臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第384號

原　　告　張明和
　　林清祥
　　沈武吉
　　張尤光
　　000000000000000000
　　曾朝宗
　　周逸才
　　000000000000000000
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　楊偉甫
訴訟代理人　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國109年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表「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；惟如被告以如附表「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：被告應給付原告如附表「原請求補發退

休金」欄所示之金額，及自如附表「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。嗣於民國109年10月28日具狀變更請求金額如後述，有民事陳述狀（見卷第181-182頁）在卷可稽，核原告所為變更，係屬請求之基礎事實同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告張明和、林清祥、沈武吉、張尤光、曾朝宗、周逸才任職於被告臺北供電區營運處，原告張明和、沈武吉、張尤光、曾朝宗、周逸才為值班主任，原告林清祥為助理值班主任，並各自如附表「退休日」欄所示之日期退休。又依勞動基準法（下稱勞基法）第84條、勞基法施行細則第50條、經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點規定，原告退休前為被告派用人員，屬勞基法第84條所稱「公務員兼具勞工身分者」，再依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第2條規定，渠等退休金給與標準，應依退撫辦法第6條之規定計算之，復依退撫辦法第3條規定，原告之平均工資均依勞基法有關規定辦理。

㈡原告受僱期間之工作型態為24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪值作業，各班工作性質均相同，被告並按原告輪值大、小夜班而分別發給夜點費400元、250元，而該夜點費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，則歸代班人員領取，顯與勞工提供勞務行為有對價關係，乃屬經常性給付，應為平均工資之一部。詎被告於核發原告之退休金時，均未將該夜點費納入平均工資據以計算退休金，被告自應補給。又原告於勞基法施行前後之服務年資與退休金基數各如附表所示，按退休規則第10條第1項規定退休金基數之計算，以核准退休前3個月平均工資所得為準，勞基法第2條第4款復規定平均工資係指事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間日數所得之金額，則原告於退休前3個月與6個月

平均夜點費各如附表所示，依勞基法施行前後之退休金基數分別乘以退休前3個月與6個月平均夜點費之金額，被告應給付原告如附表所示「應補發退休金」欄所示之金額。另依勞基法第55條第3項規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告應自如附表所示「利息起算日」，負給付遲延之責。

㈢爰依退撫辦法第3條、修正前第6條、勞基法第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款規定，提起本訴。並聲明：被告應給付原告如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表「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、被告則以：

㈠被告為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依104年10月26日停止適用之經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點、104年5月22日發布之經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5條規定，就進用人員分為派（聘）用、僱用（或約僱）兩大類，前者係公務員兼具勞工身分，後者係純勞工身分；又依國營事業管理法第14條、第33條、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱系爭薪給要點）第3點、第5點、第6點、第7點、第9點第2項規定，國營事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，故依經濟部報請行政院核定發布之系爭薪給要點規定，經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利包括薪給（採薪點制）、加給（視地區、職務危險性及稀少性訂定）、考核獎金（按當年度工作考成成績發給）、績效獎金（視經營績效情形及所屬人員奉獻程度發給），如為此標準以外之開支，非屬依公務員法令給與之待遇或福利。而原告退休前，均服務於被告臺北供電區營運處，職級名稱均為電機工程監，均屬派用人員，其中原告張明和、沈武吉，支薪等級為分類11等15級，月基本薪給111,679元；原告林清祥支薪等級為分類10等15級，月基本薪給98,514元；

