臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第130號

原　　告　林樹福
　　楊隆昌
　　孫明慧
　　陳振忠
　　000000000000000000
　　張國樑
　　000000000000000000
　　許朝騰
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　曾文生
訴訟代理人　蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年6月27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

一、原告主張：原告均任職於被告公司興達發電廠，原告林樹福為電機工程監、原告楊隆昌為機械工程師、原告孫明慧和陳振忠為機械工程監、原告張國樑和許朝騰為機械技術員，並分別於如附表「退休/結清日期」欄所示日期退休或結清退休金。依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點

規定，原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠為工程監、工程師為被告公司派用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）第84條之公務員兼具勞工身分者，原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠之退休金給與標準應依經濟部所屬事業人員退休及撫卹辦法（下稱退撫辦法）第9條之規定計算。原告張國樑、許朝騰為機械技術員，均為被告公司僱用人員，應屬勞基法之勞工，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項規定，被告公司與原告給付退休金或結清舊制年資時，其退休金給予標準，即依勞基法第84條之2規定，依其工作年資在勞基法於民國73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算，並各依其於勞基法施行前後之退休金基數分別乘以退休或結清前3個月與退休或結清前6 個月平均夜點費相加之金額。查被告公司之工作制度採24小時三班輪值制，按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，被告公司均按夜班次數發放夜點費（下稱系爭夜點費），系爭夜點費屬原告固定、常態所得預期之工作報酬，且與原告提供之勞務有對價關係，具有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。惟原告領取退休金或舊制結清退休金時，被告公司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。為此，爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞退條例第11條、退休規則第9條第1項、退撫辦法第9條等規定，請求被告公司給付原告各如附表應補發退休金欄所示短少之退休金差額及法定遲延利息等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：被告公司於108年12月12日、12月17日、12月18日在原告工作地點之興達發電廠召開勞退舊制結清說明會，原告張國樑、許朝騰亦分別簽立被告公司年資結清意願調查表，均勾選「本人同意辦理結清舊制年資亦同意遵守年資結

清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，也分別簽訂被告公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），系爭協議書第2條後段即明文約定系爭夜點費不在據以計算舊制年資給與之平均工資範疇內，經109年7月1日結算後，原告張國樑、許朝騰已就系爭夜點費不列入平均工資計算乙節，已知情並接受，其卻於結清後為相反主張，有違禁反言原則且違誠信，其等請求並無理由。又原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠屬於勞基法第84條及其施行細則第50條所稱公務員兼具勞工身分者，有關其薪資事項，非屬「其他所訂勞動條件」，應適用公務員法令之規定，其退休應依退撫辦法辦理，系爭夜點費既未列於退撫辦法作業手冊所訂平均工資，且經濟部未准許列入，自不得列入平均工資計算，原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠自不得割裂適用法律而主張本件應適用勞基法規定。此外，被告公司為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，被告公司係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，夜點費之核給屬慰勞與獎勵性質，被告公司未將夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬適法有據。另勞基法施行細則第10條第9款修正時，雖將夜點費刪除，惟依前行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋亦非將夜點費納入工資計算，係應依個案認定而已，而系爭夜點費確係由早期發放作為購買宵夜、點心費用沿襲而來，且同一事業員工支給標準一視同仁，不因職位高低或工作性質不同而有不同，顯見系爭夜點費係恩給之性質，非勞務之對價。被告公司與員工之夜點費為恩給性質之合意於勞基法施行前即已存在，該合意既無違反勞基法之規定，當然不因勞基法之施行而自動變更勞雇雙方之合意。被告公司均依經濟部命令計算平均工資，並無巧立名目，為短給退休金而故意將部分之工資改列為夜點費，以規避退休金之動機或必要。復參臺灣高等法院104年度勞上易字第27號

