

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第20號

原告 張馥龍
被告 長榮國際儲運股份有限公司

法定代理人 邱顯育
訴訟代理人 蔡東曄
張清浩律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國114年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣30,750元，及自民國114年5月8日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之9，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣30,750元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。另按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）285,720元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應提繳285,720元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（本院卷7頁），嗣於民國114年5月8日以陳報狀將前開聲明第1項之金額擴張為360,833元

01 (本院卷49、57頁)，另於本院同年5月27日勞動調解程序
02 中更正聲明，主張並無請求被告提繳勞退金(本院卷122
03 頁)。經核原告增加請求金額、減少起算5%法定遲延利息
04 期間部分，係屬擴張、減縮訴之聲明，而不請求提繳勞退金
05 部分，則屬更正其所為之事實上及法律上之陳述，非屬訴之
06 變更或追加，揆諸前開說明，並無不合，合先敘明。

07 貳、實體事項：

08 一、原告主張：

09 (一)原告自76年8月1日起至114年2月3日止受僱於被告，擔任操
10 機員，每月薪資為69,000元，工作年資為37年6月又3日，退
11 休金基數為45，屬於適用舊制退休金資格，被告就績效及加
12 班費都係往後1個月計算，惟被告未將特休未休折算工資38,
13 097元及夜點費列入平均工資計算退休金。原告113年8月至1
14 14年1月之6個月工資(含本薪、津貼、專業、全勤、加班、
15 績效、特休工資)總額為463,155元，被告給付之退休金為
16 3,144,330元，還原後之工資總額為419,244元(計算式：3,
17 144,330元÷45個基數×6個月)，故被告短付退休金329,333
18 元〔計算式：(463,155元－419,244元)÷6個月×45個基
19 數，元以下四捨五入〕。又夜點費每月700元，被告以超商
20 禮券方式發放，原告退休前半年已領取共4,200元，被告尚
21 應給付原告夜點費31,500元(計算式：700元×45個基數)。
22 原告遂於114年3月20日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並
23 於同年4月11日在桃園市勞資爭議調解處理協會進行調解，
24 惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。

25 (二)依行政院勞工委員會(下稱勞委會，現改制為勞動部，下
26 同)82年5月19日台勞動二字第25828號函示，特別休假屬工
27 資範圍，如在退休前6個月內發給，應併入平均工資計算。
28 另依勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函，應
29 先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算
30 事由發生之當日前6個月之內而定；106年7月12日勞動條2字
31 第1060131476號函，勞動基準法(下稱勞基法)第2條第4款

01 規定於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工
02 資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為認定標準。再
03 依原告提出之輪班表及通訊軟體LINE對話紀錄顯示，被告有
04 強迫勞工在特定日期休假之行為，並非勞工不排特休而以此
05 換取工資，而是被告指定日期排特休及限制休假人數，要求
06 員工於該特定日期休假及假日出勤補休假之排定，顯示不合
07 理，疑已違背勞基法第38條第2項定義，要求員工在其所訂
08 之規則下，特休於事先所排日期休假，到年底未休完之特休
09 假，不能全歸咎於員工。參酌勞基法施行細則規定，就年度
10 終結應休未休之特別休假，雇主應給予之金錢補償，均係以
11 勞工之「工資」或「薪資」計付，足認此項給與性質，同於
12 勞基法第39條所定假日工作加倍工資之概念及標準，實難謂
13 非屬工作而獲得之報酬，性質為延長工時工資，同屬加班費
14 性質，應計入平均工資。

15 (三)被告稱原告Q1班（下午5時至翌日凌晨1時30分）因工作時間
16 有跨越晚上9時至10時30分之休息時間，故被告會在次月以
17 禮券發放。前期只要是跨越休息時間，人人都有便當，後演
18 變為禮券發放，不是人人跨越休息時間都具有領取資格，此
19 舉已具有勞務對價性關係。有人跨越休息時間至晚上11時30
20 分下班但無資格領取禮券，前提是要逾一定時間才具有請領
21 資格，性質上勞工提供勞務予雇主所獲致的對價，具勞務上
22 對價性，每月金額不同，依提供勞務的天數計算，已行之有
23 年，有核算方式及標準，符合勞基法第2條第3款規定，故夜
24 點費自應納入計算平均工資。

