臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第217號

原　　告　高國亮
　　蔡秉達
　　廖明利
　　游祥德
　　楊錫能
　　沈志煌
　　曾茂鏘
共　　同
訴訟代理人　張弘康律師
被　　告　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　鄧振榮

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年9月12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。

本判決第一項原告高國亮、蔡秉達、廖明利、游祥德、楊錫能、沈志煌、曾茂鏘各得假執行。但被告各以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告高國亮、蔡秉達、廖明利、游祥德、楊錫能、沈志煌、曾茂鏘供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均受僱於被告，並已分別自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與原告結算舊制退休金年資，因原告於任職被告公司期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按被告公司各廠區之日班、小夜班、大夜班等3班制或

兩班制輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被告並依輪值大夜班、小夜班等內容，每月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）作為輪班之對價，系爭夜點費亦係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，若有調職、代班或請假，則歸該等人領取，此乃每月固定常態工作中可得支領之給與，與一般公司為應付臨時性之業務需求，偶一為之的情形有別，依其給付性質，屬經常性給付，而屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規定之工資。本件被告未將系爭夜點費加計於平均工資內計算原告退休金數額，因此，依廢止前之臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)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規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自附表「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。

二、被告則以：系爭夜點費是否屬工資之判斷，除需符合「經常性給與」之特性外，亦須具備「勞務對價性」之性質。被告曾設置臺灣油礦探勘處，該處員工早在38年1 月24日即以：「謹查中洲探井現正遵示進行鑽鑿茲因探井區域臨近海濱雨多風大尤於夜間氣候襲人而夜班時間冗長勢需夜膳以維員工體力而便順利工作唯因員工經濟情況窘苦不能自行負擔，想鈞座體念屬下懇請賜准津貼探井值夜人員自3月1日起於夜班期間每次一餐」為由，簽請處長核准自同年3月1日予以夜間膳食津助，又於同年2月26日以米價激漲員工膳食難以維持為由，再次簽請回溯自同年2月1日起即准予夜間膳食津助，經處長批示「情形特殊，應予照准」而予以同意。該處並於41年11月4日以台探總(41)自第2591號函公布各礦場鑽井工凡連續輪值夜班8小時，可津貼餐費1餐，至上開鑽井工值夜班繼續8小時之認定方式，於41年12月2日解釋為「鑽井工值夜班餐費，以自午夜至次早繼續8小時者支領為原則，但為顧及兩班值班人員，可以包括午夜繼續8小時計算」，足見

被告發放夜點費伊始，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(臺灣高等法院104年度勞上易字第27號民事判決參照)。其次，被告上開給付勞工夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，經濟部以42年7月14日令明示：「前據該廠呈請各生產部門輪班工作員工，分別發給餐費一案，經核輪值夜班(自下午11時至翌晨7時)之員工勢須多進一餐，酌給餐費，尚不無理由，准照該廠原規定(職員每人5元，工人每人2元)分別繼續支給。惟員工待遇原則上應予一致，所有輪值中班(自上午7時至下午3時)、晚班(自下午3時至11時)之職員並非超時工作，原支餐費核無必要，應自本年7月份起即予停發」等語，堪信核給夜班員工之餐費(夜點費)確係著眼於員工夜間進餐之需求而為恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，洵非員工工作所得之對價。再者，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，復於61年2月19日修正變更部分夜點費給付標準為金錢給付，再於77年3月17日以(77)油人字第70148(三)號函通知所屬單位，將夜點費調整為每次100元；嗣先後於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；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。抑且，被告曾於79年7月20日以(79)油人字第79072065號函示：「……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，參諸該函將誤餐費及夜點費併列，及敘明誤餐費、夜點費給付標準係參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定等情，益證夜點費之給與，乃由食物津貼演變而來，且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，是以，被告所