原告張尤光支薪等級為分類11等13級，月基本薪給106,294元；原告曾朝宗支薪等級為分類11等15級，月基本薪給108,397元；原告周逸才支薪等級為分類10等15級，月基本薪給95,584元；且被告自61年起，即遵照行政院命令實施用人費率單一薪給制度，就人員所從事工作之報酬業於所支領之基本薪給充分反映，原告按其薪點折算標準計算所領取之月基本薪給均超出當年度勞動市場基本工資4、5倍以上。又原告申請退休時，因係派用人員，屬公務員兼具勞工身分，則被告核定原告之退休種類（屆齡或申請）及退休金額（含工作年資、實施勞基法前後基數、月平均工資計算等），依退撫辦法第1條、第2條、第3條、第4條第1項第2款、第5條第1項第1款、第2款、第6條、第9條規定為之，與勞基法第84條之2規定內容無異，足徵退撫辦法對勞基法施行前所應依循之法規記載明確，且對勞基法施行後始明定之各項勞動條件最低標準均無抵觸。再者，經濟部為使所屬各機構在退撫作業作法一致，避免對退撫辦法之法條文義產生歧義，於80年7月研訂經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手冊）以為實務作業之準繩，其中第貳章第1條、第2條規定已就經濟部關於「經常性給與」之項目特別指定可排除不列為工資之一部。而原告所主張之夜點費，係被告恩惠性給與之餐費，自始為勞基法施行細則第10條第9款修正前肯認排除於經常性給與工資，且經濟部業已將之排除列入計算平均工資之給與項目表，俱見被告業已依退撫辦法、手冊規定核算退休金全額予原告，自無再給付退休金差額之義務。另夜點費於勞基法公布施行前即已存在，且依行政院人事行政局81年10月28日局肆字第36543號函致經濟部釋示意旨，夜點費原係由各機關衡酌實際需要自行支給，非由行政院核定之待遇項目，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，宜由各機關（構）衡酌實際需要，核酌是否繼續支給或逕予取消；再依經濟部96年5月17日經營字第0960205480號函覆被告及1

04年9月4日經授營字第10420367190號函覆勞動部內容，可知夜點費自始未經行政院及經濟部核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金。

㈡被告為體恤輪班人員於初、深夜時段出勤，或非輪班人員因天災、事變、突發事件搶修或調移工作時間至初、深夜時段出勤，自日據時代即有支給出勤人員初、深夜點心費供購買餐食之情，輪班人員及非輪班人員支給標準均相同，且原係以發放食品方式為之，於64年間因見發放食品須檢付收據報銷等手續繁瑣，乃改以發放現款方式代之，並以電人一字第0000-0000號函通知各單位，故初、深夜點心費確係單方恩惠性給與，自非工資之一部。嗣被告於77年間因體恤輪班人員長期初、深夜輪班之辛勞，另外加發初、深夜點心費，且不論是否為輪班人員出勤時皆可支領，故屬餐費性質，並符合勞動部94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋。至80年間被告明文規範初、深夜點心費之報支條件，即值班員工必須於20時至24時出勤2小時以上，始能報支領取初夜點心費，於24時至6時出勤2小時以上，始能報支領取深夜點心費，且值班連跨初夜及深夜者，僅能報支領取深夜點心費，不得同時報支領取初夜點心費，並不因人員職等、年薪、技能、工作種類及複雜性、工作時間長短不同而有差別，實與勞務對價之工資評定原則不符，亦與勞工於國定假日未到班得領取薪資之狀態迥異，其性質本屬於購買點心予夜間輪班員工代金，係恩惠性福利措施，而與經常給與之工資有別。又勞基法於73年7月30日制定公布，同年8月1日生效，同法施行細則於74年2月27日由內政部發布時，其中第10條規定已將夜點費列入「本法第2條第3款（工資）所稱之其他任何名義之經常性給與」之例外項目，並迄至94年6月15日修正始將夜點費刪除，益徵被告對「晝夜輪班制」之工作型態給付夜點費，係單方恩惠性給與。縱認夜點費屬於工資之一部，亦應以「加發部分」為限列入平均工資計算退休金，即初夜點心費每次175元，深夜點心費每次250元；或應認夜點

費係勞基法施行後方屬工資之一部，應自勞基法施行後始列入平均工資計算退休金；則加發部分亦應自勞基法施行後始列入平均工資計算退休金。

㈢並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：（見卷第183、199-200頁，並依卷內事證，略做文字修正）