25 (四)為此，爰依勞基法第55條第1項第1款規定提起本件訴訟。並
26 聲明：如上開變更後之聲明所示。

27 二、被告則以：

28 (一)原告自76年8月1日起受僱，工作至114年2月3日止，其工作
29 年資為37年6個月又3日，退休金基數為45，被告據以計算原
30 告退休前6個月平均工資應為69,874元（含本薪、其他津貼
31 1、加班費、績效獎金、專業獎金、全勤獎金、大夜工作獎

01 金)，被告已給付原告退休金3,144,330元。依被告提出原
02 告113年8月至114年3月之薪資單，屬「當月份」項目為「本
03 薪」、「其他津貼(1)」，屬「前一月份」項目為「加班
04 費」、「績效獎金」、「專業獎金」、「全勤獎金」、「大
05 夜工作獎金」，故原告最後工作日雖為114年2月3日，惟仍
06 會有114年3月薪資單。關於被告提出乙證1最近6個月平均薪
07 資明細表，計算方式係將退休前6個月期間之首、末2個不足
08 月之天數合併為一個完整月份（30日）為計算基礎，故原告
09 平均工資計算期間應為113年8月4日至114年2月3日，總日數
10 為184日，將原告前開所領之工資加總，除以184日再乘上30
11 日，即得出原告月平均工資為68,453.8元，乘上45個基數，
12 得出原告舊制退休金應為3,080,421元（計算式詳如乙證
13 5）。被告已給付之退休金為3,144,330元，比依勞基法第2
14 條第4款、第55條第1項第1款等規定計算之退休金，還多出6
15 3,909元（計算式：3,144,330元－3,080,421元），倘本院
16 認應將未休假代償金及宵夜禮券計入平均工資計算範圍，應
17 將計算得出之退休金金額減去被告溢付之63,909元，方為被
18 告應給之數額。

19 (二)特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並
20 非用以換取工資，參照最高法院108年度台上字第2169號民
21 事判決，雇主於年度終結就勞工未休畢特別休假給予金錢，
22 並非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能
23 享受特別休假所給予之代償金，不具備經常性，與勞基法第
24 2條第3款要求工資應具有「勞務對價性」與「給與經常性」
25 要件不符，故原告因年度終結未休特別休假而獲得之未休假
26 代償金，不應計入平均工資計算範圍。原告提出勞委會或勞
27 動部82、106、107等函釋見解，顯然背於最高法院108年度
28 台上字第2169號民事判決意旨，應不足採。又依最高法院11
29 3年度台上字第623號民事裁定，就雇主於年度終結未休畢之
30 特別休假而給與之補償金，認不具有勞務對價，不應計入平
31 均工資。另因原告於113年度終結時有20日特休未休，被告

