臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第215號

上　訴　人　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

被　上訴人　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

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國111年7月11日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第130號第一審判決提起上訴，本院於111年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人均受僱於上訴人，林樹福為電機工程監、楊隆昌為機械工程師、孫明慧及陳振忠為機械工程監、張國樑及許朝騰為機械技術員，其等已於如附表「退休/結清日期」欄所示日期退休或結清舊制退休金年資。被上訴人林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點之規定，屬上訴人派用人員，為勞動基準法（下稱勞基法）第84條所定「公務人員兼具勞工身分者」，依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下

稱經濟部退撫辦法）第2條規定，其等退休金事宜仍應依經濟部退撫辦法第9條規定計算。被上訴人張國樑、許朝騰屬勞基法之勞工，依勞工退休金條例第11條第1項、第3項規定，依勞基法第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第55條第1項規定計算舊制退休金。而上訴人係採全天候24小時，按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，被上訴人在職期間，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費（下稱系爭夜點費），員工如有調職代班或請假，則歸代班人領取，系爭夜點費與勞工提供勞務行為具對價關係，且為常態性輪班所得領取款項，非屬臨時性或一時性之業務需求而偶而發放，為經常性給付，應為平均工資之一部。然上訴人未將系爭夜點費計入平均工資，致被上訴人所領退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第55條第3項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故上訴人應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。為此，爰依經濟部退撫辦法第9條、勞工退休金條例第11條、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：上訴人應分別給付被上訴人如附表「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。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠屬勞基法第84條及其施行細則第50條所稱公務員兼具勞工身分者，有關薪資事項應適用公務員法令之規定，其等退休應依經濟部退撫辦法辦理，系爭夜點費既未列於經濟部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，林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠不得割裂適用法律而主張本件應適用勞基法規定。

㈡上訴人於108年12月12日、17日、18日於興達發電廠召開勞

退舊制結清說明會，說明結清勞退舊制年資平均工資之計算係依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）辦理，夜點費不計入平均工資給與項目。被上訴人張國樑、許朝騰於108年12月18日簽立年資結清意願調查表同意辦理結清舊制年資，108年12月24日簽立年資結清協議書（下稱系爭協議書），系爭協議書第2條後段載明系爭夜點費不列入平均工資範疇，行政院函釋亦認經濟部所屬事業平均工資應依項目表給與，不包含夜點費，張國樑、許朝騰自行選擇、簽署並同意結清舊制年資，上訴人已事先明確告知平均工資計算方式、列計項目等結清條件，其等結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原則，且其等結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，於未來退休後可支領新制退休金外，該筆結清金額亦有保證收益，若超過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，即便未移入亦可因個人投資獲得相應報酬，與正常退休再支領退休金之人不同，對其等並無勞基法第1條所謂低於勞基法所定勞動條件最低標準之情事，亦無違反勞工退休金條例第11條第3項規定。

㈢上訴人為國營事業，國營事業管理法第14條已明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，上訴人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，上訴人未將夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬合法有據。勞基法施行細則第10條第9款修正時雖刪除夜點費，惟依改制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，系爭夜點費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而有不同，顯見系爭夜點費係恩給之性質，非勞務之對價。上訴人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，不因勞基法之施行而自動變更勞雇雙方之合意。上訴人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。被上訴人任職期間經歷前開施行細則修正，且知悉夜點費沿革、上訴人薪給制度、夜點費之性質非屬工資，仍與上訴人成立勞務契約，自應依勞務契約成立時認知之夜點費性質為認定，不應遽稱夜點費為工資一部。勞基法於73年7月30日公布施行，被上訴人林樹福、陳振忠、張國樑、許朝騰任職於勞基法施行前，依勞基法第84條之2規定，其在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算不包括夜點費，故如附表所示退休前3個月平均夜點費應予扣除。又上訴人自日據時代即支給輪班人員及非輪班人員（因天災事變、突發事件等狀況搶修於初、深出勤），初、深夜點心費供購買餐食，至77年間考量輪班人員長期輪班辛勞，而另支給輪班人員加發初、深夜點心費（依目前金額為例，輪班或非輪班人員初、深夜點心費均為新臺幣（下同）75元、150元，輪班人員加發之初、深夜點心費為175元、250元，故初夜點心費合計250元、深夜點心費合計400元），其屬餐費性質更為明確等語，資為抗辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人均為上訴人公司之員工，任職於上訴人公司興達發電廠，被上訴人林樹福為電機工程監、被上訴人楊隆昌為機械工程師、被上訴人孫明慧和陳振忠為機械工程監、被上訴人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，上訴人公司均按被上訴人輪值大、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。

