

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第31號

原告 林瑞乾

賴滄能

賴清和

陳能勤

廖景山

陳叁閔

黃昭凱

曾國騰

謝鐵城

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

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 邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113 年1 月

23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，
及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百

分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以附表「應補發金額原告主張」欄所示金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告林瑞乾、賴滄能、賴清和、陳能勤、廖景山、陳參閔、黃昭凱（下合稱原告林瑞乾等7人）、曾國騰、謝鐵城（下合稱原告曾國騰等2人，並與原告林瑞乾等人合稱本件原告）主張：

(一)其等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告，均在被告臺中供電區營運處擔任電機裝修員，全屬適用勞動基準法之員工，並於未退休前之民國108年12月各與被告協議，依勞工退休金條例第11條第3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資日而簽立被告預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書），又該等退休金給付標準，工作年資屬勞動基準法73年8月1日施行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）第9條第1款與勞動基準法第55條第1項規定計算之。本件原告除原本職務工作內容外，原告林瑞乾等7人尚兼任領班，即被告為推動工作效率、加強及督導工作進行與安全而經常性設置，由其等擔任小組組長，領導協調小組成員完成工作、負有初步考核義務，且立於第一線處理，以顧勞務品質、安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受懲處風險等較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班加給（下稱系爭領班加給）；原告曾國騰等2人復擔任司機職務駕車出勤，此非臨時性業務需求，乃特定工作條件下之固定常態工作，僅有與業務直接相關且有事實需要者方得兼任，主管級人員、擔任特種車輛操作人員者均不得兼任，且規定有每月出車次數下限，並獲取兼任司機加給（下稱系爭司機加給），金額隨其等職級、駕駛車種、契約性質（正式、約聘僱或定期契約工有別）及出車次數而異。此二者加給之給付數額固定，也隨每月薪資一

01 同發放，實與其等提供勞務行為間有對價性及經常性給與等
02 要件，應列為平均工資之一部以為勞工退休金之計算。

03 (二)詎被告於附表「舊制年資結清日」欄結清其等舊制年資之際
04 ，均以行政院82年12月15日台82經44010 號函暨「經濟部所
05 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱經濟部事
06 業平均工資項目表）」標準進行辦理，更於系爭協議書第2
07 條中段揭示採行該項目表標準，卻未將系爭司機加給及領班
08 加給納入一同計算平均工資及退休金，致其等受有如附表「
09 應補發金額原告主張」欄所示退休金差額之損害。經濟部事
10 業平均工資項目表之計算方式低於勞動基準法第2 條第3 款
11 、第55條與第84條之2 規定部分，與勞工退休金條例第11條
12 第3 項規定不合，又係由被告單方擬具而屬定型化契約，不
13 僅免除、減輕被告上述責任，更使本件原告本得請取之退休
14 金金額短少且顯失公平，故依民法第71條、第247 條之1 第
15 1 款、第3 款規定應屬無效，回歸適用勞動基準法第2 條第
16 3 款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定；且經濟
17 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣
18 辦法）第3 條已明示平均工資係依勞動基準法有關規定辦理
19 ，倘行政院關於國營事業所屬人員待遇及福利標準、經濟部
20 薪給管理要點或勞資團體協約約定與勞動基準法保障之勞動
21 條件抵觸者，自不得援引適用。職是，應以舊制結清前3 個
22 月平均領班加給、司機加給（即以系爭退休規則第10條第1
23 項第1 款為依據）與勞動基準法施行前之退休金基數即系爭
24 退休規則第9 條第1 款相乘後，與舊制結清前6 個月平均領
25 班加給、司機加給（即以勞動基準法第2 條第4 款為依據）
26 及勞動基準法施行後之退休金基數相乘後相加，即為其等各
27 自得請求之金額，且得適用或類推適用勞動基準法第55條第
28 3 項規定請求遲延給付之利息，不因部分原告尚未退休而有
29 不同。

