臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第206號

原　　告　盧行仁
　　蔡文榮
　　陳泰弘
　　李仕營
　　黃國揚
　　陳文欽
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　張永昌律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110年12月20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，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如分別以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告前均為被告之員工，已分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休。被告之工作制度採24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制（或兩班制）輪流作業，在職期間如輪值大、小夜班即可領取新臺幣（下同）400元、250元之夜點費，被告均對實際輪值大、小夜班之員工，按輪值夜班次數發給夜點費，該夜點費具備勞務對價性，且為經常性給付，自屬工資，應列入平均工資以計算原告退休金。惟被告未將原告所領取之夜點費（下稱系爭夜點費）計入平均工資，致原告退休時領取之退休金分別短少給付如附表「應補發

退休金」欄所示金額。又被告應自附表所示利息起算日，對原告分別負給付遲延之責。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第一項所示。

二、被告則以：被告曾設置高雄煉油廠及臺灣油礦探勘處，分別掌理煉油及油氣探勘之業務。而臺灣油礦探勘處員工早在38年1月24日即以夜班時間冗長需夜膳以維員工體力以便順利工作，惟因員工經濟情況窘苦不能自行負擔為由，簽請核准予以夜間膳食津助；又於同年2月26日以米價激漲員工膳食難以維持為由，再簽准回溯自同年2月1日起准予夜間膳食津助；該處並於41年12月2日就上開鑽井工值夜班繼續8小時可支領餐費之適用範圍，自午夜至翌日上午繼續8小時，擴大至午夜繼續8小時；復於42年7月27日將經濟部42年7月18日所為應以支出憑證單據做為夜點費報銷憑證之令示轉知所屬員工。嗣臺灣油礦探勘處於49年12月13日訂頒「臺灣油礦探勘處夜班工作人員發給夜點費辦法」，將夜點費之發放明文化，嗣於61年2月19日修正，改以發放定額食物代金之方式給與夜點費；復於69年2月1日訂定「臺灣油礦探勘總處夜班工作人員夜點費支給標準表」，後夜點費發放金額歷經多次調整，且被告發放予員工之誤餐費亦係隨同小夜班之夜點費額調幅調整，是自夜點費之演變歷程可知，系爭夜點費之給與，乃係由食物津貼演變而來，其金額並隨物價指數而調整，並不因員工本薪高低、或工作種類、工作複雜性、年資、級職等不同而有差異，且於例假、休假日工作者，亦不加倍發給，與加班費之計算方式顯不相同，足見系爭夜點費並不具勞務對價性，而係被告為體恤勞工於夜間工作及為鼓勵員工不排斥夜間工作而單方制定之恩惠性給與。再者，夜點費只需符合輪班人員夜點費報支規定要件即可請領，即輪值小夜班、大夜班員工另給予夜點費250元、400元，並非以特定工作為限，

足見夜點費不具經常性，故系爭夜點費不應列為工資計算。且經濟部國營事業委員會亦曾於88年9月7日函釋夜點費屬公司為鼓勵及感念員工上夜間班之辛勞所給之點心費，屬福利性措施，與夜勤津貼乃屬二義，而被告為國營事業，受經濟部之監督，亦稟此辦理與員工工資事項，原告受僱被告多年，應明確知悉經濟部上開函釋內容及被告數十年來之工資計算方式，且對於任職期間各項以工資計算之獎金，亦未見原告主張核算有誤，原告退休後再主張退休金差額，有違誠信原則。又勞基法施行細則第10條第9款刪除「夜點費」或「誤餐費」，理由係於勞基法訂立後，為避免事業單位將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，使有關夜點費或誤餐費是否為工資，回歸個案認定，然被告早於勞基法公布施行前即發放夜點費予事業輪班員工，並非係為規避平均工資之給付責任方將部分支付予員工之津貼改為夜點費名義。被告與員工訂立勞務契約之初，即考量被告之工作性質，並反應於約定之工資上，系爭夜點費之支付實非係因有何員工勞務額外付出而發放，而係屬體恤員工夜間工作之進食需求所為之恩惠性給與，並非工資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告前均受僱於被告，嗣分別於附表所示之日期屆齡或自請退休。原告6人於勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「退休金基數」欄所示。原告退休前3個月、6個月經被告核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載。

㈡被告工廠作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業。各班工作性質相同，服勤時間不同，原告6人均需輪班。

㈢被告按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費於97年1月1日分別調整為400元、250元。員工如有調職代班或請假，夜點費則歸代班人領取。

