

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第251號

原告 陳均田

葉文國

劉秋全

林文郁

房明夫

張秋鎮

王銘良

謝典弘

吳祺祿

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

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 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113年8月13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」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。

本判決得假執行；但被告如各以附表「應補發金額」欄所示金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

01 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
02 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
03 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查本
04 件起訴時就原告陳均田請求被告補發退休金新臺幣（下同）
05 4萬8166元、就原告王銘良請求被告補發退休金16萬8261元
06 部分（見本院卷第31頁），業於民國113年8月13日言詞辯論
07 期日經當庭變更其等請求金額如附表編號1、編號7「應補發
08 金額」欄所示，經核係基於兩造間勞動契約關係所由生，屬
09 請求之基礎事實同一、及擴張減縮應受判決事項聲明之情
10 形，揆諸首開規定，自應准許。

11 貳、實體部分：

12 一、原告主張：

13 （一）渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於
14 被告公司，除原告王銘良受僱於電力修護處南部分處、原告
15 謝典弘受僱於第二核能發電廠、原告吳祺祿受僱於雲林區營
16 業處外，其餘原告均受僱於台中發電廠。原告陳均田、房明
17 夫職級為「電訊裝修員」；原告葉文國、張秋鎮為「電機裝
18 修員」；原告劉秋全為「機械裝修員」；原告林文郁為「化
19 學試驗員」；原告王銘良為「起重技術員」；原告謝典弘為
20 「放射化學員」；原告吳祺祿為「線路裝修員」。而原告謝
21 典弘、吳祺祿等2人於000年00月間分別與被告協議，依勞工
22 退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊
23 制年資，均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，並簽
24 立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。又原
25 告吳祺祿兼任司機：原告陳均田、葉文國、劉秋全、林文
26 郁、房明夫、張秋鎮、王銘良、謝典弘（下就個別原告逕稱
27 其名，合稱原告）兼職領班。被告按月發給領班加給或兼任
28 司機加給，且依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工
29 除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬
30 有發生問題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明
31 確；再依被告公司頒布之司機加給支給要點及108年9月12日

01 致各區營業處之函文，可知擔任司機後，當月份出車未達4
02 次即不予核發司機加給，則此等兼職領班或兼任司機每月所
03 得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且為固定常
04 態工作中可得支領之給與，具有經常性給付，亦為工資之一
05 部。近年來以被告為當事人請求將「領班加給」、「兼任司
06 機加給」列為平均工資計算退休金差額之實務見解，亦均認
07 定上開加給性質為工資。

08 (二)被告雖以「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手
09 冊」(下稱系爭作業手冊)內之「經濟部所屬事業機構列入
10 計算平均工資之給與項目表」辯稱領班加給、兼任司機加給
11 可排除不列入工資，然系爭作業手冊為經濟部制定，用以拘
12 束被告公司之內部作業規則，並未公布，且系爭作業手冊制
13 定時間晚於原告之到職日，亦未成為兩造間契約，不得拘束
14 原告。又系爭作業手冊未排除勞動基準法(下稱勞基法)適
15 用，經濟部亦非勞動事務主管機關，自不能以系爭作業手冊
16 凌駕於勞基法，況系爭作業手冊對於平均工資之計算限制規
17 定，增加法定所無之限制，應屬無效。

18 (三)詎被告於附表「舊制結清日」或「退休日期」欄之日結清渠
19 等舊制年資、計算退休金之際，全未將領班加給及兼任司機
20 加給一同納入計算退休金，致其等受有退休金差額之損害，
21 且謝典弘、吳祺祿簽署系爭協議書第2條中段所約定平均工
22 資採行之行政院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部
23 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」標準，該約
24 定低於勞基法第2條第3款、第55條與第84條之2等強制規
25 定，與勞退條例第11條第3項規定不合，故依民法第71條規
26 定應屬無效，應回歸適用勞基法第2條第3款、第55條關於工
27 資認定與平均工資計算之規定。職是，應以舊制結清或退休
28 前3個月領班加給、兼任司機加給(即以臺灣省工廠工人退
29 休規則【89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第
30 1款為依據)與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條
31 第1款相乘後，與舊制結清或退休前6個月領班加給、兼任司