30 (三)爰依經濟部退撫資遣辦法第9 條，系爭退休規則第9 條第1
31 項、第10條第1 項第1 款，勞動基準法第84條之2 、第55條

，勞工退休金條例第11條第3項規定，及系爭協議書之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付本件原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)兩造間確自附表「服務年資起算日」欄所示之日起成立僱傭契約，且除原本職務工作內容外，原告曾國騰等2人尚擔任司機並領取系爭司機加給，原告林瑞乾等7人猶擔任領班並領取系爭領班加給，且如本件原告主張有理由，如附表所示各內容形式上並不爭執。惟被告乃經濟部所屬國營事業，退休金核給事宜均自64年起適用至今之經濟部退撫資遣辦法辦理，並非逕自適用勞動基準法，猶應遵守國營事業管理法第14條、第33條授權以經濟部事業平均工資項目表規範核准列入之平均工資項目為計算，依國營事業管理法授權核定之法規命令具維護國家財政穩定之公益價值，應整體適用上述經濟部退撫資遣辦法、作業手冊及主管機關函釋，而非部分適用勞動基準法，以符合法安定性，亦漠示相同法律位階國營事業管理法授權之法規命令。系爭領班加給與司機加給均未列於經濟部事業平均工資項目表內，經濟部也屢以96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第&ZZZZ; &ZZZZ; 000000000000號函、108年8月21日經營字第10803517540

號函覆系爭領班加給、司機加給僅具有被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，被告依法當不得將此等項目列入平均工資計算範圍內。

(二)另系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加給」，以獎勵人員在工安維護上表現為發放初衷，若發生重大工安事故則不發放該期系爭領班加給，類似激勵員工士氣、加強施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而增加，更非經常性擔任領班，可能依工作目標、性質而選任派充抑或免

01 除而恢復原職級，自屬恩惠性給與而非工資。又系爭司機加
02 給金額無論每月開車次數均屬相同數額，與出勤多寡無關，
03 是否續予指派也以填報「非固定薪給」資料月報表為檢討，
04 駕車更屬本件原告日常工作一部，並非額外工作，當非工資
05 範疇。又台灣電力工會107年12月13日發行快訊即稱舊制結
06 清案係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理，被告也於
07 000年00月間召開說明會告知列入平均工資之給與項目，本
08 件原告於108年12月各與被告簽署意願調查表、系爭協議書
09 ，系爭協議書第2條已約定就舊制勞工退休金之年資採計、
10 基數計算方式全依經濟部退撫資遣辦法與勞動基準法等相關
11 規定辦理，平均工資計算悉依行政院82年12月15日台82經44
12 010號函核定經濟部事業平均工資項目表之規定辦理等情，
13 基於斯時及目前經濟部事業平均工資項目表並未將系爭司機
14 加給、領班加給列為計算範圍內，本件原告亦已預見此情，
15 具有充分締約自由猶仍簽署，應受之拘束，要無民法第71條
16 無效之情事，反觀其等於簽署意願調查表、系爭協議書後，
17 事隔多年方為本件請求，或屬權利濫用、有違誠信原則，此
18 部分主張自屬無由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回
19 。

20 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起
21 受僱於被告在臺中供電區營運處任職，除原本職務工作內容
22 外，原告曾國騰等2人並擔任司機並領取系爭司機加給，原
23 告林瑞乾等7人猶擔任領班並領取系爭領班加給；又本件原
24 告全與被告簽署年資結清意願調查表（下稱意願調查表）、
25 系爭協議書結清舊制勞工退休金，若將其等領取之系爭司機
26 加給、領班加給均列入平均工資計算，被告尚應給付如附表
27 應補發金額原告主張欄所示差額等事實，為兩造所不爭，且
28 有系爭協議書空白版本、被告公司基本資料、本件原告之舊
29 制年資結清退休金計算清冊、薪給清單、勞保與就保歷來投
30 保明細，及原告林瑞乾、賴滄能之系爭協議書與意願調查表
31 等附卷可稽（見本院卷第47頁至第50頁、第61頁至第185頁

