

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第156號

原告 陳宗基

曾于修  
吳進榮  
李芳郎  
王永坤  
黃朝棟  
鄭志斌  
李清泉  
江枝清

共同

訴訟代理人 李柏毅律師  
華育成律師  
邱靖棠律師

上一人之

複代理人 詹奕聰律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應各給付原告如附表「應補發金額」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、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 一、原告主張：

03 (一)原告陳宗基、曾于修、吳進榮、李芳郎、王永坤、黃朝棟、  
04 鄭志斌、李清泉及江枝清等9人（下稱原告等人）分別自附  
05 表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告；除原告陳宗  
06 基、曾于修受僱於被告電力修護處中部分處，原告李芳郎、  
07 王永坤受僱於被告台中供電區營運處外，其餘原告均受僱於  
08 被告基隆區營業處；而除原告陳宗基為電機裝修員、原告曾  
09 于修為機械裝修員外，其餘原告均為線路裝修員。

10 (二)原告黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清於民國000年00月間  
11 與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第  
12 3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清  
13 舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱  
14 系爭協議書），惟系爭協議書約款內容排除本件領班加給  
15 （下稱系爭領班加給）及兼任司機加給（下稱系爭司機加  
16 給）計入平均工資一節，實已抵觸勞動基準法（下稱勞基法）  
17 強制規定而依民法第71條第1項規定無效，被告仍應回歸適  
18 用勞基法規定列入系爭領班加給及系爭司機加給於原告黃朝  
19 棟等4人之平均工資後，補發舊制結清退休金差額。

20 (三)查，原告陳宗基、曾于修、吳進榮、王永坤、黃朝棟、鄭志  
21 斌等6人（下稱原告陳宗基等6人）均受僱於被告，且除原本  
22 職務外，均兼任領班，按月獲致系爭領班加給。而系爭領班  
23 加給係因原告陳宗基等6人符合領班資格後，始有擔任可能，  
24 且一經兼任領班後，原告陳宗基等6人即須肩負管理轄  
25 下所有勞工之責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲處之風  
26 險，因肩負較重責任獲發系爭領班加給。該加給不僅採單一  
27 數額給付方式，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此  
28 項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係。再者，被告對  
29 領班之職位並非屬臨時性、偶發性之需求，且系爭領班加給  
30 不如夜點費一般需要較長統計時間，故該項領班加給均固定  
31 隨每個月薪資匯入原告陳宗基等6人之薪資帳戶，係原告陳

01 宗基等6人通常時期均可獲致之給付，亦符合經常性給與要件，應屬勞基法第2條第3款所定之工資無誤，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

04 (四)原告李芳郎、李清泉、江枝清等3人（下稱原告李芳郎等3人）除原本職務外並兼任司機受按月核發系爭司機加給，系爭司機加給並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，係因該月份出勤次數影響給付數額，縱使被告係採單一數額給付方式，仍會因勞務提供不達所要求之次數而遭扣減，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之系爭司機加給，本質上自應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對價。再者，因系爭司機加給亦不如夜點費一般需要較長統計時間，故該項系爭司機加給均固定隨每個月薪資匯入原告李芳郎等3人之金融帳戶，係原告李芳郎等3人通常時期均可獲致之給付，亦符合經常性給與要件，應屬勞基法第2條第3款所定之工資無誤，並應列入平均工資計算。

17 (五)原告等人對於經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊(下稱系爭手冊)分別指出：

- 19 1.系爭作業手冊係經濟部制定，用以拘束被告之內部作業規則，並未公佈，不能拘束原告等勞工；且該手冊為80年始行制定，對於80年以前到職之原告等人亦無拘束力可言。
- 22 2.系爭手冊之制訂緣由，本係基於配合勞動基準法與勞基法施行細則而生，未排除勞基法適用。
- 24 3.經濟部非勞動事務主管機關，自不能以其片面製作之系爭手冊，排除勞基法適用。
- 26 4.系爭手冊對於平均工資之計算項目限制規定，增加法定所無之限制，應屬無效。

28 (六)意即，本件原告等人請求之項目係：原告陳宗基、曾于修、  
29 吳進榮、李芳郎及王永坤（下稱原告陳宗基等5人）請求被告給付退休金差額，原告黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清  
30 黃朝棟等4人）請求被告給付舊制結清金差額；  
31

01 又除原告李芳郎等3人請求系爭司機加給外，其餘原告均請  
02 求系爭領班加給。

03 (七)詎料，被告於計算退休金或結清舊制結清金時，均未將系爭  
04 領班加給及司機加給納入平均工資據以計算，因而短少給付  
05 原告等人退休金及舊制結清金，被告自應補為給付。被告應  
06 依勞基法第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫  
07 卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（原告李芳郎則依照  
08 修正前退撫辦法第6條）、臺灣省工廠工人退休規則（下稱  
09 退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原告  
10 陳宗基等5人短少之退休金差額；另依勞退條例第11條第3  
11 項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則  
12 第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭年資協議書等規定給  
13 付原告黃朝棟等4人短少之舊制結清金差額。並聲明：如主  
14 文第1項所示。