㈠原告均曾任職於被告臺北供電區營運處，為被告派用人員，屬勞基法第84條公務員兼具勞工身分者。

㈡原告分別自如附表「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於被告，各如附表「退休日」欄所示日期退休，原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表「退休金基數」欄所示。

㈢原告退休前3個月、6個月領取之平均夜點費如附表「平均夜點費」欄所示金額。

㈣被告係採24小時全天連續作業，分為日班、小夜班、大夜班輪班作業，各班工作性質相同、服勤時間不同，原告之工作均需輪班。

㈤被告發給夜點費，係由實際到班輪值之人員領取，若有代班或請假，則歸實際代班人員領取；而自77年7月起，另加發夜點費，分成「一般初夜點心費」、「加發初夜點心費」、「一般深夜點心費」、「加發深夜點心費」；自92年1月1日起，發給輪值小夜班人員之一般初夜點心費為75元、加發初夜點心費為175元，初夜點心費合計每次250元，發給輪值大夜班人員之一般深夜點心費為150元、加發深夜點心費為250元，深夜點心費合計每次400元。夜點費每人每日金額相同，不因員工作業種類、年資、職級等而有差異。另非輪值人員於夜間出勤亦得領取一般初夜點心費75元及一般深夜點心費150元。

四、得心證之理由：

㈠夜點費是否屬勞基法第2條第3款之工資，而應將其計入平均工資以計算原告之退休金？

1.按被告為經濟部所屬之國營事業機構，原告則為被告之派用人員，屬勞基法第84條及勞基法施行細則第50條所稱公務員兼具勞工身分。按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，為勞基法第1條所明定，且同法第84條規定「公務員兼具勞工身份者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法之規定者，從其規定。」，是縱屬公務員，倘其兼具有勞工身份，則對其勞動條件之保障，僅得優於勞基法，而不得低於勞基法之規定。參以退撫辦法作業手冊於前言部分即明確記載「勞基法暨其施行細則已先後於73年8月1日暨74年3月1日公布實施，本部所屬事業均為其適用對象，依勞基法第84條規定本部所屬事業員工中公務員兼具勞工身分者（即派用之職員）之退休、撫卹應適用公務員法令之規定，而純勞工（即雇用及不定期約雇之工員）之退休撫卹（含職業災害）則依勞基法有關規定辦理；致使本部所屬事業職、工員適用兩套不同退撫制度，造成職、工員之退撫給與失衡情形，本部為解決此一失衡現象，前經報奉行政院以77年1月26日台77人政肆03062號函核准提高公務員兼具勞工身分者之公提儲金百分比及加成發給保留年資結算給與以為因應。惟上述平衡方案執行結果，職員之退撫制度仍與工員不一致，致各事業職員與工會仍不斷訴求職員退撫給與標準應與工員一致。本部為徹底解決此一重大困擾問題，爰參照勞基法之規定修訂『經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法』」等語，且查退撫辦法第3條明文規定「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。」，亦足認原告之退休事項亦應適用勞基法之規定甚明。

2.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。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。再按所謂「勞動對價」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入工資。又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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

3.經查，原告受僱於被告期間所從事之工作性質，均係採全天候24小時，按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，日班為8時至16時，小夜班為16時至24時，大夜班為24時至翌日8時，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同。被告均按原告三人輪值大、小夜班而分別發給400元、250元夜點費；是倘原告輪值大、小夜班，即可獲得固定數額之夜點費。準此，原告輪值大、小夜班已成為常態性之工作制度，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，則夜點費之給與係屬原告因從事常態性夜間輪值工作可取得之報

