臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第14號

原　　告　洪明華
　　黃建芳
　　吳國輝
　　史品高
　　鍾誠曉
　　黎光洲
　　張贊華
共　　同
訴訟代理人　張弘康律師
被　　告　台灣中油股份有限公司
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　周中臣律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110 年3 月15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」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，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；又第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；而聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項、第176 條分別定有明文。查本件被告之法定代理人原為歐嘉瑞，嗣於本件訴訟程序進行中，變更為李順欽

，並經原告新任法定代理人聲明承受訴訟（見本院卷第167頁），經核於法尚無不合，應予准許。

二、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，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原訴之聲明關於遲延利息請求自各原告之退休日期起算，嗣於本院審理時變更為請求自如附表利息起算日欄之日期起算（見本院卷第155頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告洪明華為被告公司石化事業部煉油技術員、原告黃建芳為石化事業部消防技術員、原告吳國輝為石化事業部技術員、原告史品高為石化事業部輸油技術員、原告鍾誠曉為石化事業部煉油技術員、原告黎光洲為石化事業部煉油技術員、原告張贊華為石化事業部灌裝技術員，前均受僱於被告公司，其等分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休，依勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「退休金基數」欄所示。原告於勞動基準法（下稱勞基法）實施前依臺灣省工廠工人退休規則（於民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，勞基法實施後依該法第55條第1項第1款規定，計算退休金基數如附表所示。原告任職被告公司期間，均有參與24小時輪班制度，按日班、小夜班及大夜班等三班輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告公司均分別發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費）。而原告退休時被告公司雖有發給退休金，惟原告任職期間每月均領有系爭夜點費，系爭夜點費屬原告固定、常態所得預期之工作報酬，具「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，屬工資之一部分，應列入平均工資計算。然被告未將系爭夜點費計入原告平均工資計算，致分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，被告並應自附表「利息起算日」欄所示之日起，對原告分別負給付遲延之責。為此，爰依退休規則第

9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2等規定，提起本訴等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：原告於受僱之際，即已知悉被告之工廠係採全天候24小時連續性之作業，並同意依日班、小夜班、大夜班之3班制為輪值，且各班之輪值比例、工作性質、地點、環境皆相同，僅工作時間不同，足見原告退休前無論值小夜班或大夜班，均屬法定之工作型態，被告除依法給付工資外，並無再為其他給付之義務，且就輪班者相互比較，因日、夜班之比例相同，即無較辛勞、安危與否之區別；況各原告於退休前每月所支領不含不得列入計算平均工資者，其金額均遠較勞動市場之平均價額為高，被告既已願從優發給所屬員工退休金，誠無庸再違法以其他名目發給工資以規避退休金之必要，是被告另給付輪值夜班之原告夜點費，並不具對價關係，誠屬福利性、恩惠性之給與，非屬工資。又就被告發放夜點費之沿革以觀，不僅係在勞基法及其施行細則頒布之前已有3、40年之久，且係由食物之提供演變為金錢之發給，而金額又係以實際之用餐費用作為換算核發，可見夜點費乃被告給予夜間工作勞工具勉勵性、恩惠性之福利措施，自屬「恩惠性給與」，而非屬「勞務性對價」之工資，自不可將夜點費列入平均工資據以計算退休金。且勞務之對價，一般均會隨作業種類及複雜性、學經歷、技能、勞力度、勞心度、年資及職級等不同而有多寡之差異，惟本件無論各原告退休前之工作單位、薪點等究為何，但每次值班所支領之夜點費之數額均無不同，益證夜點費並不具勞務之對價性。再者，被告公司所屬輪班人員之薪給，係採「單一薪資用人費率制度」及「工作品評制度」，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值，以核發其職位列等之工資，而辦理評價工作時，乃選用含「體能」、「工作環境」等大因素，而「體能」乃包括「心力」、「體力」等小因素，另「工作環境」則包括「工作場所」及「危險性」等小因素，足見被告在核發輪班員工其職位列等之薪資時，業已將其於夜間輪班時之「心

