

裁判字號：臺灣嘉義地方法院 97 年度勞訴字第 5 號 民事判決

裁判日期：民國 97 年 09 月 04 日

案由摘要：給付退休金

臺灣嘉義地方法院民事判決

97 年度勞訴字第 5 號

原 告 王○松

王○忠

許○得

蔣○榮

蔡○堂

蘇○培

廖○盛

共 同

訴訟代理人 湯光民 律師

被 告 台灣中○股份有限公司

法定代理人 潘○炎

訴訟代理人 薛○坤

複 代理人 王○陽

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國 97 年 8 月 21 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表「被告應補退休金差額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」所載日期起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新台幣壹萬貳仟壹佰捌拾柒元，由被告負擔。

本判決於原告分別以附表「原告供擔保金額」欄所示金額供擔保後，各得假執行。但被告如分別以本判決第一項所示應給付各該原告之金額預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，民事訴訟法第 255 條第 1 項定有明文。又被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，亦為同條

第2項所明定。經查原告起訴時列王○松、王○忠、許○得、蔣○榮、蔡○堂、蘇○培等六人為原告，嗣於訴狀送達後追加廖○盛為原告，被告對追加廖○盛為原告無異議而為本案之言詞辯論，經核與前揭規定相符，應予准許，合先說明。

貳、原告起訴主張：

一、原告王○松、王○忠、許○得、蔣○榮、蔡○堂、蘇○培及廖○盛等七人先後於民國五、六十年間原均任職於被告台灣中○股份有限公司（原名：中國石油股份有限公司）油品行銷事業部嘉南營業處，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、值夜費等經常性給與，屬勞動基準法第2條第3款所謂之工資，然被告在原告七人陸續退休後所給付之退休金，卻未將夜點費計入工資以計算平均工資，嗣經原告七人請求將夜點費計入工資並補發退休金差額，均遭被告拒絕。

二、關於夜點費的性質，以下茲陳述之：

（一）夜點費是勞動基準法之經常性給與：

依勞動基準法第55條第2項規定：「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。」，至於所謂「工資」、「平均工資」，依同法第2條第3款、第4款規定：「三、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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所得之金額。」。可知，本法所謂之工資，應包括下列條件：1、由雇主給付勞工；2、勞工因工作所獲得之對價；3、須為經常性之給與。其中：所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言。亦即，為雇主企業內之制度，雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，因為在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給

與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。又所稱因工作所獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即應認定為工資。此對照勞動基準法第 2 條第 1 款「從事工作獲致工資」，及民法第 482 條關於僱傭契約之定義提及「一方為他方服勞務，他方給付報酬」之條文文義，即可得知。至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點；此處應探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，如此解釋始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，不以工資之名義而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。勞動基準法施行細則第 10 條第 9 款所稱「夜點費」，係指勞工偶然可得之點心費用，此由同款規定之「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費」，均係偶然發生之費用，為不定期之給與可得而知。故雖給付名稱為夜點費、值夜費，但若非屬偶然發生之費用或非屬供作勞工可得之點心費用者，難認可排除於工資之項目外。

- (二)查最高法院 96 年度台上字第 2856 號民事判決業已做出全國性統一見解，認定被告之夜點費屬於經常性給與，應列入平均工資計算退休金，並駁回被告之上訴，而上開判決理由記載：「原告為 24 小時輪值工作，而每月除領取薪資外，復按月依上班日數額外領取夜點費，而原告係 24 小時全天候、連續性現場作業，系爭夜點費係被告在工資外，針對輪值小夜班、大夜班之工作人員所發給，其金額固定，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別，且原告夜間工作乃被告員工一貫性、常態性之工作型態，而固定值大夜班又為原告固定之工作，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；故系爭夜點費，已成為原告因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為原告因經常性提供勞務所得之報酬，自係勞工提供勞務之對價且為經常性給與而為