、第193 頁至第270 頁、第303 頁至第313 頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

(一)系爭領班加給、司機加給均應屬勞動基準法第2 條第3 款所定工資無誤：

1.按勞動基準法之工資，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，此觀勞動基準法第2 條第3 款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，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（最高法院100 年度台上字第801 號、110 年度台上字第945 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照）。

2.系爭領班加給項目

①就擔任領班之要件與所負工作內容，觀諸被告各單位設置領班辦法就工員管理與設置領班應行注意事項與設置規則，被告109 年4 月28日發布之各單位設置領班、副領班要點（見本院卷第51頁至第56頁），可知於51年間設置領班一職之目的，係為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、提高工作效率所為，不僅須經報請被告總管理處核准後方得設置而予以制度化，且依工作班別人數多寡決定領班與副領班之增設人數；此等目的、制度化直至109 年設置要點公布時仍無不同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，選任方式復須考量一定特殊要件而非恣意選擇或命眾人輪流擔任

，即須為被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類工作有一定經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，更見「領班」一職設立後逐漸嚴格化伊選任標準，顯為長期經常性之制度無訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人員平時工作與年度考績提供初核意見，對該班人員調動或升遷也有提供意見之權，在現場工作時更配戴象徵其等地位之臂章、負責全班人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被課予較重之職責，復明訂祇得擔任領班與司機其一以專心致志於該工作內容，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領班所應具備之要件，亦足明瞭。

②另就支給金額之計算標準，自前述領班辦法所示（見本院卷第51頁至第53頁），擔任領班、副領班期間可晉加薪級3級、2級不等，迨免除該等職務後即恢復原薪級，堪謂系爭領班加給實隨其等原先職級而異領取金額之高低，更因擔任領班而生薪級變動，要非因應臨時性之業務需求偶為發放，屬於在該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對勞工加給之給付，本質上當屬勞工於該本職工作外兼任領班職務之勞務對價，且既係兩造就該特定工作條件達成協議，為原告林瑞乾等7人在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，自符「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，核屬工資之一部，至為明灼。

3.系爭司機加給項目

①首就擔任司機之要件及工作內容以觀，參之被告74年1月11日兼任司機加給支給要點、108年9月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第57頁至第60頁），不僅排除專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任司機、領取系爭司機加給之範圍外，也明確表示需與業務直接有關且有事實需要之人員方得兼任，更規定自92年起新進人員兼任大型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度彈性及事故處理效率」得領取系爭司機加給外，屆滿60歲後即免除兼任，以落實

業務傳承及兼顧體力負荷情形，堪認兼任司機除勞工本職外，基於該等工作有一定使用交通工具之需求，為提高調度車輛彈性化、提升事故處理效率，進而使有業務直接相關且有事實需要者，除至現場時從事原職務工作外，也兼任往返路途之司機，並依所持行車執照車輛類別大小駕駛不同車種，更考以年齡體力負荷情形、避免行車事故危險，利於傳承理解各類事務、轄區線路前往路徑等而限制兼任年齡上限，遂就此一特殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價甚明。

②復就支給金額之計算標準，佐以前述兼任司機加給支給要點、108 年9 月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第57頁至第60頁），除依正式員工、約聘雇人員與定期契約工有不同採認方式，更隨其等職級而異其領取金額之高低，並因駕駛車種、數人或一人兼任，甚或實際各月出車次數而有不同加發薪給之規定，不啻係考量常人體力負荷需求所為，蓋若多人兼任，應可分散駕駛疲勞所生風險，又大型車待注意之幅度、規範較小型車為鉅，以及實際出車與體力消耗間等關聯之故。此等支給既非因應臨時性之業務需求偶為發放，屬於在該特定工作條件下固定常態工作中，由雇主與勞工就併從事該工作內容達成勞工取得之勞務對價給與，屬原告曾國騰等2 人在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，自符「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，同屬工資之一部，至彰甚明。