酬，已具備「經常性給與」之要件。又被告給付夜點費之固定數額雖不因原告年資或職級之不同而有差異，然發給之總數額隨夜間出勤時數多寡而變化之情，有原告薪給清單可憑（見卷第51-85頁），亦即原告提供勞務之工作時間分布在前述大、小夜班時段愈多者，所得領取夜點費數額亦愈高。申言之，原告每月所得領取之夜點費數額，與從事夜間工作總時數息息相關，即使每月夜間工作時數可能因排班時段而有不同，惟夜點費數額仍係依輪值大、小夜班之次數多寡為計算基準。準此，被告發放之夜點費，實質上係原告因從事大、小夜班之夜間工作所領取之工作報酬，其數額計算與夜間勞務提供次數構成對價。再者，被告發放之夜點費數額係依原告夜間工作時間長短、是否跨夜而有差異，其中小夜班之夜點費為250元，大夜班夜點費為400元，顯非屬被告提供勞工購買值夜餐點之費用，實係因輪值大、小夜班之工作時段不利於勞工之生活及健康，故就於夜間從事與白天相同工作內容之勞工給與較佳之工資待遇，此種因時間之特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，係彌補勞工因於特殊工作時間提供勞務之特殊辛勞與負擔，應認係雇主直接對勞工提供之勞務附加為更進一步之報酬，本質上應屬勞工於該值班時段之勞務對價。縱被告未區分員工薪資高低、工作內容及職級等之不同，而統一發給相同金額之夜點費，惟並不影響其為因環境、時間等特殊工作條件所提出之勞務對價。從而，夜點費當屬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「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬工資之一部分。被告辯稱夜點費之發放為恩惠性、鼓勵性給與，與原告提供之勞務並無對價關係，亦非經常性給與云云，委無可採。此外，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」，然與夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價之性質不同，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。」等語，可見以夜點費之名目所為給付，如符合勞基法第2條第3款規定要件，仍具工資性質，自得將夜點費全部併予計入平均工資之範圍。

4.被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯夜點費不應列入平均工資云云；惟國營事業管理法第14條、第33條固規定「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。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將夜點費明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。又被告辯稱退撫辦法作業手冊於「貳、工資與平均工資」記載「二、平均（薪）工資（一）計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者（如附件貳之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算，…」，且該手冊附件貳之一經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表亦未列入「夜點費」云云；然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，業如前述。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、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是夜點費確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告再以經濟部函釋重申夜點費係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟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，行政機關之解釋，僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故被告援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

5.被告另辯夜點費回溯其沿革，於日據時代即已設立，原係以發放食品方式，發給出勤人員初、深夜需購買之餐食，不論是否為輪班人員出勤時均可支領，嗣於64年間，因手續繁瑣，改以發放現款方式代之，僅係發放方式之改變，仍屬單方恩惠性給與之餐費性質云云；然依勞基法第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與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內，故縱夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，然因兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為三班制之輪班，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，原告亦認知其等若輪值大、小夜班，即可領取此項給付，是兩造就此應有共識及合意，並已具備在固定輪班工作型態下「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自全部屬工資之範疇。又工資之給付，一般而言，固可能因工作性質、年資、職級或員工學經歷及本身具有之專業技職能等因素而有差別，惟就整體工資報酬結構而言，就某類不具有區別實益之項目仍得為相同數額之給付（如伙食津貼及交通津貼等），故尚難單憑給付勞工夜點費

之數額均相同乙節，遽認即屬恩惠性給與，被告前揭辯解即難憑信。

㈡如是，則計算補發退休金之適用期間（原告主張適用期間包括勞基法施行前及施行後，被告抗辯適用期間僅包括勞基法施行後）、適用範圍（原告主張適用範圍：輪值小夜班人員每次支領夜點費250元，輪值大夜班人員每次支領夜點費400元。被告抗辯適用範圍:輪值小夜班人員每次支領夜點費175元，輪值大夜班人員每次支領夜點費250元）應為如何？

1.按勞基法第84條之2規定，關於原告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，應依當時有效法令即退休規則第9條第1款、修正前退撫辦法第6條「各機構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人系爭退休規則及勞動基準法之規定計算。」辦理。至退休金基數計算方式所稱工資，依退休規則第10條第2項規定，應依工廠法施行細則第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」；勞基法施行後部分，則應適用勞基法第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」。無論係工廠法施行細則第4條所稱之工資，或勞基法第2條第3款所稱之工資，兩者對於工資之定義，均為「因工作而獲得之報酬」，自應作相同之解釋。而夜點費既屬勞基法第2條第3款所謂之工資，業如前述，自足認亦應屬退休規則所定之工資。因此，不論適用退休規則或勞基法之結果，夜點費既均屬工資，即應納入平均工資計算退休金，不因勞基法施行前後，而有不同，被告此節辯解，即無實據。