上開條款所稱之工資，依法應計入平均工資以計算被上訴人所得請領之退休金。」等語。

- (三)同為國營事業之中國鋼鐵股份有限公司，內部之夜點費是否為經常性給與，而應列入平均工資計算退休金，最高法院 92 年台上字第 2180 號民事判決見解亦認為該公司雖為國營事業，但其員工之夜點費應認為是經常性給與，並應列入平均工資計算退休金。

三、原告乃本於勞動契約之法律關係及勞動基準法第 55 條之規定請求，並聲明如主文所示。

叁、被告答辯：

一、關於國營事業員工，應優先適用國營事業管理法：

- (一)國營事業人員待遇及福利，應依行政院規定之標準定之，尚難由勞資雙方協議；按勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，同法第 2 條第 3 款規定：「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予之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。」；而國營事業管理法第 14 條規定：「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。」上開兩法，對於工資範圍、項目等顯有歧異。申言之，前者規定工資之範圍或項目應由勞雇雙方協議訂定；後者規定工資範圍、項目等應按行政院規定標準為之，無由令勞雇雙方協議訂定之餘地。此差異乃因國營事業之特殊性。
- (二)查有關國營事業員工計算退休金時之平均工資是否應納入「夜點費」之問題，行政院早有核定標準。依行政院人事行政局 81 年 10 月 28 日 81 局肆字第 36543 號函釋意旨：「夜點費係由各機關衡酌實際需要自行支給，非由行政院核定之法定待遇項目，並以輪值夜班之人員為支給對象，尚非普遍性給與，且各機關支給標準不一，仍宜由各機關衡酌實際需要，核酌是否繼續支給或逕予取消。」綜上，夜點費之性質本即非工資。
- (三)是故，本件毋須檢討勞動基準法第 2 條第 3 項所稱之工資範圍為何。蓋國營事業人員之待遇、福利等相關事項，依據國營

事業管理法 14 條，行政院與所屬經濟部早已訂有標準，夜點費自始並未計入平均工資之計算。此觀前開行政院人事行政局函釋自明。且被告所給予之夜點費，未納入薪資報稅，被告雖受國家機關、審計單位監督，亦未見遭糾舉，顯見兩造薪資之約定，並不包含夜點費在內。

二、退步言之，因被告公司定有工作規則，且兩造間存有團體協約，自應依工作規則及團體協約認定工資之範圍：

(一)查被告公司之工作規則第 39 條明定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦理。」是以，工資之認定自應依前開之行政院人事行政局及經濟部之相關函示辦理，夜點費自不得列入工資之範圍。

(二)按雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約，稱為團體協約，為團體協約法第 1 條訂有明文；又依同法第 4 條規定，團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。可知所謂「團體協約」應具備下列三項要件：(1)團體協約之當事人需為雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體；(2)其內容需以規定勞動關係為目的；(3)需以書面為之且需經主管官署認可。再按團體協約法第 14 條規定「團體協約如無特別限制，左列各款之僱主及工人均為團體協約關係人，應遵守團體協約所定之勞動條件：一、為團體協約當事人之僱主。二、屬於團體協約當事團體之僱主及工人，或團體協約訂立或訂立後加入該團體之僱主及工人。對於團體協約訂立後始為協約關係人者，除該團體協約另有規定外，其關於勞動條件之規定自取得團體協約關係人資格之日起適用之」。

(三)查被告公司與臺灣石油工會簽定自團體協約：

(1)被告與臺灣石油工會首次於 55 年 8 月 26 日簽定團體協約，該團體協約第 16 條謂：「乙方會員之正常工作報酬，由甲方按政府規定之標準，每月按期發給」。其後歷次團體協約第 16 條均未修正，迄今並無變更。而被告與台灣石油工會最後於 67 年 12 月 19 日所締結之團體協約，係有效之團體協約，而依團體協約法第 17 條規定「團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條