給付之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，亦與員工薪給之調整無涉，殊與工資性質迥異。是被告之恩惠性福利措施係從原先由被告發放牛奶、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，故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，非工資之一部。且參照行政院勞工委員會101年9月24日勞保2字第1010028123號函及臺灣高等法院106年度勞上易字第74號民事判決意旨均稱「所謂工資係指勞工因工作所獲得之報酬，只要是與勞務有對價關係，不論其名目為何，仍屬工資，然如係雇主基於恩惠性或勉勵性所為之給付，縱屬經常性給與，如不具勞務對價性，即與勞基法第2條第3款所規定之工資定義不合，不得認屬工資」，再按勞基法第25條、第30條、第34條等規定觀之，可知『輪班制』乃法所定之工作型態，因而該條文除規定其工作班次，每週更換一次外，未有其他特別規定，更未有雇主應另外加給任何『工資』規定，其乃係『輪班』仍在正常工作時間之範圍內，雇主依法毋庸為任何其他額外的給付，與延長勞工工作時間則應另加給『加班工資』之情形完全不同(參照臺灣高等法院93年度勞上字第20號民事判決)。勞基法為規範並保障勞動條件最低標準的法律，若其認為夜間工作者需有額外工資之給予方能保障勞工之權益，其本應於法規內為規範。惟如上所述，勞基法對於輪班制並未有雇主應另外加給任何「工資」之規定，顯見夜間工作者是否需有額外工資之給與尚非在其立法範圍內。雖夜間工作者之工作時間異於多數大眾之上班時間，然在本案員工不論係輪值早班、小夜班、大夜班，其各班工作內容皆屬相同，被告夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，其夜間之工作條件並未改變或增加原告等所從事之勞務工作，與其從事之勞務內容並無直接關聯性，且金額固定一致，並不因員

工作業種類及其工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而於請領金額上有所差異，若遽認夜點費屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情況下，早班之工作人員無法領取該夜點費，在工資之給付上形成不當之差別待遇，實有違勞基法第25條之意旨。再者，被告公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受雇之際，即已知悉受雇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，在勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給予額外報酬下，被告所給與之夜點費縱屬經常性給與，惟仍難謂具有勞務對價性，非為勞基法第2條第3款所稱之工資。被告既為國營事業，係由國家百分之百出資，其薪資與經營模式等均受限於「國營事業管理法」、「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」、退休辦法之規定，亦受其主管機關經濟部、國營會之監督，而退休辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」並未將夜點費列入平均工資之給與項目，故被告實難自行決定將夜點費納入工資。又被告給與夜點費之恩惠性福利措施業經相當時間之推行，更早於勞基法之公布施行，若當時負責全國勞動業務之主管機關內政部認被告給與之夜點費應納入工資計算，即不須在當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款之工資，故可推論內政部應係認為勞基法初制訂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。嗣勞基法施行細則第10條第9款於94年修正刪除「夜點費」之部分後，被告之主管機關經濟部有鑑該項修正恐導致員工誤以為夜點費已屬列入工資計算項目，爰於94年4月7日先函陳行政院建議應由勞委會(改制前之勞動部)以行政函示釋明夜點費之定義、認定標準或規定最高限額，準此，行政院乃請勞委會94年6月20日做成相關令釋。勞委會遂於94年6月20日做成勞動2字第0940032710號函示，內容略為：事業單位發給

之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，則非屬該法所稱之工資。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」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞基法施行細則第10條第9款之「夜點費」規定，嗣後有關夜點費是否為工資，應依勞基法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。依上開勞基法施行細則第10條第9款之制定與修正緣由，應係認為自勞基法與勞基法施行細則制定施行後，有事業單位巧立名目將具有工資性質之給付另以夜點費之名義發放，故刪除勞基法施行細則第10條第9款之「夜點費」規定，對於夜點費是否屬勞基法第2條第3款所訂之工資，應個案認定之。惟被告為國營事業，相關舉措皆應受經濟部、國營會等政府單位之監督，並非如一般私人企業得隨意巧立名目，任意侵害勞工之權益。且被告夜點費制度已行之有年，在勞基法制定之初，已受當時負責全國勞動業務之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，在勞基法施行之後，被告之夜點費制度亦未有重大變革，故在個案之認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，被告所給與之夜點費實非屬勞基法第2條第3款所訂工資之一部。退萬步言，原告於同意辦理舊制年資結清時，均簽署有年資結清協議書，其中第2條訂明：…平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算…，原告既均同意協議書之內容而簽署，自係對於夜點費未納入平均工資計算知之甚詳且認同，卻於結清後為相反之主張，要求將夜點費列入平均工資計算，有違事理之評，亦屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告均受僱於被告公司，並分別於附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示之日結算舊制年資，原告各於勞基法施行前、