民事判決意旨，亦認系爭夜點費並非員工提供勞務之對價，而屬被告公司所為具有勉勵、恩惠性質之給與，而非工資。經濟部為國營事業之主管機關，經濟部以109年10月5日經營字第10900701360號函，向法院明白表解釋系爭夜點費非屬工資項目，被告公司自應受經濟部函示之拘束。再者，原告早分別自62年起進入被告公司任職，已知悉系爭夜點費制度最初所提供者乃實物而非金錢給付，雙方自無可能於勞動契約締結時有將事後改為發放現款之夜點費認定為工資之合意，原告明知被告公司薪給制度、夜點費之意義及性質下仍與被告公司成立勞動契約，雙方縱無明示之合意排除，亦有默示之合意，自應依當時簽訂雙方之認知對夜點費之性質為認定，不應以現今社會輿論氛圍而對原告做有利之解釋，否則將有失勞動契約雙方締約之認知及精神而有失誠信原則。又勞基法係於73年7月30日制定公布施行，原告林樹福、陳振忠、張國樑、許朝騰任職均在勞基法制定公布前，則原告在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相關規定不包括系爭夜點費，故如附表所示退休前3個月平均夜點費應予扣除。退步言，縱使輪班人員初、深夜點心費分別調整至新臺幣（下同）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），其中輪班人員非加發部分即初、深夜點心費75元及150元，係屬餐費性質，不應計入平均工資等語置辯，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）原告均為被告公司之員工，任職於被告公司興達發電廠，原告林樹福為電機工程監、原告楊隆昌為機械工程師、原告孫明慧和陳振忠為機械工程監、原告張國樑和許朝騰為機械技術員，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）原告分別於如附表「退休/結清日期」欄所示日期退休或結清勞退舊制年資，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，原告退休或結清前3 個月、6 個月經被告公司核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載。被告公司之前發給原告之舊制退休金，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，且原告請求有理由，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）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？數額應為多少？

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，一般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，支付較高之薪資，以提高勞工提供勞務之意願，並非被告公司所辯屬恩惠性給與。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。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. 被告公司辯稱原告張國樑、許朝騰知悉並同意簽署系爭協議書，再行主張將系爭夜點費納入平均工資違反禁反言原則且有違誠信等語。惟勞退條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1、3項分別定有明文。考諸該條第3項之立法理由為「依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定。」，亦即勞退條例第11條第3項之「從其約定」，係指勞雇雙方所約定結清之標準不低於勞基法所定之給予標準，故勞雇雙方若約定低於勞基法所定之給予標準提前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工權益，自為法所不許，而不生該項結清保留年資之法律效果。參酌系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據…及勞動基準法等相關規定辦理…」（見本院卷第183至189頁），足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理，且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，若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。原告張國樑、許朝騰與被告公司雖有簽立系爭協議書，惟被告公司逕依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表計算平均工資而未包含系爭夜點費，顯低於勞基法所定之給予標準，自應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，被告公司仍應補給原告

張國樑、許朝騰結清舊制年資退休金之差額退休金，且將系爭夜點費排除於平均工資之計算，乃被告公司既定之政策，原告張國樑、許朝騰於簽署系爭協議書時並無任何談判協商之空間，倘依系爭協議書約定內容，將使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平，故原告張國樑、許朝騰仍得請求退休金差額，被告公司此部分所辯，尚非可採。

4. 被告公司復辯稱原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠屬於勞基法第84條及其施行細則第50條所稱公務員兼具勞工身分者，不得主張適用勞基法等語，惟原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠為派用人員，其退休金給與應依退撫辦法第9條規定計算。又依退撫辦法第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」，則於計算原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理。故被告公司抗辯就原告林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠不得主張適用勞基法，尚無可採。

5. 被告公司另辯稱其為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，被告公司係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，夜點費之核給屬慰勞與獎勵性質等語。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，是行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，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。而國營事業管理法與勞基法並不具有一般法及特別法

之關係，並無優先適用國營事業管理法之情事。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，自難以被告公司係實施單一薪給用人費率制度，而為被告公司有利認定，被告公司此部分抗辯，亦屬無據。

6. 又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」，然上開項目尚與本件夜點費之性質係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價不同，自不得以發給名目為「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」，有行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令函可資參照，本件被告公司以夜點費之名目所為給付，且該給付具有工資性質時，自得將夜點費併予計入平均工資之範圍，業經本院審認如前，且此亦不違反前揭函令所揭示之夜點費是否為工資應個案認定之意見，併予說明。