件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容」，學者稱為團體協約之餘後效力。按團體協約得以定期、不定期、或一定之工作為期訂立之，團體協約法第 23 條訂有明文，又同法第 25 條規定團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者視為三年，惟定期團體協約已屆期滿，並非當然失其效力而仍可能具有延續效力。所謂團體契約之延續效力，依最高法院 80 年台上 2166 號判決之旨，係指團體協約法第 17 條所定，團體協約效力已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約內容而言。該團體協約目前仍屬有效之團體協約，且依上揭團體協約法第 14 條規定，該團體協約對於原告應有效力，則團體協約第 16 條所訂「工作報酬按政府規定之標準，按月給付」之約定，兩造均應遵守，本件依國營事業管理法第 14 條規定、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第 10 條第 2 項「各事業機構主持人應依企業化精神合理訂定所屬人員薪給標準」、經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，均可證明認定夜點費非兩造團體協約所約定之工資甚明。

- (2)次查被告於另件鈞院 96 年度勞上易字第 1 號給付退休金差額事件，經聲請台灣高等法院台南分院向經濟部函詢有關 67 年 12 月 19 日被告與台灣石油工會簽訂團體協約事宜，經該部以 96 年 3 月 23 日經人字第 09603503910 號函回覆認「本案團體協約，乃依團體協約法所定程序並基於合法有效之石油公會章程而締結，其合法性及效力殆無疑問」、「國營事業管理法第 14 條規定：『國營事業，應摶節開支，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。』…考量國營事業具有特定政策目的、法律保障獨占利益、盈餘應歸全民共享等特徵，國營事業之人員待遇及福利，自應受上級機關行政院之節制與監督（而行政院又受國會制衡）。
- (3)依上揭經濟部函文所附之團體協約及被告事後取得台灣石油公會 65 年間之章程（被證四），章程第 6 條第 3 款規定「本會任務如下：…三、團體協約之締結、修改或廢止。」、第 21 條第 6 款「理事會職權如左：…六、推定全權代表，代表本

會締結團體協約。」，而依經濟部 96 年 3 月 23 日經人字第 09603503910 號函所附之 67 年 12 月 19 日團體協約，石油公會之有權代表者陳熾等人並於其上簽章，且經內政部勞工司勞資關係科董泰琪科長見證，故該團體協約，乃依團體協約法所定程序並基於合法有效之台灣石油工會章程而締結，其合法性及效力應可認定。因此團體協約第 16 條兩造均應遵守。

三、退萬步言，即使依勞動基準法之工資定義，本案之夜點費亦非勞務對價，而為恩惠性給與，其性質非屬工資：

(一)本案縱令依勞基法第 2 條第 3 款之規定：「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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，準此，工資之定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時... 獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時... 獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言（行政院勞工委員會台勞動 2 字第 103252 號函參照），是工資需以「勞務對價性」及「給與經常性」為具備之二項要件，二者缺一不可，否則即非工資，故系爭夜點費非勞基法中所稱之「工資」。因此如最高法院 79 年度台上字第 242 號判決及最高法院 91 年台上字第 897 號判決認為：縱使為經常性給與，若不具勞務對價之性質，仍不得認定為工資。

(二)「經常性給與」雖係工資常見之特徵，但並非工資之本質：所謂經常性給與，指在一相當時間內，於一般情況，所可得到之給與。所謂「經常性」一詞與時間有關，欲判斷某種給付是否屬於經常性之給付，須以「單位時間」作為標準。雇主對勞工之恩惠給與、身分上之給與、任意性給與，自不具經常性。因此，勞基法施行細則第十條第二、三、四、六、七款所列舉之年終獎金、節金、醫療補助費、禮金及職災補