## 15 二、被告則以：

16 (一)查原告黃朝棟等4人為勞退條例施行後選擇適用勞退新制之  
17 僱用人員，依該例第11、13條之規定，勞僱雙方得以不低於  
18 勞基法有關基數計算之規定，結清其舊制年資；此項結清在  
19 台灣電力工會等單位向被告及經濟部爭取多年後，終在其填  
20 具「年資結清意願調查表」下，由被告與其於000年00月間  
21 簽訂系爭協議書（本院卷第181至188頁），參考其中第2條後  
22 段即本件爭議之系爭領班加給及司機加給不在據以計算舊制  
23 年資結清金額之「平均工資」範疇內。

24 (二)就此，茲先提出經濟部致行政院之82年10月15日經(82)國營  
25 090678號函及其附件即「經濟部所屬事業機構列入計算平均  
26 工資之給與項目表」（本院卷第189至191頁），關於公營事  
27 業移轉民營條例各項給與之計算標準，行政院前於81年11月  
28 18日核復財政部時，明載「各項給與，均比照勞基法退休金  
29 標準計算發給，平均工資內涵包括每月支領之單一薪給、地  
30 域薪給、不休假加班費、加班費等四項」等語，則計入平均  
31 工資計算者僅限於「單一薪給、地域薪給、不休假加班費、

01 加班費」等四項，並不包含本件爭議之系爭領班加給及司機  
02 加給在內，甚為明確。然而實際上，經濟部所屬事業機構之  
03 平均工資內涵多於上開單一薪給、地域薪給、不休假加班  
04 費、加班費等四項，如：地下電廠工作津貼、核能加給、危  
05 險加給等。

06 (三)其後，依行政院經建會致行政院秘書長之82年12月8日總(8  
07 2)字3409號函文及行政院致經濟部、財政部、交通部之82年  
08 12月15日台82經44010號函文，行政院經建會就經濟部所屬  
09 事業之審議結論為：「平均工資計算內涵，包括每月支領之  
10 單一薪給、加班費及由經濟部依勞基法規定核准併入平均工  
11 資之經常性給與」等語，行政院亦為相同之核示；故行政院  
12 業已認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵僅為單一薪  
13 給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給  
14 與項目表」所示之給與，並不包含系爭領班加給及系爭司機  
15 加給在內，殆無任何疑義。因之，原告黃朝棟等4人既與被  
16 告明確約定：平均工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構  
17 列入計算平均工資之給與項目表』，即系爭領班加給及系爭  
18 司機加給非屬結清其舊制年資金額之「平均工資」範疇，則  
19 其自不得於本件主張並請求將系爭領班加給及系爭司機加給  
20 納入「平均工資」據以計算舊制年資結清金額。

21 (四)查被告之系爭領班加給及系爭司機加給待遇，施行以來歷時  
22 已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇主單  
23 方之恩惠性給與，則系爭領班加給及系爭司機加給與所提供  
24 之勞務間，顯不具勞務對價性而非屬本件原告等人之「工  
25 資」範疇。按「勞務對價性」著重在對待給付之關係，應探  
26 究雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不  
27 為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判  
28 斷，原告等人任職於被告，明確知悉工作內容係於運轉或巡  
29 修值班部門擔任四班三值、三班三值兼二值或服務所的輪值  
30 領班或兼任司機之工作，則其等萬無可能因為被告不為系爭  
31 領班加給或系爭司機加給給付即拒絕提供輪值工作，故當被

01 告不為系爭領班加給或系爭司機加給之給付時，原告等人尚  
02 不得拒絕提供輪值工作之給付，至為明確；因之，被告所發  
03 給之系爭領班加給及系爭司機加給，顯無對待給付關係而不  
04 具勞務對價性，非為原告等人工作給付之對價。

05 (五)況「系爭領班加給」及「系爭司機加給」亦非經濟部所屬事  
06 業人員退休撫卹及資遣辦法規定所得列計平均工資之項目：  
07 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（本院卷  
08 第199至205頁）對於平均工資列入計算之項目，則列入平均  
09 工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資  
10 （超時工作報酬、加班費）及該作業手冊第6頁「經濟部所  
11 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（本院卷第20  
12 6頁）所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給  
13 與，其餘項目不予列入平均工資計算。本件系爭領班加給及  
14 司機加給並未符合上開範圍，且未經經濟部核定准予列入，  
15 自不得列入平均工資之計算。