㈡被上訴人分別於如附表「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，被上訴人退休或結清前3個月、6個月經上訴人公司核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載。上訴人公司之前發給被上訴人之舊制退休金，並未將夜點費計入被上訴人之平均工資計算。

㈢如應將夜點費計入平均工資計算退休金，且被上訴人請求有理由，被上訴人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。

五、本件爭點：

㈠被上訴人林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠有無勞基法之適用？

㈡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？

㈢被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

六、本院判斷：

㈠被上訴人林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠有無勞基法之適用？

兩造對於被上訴人林樹福為電機工程監、楊隆昌為機械工程師、孫明慧及陳振忠為機械工程監、依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點之規定，屬上訴人派用人員，為勞基法第84條所定「公務人員兼具勞工身分者」，其等退休事宜應依經濟部退撫辦法規定辦理，並無爭執，而依經濟部退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，則計算上開4人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，亦即，林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠辦理退休事宜，應依勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金基數之基礎。上訴人主張林樹福、楊隆昌、孫明慧、陳振忠退休事項並無勞基法適用，

尚無可採。

㈡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。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合勞務對價性，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，「經常性之給付」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以夜點費是否為工資之一部分，自應以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。又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.經查，上訴人所屬人員之工作型態為24小時分日班、大夜班、小夜班三班輪流作業，系爭夜點費係被上訴人退休或結清舊制年資前因輪值大、小夜班而得申報領取，金額固定，不因工作內容、年資、職級不同，員工一經輪值大、小夜班即得領取，且觀諸被上訴人於退休或結清年資前3個月或6個月期間，經上訴人核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載，此為兩造所不爭執，可知被上訴人每月均額外領取四千至五千餘元之夜點費，顯見被上訴人輪值大、小夜班，並非偶而為之，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且上訴人發給員工夜點費數十年，其給付以夜間輪值為要件，其發給顯非臨時起意或與工作無關，足認系爭夜點費係因上訴人要求員工等人於夜間工作，致員工

於輪值大、小夜班期間生活作息與常人相反，不利於員工之生活及健康，故特別就夜間工作之勞工就相同工作給予不同待遇，此種因環境、時間等特殊之工作條件而對勞工所提出之勞務所為之給付，其本質應係對於勞工勞務提出之本身所為更進一步之報償，而為員工因特定工作條件所形成常態工作中可取得之給與，屬經常性提供勞務所得之報酬，系爭夜點費之給與即具備經常性之要件。又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經常性給付，本質上應屬勞務之對價，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費為恩惠性給與，即否認其為工資之本質。

3.上訴人固以：依上訴人發放夜點費沿革，及對輪班人員、非輪班人員發放、加發夜點費之情形觀之，系爭夜點費屬餐點費性質，不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、職級等不同而有差異，屬恩惠性給與，不具勞務對價性，不應列入工資計算退休金等語置辯。惟勞基法第2條第3款規定就工資所為定義，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，上訴人給付內容之變動，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質。而被上訴人每月固定輪值大、小夜班，按月領取夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，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，且公司是否由全廠員工輪值夜班，而非由固定員工專職夜班，乃雇主基於公司管理、員工健康、工作效率、事業特殊性等諸多層面考量，雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報償，仍應視該費用之內容而定，殊難以是否專職日間、夜間工作逕為區分，又上訴人固另支給非輪值人員出勤之初、深夜點心費75元、150元，然本件被上訴人為輪值人員，且輪值人員長期輪值大、小夜班，與非輪值人員因天災等突發事件出勤之辛勞情形本有不同，尚難以加發輪值人員深、初點心費，推認系爭

夜點費僅為餐費性質。再者，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，上訴人猶執前詞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，無足憑採。

4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業，國營事業管理法第14條已明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，上訴人依行政院及經濟部規定，未將夜點費列入計算平均工資及退休金合法有據。被上訴人在職期間經歷前開施行細則修正，知悉夜點費發放沿革、上訴人薪給制度、夜點費之性質非屬工資，仍與上訴人成立勞務契約，至少有默示合意排除夜點費為工資，應依勞務契約成立時認知之夜點費性質為認定等語。惟依勞基法第2條第3款所定工資包含以現金或實物等方式所為給付，縱使夜點費係由實物給與改為現金發放，然於成立勞動契約時，被上訴人已知悉工作型態為三班固定輪班，認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費，上訴人亦認知在勞工提供大、小夜班勞務時，即有給付義務，雙方就此已有共識及合意，具備固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，夜點費自具有工資之性質。而公司給付各項費用是否應列入工資，並非依各項費用名稱而定，仍須依該費用性質是否具備勞務對價與經常性給付等節為判斷，亦不受資方內部規範拘束，上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然被上訴人請領退休金關於工資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，如前所述，且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，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，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最低標準，則於經濟部所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，尚難以被上訴人知悉夜點費發放沿革、法規修正、內部薪給制度仍繼續工作，即認其等已同意或默示同意排除夜點費計入平均工資。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以上訴人所提行政機關函釋、其他個案裁判書及國營事業管理法之規定為其有利認定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