償費等給付均非屬「經常性給與」，自有其理論基礎。惟該夜點費既僅限於輪值大、中夜班之人員始能享有，不符上述「於一般情況下，均可得到之給與」之理論。

(三)「勞務對價性」方屬工資之本質：

然是否工資時非單以該給付為「經常性給與」作為認定之唯一標準。因此，除非勞資雙方訂明給付工資之方式為「論時計酬」、「論件計酬」外，就經常性給與是否屬於工資，尚須考量該給付是否隨作業種類及其複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職不同而有高低以決之，更重要者，應就其是否為「勞工工作之對價」予以審究。是以若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，而是員工福利措施，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入工資範圍之內（最高法院 91 年度台上字第 897 號判決參照），是勞基法第 2 條第 3 款所謂之平均工資，應以勞工因工作所得具經常性給與之工資。如雇主基於保障勞工生活之目的及契約自由原則，仍願於法定之工資外，另給與勞工某種給付者，即成「津貼」。津貼是否為工資須視其是否為勞工勞動之對價，即應先判斷其有無對價性。所謂對價關係，指主觀上雙方當事人所為給付互相依存而有報償關係而言。勞工在特定條件下可領取之給與，若與勞務提供無對價關係，只與勞務提供有密切關係或條件時，依最高法院 79 年度台上字第 242 號判決要旨，當不屬工資。自勞動理論而言，津貼非屬勞動之對價，蓋所謂津貼，乃勞力所得以外，為使勞工充分經營其個人之生活，而經由勞資雙方自由意思所產生之給付，故津貼係為保障勞工生活而發生，應非工資。

(四)本法第 2 條第 3 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…九、差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費，分別為勞基法第 2 條第 3 款、第 21 條第 1 項及原告等人退休當時仍有效之勞基法施行細則第 10 條第 9 款所明文。勞基法施行細則係基於勞基法第 85 條授權訂定，依行政程序法第 150 條規定「本法所稱法規命令，係指行政機關基

於法律授權，對多數不特定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定」，則 94 年 6 月 14 日修正前勞基法施行細則第 10 條第 9 款規定應屬原告等人退休前有效之法規命令，對相關夜點費之規定，具有法規命令之效力，行政機關及司法機關均不得為歧異之認定。基此，依法律不溯及既往原則及法之安定性原則，原告之退休事實發生於該次修正前，因此不應援引修正後法條而認為夜點費屬經常性給予而應列入平均工資。

四、夜點費係恩惠性給與，不應納入退休金計算之基礎：

(一)夜點費之金額均為固定，只要實際輪值中、夜班或夜間工作之員工，在工資外中班給予「夜點費」150 元，夜班給予「夜點費」300 元。換言之，只要工作時間超過晚上十二點即可領取夜點費 300 元，並非以特定工作為限，而是所有員工一體適用，亦不論員工本薪高低，每一員工領取之金額均完全相同，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、級職之不同而有差異等情，是系爭「夜點費」顯非「勞務之對價」。

(二)例假、休假日工作者，夜點費不加倍發給：

依勞基法第 39 條前段規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，但被告所發放之夜點費，於員工特別休假時即不給付，於例假、休假日工作者，夜點費亦不加倍發給，足見夜點費不具經常性，亦非工作所得之報酬。

(三)查被告公司為二十四小時全天候、連續性現場作業乃公司之常態，原告於受僱之際，早已知悉輪值中班、晚班乃其工作應有之實際型態。且不論係輪值早班、中班、晚班，各班工作性質皆屬相同，僅工作時間不同而已，而原告依被告之規定，於固定期間內更換輪班，則就原告等現場作業人員內部相互間，每人輪值各班之機率相同。再者所採行之三班輪班制中，各班次之工作性質皆為相同，依勞動基準法第 25 條後段規定：「工作相同者... 給付同等之工資」（工廠法第二十四條同其意旨），由其所闡釋之工資平等精神以觀，原

告所為之勞務給付既於各班輪值時並無不同，則勞務對價之工資，除原告等人因年資、級職不同而有差異外，即無因有輪值中、大夜班即有增加之理。從而，被告所給與輪值中班、晚班之人員固定數額之夜點費，既在於使員工不致排斥中班、晚班，即係雇主為體恤勞工於夜間工作而為之恩惠性給與，而非工資。