16 (六)系爭領班加給及系爭司機加給既不屬於工資，則有關係爭領  
17 班加給及系爭司機加給是以偶發性發給或者以固定形態發  
18 給，並不受有影響。況且，有關福利之給付有可能是偶發，  
19 亦有時為經常的，如伙食費、每年員工旅遊等，故不能因其  
20 具有經常性即認定其為勞務對價。足證，原告等人以系爭領  
21 班加給及系爭司機加給之發放為常態而認為係屬勞務之對價  
22 之主張，要屬無據。

23 (七)另按，系爭領班加給及系爭司機加給之待遇，係被告長久以  
24 來即已存在之制度，勞雇雙方從來就未有將系爭領班加給及  
25 系爭司機加給計入工資之約定；且被告為經濟部所屬國營事  
26 業，員工薪資依據國營事業管理法（下稱國管法）第14條等  
27 規定，係由經濟部核定並需受立法院之監督，如屬於薪資  
28 者，縱令被告不發給，亦會受經濟部、審計部之考核糾正，  
29 實無規避法律之必要或故意。又依國管法第14、33條等規  
30 定，被告係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬  
31 人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規

01 定辦理，被告自不得有所逾越。因之，原告等人以系爭領班  
02 加給及系爭司機加給亦屬工資範疇云云，據以為本件舊制結  
03 清金額或退休金差額之請求，應為無理由，以茲抗辯。並聲  
04 明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請  
05 准宣告免為假執行。

06 三、兩造對於本件勞工分別受僱於被告，及原告民事起訴狀附表  
07 之服務年資起算日期、退休日期/舊制結清日期、退休金基  
08 數/結清基數、平均領班加給及平均兼任司機加給等欄位所  
09 載內容，均不爭執。

10 四、本院之判斷：

11 (一)系爭領班加給、司機加給應計入原告之平均工資以計算退休  
12 金：

13 1.按勞基法第2條第4款前段規定「平均工資：指計算事由發生  
14 之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之  
15 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而  
16 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件  
17 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  
18 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指  
19 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指  
20 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具  
21 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀  
22 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契  
23 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應  
24 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  
25 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度  
26 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
27 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，  
28 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年  
29 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公  
30 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無  
31 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之

01 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則  
02 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥  
03 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。  
04 準此，系爭領班加給及司機加給是否屬於工資，應依一般社  
05 會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主  
06 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取  
07 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

08 2.經查，原告陳宗基等6人均擔任領班，並固定領有系爭領班  
09 加給。而被告各單位設置領班辦法、領班及副領班要點（本  
10 院卷第61至66頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作  
11 責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人  
12 數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理  
13 處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作  
14 並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技  
15 術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工  
16 作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責  
17 外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，  
18 應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考  
19 績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，  
20 亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因被告  
21 業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按  
22 月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一  
23 般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被  
24 告於原告等在職期間因擔任領班所給付之系爭領班加給，自  
25 非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件  
26 下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經  
27 常性。本件系爭領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨  
28 有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價  
29 性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞  
30 工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務  
31 對價。是以，系爭領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件

01 達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給  
02 付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有  
03 經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，  
04 自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金、舊制結清  
05 金計算。

06 3.原告李芳郎等3人受僱被告期間分別兼任司機工作，每月另  
07 領有系爭司機加給。而司機工作本非其等主要職務，該項加  
08 給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並  
09 保養維護車輛方得領取，且被告訂有兼任司機加給要點，可  
10 見系爭司機加給係兼任司機者所享有且按月核發，並非因應  
11 臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固  
12 定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而  
13 對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之  
14 外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條  
15 件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，  
16 性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，  
17 而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資  
18 之一部分，應計入平均工資計算退休金、舊制結清金，是原  
19 告等此部分主張當屬有據。

20 4.被告辯稱退撫辦法作業手冊於「貳、工資與平均工資」記載  
21 「二、平均（薪）工資（一）計算平均工資之經常性給與：  
22 目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間  
23 工資（超時工作報酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核  
24 定准併入平均工資計算之經常性給與者（如附件貳之一）  
25 外，其餘項目不予列入平均工資計算，…」，且該手冊附件  
26 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  
27 列入系爭領班加給、司機加給云云；然勞基法係國家為實現  
28 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  
29 最低標準，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行  
30 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  
31 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

01 定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待  
02 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  
03 動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭  
04 領班加給、司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，  
05 被告前開抗辯自屬無據。又被告引用國管法第14條、第33條  
06 規定，辯以：系爭領班加給、司機加給不應列入平均工資云  
07 云；惟國管法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開  
08 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準  
09 以外之開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫  
10 卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營  
11 事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文  
12 並未將系爭領班加給、司機加給明示排除於工資之外，僅在  
13 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  
14 工作報酬之準據。縱被告再以經濟部函釋重申領班加給係屬  
15 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云，惟系  
16 爭領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案  
17 判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故前  
18 開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，自均無從採為  
19 對其有利之認定。

