等法院臺南分院、臺灣高等法院臺南分院歷年來多數判決意旨，皆認系爭夜點費屬工資之範疇，最高法院96年度台上字第2856 號、第616號民事裁定意旨亦認定系爭夜點費屬經常性給與，應列入平均工資計算退休金。為此，爰依前揭法律規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及自附表所載利息起算日至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：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，亦須具備「勞務對價性」，參照臺灣高等法院104 年度勞上易字第27號民事判決理由之記載可知，被告發放夜點費初始，確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，上開給付勞工夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，經經濟部以42年7 月14日令明示准許在案，顯見系爭夜點費確係著眼於員工夜間進餐之需求而為恩惠性給與，洵非員工工作所得之對價。其次，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，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　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，足悉系爭夜點費金額係不定期調整，調整幅度亦未固定，與薪資之給與無關，被告亦曾於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，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，亦與員工薪給調整無涉，與工資性質迥異，加以，被告係先以發放牛奶、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，屬於勉勵、恩惠性質之給與而非工資之一部。再者，依勞基法第25條、第34條規定，「晝夜輪班制」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」（加班費）之情形不同，原告等若於國定假日、休息日等休假日出勤時，被告仍依勞基法第39條、第24條規定，計算加給原告等之工資，是系爭夜點費僅係被告於加給工資外，基於恩惠性或勉勵性所為之給付，縱屬經常性給與，仍非屬工資，且被告公司員工無論早中晚班工作內容均相同，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等所從事之勞務工作，且金額固定，並不因員工作業種類及其工作

複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心杜、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，加以，被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受僱之際即已知悉受僱於夜間工作屬於工作應有之實際型態，其得預先自行調整作息以便因應，縱被告所給與之系爭夜點費屬經常性給與，仍難謂具勞務對價性，非屬工資。況被告國營事業機構，相關舉措受主管機關經濟部、國營會之監督，非得任意侵害勞工權益，甚且，被告發給系爭夜點費，早於勞基法之公布施行，如斯時主管機關內政部認被告給與之系爭夜點費應納入工資計算，即不須在斯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款所定之工資，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，而勞基法施行細則第10條第9款規定，雖於94年修正刪除「夜點費」，惟觀諸行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710 號函示意旨，認事業單位所發給之夜點費是否為工資，應依勞基法第2 條第3 款規定及上開原則個案認定，被告發給系爭夜點費已行之有年，在勞基法制定之初，既已受斯時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，因於勞基法施行後，被告就系爭夜點費發放制度，並未有重大變革，故在個案認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，系爭夜點費實非屬勞基法第2條第3款所定之工資等語置辯。爰聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：

被告工廠採24小時按日班、中班及晚班三班輪流作業，各班工作性質相同，原告6 人均需輪班。

被告所給付原告6 人之退休金，均未將其在職期間每月所領

取之夜點費列入平均工資計算。

如系爭夜點費應予計入平均工資，則原告6人可得領取之退休金差額，均如附表所示應補發退休金之數額，利息起算日亦如附表所示。（見審勞訴卷第113、141、160頁）

四、本件爭點如下：

系爭夜點費是否為勞基法第2條第3款所定之工資？

計算退休金？

系爭夜點費應否列入退休平均工資計算，而由被告補發原告如附表所示之退休金差額？

五、本院得心證之理由：

系爭夜點費是否為勞基法第2條第3款所定之工資？

被告為經濟部所屬事業單位，有國營事業管理法之適用；另國營事業管理法第33條授權經濟部訂定之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第3條則規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」。而「勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者」；而「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1、3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。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，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。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，此有最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨可資參照，核先敘明。

原告任職於被告之工作型態為24小時三班固定輪值，其中關於夜點費部分，則係因輪值大小夜班而得領取，其金額雖固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以參與輪班工作者始得領取，此為被告所不爭執。則從此項給付之原因觀之，系爭夜點費非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，而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。就此而言，系爭夜點費係兩造間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「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬工資之一部分。

再者，夜間工作因違反人體正常生理時鐘，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，是以勞動基準法第48、49條乃明文限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於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，雇主對輪值大小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。而系爭夜點費既為輪值大小夜班之勞工所獨有，並係以勞工實際輪值工時為計算基準，顯與勞工提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。

被告雖抗辯系爭夜點費之歷來沿革，原係用為體恤夜間輪班員工外出覓食不易，而基於照顧勞工之目的為單方嘉惠補償所提供，並由實物改為現金，且金額並不因年資、職級、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度等因素而

有不同，即與原有薪資無涉，並非勞務對價，而純係為體念輪值夜班者辛勞之恩惠性給與云云。惟勞動基準法第2條第3款所定義之工資，只須符合勞工因工作而獲得之報酬，不論以現金或實物等方式所為之經常性給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內，故縱系爭夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，因兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為三班制之輪班，並均認知輪值大小夜班者即可領取夜點費，則此項給付就被告而言，應已認知於原告提供大小夜班之勞務時，即有給付之義務，而原告亦認知輪值大小夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，並已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，核屬工資之一部分。至於被告雖不區分員工工作種類、性質、年資、勞心勞力程度均給付相同數額之夜點費，為兩造所不爭執，然系爭夜點費金額多寡係被告單方決定，自不得以被告單方決定以相同數額給付夜點費，即否定該夜點費有前揭勞務對價之性質，是被告辯稱系爭夜點費給付金額均相同，應為恩惠性給與而非工資云云，尚屬無據。