01 遂於114年1月24日以「未休假代償金」名義發給原告38,097
02 元。

03 (三)被告於104年3月31日前，就工作時間有涵蓋到晚上9時至9時
04 30分休息時間之勞工，被告有免費供餐，惟自同年4月1日
05 起，因無團膳供應商，故改以核發每餐100元之7-11禮券代
06 替原先之供餐，禮券發給方式係在次月初核算後，於次月22
07 日前後取得禮券，再由各單位轉核予員工，並非隨同工資發
08 放。當原告輪到Q1班（晚上5時至翌日凌晨1時30分）時，因
09 工作時間有跨越晚上9時至9時30分休息時間，故原告會領取
10 到禮券。宵夜禮券發放之目的，乃係取代原有之供膳福利，
11 用以體恤特定時段工作員工之辛勞，其性質與勞委會94年6
12 月20日勞動2字第0940032710號函所釋示之「夜點費」或
13 「誤餐費」相類似，非因勞工提供勞務本身所應獲得之直接
14 報酬，故其性質應屬恩惠性或福利性給與，不具備勞務對價
15 性。再宵夜禮券發給條件，係以工作時間有涵蓋到晚上9時
16 至9時30分休息時間為前提，非按勞工提供勞務之多寡、工
17 作成果或工作內容之差異而給付，此種發放條件與勞工提供
18 勞務本身價值無直接對價關係，而係與特定工作時段及原應
19 休息時段之出勤狀態有關，最高法院110年度台上字第2035
20 號民事判決認定夜點津貼非屬工資，而宵夜禮券性質與其相
21 似，均非因勞工提供勞務而獲得之對價。又宵夜禮券非隨同
22 每月薪資一併發放，此與一般工資之給付方式有別，更可佐
23 證其非屬經常性薪資之一部分。故依勞基法第2條第3款規定
24 與實務見解，自不應計入平均工資計算範圍。原告於113年8
25 月4日至31日，有領取7次每次100元共700元；於同年9月至1
26 2月，分別領取600元、700元、700元、700元；於114年1月
27 領取700元之宵夜禮券共計4,100元，同年2月則無，非原告
28 所稱之4,200元等語，資為抗辯。

29 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
30 准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項（本院卷122、217-218頁）：

01 (一)原告自76年8月1日起受僱於被告，擔任操機員，適用舊制退
02 休金，退休金基數為45，並於114年2月3日自請退休。

03 (二)原告退休時，尚有特休未休日數20日，特休未休折算工資為
04 38,097元，被告有於114年1月24日以「未休假代償金」名
05 義，發給原告38,097元（本院卷17、63、91、195頁）。

06 (三)原告輪到Q1班（晚上5時至翌日凌晨1時30分）時，被告按原
07 告每月出勤日數，以每餐100元，每月約為700元之超商禮券
08 方式發放夜點費。

09 (四)被告係以乙證1之明細表計算原告舊制退休金，並已於114年
10 3月19日給付原告舊制退休金3,144,330元，原告已有收受領
11 取（本院卷97、99頁）。

12 (五)原告於114年3月20日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於
13 同年4月11日在桃園市勞資爭議調解處理協會進行調解，但
14 調解不成立。

15 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

16 1.原告提出113年8月至114年2月薪資單及匯款紀錄之電腦翻拍
17 畫面、夜點費請領單、114年1月至2月排班表、通訊軟體LINE
18 群組對話紀錄（本院卷71-81、83、147-159、161、167-17
19 7頁）。

20 2.被告提出113年8月至114年3月之薪資單、113年8月至114年2
21 月之桃園貨櫃集散場現業部櫃場課宵夜請領表、114年3月19
22 日收據、申議書（本院卷99、101、199-202、205-211
23 頁）。

24 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

25 (一)原告在6個月平均工資計算期間內所領之特休未休折算工資
26 部分，是否應計入計算舊制退休金之平均工資內？

27 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
28 雇主應發給工資，固為勞基法第38條第4項本文所明定。惟
29 此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，
30 所給予勞工之金錢，非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能
31 認係補償勞工未能享受特別休假所給予之代償金。且勞工於

01 每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償
02 金，並非固定，可見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領
03 之給付，並不具經常性。再徵以特別休假之設計，旨在提供
04 勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，依此，雇
05 主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準
06 為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，自不
07 屬勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高
08 法院103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、10
09 7年度台上字第587號判決意旨參照）。

10 2.查，兩造不爭執原告退休時尚有特休未休日數20日，特休未
11 休折算工資為38,097元〔兩造不爭執事項(二)〕，惟未休假獎
12 金僅係補償勞工未能享受特別休假所給予之代償金，非勞工
13 工作之對價，亦不具經常性，自非屬工資性質，從而原告主
14 張年度終結應休未休之特別休假，係以勞工之工資或薪資計
15 付，足認此項給與性質係工作而獲得之報酬，同屬加班費性
16 質，故其平均工資應列計特休未休折算工資為38,097元云云
17 （本院卷49、141頁），自屬無據。