2.依勞基法第2條第3款規定可知，只要是勞工因工作而獲得之報酬，不論雇主（被告）以現金或實物等方式給付，均應屬工資，而夜點費係原告受被告指揮於特殊時段工作時始能獲

得之對價，且原告自任職時起即依被告指揮從事固定、常態性之三班輪值工作，並依實際輪值而領取，並非自勞基法施行後方開始領取，故被告辯稱夜點費僅於勞基法施行後工作年資始列入計算退休金云云，自無足採。至於夜點費之金額調整，乃被告依社會經濟情況而為之調整，並無從改變夜點費為工資之性質，況被告發給原告初夜點心費、深夜點心費，統稱為值班深夜點心費，自始即未區分點心費或加發點心費，被告抗辯應僅以「加發部分」為限列入平均工資計算退休金云云，亦無足採。

㈢原告得請求被告補發之退休金為多少？

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。」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。又修正前退撫辦法第6條規定「各機構人員退休金按其在勞動基準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動基準法之規定計算。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，在勞動基準法施行前者，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，在勞動基準法施行後者，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。但其在勞動基準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」，退休規則第9條第1款規定「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。」，而按勞基法係於73年7月30日公布施行、同年8月1日生效，原告於被告任職期間均跨越勞基法施行前

後，自應依前揭規定計算其退休金基數，並依勞基法計算其平均工資。又夜點費應屬工資，已如前述，則被告在給付原告退休金時，自應將夜點費之數額納入平均工資內計算，惟被告並未將夜點費納入平均工資內計算，其有短付原告退休金之情事，可以認定。從而，原告依前揭規定請求被告給付退休金差額，為屬有據。

2.經查，兩造對於如附表「服務年資起算日」、「退休日」、「退休金基數」、「平均夜點費」均無爭執（見卷第206頁），則原告請求被告給付各如附表「應補發退休金」欄所示之金額，為有理由。又被告未依勞基法第55條第3項前段規定，於原告退休之日起30日內給付前開退休金差額，有給付遲延之情事，則原告請求被告給付各如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，亦有理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、退撫辦法第3條、第6條規定，請求被告給付原告如附表「應補發退休金」所示之金額，及各如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。查本院為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　109　　年　　12　　月　　11　　日

書記官　黃文芳

附表：（民國/新臺幣）

原告	服務年資起算日 退休日	退休金基數		平均夜點費		應補發退休金	利息起算日	原請求補發退休金
張明和	68年9月17日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月	4,900.0000	220,500	109年8月1日	220,500
	109年7月1日	勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	4,900.0000			
林清祥	69年6月6日	勞基法施行前	8.3333	退休前3個月	4,666.6667	215,806	109年3月3日	215,808
	109年2月1日	勞基法施行後	36.6667	退休前6個月	4,825.0000			
沈武吉	66年1月17日	勞基法施行前	15.1667	退休前3個月	3,866.6667	194,635	109年6月1日	194,630
	109年5月1日	勞基法施行後	29.8333	退休前6個月	4,558.3333			
張尤光	65年11月2日	勞基法施行前	15.5000	退休前3個月	4,766.6667	218,433	107年5月2日	218,439
	107年4月1日	勞基法施行後	29.5000	退休前6個月	4,900.0000			
曾朝宗	59年6月25日	勞基法施行前	28.3333	退休前3個月	4,983.3333	223,833	104年11月1日	225,652
	104年10月1日	勞基法施行後	16.6667	退休前6個月	4,958.3333			
周逸才	60年6月10日	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	4,766.6667	216,055	105年6月1日	221,657
	105年5月1日	勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	4,850.0000			