被告另辯稱夜點費經經濟部函示不列入平均工資計算，雙方應受其拘束云云。然按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，此觀之該法第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。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，本件被告所提經濟部關於夜點費具有勉勵、恩惠性質等函文解釋，據以抗辯系爭夜點費不能列入平均工資等語，即非可採。

被告復抗辯94年6月15日勞動基準法施行細則第10條第9款修法前將夜點費明定為「非經常性給付」，是夜點費自不

屬工資性質云云。惟查修正前勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於同法第2條第3款所稱之其他名義之經常性給與以外，然該條款規定之差旅費及交際費用因屬不確定之事項所支出，故可認並非經常性之給與。至於夜點費部分，從該條項所稱之夜點費與誤餐費同列，而誤餐費既屬恩惠性及非經常性給與之性質，則該條款所稱之夜點費應屬同一性質。亦即該條款所稱之夜點費及誤餐費，係指雇主為體恤勞工於夜間工作而給與之夜間點心費，或勞工因執行職務延誤正常用餐時間，另外給與之餐費，且非經常性者。而系爭夜點費係屬勞工工作之對價，且有經常性，已如前述，此與上開條款所稱之「夜點費」顯有不同，自難以系爭夜點費與勞基法施行細則第10條第9款規定之「夜點費」係使用同一名稱，而遽將系爭夜點費排除於勞基法第2條第3款所定經常給與之外。況勞基法施行細則於94年6月14日修正時，已將第10條第9款有關夜點費及誤餐費之規定刪除。以避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，益證系爭夜點費應屬工資無訛。被告援引修正前勞基法施行細則第10條第9款規定，所辯系爭夜點費不應列入平均工資計算退休金云云，並不足採。

被告再辯稱原告為經濟部所屬國營事業之人員，故有關其待遇、福利及退休事項應優先適用國營事業管理法及相關行政院規定標準核定，而夜點費並未列入經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表，自難列入平均工資云云。惟查，被告雖屬國營事業，然依國營事業管理法第14條：「國營事業應撙節開支，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。」之規定，及「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」第3條：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」等規定，顯未將國營事業員工所支領之夜點費排除於平均工資之外，則被告執上

開規定限縮原告應領「工資」之定義，而謂系爭夜點費不應列入平均工資以計算退休金云云，實非可採。

依上說明，原告既係因輪值大、小夜班始得領取系爭夜點費，而輪值大、小夜班又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，即系爭夜點費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，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，即應納入平均工資計算退休金。

系爭夜點費應否列入退休平均工資計算，而由被告補發原告如附表所示之退休金差額？

按「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，依第十七條及第五十五條規定計算」，次按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」，又「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定」，勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第3項分別定有明文。

本件原告前均係任職於被告公司，若將系爭夜點費納入計算平均工資，被告應補發如附表一「應補發退休金」欄所示之退休金等情，均為兩造所不爭執。又系爭夜費應納入平均工資計算退休金，業經說明如前。故原告依勞基法第

55條第1項第1款之規，請求被告補發如附表一「應補發退休金」欄所示金額，及分別自附表一「利息起算日」欄所示之日算至清償日止，按年息5％之利息，於法即屬有據。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條之規定，請求被告給付原告各如附表一「被告應補退休金」欄所示之金額，及各別自附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5％計算之利息，為有理由，應予准許。又兩造分別陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法均無不合，爰分別酌定如附表二所示之相當擔保金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　25　　日

勞工法庭　法　官　柯盛益

以上正本係照原本作成。

如對本判決不服，得於本判決書送達後20日內，以書狀（附上訴理由）向本院提出上訴。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　　108　　年　　4　　月　　25　　日

書記官　黃進遠

附表一：

編號	姓　名	退休日期（民國）	應補發退休金（新臺幣）	利息起算日（民國）
1	賴祈煌	106 年10月31日	222,750元	106年11月30日
2	蔡維生	107 年7 月31日	206,091元	107 年8 月31日

（續上頁）

3	李漪清	104 年4 月01日	216,000元	104 年5 月2 日
4	吳國輝	106 年2 月28日	217,818元	106 年3 月31日
5	張思敏	107 年9 月30日	225,000元	107 年10月31日
6	林俊烽	106 年12月31日	184,445元	107 年1 月31日

附表二：

原告姓名	原告假執行擔保金額（新臺幣）	被告免假執行擔保金額（新臺幣）
賴祈煌	74,250元	222,750元
蔡維生	68,697元	206,091元
李漪清	72,000元	216,000元
吳國輝	72,606元	217,818元
張思敏	75,000元	225,000元
林俊烽	61,482元	184,445元