18 3.原告固援引勞委會82年5月19日台勞動二字第25828、勞動部
19 106年7月12日勞動條2字第1060131476、107年4月11日勞動
20 條2字第1070130350等號函，主張特別休假屬工資範圍，是
21 否列入平均工資之計算，視原特別休假年度終結之時點，是
22 否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定云云
23 （本院卷139、179、183-189頁）。然查：

24 (1)按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得
25 享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，
26 乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而
27 設，具有免除勞務之恩惠、獎勵性質，勞工若因為不行使休
28 假權利因而取得之特休未休折算工資，僅係將恩惠、獎勵性
29 質之假期以金錢形式予以轉換，並未更易其恩惠、獎勵性
30 質。如勞工未行使特別休假權利而出勤，則其核屬正常工時
31 內提供勞務，雇主仍應給付工資，而該勞務之對價則已反映

01 於雇主所給付之正常工時工資上，若仍認雇主另發放之特休
02 未休折算工資屬於勞務對價，實質上將構成對勞工之雙重給
03 付。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞
04 工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作
05 者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工
06 未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則
07 第24條第3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。易
08 言之，勞工於該年度如未排定特別休假，其繼續工作僅能認
09 為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，
10 而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞
11 工未休畢特別休假給予之金錢，當非勞工於年度內繼續工作
12 之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給予之代償
13 金。

14 (2)依原告提出之年度差假資料查詢（本院卷17、63頁）所載，
15 原告113年度最後一次申請特別休假為同年12月16日，可見
16 原告自該日期後即未排定特別休假，並無原告經排定特別休
17 假卻遭被告以業務需求為由要求工作而不能休假之情形，則
18 其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在
19 特別休假日工作，則被告發給之特休未休折算工資，核屬依
20 勞基法施行細則第24條第3款規定發給，係補償原告未能享
21 受特別休假所給予之補償金，屬於被告勉勵原告長期繼續工
22 作之恩惠性給與，並非原告於年度內繼續工作之對價，非屬
23 勞基法第2條第3款所定之工資。況特休未休折算工資是否為
24 工資、是否應併入平均工資計算，屬法院應依職權個案判斷
25 之事項，上開行政機關之釋示、見解，僅有參考性質，並無
26 拘束法院之效力，亦難採為有利原告之認定。

27 (二)原告所領取之宵夜禮券是否為工資？是否應計入計算舊制退
28 休金之平均工資內？

29 1.依勞基法第2條第3款規定：工資指勞工因工作而獲得之報
30 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
31 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

01 屬之。其所稱工資之定義，係以「勞務之對價性」作為工資
02 認定之主要標準，並以「經常性之給與」為輔助認定標準，
03 故判斷雇主某項給付是否為工資，應以上開立法定義所提出
04 之判斷標準檢視之，而不得以給付名稱決定。是工資係勞工
05 勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資，
06 如經常性給與之工資、薪金固不論，即便是按計時、計日、
07 計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任
08 何名義之給與，如屬經常性者，亦均屬之。主管機關唯恐不
09 明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除
10 在「經常性給與」之外，然此11款明定之名義，仍無法涵括
11 實務上雇主所支付之各項給與名目，只有以性質上是否相近
12 或類似，即各該給付項目之本質是否勞力對價作為認定是否
13 為經常性給與之標準。因此判斷某項給付是否具「勞務對價
14 性」及「給與經常性」要件之際，應依一般社會評價標準，
15 客觀參考勞工之勞務付出併雇主支付之目的以為決定，至於
16 其給付名義為何，則非所問，如此始可防止雇主為規避該給
17 付計入平均工資內，而將勞工因工作所獲得之報酬改以其他
18 名義支付，致損害勞工權益。又工作時間、場所等工作環
19 境，與勞務之提供具有密切關係，夜間工作與一般人之正常
20 生理特性相違，夜間工作者需付出較多之集中力及體力，並
21 犧牲夜間睡眠之習慣，故如依一般觀念可認為是為酬庸或彌
22 補勞工於夜間提供勞務之特殊辛勞及負擔，而對勞工所提供
23 之勞務附加而為更進一步之報償，亦應肯認其為勞工提供勞
24 務之對價，而屬工資。