力」、「體力」及「危險性」等因素予以評量在內，故被告所給付具恩惠性等性質之夜點費，當不具勞務之對價性，自非屬工資。況晝夜輪班制既屬勞基法第34條所明定之工作型態，則晝夜輪班當亦在正常工作時間之範圍內，雇主依法無庸為任何額外之給付，而與延長勞工工作時間應另加給延時工資之情形不同，故被告依法既無須對值大、小夜班之員工給付較多工作報酬，於一般正常工資外，再對輪值夜班員工給與系爭夜點費即屬額外之給與，而屬體恤輪班制於夜間工作勞工之辛勞所為之恩惠性給與，自非屬具「勞務對價」之工資。又依50年8 月21日所訂「中國石油股份有限公司高雄煉油廠夜點費點心費值宿費支給辦法」，可證早在勞基法及其施行細則頒布前，被告公司即已存有發放夜點費之制度，且現在之夜點費即由當時之點心費演變而來，況被告公司所屬員工，除輪班人員於夜間輪班可支領夜點費外，非輪班人員只要有於夜間加班或值夜間安管，均可支領夜點費；倘認系爭夜點費之性質具勞務之對價，非屬輪班人員之值夜既非屬從事勞動契約約定之工作，何以亦可領取具勞務對價性質之夜點費？且在例假日或休假日為夜間之加班，其夜點費之金額何以未加倍支給卻與平日相同？足證夜點費之發給，乃在特定條件下可領取之福利性、恩惠性給與，誠與勞務之提供無對價關係，自不屬工資。另被告為國營事業，受國營事業管理法之拘束，則原告之工資自應由行政院規定標準定之，尚非由勞雇另行協議將額外之給付得納入計算工資或平均工資，而關於夜點費並非行政院所規定得納入計算平均之給付，亦有「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」可憑，原告受僱於被告多年，就國營事業勞工之工資項目或計算方式應受國營事業管理法之拘束及行政院之監督等情，當知之甚詳，被告衡情亦無可能違反上開法令而將夜點費變相作為對原告勞務給付對價之意思表示，原告殊不得於退休後反於兩造前述對於得納入計算平均工資項目之認知，主張夜點費亦應納入平均工資以計算退休金，故本件之夜點

費自不得列入平均工資之計算。況勞基法施行細則既係依勞基法第85條之授權，而由內政部所公布之授權命令，此種授權命令只要內容未逾授權範圍，並符授權之目的，其效力即應等同於勞基法，法院應受其拘束。系爭夜點費既經原勞基法施行細則第10條第9 款明定為非工資，依法律不溯及既往之原則，自非屬工資。雖現勞基法施行細則第10條第9 款已將「夜點費」之規定刪除，然觀其刪除理由並未明示凡給與之「夜點費」及「誤餐費」必屬工資，則就本件「夜點費」是否為工資之認定，即應就是否具「勞務對價性」加以審酌，尚不能僅以勞基法施行細則之修正，即謂「夜點費」之給付，必須計入平均工資。被告公司給付系爭夜點費既非將原屬工資之一部分加以改變名目，而夜點費依修正前勞基法施行細則第10條第9 款規定，已明載縱屬經常性給與亦不屬工資之規定，即應視為兩造間已就上開規定有所合意，原告即不得再有異於上開規定之主張等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告洪明華為石化事業部煉油技術員、原告黃建芳為石化事業部消防技術員、原告吳國輝為石化事業部技術員、原告史品高為石化事業部輸油技術員、原告鍾誠曉為石化事業部煉油技術員、原告黎光洲為石化事業部煉油技術員、原告張贊華為石化事業部灌裝技術員，原告均曾為被告之員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，被告公司均按原告輪值大、小夜班而發給大夜班400 元、小夜班250 元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

（二）被告之前發給原告之退休金，並未將夜點費計入原告之平均工資計算。

（三）如應將夜點費計入平均工資計算退休金，原告所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表所載。

四、本件爭點為：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

（二）原告請求被告補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

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，勞基法第2 條第3 款定有明文。次按工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所謂經常性之給與，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，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，是以系爭夜點費是否為工資之一部分，自應以系爭夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

2.經查，被告公司之作業方式為24小時全天候開工，採固定之三班輪值制，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，被告公司按實際值勤員工輪值發給之大夜班（400 元）、小夜班（250 元）夜點費，為兩造所不爭執，足認原告之工作型態屬於24小時分三班且區分輪值大、小夜班，被告公司始給付原告夜點費。佐以原告每月雖因值班天數多寡而致領取之夜點費有所消長，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，差異尚微一情，有兩造不爭執真正之附表平均夜點費欄所示可稽，顯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。是以，原告所領取之夜點費金額雖固定，且不因員工之

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，為兩造所不爭執，故夜點費實屬原告即勞工於特定工作條件下，固定常態可取得之工作報酬，而非被告公司為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，自已該當給與經常性之要件。況此種雇主因特殊工作條件而對勞工所發放之給付，本質上自應認為係原告於該值班時段從事工作之勞務對價。再者，夜間工作因違反人體正常生理時鐘運作，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，乃屬於眾所周知之事實。是以，勞基法第48、49條乃明文規定限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就被告公司即雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於其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，被告公司對輪值大、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。而夜點費既為輪值大、小夜班之原告即勞工所獨有，且係以原告實際輪值工時為計算基準，顯與原告提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。故被告公司辯稱晝夜輪班為法定之工作型態，被告公司無再為其他給付之義務云云，尚非可採。是以，兩造就特定工作時段可多領得系爭夜點費之勞動條件達成協議，並因此成為原告於一般情形下經常可以領得之給付，則系爭夜點費既為勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2 條第3 款規定，即應屬於工資之性質。

3.被告公司辯稱依系爭夜點費之沿革、目的、調整可知為恩惠性給與，為替代食物發給之福利性措施，且無論原告退休前之工作單位、薪點為何，系爭夜點費之數額均無不同，未如勞基法第39條有加倍發給之情，故不具勞務對價關係云云。惟查，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報酬，以現金或實物等方式之