後之結清舊制年資前3個月、6個月之期間，均分別領有被告所核發之夜點費，其平均夜點費各如附表「平均夜點費」欄所示；原告之退休基數，分別如附表「退休金基數」欄所示。

㈡被告為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其工廠作業方式採24小時按日班、小夜班及大夜班之3班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，為原告於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢原告受僱期間，被告均按其等輪班之輪班班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整。

㈣被告核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值大、小夜班之工作人員為給與，勞工按日或按月工作持續到一定時點，即固定可預期獲得一定之金額，不因作業種類而有差別，僅總金額因輪值天數而有差異。

㈤被告之前發給原告之退休金，未將夜點費計入原告之平均工資。若認夜點費應計入平均工資，則被告分別短少發給原告如附表「應補發退休金」欄所示之退休金，被告應給付之利息起息日亦如附表「利息起算日」所示。

四、本院之判斷:

㈠系爭夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？

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：被告工廠作業方式為24小時全天候開工，採固定之3班輪值制，被告按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班系爭夜點費，為兩造所不爭執，足認應係原告之工作型態屬於24小時分3 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系爭夜點費有所消長，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，原告之工作型態均為24小時分3班固定輪值，並因實際輪值大、小夜班而得領取系爭夜點費，又系爭夜點費金額雖固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，為兩造所不爭執。則從此項給付之原因觀之，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，此種僱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. 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，雇主對輪值中、夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。系爭夜點費既為輪值

大、小夜班之勞工所獨有，且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。

4.被告雖辯稱：被告發放夜點費初始，係體恤值夜班勞工辛勞之目的，先發放食物，演變為發放代金，但鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變，自非工資之一部。又「晝夜輪班制」乃法所明定之工作型態，與延長勞工工作時間應另加給延時工資即加班費之情形不同，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、勞心度、勞力度、年資、級職不同而有所差異，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而得預先因應自行調整作息，則系爭夜點費縱屬經常性給與，仍難謂具勞務對價性，非屬工資。況被告發給系爭夜點費，早於勞基法公布施行前，而勞基法施行細則第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，可認勞基法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，雖勞基法施行細則第10條第 9款規定，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，係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，而被告發給系爭夜點費，在勞基法制定之前即已行之有年初，在勞基法施行後，既未有重大變革，在個案認定上，自不宜任意為相反之認定等語。惟查：

⑴依勞動基準法第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與均屬之，兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3班制之輪班，並均認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費。可見此項給付就被告而言，係明確認知在原告提供大、小夜班之勞務

時，即有給付義務，而原告亦認知其若輪值大、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，自屬工資之一環。

⑵又一般而言，工資之給付固可能因工作性質、年資或職級等因素而有差別，但就工資結構而言，就某類不具有區別實益之項目，仍得就全體勞工為相同數額之給付，例如伙食津貼及交通津貼等，故尚難以本件系爭夜點費之給付金額不分年資或級職等均屬相同，即推認為恩惠性給與。

⑶另晝夜輪班工作雖為勞基法第34條第1項規定之合法工作型態，然此僅為勞基法就特殊需求之工作形態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務，而被告所提供之工作態樣雖係3班輪班制，然工資之認定，既係以勞工提供勞務與雇主支付報酬(工資)間之對價性為依據，自不因工作型態是否為輪班制而有差異。

⑷至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「經常性給與」之外，惟該款規定之差旅費、差旅津貼、交際費及誤餐費，因屬就不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，然與本件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，並不相同，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09400