- 25 2. 有關宵夜禮券發放緣由，原告陳稱：宵夜禮券之內容及發放
26 條件未訂明於勞動契約或工作規則，但行之有年，要工作到
27 凌晨零時30分後才能領取等語（本院卷122-123頁）；而被
28 告陳稱：104年4月1日前被告有對員工供餐，該日後因無廠
29 商願意承接供餐業務而改核發禮券代替等語（本院卷123
30 頁），並提出兩造不爭執之申議書〔兩造不爭執事項(六)、
31 2.〕為證，依該申議書內容略以：「主旨：陳報本公司桃園

01 地區夜餐供膳調整事宜。說明：一、目前本公司桃園地區申請
02 夜餐單位有……查因近期……供膳品質屢有狀況，不宜繼續
03 供餐。二、經詢問多家其他團膳供應商，均無意願承接夜餐時
04 段之供膳，故擬建議自2015年4月1日起，桃園地區申請夜餐
05 人員改以核發禮券辦理……」（本院卷101頁），參以兩造
06 不爭執被告係以原告輪值晚間5時至翌日凌晨1時30分時，按
07 每月出勤日數，以每餐100元、每月約700元之禮券發放夜點
08 費〔兩造不爭執事項(三)〕，及兩造不爭執之夜點費請領單、
09 114年1月至2月排班表〔兩造不爭執事項(六)、1.〕，互核以
10 觀，可見原告輪值之夜間工作，已具有常態性，與一般公司
11 行號應付臨時性之業務需求偶一為之者有間，且被告自104
12 年4月1日起施行發放宵夜禮券已長達10餘年，發放金額未見
13 因員工作業種類、學經歷、技能、年資、職級等而有差異，
14 而發給之總金額則以原告提供勞務之出勤工作時間分布在夜
15 班時段多寡而有所不同，亦即原告每月所得領取之宵夜禮券
16 數額，與其從事夜間工作總時數息息相關，即便每月夜間工
17 作時數可能因排班而有差異，然宵夜禮券數額仍係依其輪值
18 夜班多寡為計算基準，可見被告發給原告宵夜禮券，係以輪
19 值夜班為要件，並非屬因臨時性之業務需求所偶爾發放之款
20 項，而係其在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取
21 得之給與，顯見制度上具有經常性。再者，夜間工作因違反
22 人體正常生理時鐘運作，將導致勞工作息不正常、疲倦程度
23 增加，進而影響勞工家庭生活、人身安全，屬危險工時，乃
24 屬於眾所周知之事實，且工作時間及場所等均為工作環境之
25 一部分，係與勞務提出密切相關之工作條件，而於夜間工作
26 之生活方式與常人相反，不利於勞工之生活及健康，就夜間
27 工作之勞工與日間之勞工就相同內容之工作給予不同工資待
28 遇乃屬合理。是以勞基法第48、49條乃明文規定限制童工、
29 女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。
30 然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於其充分
31 利用既有設備及產能而獲得較多利益。則相較於日班勞工，

01 雇主對輪值夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。
02 本件宵夜禮券，既係因原告輪值夜班，由於夜間此不利其生
03 活及健康等之時間工作，被告以此所加給之給付，為被告輪
04 值夜班之勞工所獨有，本質上應屬原告之勞工於該等特定值
05 班時段從事工作之勞務對價，故被告因原告在夜班工作而給
06 付其宵夜禮券，自屬勞務對價性之給付，雖該報酬係以夜點
07 費之名義發給，然並不影響該報酬給與作為工資之性質。是
08 宵夜禮券既屬原告固定輪值夜班時，被告所支付之經常性給
09 與，又與原告服該等勞務間具有對價性，故原告主張宵夜禮
10 券屬於勞基法第2條第3款所稱之工資並應計入平均工資計
11 算，應屬有據。