經常性給予均屬之，被告公司給付內容之變動，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質。而原告每月固定輪值大夜班或小夜班，按月領取系爭夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，且系爭夜點費領取之條件即為夜間工作，與日班員工相較顯已具備特殊差異之工作條件，核屬經常性提供勞務所得報酬，均如前述。又工資各項結構之內容，雖有依工作性質、職級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬於工資一部，應實質審核其內容，而非依是否屬正常工時內之給付、形式上數額是否同一、是否加倍發給，或是否需依公司內部規範、設定條件申報請領，推認該等給付非屬工資，故被告公司此部分抗辯，自非可採。

4.被告公司又辯稱其為國營事業機構，受主管機關經濟部之監督，而經濟部所屬人員退休辦法、經濟部所屬事業人員退休作業手冊所附之計算平均工資之給與項目表，並未將夜點費列入平均工資，故被告公司不得自行將夜點費納入工資云云。惟查，被告公司雖為經濟部所屬國營事業，然原告為被告公司僱用之勞工，自有勞基法之適用，並不因被告公司依經濟部所屬人員退休辦法為原告辦理退休，即無適用勞基法，而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，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，經濟部所訂其所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用，仍以勞基法之規定為據。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷

事項，法院於審理時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以經濟部所屬事業人員退休辦法作業手冊所附之計算平均工資之給與項目表為將夜點費列入平均工資，而為被告公司有利認定，被告公司此部分抗辯，亦屬無據。又兩造就特定工作時段可多領得系爭夜點費之勞動條件達成協議，業如前述，則被告公司辯稱原告已認知得納入平均工資之項目，於退休後不得再主張系爭夜點費應納入均工資云云，尚非可採。

5.被告再辯以勞基法施行細則第10條第9 款固修法刪除夜點費，然依被告最初發放時點及目的，並非為規避工資給付責任而巧立夜點費之名目，尚難以前開法令修正認定系爭夜點費具工資性質云云。惟查，94年6 月14日修正前之勞基法施行細則第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「經常性給與」之外，惟該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費，因屬不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，然與系爭夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價之性質不同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。又勞基法施行細則第10條第9 款修法刪除夜點費之規定，依其修正理由所示乃係為避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，夜點費是否屬於工資仍應依個案判定其是否為勞工工作之對價，且具經常性而非偶發者。而系爭夜點費之發放，業已該當勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工資之一部分，已如前述，自不因被告公司自勞基法施行細則第10條第9 款規定修正前即開始發放夜點費，而影響系爭夜點費屬工資之認定，被告公司此部分抗辯，尚非可採。又系爭夜點費是否屬於工資之一部分，本應以個案中系爭夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據，屬法院應依職權個案判斷之事項，而其他法院之判決所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力，是被告公司所援引其他法院判決據以抗

辯，亦為本院所不採。

6.綜上，原告主張系爭夜點費為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金，為有理由，應屬可採。

（二）原告請求被告補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

1.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，勞基法第55條第1 項第1 款、第2 項、第3 項、第84條之2 分別定有明文。次按工人退休金之給與規定如左：一、依第5 條規定自願退休之工人及依第6 條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1 年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限；退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3 個月平均工資所得為準，退休規則第9 條第1 款及第10條第1 項第1 款分別訂有明文。

2.系爭夜點費既為勞基法第2 條第3 款規定之工資，被告公司於原告退休核給退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又被告公司應給付原告各如附表「應補發退休金」欄所示退休金差額，及如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為兩造所不爭執，則原告依上開規定規定，請求被告公司給付

納入系爭夜點費後計算平均工資如附表所示之退休金差額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、廢止前退休規則第9條第1款等規定，請求被告公司應分別給付原告如附表「應補發退休金」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，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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。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　　4　　月　　6　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓　名	退休日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新台幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	洪明華	109年6月2日	勞基法施行前	15	退休前3個月	3333.3333	164,013元	109年7月3日
			勞基法施行後	29.5	退休前6個月	3808.3333		
2	黃建芳	109年4月25日	勞基法施行前	15	退休前3個月	4333.3333	216,633元	109年5月26日
			勞基法施行後	29.5	退休前6個月	5066.6667		
3	吳國輝	109年5月31日	勞基法施行前	16.33333	退休前3個月	5033.3333	225,067元	109年7月1日
			勞基法施行後	28.66667	退休前6個月	4983.3333		
4	史品高	109年5月31日	勞基法施行前	13.16667	退休前3個月	4850	222,494元	109年7月1日
			勞基法施行後	31.83333	退休前6個月	4983.3333		

（續上頁）

5	鍾誠曉	109年6月29日	勞基法施行前	15.16667	退休前3個月	4850	218,996元	109年7月30日
			勞基法施行後	29.83333	退休前6個月	4875		
6	黎光洲	109年6月29日	勞基法施行前	18.33333	退休前3個月	5383.3333	246,917元	109年7月30日
			勞基法施行後	26.66667	退休前6個月	5558.3333		
7	張贊華	109年6月30日	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	2666.6667	117,292元	109年7月31日
			勞基法施行後	32.5	退休前6個月	2583.3333		