32710號令函可資參照，可見以夜點費之名目所為給付，仍可具工資性質，自得將夜點費併予計入平均工資之範圍。是被告上開所辯，尚難採信。

5.被告又辯稱其為國營事業，薪資受限於國營事業管理法、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、退休撫卹及資遣辦法等規定，且退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表並未將夜點費列入平均工資之給與項目，而上開要點、辦法係依國營事業管理法第14條授權制定，其授權內容及範圍具體明確，並未逾越母法規定，符合法律優位原則與法律授權明確性原則，應優先適用等語。然查，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。至國營事業管理法第14條雖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；經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表雖亦未將夜點費列入，惟勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所規定工資給與之辦法，即不得低於勞動基準法所定勞動條件，且若有所牴觸時，即應依勞基法規定為之，則經濟部有關單一薪點制之規定，若有與勞基法相互抵觸之處，自仍以勞基法之規定為據，況上開單一薪點制僅在於確保勞工可獲得工資之計算基準，並不排除其他依法令可獲得之工資，而夜點費明顯具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採單一薪點制，而將同屬法定工資性質之夜點費排除於平均工資外，亦不得因已採單一薪點制，即可推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍。再者，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，行政機關之規定及其他法

院之判決僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故被告所提之上開行政規定及其他法院判決，自難採為被告有利之認定。是被告此部分所辯，難以採信。

6.至被告另辯稱：原告曾與被告簽立年資結清協議書（被告答辯狀附件1 ），同意平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表規定辦理，被告並已依此給付舊制年資退休金，原告自不得於結清後再要求夜點費應列入平均工資計算退休金而請求給付退休金差額等語。惟上開年資結清協議書第1條載明：結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準等語，顯然兩造達成結清舊制年資之協議，係以上開勞基法規定為最低標準，而系爭夜點費應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告結清年資之舊制年資退休金時，既未將夜點費納入平均工資計算，即違前揭勞基法規定，則依上開協議，自亦應依勞基法規定標準，補給原告結清舊制年資退休金之差額退休金。故被告上開所辯，亦難憑採。

㈡系爭夜點費應否列入平均工資計算，而由被告補發原告如訴之聲明所示之退休金差額？

按勞工退休金條例(下稱勞退條例)施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後，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；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，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。又勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第3項分別規定：「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」、「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…」。所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定，則指計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間總日數所得之金額。而退休規則第9條1款、第10條第1款亦規定：「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」。系爭夜點費既為勞基法第2條第3款規定之工資，被告於原告結清勞退舊制年資時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎。兩造對被告未將系爭夜點費納入平均工資計算退休金；而原告之退休金基數、結清前3、6個月平均夜點費數額分別如附表「退休金基數」欄、「平均夜點費」欄所示；若將系爭夜點費列入平均工資範圍，原告得請求之退休金差額及利息起算日均與附表相同等節，既均表示並不爭執，則原告依勞基法第55條、退休規則第9條規定，請求被告給付如附表所示納入系爭夜點費後計算平均工資之退休金差額及法定遲延利息，於法自屬有據。

五、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約法律關係，請求被告各給付如附表「應補發退休金」欄所示金額，及加計「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。又主文第1項，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，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經

審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、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　　111　　年　　9　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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　　9　　月　　14　　日

書記官　王智嫻

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期	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
1	高國亮	109年7月1日	勞基法施行前	12.5	結清前3個月	5,083.3333元	208,438元	109年8月1日
			勞基法施行後	32.5	結清前6個月	4,458.3333元		
2	蔡秉達	109年7月1日	勞基法施行前	14.16667	結清前3個月	2,416.6667元	112,604元	109年8月1日
			勞基法施行後	30.83333	結清前6個月	2,541.6667元		
3	廖明利	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	2,666.6667元	111,313元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.5	結清前6個月	2,541.6667元		
4	游祥德	109年7月1日	勞基法施行前	5.5	結清前3個月	4,550元	221,042元	109年8月1日
			勞基法施行後	38	結清前6個月	5,158.3333元		
5	楊錫能	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	6,516.6667元	266,371元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.5	結清前6個月	6,241.6667元		
6	沈志煌	109年7月1日	勞基法施行前	10.83333	結清前3個月	5,333.3333元	236,299元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.16667	結清前6個月	5,225元		
7	曾茂鏘	109年7月1日	勞基法施行前	10.16667	結清前3個月	6,216.6667元	272,783元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.83333	結清前6個月	6,016.6667元		