20 (二)至原告黃朝棟等4人與被告簽訂系爭協議書，仍不影響有關  
21 舊制年資結清差額之請求：

- 22 1.被告抗辯兩造於000年00月間簽訂系爭協議書，參考其中第2  
23 條後段即本件爭議之系爭領班加給及系爭司機加給不在據以  
24 計算舊制年資結清金額之「平均工資」範疇內。
- 25 2.惟查，原告黃朝棟等4人固於000年00月間與被告簽訂系爭協  
26 議書，其中第2條均約定：「結清舊制之年資採計、基數計  
27 算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦  
28 法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據  
29 行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事  
30 業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」，  
31 有系爭協議書在卷可稽，足見年資結清協議亦依據勞基法相

01 關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告固得依其事業性質  
02 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  
03 仍不得低於勞基法所定之最低標準。是系爭協議書即不得低  
04 於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸，自應以勞基法規定為  
05 據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給、司機加給應屬勞  
06 基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告舊制  
07 年資退休金時，既未將系爭領班加給、司機加給納入平均工  
08 資計算，有違反勞基法規定，自亦應依勞基法規定標準，補  
09 給原告黃朝棟等4人結清舊制年資之差額，被告此部分抗  
10 辯，即乏依據。

11 (三)系爭領班加及系爭司機加給均給屬勞基法第2條第3款工資性  
12 質，已如前述，且兩造對於附表「應補發金額」欄所計算之  
13 應補發退休金差額及所計算之應補發結清舊制金差額均不爭  
14 執。被告應依勞基法第55條、第84條之2、經濟部所屬事業  
15 人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（原告李  
16 芳郎則依照修正前退撫辦法第6條）、臺灣省工廠工人退休  
17 規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款等規  
18 定給付原告陳宗基等5人如附表「應補發金額」欄所示短少  
19 之退休金差額；另依勞退條例第11條第3項、勞基法第55  
20 條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第  
21 10條第1項第1款、系爭年資協議書等規定給付原告黃朝棟等  
22 4人如附表「應補發金額」欄所示短少之舊制結清金差額，  
23 均有理由，應予准許。

24 (四)按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付  
25 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
26 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
27 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
28 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。104年10月23日修正  
29 前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及  
30 民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明  
31 文。次按有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保

01 留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之  
02 期限依該法施行細則第 29條第1項規定，雇主須於30日內發  
03 給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於  
04 94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。查被告未  
05 將系爭領班加給、司機加給計入原告等平均工資計算退休金  
06 或舊制年資結清給與，並於其等各於附表「退休日」或「舊  
07 制年資結清日」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前  
08 述，則被告自原告退休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延  
09 給付狀態。是原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起  
10 算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲  
11 延利息，亦屬有據，應予准許。

12 五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告如附表「應補發金  
13 額」欄所示之退休金差額、舊制年資差額暨自附表「利息  
14 起算日」欄起至清償日止按年息5%計算之遲延利息為有理  
15 由，應予准許。

16 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
17 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
18 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
20 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
21 併此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

24 勞動法庭 法官 薛嘉珩

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日

29 書記官 吳珊華

30 附表：

31 非舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發金額 (新臺幣/元)	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後				
1	陳宗基	61年6月10日	109年11月30日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	3,591	161,595元	109年12月31日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	3,591		
2	曾于修	66年1月31日	109年6月6日	勞基法施行前	15.1667	退休前3個月	4,986	224,370元	109年7月7日
				勞基法施行後	29.8333	退休前6個月	4,986		
3	吳進榮	64年6月1日	109年1月31日	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月	3,590	161,550元	109年3月2日
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月	3,590		
4	李芳郎	67年1月27日	108年4月2日	勞基法施行前	13.1667	退休前3個月	3,199	143,955元	108年5月3日
				勞基法施行後	31.8333	退休前6個月	3,199		
5	王永坤	67年12月16日	110年7月31日	勞基法施行前	11.3333	退休前3個月	3,199	134,358元	110年8月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3,199		

## 舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制年資	結清基數	平均領班加給	平均兼任	應補發金額 (新台幣/元)	利息起算日
----	----	----------	------	------	--------	------	------------------	-------

(續上頁)

01

			結清日期				司機加給		
1	黃朝棟	65年2月18日	109年7月1日	勞基法施行前	17	結清前3個月	3,590		161,550元
				勞基法施行後	28	結清前6個月	3,590		
2	鄭志斌	66年12月27日		勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	3,590		161,550元
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	3,590		
3	李清泉	68年12月13日		勞基法施行前	9.3333	結清前3個月		4,266	191,970元
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月		4,266	
4	江枝清	76年4月4日		勞基法施行前	0	結清前3個月		3,199	118,363元
				勞基法施行後	37	結清前6個月		3,199	

109年8月1日