(四)原告所屬石油工會在參與協商輪班津貼制度化之過程中，亦將「輪班津貼」與「夜點費」並列，反可證「輪班津貼」與「夜點費」之性質不同，若謂「夜點費」之發放係員工輪值中夜班之勞務對價，則何來「輪班津貼」與「夜點費」併陳之有？由此顯見夜點費與輪班津貼實屬二事。倘原告之主張可採，「夜點費」即為「輪班津貼」之替代，則石油工會即無再爭取「輪班津貼」之理。

五、自夜點費之起源、沿革、調整方式與金額，亦應認定發放夜點費係屬雇主之恩給：

(一)被告公司於日據時代係以「食物」作為夜間點心，37年起改以代金作為夜間點心費，嗣後自40年起開始採用「夜點費」一詞並加以法制化，其中「中國石油股份有限公司高雄港輸油站工員加班及報支誤餐費夜點費辦法」乃目前最早採用「夜點費」之文獻資料，之後幾經修改於77年全面施行。惟上開辦法第4點明確規定「夜間工作超過午夜十二時者，可報支夜點費，超過時間另報加班費」。由此可知，夜間工作之辛勞與勞務付出，已由「加班費」予以填補，夜點費乃雇主「額外」給予之恩惠，顯與工作無關。再者上開辦法第5點亦規定「早晨加班僅報加班費不另報早點費」。將第4點與第5點兩相對照可以發現：雖同為加班，但僅核發夜點費，並不核發早點費，亦足以證明：不論是夜點費或早點費，均非勞務之對價與工作無關，而是雇主之恩給。

(二)夜點費之調整與誤餐費隨同調整，且調幅相同，並隨物價指數調整，與薪資調整無關，此有被告於78年7月28日所發布之(78)油人字第78072851號函、被告79年7月20日所發布之(79)油人字第79072065號函、被告88年6月17日所發布之(88)油人字第88060515號函可稽，足見夜點費並非薪資

項目，亦非工作之對價。故被告公司所發放之數額，與一般物價水準相當，亦足以認定夜點費乃雇主之恩給，而非勞務之對價。

(三)至於發放之對象、資格，依被告公司制度（如（77）人字第70148（三）號函）觀之，夜點費發放之對象並不以輪班人員或純粹夜班工作人員為限，亦可證明與輪班工作或純粹夜間工作無必然關係，自非輪班人員或純粹夜班工作人員之勞務對價。

六、原告等知悉須夜間工作，被告亦給與相當之薪資作為勞務之對價。故被告為體恤員工辛勞，另給予夜間點心，雖日後改以金錢給予，仍屬雇主之恩給，難謂為工資：

(一)原告於任職之初，即知悉工作時間、薪資與福利等，經原告同意後勞動契約即已成立。既原告任職之初即已知悉須夜間輪班，也同意以其薪資作為勞務之對價，何以日後又爭執夜間工作特別辛苦，所以雇主必須給予額外之工資？違反誠信原則昭然若揭。

(二)因此原告等之工作及辛勞均已評價於「薪資」中，不得再以夜間工作辛勞要求另以「夜點費」填補之，被告為國營事業，係按各職務之內容核算其薪資，對於各職務應核發多少薪水均有明文規定。是以，該職務設立之時，夜間工作之辛勞度即已列入考量，並且反映在薪資水準中，原告自不得要求夜間工作之辛勞度應重複評價，而將夜點費認屬夜間工作之對價。

七、退萬步言，若夜點費應計入原告平均工資從而補發夜點費，其金額亦如附表二，亦非原告所請求附表一之金額。並聲明：
(一)原告之訴及假執行聲請均駁回；
(二)訴訟費用由原告共同負擔；
(三)如受不利判決，願以現金或等值之有價證券供擔保請准免為假執行。