機加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後相加，即為渠等各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清退休金數額漏未將上開加給計入平均工資，致退休金給付數額短少而生之爭議，又依改制前行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令可見依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息自屬無誤，故原告之舊制結清金利息起算日，當應自109年8月1日為起算。

（四）爰依勞基法第84條之2、第55條、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9條（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發金額」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，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告公司為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，伊所屬人員之工資給與，應依行政院及經濟部相關規定標準。行政院、經濟部、經濟建設委員會、勞工委員會相關函令均已認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵僅為單一薪給，加班費及由經濟部核准併入平均工資之經常性給與，並不含領班加給，該等給與項目自始迄今從未經經濟部核定為列入計算平均工資，自無法計入平均工資計算舊制年資結清金額及計算退休金。

（二）系爭作業手冊內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」已有特別指定領班加給、兼任司機加給可排除不列為工資，而領班加給、兼任司機加給制度施行已久，俱見領班加給、兼任司機加給從未經經濟部核定為列入計算

01 平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金。反
02 觀，原告除吳祺祿外，各月均領有「僻地津貼」、「危險津
03 貼」、「假日出勤」、「核能加給」，而上開津貼因屬於
04 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」其
05 中編列項目，而列入平均工資計算結清金，是原告主張上開
06 加給應計入平均工資計算舊制結清金額，即屬無據。又被告
07 公司之「領班加給」待遇施行以來歷時已久，核發領班加
08 給，係因同一類型工作人數眾多，得編制工作班並設置領
09 班、副領班，負責帶班，領班人員在領班期中，得晉加薪
10 級，於免除領班職務後，即應恢復原薪級。參照被告公司各
11 單位設置領班、副領班要點之各項限制，足徵被告公司對於
12 領班加給核發之對象及金額多寡，均係單方之決策，該項給
13 與並不符合經常性及勞務對價性，自始即屬雇主體恤、慰勞
14 及鼓勵員工性質，係雇主之恩惠性給與，不具工資性質。而
15 兼任司機係有別於「專任司機」業務之人員，非專任司機人
16 員因偶發事件而出車不具經常性，且金額非一律，因車型大
17 小及人數而異，其本質應屬鼓勵性質之額外給與項目，且每
18 月出車須達4次方可支領完整兼任司機加給，未達4次則減半
19 發放，連續3個月則會經主管核定是否續派。足徵領有兼任
20 司機加給者，均係被告公司對其等執行業務逢事實需要而出
21 車，亦即在履行其等之附隨義務時，所給與勉勵性之項目。

22 (三)兩造於結清舊制年資前，被告公司及工會曾就此召開說明
23 會，於說明會中說明平均工資之計算悉依「經濟部所屬事業
24 機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理，意見交
25 流重點摘錄二、中更載明經濟部函送之年資結清協議書中規
26 範，平均工資之計算內涵比照現行屆退人員，依據「經濟部
27 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦
28 理，故領班加給、兼任司機加給非屬計算平均工資之給與項
29 目，謝典弘、吳祺祿經說明仍為年資結清意願調查表（下稱
30 意願調查表）及系爭協議書之簽署，則渠等已明確認知非項
31 目表列之給與不得列入計算平均工資。兩造已於109年7月1

01 日結清渠等舊制年資，被告並已依約給付舊制結清金，原告
02 自無從請求約定範圍外之給付，且依系爭協議書第2條約
03 定，領班加給、兼任司機加給均不在計算舊制年資退休金之
04 平均工資範圍內，謝典弘、吳祺祿不得再主張納入平均工資
05 據以計算結清舊制年資。又領班加給、兼任司機加給之性質
06 屬認定事實及解釋問題，勞基法第2條第3款「工資」規定與
07 同法第4條「平均工資」規定，僅屬定義性規定，並非強制
08 規定之內容，且工資或平均工資兩者均非單一之勞動條件，
09 縱未經核定計入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
10 給與項目表」中屬於勞基法第2條第3款工資之性質，而未列
11 入舊制結清計算基準，亦不得遽論系爭協議書第2條有何違
12 法或牴觸之情事。是以，系爭協議書關於平均工資之計算約
13 定，並非是勞工有何具體權利被排除或拋棄，且無法規漏洞
14 需填補現象，即無法官造法之餘地。末縱法院認領班加給、
15 兼任司機加給屬工資之範疇，似認被告有不完全給付之情
16 事，依民法第229條第2項之規定，此部分給付，仍非屬定有
17 期限之給付，未經定期催告不生遲延責任，不得遽以兩造協
18 議結清日即109年7月1日逾30日逕認係遲延利息起算日等
19 語。