4.被告雖以前詞為辯，然國營事業管理法各該條文別無明確定義工資，抑或認定系爭領班加給與司機加給屬工資與否之情事，同法第14條、第33條僅係宣示含被告在內之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，當應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷，徵以勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定，且於第1 條即揭櫫所規定者乃勞動條件最低標準，故各國營事業單位固得依事業性質、勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件

，然所約定之勞動條件當不得低於勞動基準法所定最低標準；行政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判，依調查證據、本於辯論結果以自由心證所為之認定，是被告以系爭領班加給與司機加給乃恩惠性給與，應依經濟部函示、經濟部事業平均工資項目表或退撫手冊之標準認定工資範圍云云，礙難憑採。

(二)系爭協議書第2條中段規定以經濟部事業平均工資項目表，進而認定系爭領班加給與司機加給不計入平均工資計算舊制年資結清金額，應已違反勞動基準法第55條、第2條第3款，及勞工退休金條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞動基準法最低標準取代之：

1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條亦有明定。

2.本件兩造乃雇主與勞工關係一節，為兩造所不爭。觀勞雇雙方除非有法律明文規定得排除適用外，依勞動基準法第1條規定均應遵守之，蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞動基準法規定之適用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞工退休金制度之立法，關於勞動基準法第55條規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反者

分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院大法官釋字第578 號解釋要旨參照），堪謂勞動基準法、勞工退休金條例均係國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響，要非僅止於取締規定甚明，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞動基準法、勞工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之適用無訛。

3. 勞動基準法第2 條第3 款明定工資範疇，屬法律強制規定，業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定判斷工資與否，是無論兩造是否曾有工資範疇不及系爭領班加給、司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷。又參勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清者，從其約定，可觀勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項即明，此即為保障勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。本院已詳述認定系爭領班加給與司機加給性質上屬工資之理由如前，系爭協議書第2 條雖載以：「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……」等文字（見本院卷第303 頁、第309 頁、第47頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無系爭領班加給與司機加給等項，與勞動基準法第2 條第3 款認定工資標準範疇不同，因此

01 令被告取得低於勞工退休金條例第11條第1項、第3項，及
02 勞動基準法第55條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與
03 前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段
04 約定應依民法第71條規定無效，故改依勞動基準法第2條第
05 3款規定取而代之，應堪認定。再系爭協議書第2條中段既
06 經認因民法第71條規定無效，自毋庸論究有無民法第247條
07 之1第1款、第3款且顯失公平情事而無效之情形，同予敘
08 明。

09 (三)本件原告是否因簽署系爭協議書、經被告結清舊制年資後，
10 卻再度提起本件訴訟而構成權利濫用？

11 1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目
12 的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第14
13 8條定有明文。而權利之行使，是否以損害他人為主要目的
14 ，依權利社會化之基本內涵，應就權利人因權利行使所能取
15 得之利益，與他人及國家社會所受之損失，比較衡量以定之
16 。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所
17 受之損失甚大者，即得視為以損害他人為主要目的。準此，
18 被上訴人有無權利濫用情事，自應衡量其行使權利所得之利
19 益，與上訴人或國家社會因被上訴人行使權利所受之損害，
20 兩相比較，始得判斷之。至所謂誠實信用之原則，係在具體
21 之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內容，
22 避免一方犧牲他方利益以圖利自己，亦應以各方當事人利益
23 為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為妥
24 善運用（最高法院110年度台上字第3036號判決要旨參照）
25 。

26 2.查被告於本件原告在職期間均依法發給系爭領班加給、司機
27 加給等節，有前開薪給清單足資佐證，又據勞工結清舊制年
28 資給付通知書所示（見本院卷第61頁、第75頁、第89頁、第
29 103頁、第117頁），上僅記載每月平均工資、給付基數及
30 給付金額，並未列載納入月平均工資計算之各薪資項目，迨
31 其等109年7月1日結清舊制勞工退休金後，方陸續發現系