12 3. 至被告提出最高法院110年度台上字2035號判決，主張夜點
13 津貼為夜點實物之替代，係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工
14 給予購買點心之費用等語（本院卷94、115頁），惟該案經
15 發回二審後，經臺灣高等法院臺南分院以110年度勞上更一
16 字第7號判決認定夜點津貼性質上乃係雇主所為之經常性給
17 與，自應認屬勞工領得之工資，再經該案之資方上訴後，最
18 高法院111年度台上字第698號再次廢棄發回之意旨，並未就
19 二審原判決前揭認定有所指摘。而被告另提出最高法院113
20 年度台上字第623號裁定（本院卷213-214頁），然該裁定所
21 涉之事實為雇主所核發之FA業績獎金、業績達成獎金、加碼
22 獎金、Campaign獎金、109年5-6月激勵獎金、年度績效獎
23 金、年度超達成獎金、108年Q4保險指定產品獎勵、109年Q1
24 銷售保險產品現金獎勵、Loan直銷/房貸、信貸、貸款轉介
25 等獎金是否應列入平均工資，與本件原告所主張之前開事
26 實，並不相同，俱難比附援引，併此敘明。

27 4. 綜前，依被告發放宵夜禮券之性質觀之，本即屬勞工工作給
28 付之對價，故宵夜禮券應屬於工資性質，自應列入平均工資
29 據以計算退休金。

30 (三) 原告之請求及金額，並加付5%法定遲延利息，是否有理？

31 查，特休未休折算工資非工資之一部分，已如前述，則原告

01 請求將其已領取之113年度所餘20日特休未休折算工資38,09
02 7元，計入退休前6個月內之所得工資計算平均工資，即乏所
03 據。另依兩造不爭執之113年8月至114年2月之桃園貨櫃集散
04 場現業部櫃場課宵夜請領表〔兩造不爭執事項六、2〕，原
05 告於113年8月4日起至114年2月3日止，分別領取宵夜禮券70
06 0元、600元、700元、700元、700元、700元，合計4,100
07 元，此部分均核屬工資而應計入平均工資計算，則原告依勞
08 基法第55條第1項第1款規定請求被告給付舊制退休金差額3
09 0,750元（計算式：4,100元÷6個月×45個基數，小數點以下
10 四捨五入），核屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據，應予
11 駁回。

12 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任，民法第229條第1項定有明文。另按勞基法勞工退休金之
14 給與標準所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給
15 付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給
16 付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其
17 規定。勞基法第55條第3項亦有明文。據此，本件給付於原
18 告退休日30日後之114年3月5日即已屆期，是原告請求被告
19 應自勞動調解聲請書狀繕本送達之翌日即同年5月8日起（本
20 院卷47頁）負遲延責任，應屬有據。

21 六、綜上所述，原告所主張宵夜禮券核屬工資一部，從而原告依
22 勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付原告舊制退
23 休金差額30,750元，及自114年5月8日起加計5%法定遲延利
24 息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，不應准許。原
25 告金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應
26 依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得
27 供相當擔保金額而免為假執行。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
29 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
31 條。

01 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日
02 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 如 不 服 本 判 決 ， 應 於 送 達 後 20 日 內 ， 向 本 院 提 出 上 訴 狀 並 表 明 上
05 訴 理 由 ， 如 於 本 判 決 宣 示 後 送 達 前 提 起 上 訴 者 ， 應 於 判 決 送 達 後
06 20 日 內 補 提 上 訴 理 由 書 （ 須 附 繕 本 ） 。 如 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ，
07 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

08 書 記 官 邱 淑 利

09 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日