㈣被告發給之「夜點費」每人每日金額相同，不因員工作業種

類及職等而有差異。

㈤被告前發給原告之退休金並未將夜點費計入原告之平均工資，如夜點費屬平均工資之一部，則原告短少之退休金差額如附表「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表「利息起算日」欄所載日期起算。

四、本件爭點：

㈠系爭夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

㈡原告請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠系爭夜點費是否屬於工資，而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）。而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.查被告工廠作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班三班輪流作業，被告則按實際值勤員工輪值發給大

、小夜班夜點費，足認應係原告之工作型態屬於24小時分三班且區分輪值大、小夜班，被告始給付原告系爭夜點費，佐以原告每月雖因值班天數多寡而致領取之夜點費有所不同，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，此有被告提出之原告退休前6個月薪津表在卷可參（卷第95至105、109至119、123至133、137至149、153至163、167至177頁），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。雖夜點費金額固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，故系爭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。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，而符合上揭「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.被告雖辯稱依夜點費發放沿革，係體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，金額調整或核定與物價指數較為相關，不具對價性，且夜點費金額固定，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容有差異，足認夜點費之給付與勞務提供不具對價性等語。惟勞基法第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。是系爭夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響其性質上為工資之認定。被告上開所辯，自難憑採。

4.被告復辯稱其為國營事業，受經濟部監督，依經濟部國營事業委員會88年9月7日經㈧國一字第88540070號函釋夜點費不應列為工資計算，原告知悉上情及歷來工資之計算方式，未見原告主張核算有誤，迄今始主張退休金差額，有違誠信原則等語。查被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告為被告僱用之勞工，自有勞基法之適用，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，則被告所援引上開經濟部函釋，無從為其有利之認定。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，不受行政函釋之拘束；且兩造就特定工作時段可多領得夜點費之勞動條件達成協議，業如前述，則原告據以主張退休金差額，僅係行使其法律上權利，難認有違誠信原則，故被告此部分所辯，尚非可採。

5.被告復辯以其推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，勞基法施行細則第10條第9款修法前將夜點費明定為非

屬工資，修正後雖將夜點費之規定刪除，仍應視個案認定，而被告並未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後其夜點費制度亦無重大變革，足認系爭夜點費非屬工資等語。惟勞基法施行細則第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，則夜點費是否屬於工資自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，究其性質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，自不因被告自勞基法施行細則第10條第9款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。被告此部分所辯，亦無足取。

6.綜上，系爭夜點費之給付因具有勞務對價性、經常性，而應屬原告工資之一部分，並應列入平均工資計算退休金，堪以認定。

㈡原告請求被告補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，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款分別定有明文。

2.系爭夜點費既為勞基法第2條第3款規定之工資，被告於原告退休時，自應將之列入作為平均工資之計算基礎。而被告對於如將系爭夜點費列入平均工資計算，則原告短少之退休金差額如附表各編號「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表各編號「利息起算日」欄所載日期起算等節，均無爭執（卷第188至189頁），則原告依前揭規定，請求被告給付如附表「應補發退休金」欄所示之退休金差額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，原告依退休規則第9條第1款、第10條第1項第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，請求被告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，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第三項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　楊捷羽

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　　12　　月　　28　　日

書記官　黃盈菁

附表：

編號	姓名	退休日期（民國）	退休金基數（個）		平均夜點費（新臺幣）		應補發退休金（新臺幣）	利息起算日（民國）
1	盧行仁	110年7月31日	勞動基準法施行前	16.33333	退休前3個月	4,933.3300	219,611	110年8月31日
			勞動基準法施行後	28.66667	退休前6個月	4,850.0000		
2	蔡文榮	110年7月31日	勞動基準法施行前	16.33333	退休前3個月	4,933.3300	219,611	110年8月31日
			勞動基準法施行後	28.66667	退休前6個月	4,850.0000		
3	陳泰弘	110年7月31日	勞動基準法施行前	20.33333	退休前3個月	4,983.3333	228,567	110年8月31日
			勞動基準法施行後	24.66667	退休前6個月	5,158.3333		
4	李仕營	110年7月16日	勞動基準法施行前	4.00000	退休前3個月	5,266.6667	222,629	110年8月16日
			勞動基準法施行後	37.50000	退休前6個月	5,375.0000		
5	黃國揚	110年8月1日	勞動基準法施行前	15.50000	退休前3個月	5,016.6667	228,208	110年9月1日
			勞動基準法施行後	29.50000	退休前6個月	5,100.0000		
6	陳文欽	110年7月31日	勞動基準法施行前	12.50000	退休前3個月	5,366.6667	241,229	110年8月31日
			勞動基準法施行後	32.50000	退休前6個月	5,358.3333		