01 爭領班加給、司機加給應計入而未計入之客觀狀況，提起本
02 件訴訟時也未罹於請求權時效，且其等權利行使時程，相較
03 一般民事訴訟發生糾紛至提起訴訟期間，難謂過久，不足認
04 已令被告正當信賴其等不欲行使權利之程度。況勞動基準法
05 業已明文規範為我國最低勞動標準，誠如前述，本件原告因
06 認有舊制年資退休金結清差額而依循法定程序救濟，應屬其
07 等法定權利之正當行使，與公共利益違反與否要屬有間。遍
08 觀現有卷內證據資料，亦乏得證明本件原告主張係以損害被
09 告為主要目的，同無權利濫用之情形，洵堪認定。

10 (四)如將系爭領班加給、司機加給納入平均工資計算，計算補發
11 舊制結清金額之適用期間、範圍各為何？本件原告請求被告
12 補發如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額及法定遲延
13 利息，有無理由？

14 1.系爭領班加給與司機加給屬勞動基準法第2條第3款之工資
15 ，業由本院認定如上，兩造均未爭執於結清舊制年資退休金
16 數額或領取退休金時，被告未將系爭領班加給、司機加給等
17 納入平均工資計算，自有短付情形，是本件原告請求被告給
18 付如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，應予准許。

19 2.末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
20 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
21 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付有確定期限者，
22 債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第203條、第23
23 3條第1項及第229條第1項各有明文。復雇主應於勞工退
24 休之日起30日內給付勞工退休金，此觀勞動基準法第55條第
25 3項自明。另勞退舊制保留之工作年資，於勞動契約存續期
26 間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
27 規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條
28 第3項亦明。被告應給付本件原告上開金額，已由本院詳予
29 說明如前，並因應上揭規定，全屬有確定期限之給付，本應
30 分別自結清舊制年資退休金或退休起30日內為給付，逾期即
31 負遲延責任，是如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額

既為被告所遲延給付，揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應各給付其等之金額，均自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，系爭領班加給與司機加給均屬工資，不受簽署系爭協議書約定為限，均應列入平均工資計算以為舊制年資退休金之結清。從而，本件原告依經濟部退撫資遣辦法第9條，系爭退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款，勞動基準法第84條之2、第55條，勞工退休金條例第11條第3項等規定，請求：被告應各給付本件原告如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 2 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

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 113 年 2 月 21 日
書 記 官 李 心 怡

附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	員工姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日	結清或退休金基數（個）		平均工資差額		應補發金額 原告主張	利息起算日
						期間	金額		
1	林瑞乾	67年1月17日	109年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	3,590		
2	賴	66年8月	109年7月1日	勞基法施行前	14	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日

(續上頁)

01

	滄能	7 日	(已退休)	勞基法施行後	31	結清前6 個月	3,590		
3	賴清和	61年6 月 10日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	24.3333	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6 個月	3,590		
4	陳能勤	73年6 月 15日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	0.3333	結清前3 個月	3,590	148,985	109年8月1日
				勞基法施行後	41.1667	結清前6 個月	3,590		
5	廖景山	66年8 月 7 日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	14	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	31	結清前6 個月	3,590		
6	陳參閔	68年9 月 17日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	9.8333	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	35.1667	結清前6 個月	3,590		
7	黃昭凱	68年9 月 17日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	9.8333	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	35.1667	結清前6 個月	3,590		
8	曾國騰	67年8 月 7 日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	12	結清前3 個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6 個月	3,199		
9	謝鐵城	68年3 月 28日	109 年7 月1 日 (已退休)	勞基法施行前	10.8333	結清前3 個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	34.1667	結清前6 個月	3,199		
備註	本件原告主張平均工資差額，原告林瑞乾、賴滄能、賴清和、陳能勤、廖景山、陳參閔、黃昭凱均含系爭領班加給，原告曾國騰、謝鐵城則含系爭司機加給。								