5.上訴人再以：被上訴人林樹福、陳振忠、張國樑、許朝騰任職於勞基法施行前，依勞基法第84條之2規定，其等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算不包括夜點費等語抗辯，惟依勞基法第84條之2規定：「勞工工資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。」，經濟部退撫辦法第9條第1款前段規定：「各機構人員退休金給與基準如下：一、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。」，同條第2款第1目規定：「二、僱用人員：㈠94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。」。被上訴人林樹福、陳振忠為上訴人派用人員，張國樑、許朝騰為僱用人員，均自勞基法施行前即任職上訴人，其等於勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時適用之法令即廢止前退休規則第9條、第10條規定，勞基法施行後則依同法第55條規定計算。而退休規則第10條第1項第1款則規定：「退休金基數之計算方式如左：

一、按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準。」，第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第四條之規定」，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。」之內容，核與勞基法第2條第3款規定：「工資：指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。」之工資內涵相同，依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論適用退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相同，系爭夜點費既經本院認定屬工資範疇，勞工在勞基法施行前年資，仍應將夜點費計入平均工資計算退休金。

6.至上訴人另辯稱：上訴人已於興達發電廠召開勞退舊制結清說明會，說明平均工資依系爭項目表給與，協議書第2條後段亦載明系爭夜點費不列入平均工資範疇，被上訴人張國樑、許朝騰自行選擇並同意簽署系爭協議書，其等結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原則，且其等結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，可因個人投資獲得相應報酬，如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，未來退休可支領新制退休金外，並有保證收益，超過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，並無低於勞基法所定最低標準，亦無違反勞工退休金條例第11條第3項規定等語。惟查，系爭協議書第1條即載明：「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金標準。」，顯見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；再依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。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；…。」（見原審卷第183、187頁），系爭項目表固未將夜點費列入平均工資之給與項目，然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，所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，業如前述，且經濟部退撫辦法第3條已規定：「本辦法所稱基數，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。」，則於計算被上訴人退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭夜點費屬工資性質，上訴人於結算給付舊制年資退休金時，未將系爭夜點費納入平均工資計算，即與勞基法之規定有違，且上訴人未將夜點費列入平均工資計算為其既定政策，不具有商議性質，張國樑、許朝騰本無從反對上訴人之政策，協議書第1條又已約定結清舊制年資不得低於勞基法規定之標準，自難認張國樑、許朝騰提起本件訴訟有違禁反言及誠信原則。又上訴人另稱張國樑、許朝騰結清舊制退休金可獲得利息利益或投資報酬、轉入勞退新制專戶可獲得保證收益等語，係勞工取得舊制退休金後個人投資，或因國家勞工保險制度設計運作所生利益，並非上訴人給付優於勞基法之基本保障，亦難以此認定並無違反勞基法最低標準或勞工退休金條例第11條第3項規定之情事。

7.依上開說明，系爭夜點費於勞基法施行前後，均應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件被上訴人所為前揭主張，應屬可採。

㈢被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

1.按勞工退休金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，勞工

退休金條例第11條第1項、第3項定有明文。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，為勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2所明定。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。再按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員。各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依上開退休規則及勞基法之規定計算。二、僱用人員：㈠94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理，經濟部退撫辦法第3條、第9條第1款、第2款第1目亦有明文。

2.被上訴人林樹福、陳振忠、張國樑、許朝騰自勞基法施行前即任職上訴人，其等勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時有效之退休規則第9條規定計算，於勞基法施行後則依同法第55條規定計算，且勞基法施行前後均應將系爭

夜點費列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，上訴人對於如被上訴人主張有理由，其短少給付之退休金差額如附表編號1至6「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至6「利息起算日」欄所載日期起算，並無爭執，則被上訴人依前揭規定請求上訴人應給付如附表「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。

七、綜上所述，被上訴人依經濟部退撫辦法第9條、勞工退休金條例第11條、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款之規定，請求上訴人給付如附表「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，應予准許。原審判決上訴人敗訴，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行之宣告，於法並無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　張維君

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

書記官　戴志穎

附表：

編號	姓　名	退休/結清日期	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	林樹福	111年1月1日（退	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

（續上頁）

		休）	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		