肆、本件依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為：

一、兩造不爭執之事項

(一)原告王○松、王○忠、許○得、蔣○榮、蔡○堂、蘇○培及廖○盛原均任職於被告，所擔任之職務須輪值三班制，並分

別於 93 年 5 月 1 日、96 年 1 月 1 日、96 年 11 月 1 日、96 年 3 月 1 日、94 年 5 月 1 日、95 年 2 月 1 日、96 年 12 月 1 日退休。

- (二)若將夜點費之給予列入工資以計算平均工資，並準此計算原告退休時應領退休金金額，則被告公司應依序補發如附表「被告應補退休金差額」欄所示金額予原告。

二、經兩造協議簡化之爭點

- (一)夜點費性質上是否屬於工資？

- (二)原告主張應將夜點費納入退休平均工資計算，請求補發退休金差額，是否有理由？

伍、本院得心證之理由：

- 一、勞資團體之代表機關，非依其團體章程之規定、或依其團員大會或代表大會之決議、或受其團體全團團員各個所授與特別書面之委任，不得以其團體之名義締結團體協約。違反前項規定所締結之團體協約，非得其團員大會之追認不發生效力。團體協約已屆期滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。團體協約法第 3 條、第 17 條定有明文。團體協約法第 17 條固規定團體協約之延續效力，然適用該條規定之前提係該協約有效成立。被告就該協約之締結，係依原告所屬臺灣石油工會章程規定、大會之決議或團員個別授與委任等此有利於己之積極事實，並未舉證以資證明，故難認該協約對原告發生效力，是該協約所訂權利義務之內容即難拘束原告，被告上開所辯尚不足取。

- 二、國營事業管理法第 14 條：「國家事業應撙節開支，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」。
- 。經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第 10 條第 2 項：「各事業機構主持人應依企業化精神合理訂定所屬人員薪給標準」。上開規定均未認夜點費、值夜費非工資，被告執此抗辯夜點費、值夜費並非工資，依法無據，而不可採。

- 三、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，勞動基準法第 2 條第 3 款定有明文。準此，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。故系爭夜點費是否工資之一部內容，自應以該給付是否為勞工給付勞務之對價，屬於經常性給與為斷。原告為 24 小時輪值工作，而每月除領取薪資外，復按月依上班日數額外領取夜點費，而被告公司係 24 小時全天候、連續性現場作業，系爭夜點費係被告公司在工資外，針對輪值小夜班、大夜班之工作人員所發給，其金額固定，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別，且依被告公司之工作性質，原告於夜間工作乃該公司員工一貫性、常態性之工作型態，而固定值大夜班又為原告固定之工作，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；又系爭夜點費，係針對有輪值大夜班、小夜班之勞工所給與，其金額固定，並不因勞工之工作內容、年資、級職不同而有差別，惟如未實際值班，則不得領取該夜點費，故系爭夜點費之給與，已成為原告因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為原告因經常性提供勞務所得之報酬，即具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質。況於夜間工作，不利於勞工之生活及健康，被告公司對夜間工作之勞工給予較日班勞工為高之工資，自屬合理，亦不違反勞動基準法關於薪資平等原則之規定，足見系爭夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，其本質具有「勞務對價」及「經常性給與」，應屬工資之性質。

四、次查 94 年 6 月 14 日修正前之勞動基準法施行細則第 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」排除於勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之「其他任何名義之經常性給與」之外，然該款規定之差旅費、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「經常性之給與」，惟系爭夜點費係屬經常性給與之勞工工作對價，自與該條款所稱之「夜點費」有不同，尚難以系爭夜點費與 94 年 6 月 14 日修正前勞動基準法施行細則第 10 條第 9 款規定之夜點費係使用同一名稱，遽將系爭夜點費排除於該法第 2 條第 3 款所定「經常性給與」之外。況該施行細則於 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，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，爰修正刪除勞動基準法施行細則第 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。」（行政院勞工委員會 94 年 6 月 20 日勞動二字第 0940032710 號令參照），是被告公司此部分抗辯，尚非可採。