20 (四)爰聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項（見本院卷第234頁，並依判決格式修正或
22 刪減文句）：

23 (一)原告曾或現任職於被告公司，陳均田、葉文國、劉秋全、林
24 文郁、房明夫、張秋鎮6人均為被告台中發電廠退休員工，
25 王銘良為電力修護處南部分處退休員工，謝典弘為第二核能
26 發電廠退休員工，吳祺祿為雲林區營業處在職員工。陳均
27 田、葉文國、張秋鎮職級為「電信裝修員」、劉秋全職級為
28 「機械裝修員」、林文郁職級為「化學試驗員」、房明夫職
29 級為「電訊裝修員」、謝典弘職級為「放射化學員」、王銘
30 良職級為「起重技術員」、吳祺祿職級為「線路裝修員」，
31 皆為被告僱用人員，屬純勞工。

01 (二)原告分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於
02 被告，並分別於附表「退休日期」、「舊制結清日期」欄所
03 示日期退休或結清舊制年資。原告於勞基法施行前後之工作
04 年資所計算之退休金基數、舊制年資結清基數各如附表「退
05 休金基數」、「結清基數」欄所示。

06 (三)原告退休前、舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給
07 、兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、
08 「平均兼任司機加給」欄所示。

09 (四)被告公司已於000年00月間與謝典弘、吳祺祿簽訂系爭協議
10 書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據「經濟部
11 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即上開領
12 班加給、兼任司機加給非在舊制年資結清之「平均工資」計
13 算範圍內。被告已於上開2人結清舊制年資後，給付上開2人
14 除上開領班加給、兼任司機加給未納入平均工資計算以外之
15 舊制年資結清金。

16 四、得心證之理由：

17 原告主張領班加給、兼任司機加給屬工資之一部，應納入平
18 均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表「應補發金額」欄
19 所示之退休金、舊制結清差額，暨法定遲延利息等情，為被
20 告所否認，並以前詞置辯。經查：

21 (一)按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
22 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
23 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
24 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
25 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
26 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
27 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
28 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
29 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
30 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
31 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地

01 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
02 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
03 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
04 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
05 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
06 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
07 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
08 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
09 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
10 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
11 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
12 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

13 (二)次按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
14 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
15 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之
16 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞
17 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
18 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。查原告於結算
19 舊制年資或退休前，均受僱於被告，屬勞基法規範之勞工
20 (參不爭執事項(一))，依勞基法第84條之2規定，結算舊
21 制年資之給與標準，依渠等工作年資於73年7月30日勞基法
22 施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款及勞基法第55
23 條第1項之規定。又勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之
24 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
25 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
26 與均屬之，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而
27 獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經
28 常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。
29 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應
30 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。
31 是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工

01 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
02 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
03 義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經
04 常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工
05 資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號、110年度
06 台上字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。

07 （三）領班加給及兼任司機加給均符合「勞務對價性」及「經常性
08 給與」之要件，核屬工資之一部分：

09 1.原告於任職被告期間除原職外兼職領班而領取領班加給、兼
10 任司機而領取兼任司機加給等情，為兩造所不爭執（參不爭
11 執事項(三)），應值信實。上開加給係渠等受僱期間各同時
12 兼任司機、領班職務所獨有，並非因應臨時性之業務需求而
13 偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取
14 得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給
15 付，本質上應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理工作
16 之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，縱
17 在時間上、金額上非固定，只要為勞工於該一般情形下經常
18 可以領得之給付，性質上即屬勞工因經常性提供勞務所得之
19 報酬，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自
20 屬工資之一部分，故應計入平均工資計算退休金，堪以認
21 定。是被告抗辯上開加給核發對象及金額多寡，均係被告單
22 方之決策，不具經常性及對價性，應屬勉勵性質之恩惠性給
23 與，不具工資性質云云，洵無足取。