7. 被告公司又辯稱依系爭夜點費之制度沿革，係為勉勵、體恤員工於夜間辛勞工作所給與，為恩惠性給與，而非勞務對價性等語。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。被告公司抗辯系爭夜點費並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休金等語，自非可採。此外，被告公司所提認定夜點費並非工資等其他裁判資料，係基於各該案件中兩造攻擊防禦方法下所為裁判之結果，及經濟部對夜點費之行政函釋，均對本件無拘束力，亦難據此為有利於被告公司之認定，附此敘明。

8. 被告公司再辯稱原告明知被告公司薪給制度、夜點費之意義及性質，雙方縱無明示之合意排除，亦有默示之合意，自應依當時簽訂雙方之認知對夜點費之性質為認定，不應以現今社會輿論氛圍而對原告做有利之解釋，否則將有失勞動契約雙方締約之認知及精神而有失誠信原則等語。惟查，縱使夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，亦不影響系爭夜點費係屬工資之認定，業如前述，且兩造於成立勞動契約時，就原告而言，認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項夜點費給付，被告公司亦係明確認知在原告提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，足見雙方就此給付應已有共識及合意，是由兩造締結勞動契約之歷程，亦可認定兩造均認知系爭夜點費為工資之一部分，難認有被告公司所稱違反誠信原則之情事，故被告公司所辯，尚非可採。

9. 被告公司另辯稱依勞基法第84條之2規定，原告林樹福、陳振忠、張國樑、許朝騰在勞基法施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括夜點費，縱認夜點費應算入平均工資，惟其中輪班人員非加發部分即初、深夜點心費75元及150元，係屬餐費性質，亦不應計入平均工資等語。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17條及第55條規定計算，勞基法第84條之2定有明文。則關於勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時有效之退休規則第9條第1款規定辦理，亦即工作年資在勞基法施行前，依退休規則規定計算，在勞基法施行後，則依勞基法規定計算。至於退休金基數計算方式所稱工資，依據退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定。」，而工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。」，核與勞基法第2條第3款所規定內容意旨大致相符，足見退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前、後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準均相同，且僅需符合勞務對價與經常性給與之要件，即屬工資，被告公司固辯稱系爭夜點費中非加發部分係屬餐費性質，惟系爭夜點費具有勞務對價性且為經常性給與，係屬工資範圍，業如前述，並無從區分非加發部分與加發部分，則不論勞基法施行前後，自應將系爭夜點費計入原告退休金計算，故被告公司此部分所辯，亦無可採。

10. 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）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？數額應為多少？

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。次按派用人員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年給與兩個基數；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，超過之工作年資不予計算，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，退撫辦法第9條第1款訂有明文。又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. 系爭夜點費既為退休規則第10條第2項及勞基法第2條第3款規定之工資，被告公司於原告退休或結清舊制年資核給退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，被告公司辯稱勞基法施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括夜點費，縱認夜點費應算入平均工資，惟其中輪班人員非加發部分即初、深夜點心費75元及150元，係屬餐費性質，亦不應計入平均工資等語，已非可採，業如前述，又如應將夜點費計入平均工資計算退休金，且原告請求有理由，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，為兩造所不爭執，則原告依上開規定，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，本件原告依前揭規定，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。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。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　　111　　年　　7　　月　　11　　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　　111　　年　　7　　月　　11　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓　名	退休/結清日期	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	林樹福	111年1月1日（退休）	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	5,066.6667元	226,489元	111年2月1日
			勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	5,000元		
2	楊隆昌	110年12月1日（退休）	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,900元	172,083元	111年1月1日
			勞基法施行後	35	退休前6個月	4,916.6667元		
3	孫明慧	110年12月16日（退休）	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,166.6667元	190,125元	111年1月16日
			勞基法施行後	45	退休前6個月	4,225元		
4	陳振忠	110年12月1日（退休）	勞基法施行前	7.5	退休前3個月	4,633.3333元	214,438元	111年1月1日
			勞基法施行後	37.5	退休前6個月	4,791.6667元		
5	張國樑	109年7月1日（結清）	勞基法施行前	9.5	退休前3個月	5,200元	220,688元	109年8月1日
			勞基法施行後	35.5	退休前6個月	4,825元		
6	許朝騰	109年7月1日（結清）	勞基法施行前	13.6667	退休前3個月	5,200元	225,644元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.3333	退休前6個月	4,933.3333元		