五、被告復辯稱由系爭夜點費之況革以觀，系爭夜點費僅係其對夜間工作之職員提供夜班點心，幾經修改，被告公司才於 77 年全面施行改以全面發放現金，可知夜點費並非勞務之對價，而是雇主之恩給云云。惟上開勞動基準法第 2 條第 3 款已就「工資」之定義明文規定，是雇主給予之實物，只要符合係為勞務之對價及經常性給與之特質要件，即不脫工資之範疇，系爭夜點費之本質既具有「勞務對價」及「經常性給與」之特性，即屬工資之一種，自不因給付名稱不同而受限制，或以雇主主觀之意思為據，而應基於客觀事實判斷之，故不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費係恩惠性給予，即否認其為工資之本質。另被告雖辯稱系爭夜點費僅限於輪值大、小夜班之人員始能享有，不因員工本薪高低、作業種類、工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差異，夜點費應非「勞務之對價」，且系爭夜點費隨誤餐費同時、同幅度調整，並隨物價指數而調整，與工作調薪無關，足見夜點費並非薪資項目，亦非工作之對價等語。然工資之給付固可能因受僱人之勞力付出、智識程度或工作性質而有差別，但仍有部分項目之給付，並不考量上開條件，而均給與相同一致之數額者，足見上開條件並非認定是否屬於「工資」之依據。且薪資之結構亦有單純與繁複之分，工作底薪未予調整，亦不表示薪資結構之其他項目不得調整，被告既將系爭夜點費隨物價指數而作調整，適足以反映出系爭夜點費為夜間提供工作勞務之對價報酬，而非恩惠性給與，是被告此部分所辯，亦無可採。

六、綜上所述，原告主張夜點費係因工作而獲得之經常性給與，

為工資之一部分，應列入計算平均工資之範圍，並據以計算應補發之退休金差額等語，洵屬有據；又雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起 30 日內給付之，勞動基準法施行細則第 29 條第 1 項亦規定甚明。從而，原告本於勞動契約之法律關係，依勞動基準法第 55 條規定，請求被告給付其等各如附表「被告應補退休金額」欄所示金額之退休金，及各自附表所示「利息起算日」所示日期起，均按年息百分之 5 計算之利息，為有理由，應予准許。

陸、本件待證事實已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院斟酌後，認為判決結果已不生影響，爰不一一詳為論述。

柒、按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第 87 條第 1 項定有明文。本件第一審裁判費 12,187 元，應由敗訴之被告負擔，爰判決如主文第二項所示。

捌、兩造陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，均核無不合，爰酌定相當擔保金額併准許之。

玖、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第 78 條、第 87 條第 1 項、第 390 條第 2 項、第 392 條第 2 項，判決如主文。

中 華 民 國 97 年 9 月 4 日

民二庭法官 林中如

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

中 華 民 國 97 年 9 月 4 日

書記官 林柑杏

附表一：

姓 名	被告應補退休金差額 (新臺幣)	利息起算日	原告供擔保 金額
王○松	196,948 元	民國 93 年 6 月 1 日	66,000 元
王○忠	181,416 元	民國 96 年 2 月 1 日	61,000 元

許○得	79,650 元	民國 96 年 12 月 2 日	27,000 元
蔣○榮	153,347 元	民國 96 年 4 月 1 日	52,000 元
蔡○堂	188,262 元	民國 94 年 6 月 1 日	63,000 元
蘇○培	157,325 元	民國 95 年 3 月 3 日	53,000 元
廖○盛	163,504 元	民國 97 年 1 月 1 日	55,000 元

資料來源：臺灣嘉義地方法院民事裁判書彙編（97 年版）第 219-236 頁