24 2.被告復抗辯依系爭作業手冊規定，經濟部從未將領班加給、
25 兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法
26 計入平均工資計算退休金云云。然退撫辦法第3條既已明定
27 適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關
28 規定辦理，而領班加給及兼任司機加給明顯具勞務經常性及
29 勞務對價性，應以勞基法之工資規定列入平均工資範疇，業
30 如前述，則系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授
31 權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之

01 退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記
02 載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊
03 為據。至被告尚援引經濟部96年5月17日經營字第096026054
04 80號、101年5月7日經營字第10102607320號、101年10月26
05 日經營字第10100682270號、108年8月21日經營字第1080351
06 7540號函（見本院卷第169至178頁），引為領班加給及兼任
07 司機加給不得列入平均工資計算項目之論據，然此行政機關
08 相關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束法院之效力，
09 難採為對其有利之認定，併此敘明。

10 (四)系爭協議書第2條對謝典弘、吳祺祿不具拘束力：

- 11 1.按勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之
12 工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定
13 之給與標準計算，業如前述，而勞基法第55條第2項規定退
14 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭
15 給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且
16 勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞
17 基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，
18 自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。
- 19 2.查被告雖辯以謝典弘、吳祺祿已簽署意願調查表、參加說明
20 會時得知舊制結清者，就領班加給及兼任司機加給不在約定
21 結清範圍內，而本於自由意志決定與伊結清舊制年資，伊並
22 已依約給付，謝典弘、吳祺祿自無從請求約定範圍外之給
23 付，且依系爭協議書第2條約定，領班加給及兼任司機加給
24 不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，謝典弘、吳祺祿
25 不得再主張納入平均工資據以計算舊制結清年資云云。惟系
26 爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依據行
27 政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業
28 機構列入計算平均工資之給與項目表』（按該項目表未列入
29 領班加給）之規定辦理…」（見本院卷第227、229頁），然
30 領班加給、兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資，已
31 認定於前，則謝典弘、吳祺祿結清舊制年資自應將之計入平

均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將領班加給、兼任司機加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及謝典弘、吳祺祿權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是謝典弘、吳祺祿主張系爭協議書第2條中段違反強制規定，渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之領班加給、兼任司機加給計入平均工資等語，即屬有據；被告前開所辯，則無可採。

(五)原告請求被告補發如附表「應補發金額」欄所示金額、及「利息起算日」欄所示日期起至清償日止之法定遲延利息，均有理由：

1. 依附表所示，謝典弘結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於原告勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，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」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2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」、「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」。

- 2.謝典弘、吳祺祿舊制結清基數及舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給、兼任司機加給平均金額，以及陳均田、葉文國、劉秋全、林文郁、房明夫、張秋鎮、王銘良等人退休日為如附表「退休日期」欄所載，渠等退休金基數及退休前3個月、6個月領取之領班加給、兼任司機加給平均金額，均如附表所示，為兩造所不爭（參不爭執事項(二)、(三)）。又謝典弘、吳祺祿與被告同意結清其2人依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日（兩造不爭為109年7月1日）前6個月平均工資計發，一次給付之，為年資結清協議書第5條所約定（見本院卷第227、229頁），而領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，已如前述，則被告於謝典弘、吳祺祿結算舊制年資時，及於陳均田、葉文國、劉秋全、林文郁、房明夫、張秋鎮、王銘良退休時，自應將之列入渠等之平均工資計算，是原告請求被告補發退休金或舊制結清金差額，均屬有據。揆諸前開規定，將原告退休前、結清年資前3個月、6個月領班加給、兼任司機加給，與退休金基數、結清基數分為相乘（小數點以下四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發金額」欄所示之退休金、舊制結清金差額，堪認原告請求被告各應補發如上述應補發金額，為有理由。
- 3.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償。另於勞雇雙方依勞退條例第11

條第3項約定結清舊制年資退休金者，既係依勞基法之退休金標準計給，則給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即雇主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之，被告抗辯此部分非屬定有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任云云，即無足採。從而，原告併請求被告各給付上揭差額之自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予允准。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條、第84條之2、勞退條例第11條第3項、退休規則第9條、第10條規定及系爭協議書第5條約定，請求被告分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率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 8 月 27 日
勞動法庭 法 官 楊承翰

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 8 月 27 日
書記官 馮姿蓉