臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第390號

01
02
03 原 告 林春生
04 彭銘卿
05 黃富民
06 0000000000000000
07 張永任
08 黃志祥
09 陳國宏
10 陳立偉
11 許彧彬
12 郭金富
13 黃建國

14 上十人共同

15 訴訟代理人 詹奕聰律師
16 華育成律師
17 邱靖棠律師

18 上一人

19 複代理人 姚妤嬋律師

20 被 告 台灣電力股份有限公司

21 0000000000000000

22 法定代理人 曾文生

23 訴訟代理人 章修璇律師

24 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年2月20
25 日言詞辯論終結，判決如下：

26 主 文

27 被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及
28 各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百
29 分之五計算之利息。

30 訴訟費用由被告負擔。

31 本判決得假執行。但被告如以附表「應補發舊制結清金」欄所示

01 金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

02 事實及理由

03 一、原告主張：

04 原告10人分別自附表「服務年資起算日」欄所示日期受僱於
05 被告，分別於民國108年12月間與被告協議，依勞工退休金
06 條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年
07 資，約定以109年7月1日為結清舊制年資之日，並簽立「年
08 資結清協議書」（下稱系爭協議書）。原告林春生、彭銘
09 卿、黃富民、張永任、黃志祥、陳國宏、陳立偉、許彧彬除
10 原本職務外並兼任「領班」一職，負責帶領員工外出並協調
11 班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發「領班加給」，
12 領班加給之給付數額固定，發放時間固定隨每月薪資一同發
13 放，顯然與勞工提供勞務行為間具有對價關係，且為原告林
14 春生、彭銘卿、黃富民、張永任、黃志祥、陳國宏、陳立
15 偉、許彧彬於固定常態工作中可得支領之給與，給付具有經
16 常性，性質上應屬工資，應列入平均工資計算。原告許彧
17 彬、郭金富、黃建國除原本職務外並兼任司機，受每月核發
18 「兼任司機加給」，兼任司機加給並非因應臨時性之業務需
19 求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取
20 得之給與，此種因雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之兼
21 任司機加給，本質上自應係勞工於本職工作外兼任司機工作
22 之勞務對價，與勞工提供之勞務行為間具有對價關係，且為
23 原告許彧彬、郭金富、黃建國於固定常態工作中可得支領之
24 給與，給付具有經常性，性質上應屬工資，應列入平均工資
25 計算。然兩造於108年12月間所簽立系爭協議書第2條中段約
26 定以經濟部函釋所列給付項目為限，計算原告10人之平均工
27 資，未將上開「領班加給」與「兼任司機加給」列入平均工
28 資給付項目，據以計算舊制結清金，令原告所受舊制結清金
29 低於勞動基準法（下稱勞基法）第55條所定最低給與標準，
30 違反勞基法之強制規定，原告自不受該約款之拘束，應回歸
31 勞基法之認定以計算平均工資，故請求被告給付原告短少之

01 舊制結清金差額。為此，爰依勞退條例第11條第3項、勞基
02 法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹金及
03 資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規
04 則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，提
05 起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補
06 發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」
07 欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

08 二、被告則以：

09 (一)被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業法第14條「國
10 營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標
11 準，不得為標準以外之開支。」第33條「國營事業人員之進
12 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律
13 另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核
14 定」。過去經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手
15 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
16 表」（下稱系爭項目表）列舉14種得列入計算平均工資之給
17 與項目中不含領班加給、兼任司機加給，迄至111年11月2日
18 經濟部以函釋表示同意將夜點費納入系爭項目表後，系爭項
19 目表仍不含領班加給、兼任司機加給，被告依法自不得擅列
20 入計算平均工資。經濟部認定領班加給、兼任司機加給之性
21 質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工
22 資，亦未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，此有經濟
23 部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日
24 經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第1080351
25 7540號函等可稽，可見經濟部一向認定領班加給、兼任司機
26 加給非屬工資。

27 (二)由附表編號8原告許彧彬之薪給清單顯示，其於109年1月至3
28 月領有兼任司機加給，4月至6月領有領班加給，顯見其僅是
29 臨時兼任司機或領班而已，並無經常性，此二項加給無經常
30 給與性，不屬於工資；附表編號10原告黃建國之薪給清單顯
31 示，其僅於109年3月至6月兼任司機，領有兼任司機加給，

01 可見其僅為臨時兼任司機，此項加給無經常性，不屬於工
02 資。

03 (三)原告均與被告簽訂有系爭協議書，系爭協議書第2條約定結
04 清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依退撫辦法及勞動基
05 準法等相關規定辦理；平均工資計算悉依系爭項目表之規定
06 辦理。而兩造簽訂系爭協議書時，領班加給、兼任司機加給
07 項目既未列入系爭項目表，原告依約自不得請求將領班加
08 給、兼任司機加給列入平均工資計算之舊制結清金。

09 (四)退步言之，縱認領班加給、兼任司機加給未計入平均工資計
10 算結清金，有違勞基法第55條規定之最低標準，而應將領班
11 加給、兼任司機加給列入平均工資以計算結清金，亦僅能認
12 定兩造就領班加給、兼任司機加給尚未結清舊制年資，此部
13 分保留年資，而系爭協議書其餘部分則仍應認為有效。依據
14 改制前行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560
15 號令：「三、有關勞雇雙方依該條例第11條第3項約定結清
16 保留年資之金額，依勞動基準法之退休金標準計給，故其給
17 付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日
18 內發給勞工。」而依94年4月29日當時有效之勞動基準法施
19 行細則第29條第1項規定：「雇主應給付之勞工退休金應自
20 勞工退休之日起30日內給付之。」核與現行勞基法第55條第
21 3項前段規定相符，均規定勞工退休金應於勞工退休日起30
22 日內給付。則原告黃建國於113年7月16日退休，其舊制結清
23 金差額之遲延利息應於113年8月15日起算；其餘原告林春
24 生、彭銘卿、黃富民、張永任、黃志祥、陳國宏、陳立偉、
25 許彧彬、郭金富尚未退休，尚無請求權，應於退休日起30日
26 內請求，遲延利息則從30日之翌日起算。

27 (五)附表編號6原告陳國宏於109年4月30日擔任總領班，無領班
28 加給。原證11原告陳國宏之薪給清單雖顯示其於109年1月至
29 6月，每月均領取領班加給3,461元，惟109年4月30日、5
30 月、6月份之領班加給屬於溢領，已於109年7月收回7,037
31 元。因此假設原告陳國宏所領取之領班加給屬於工資，且被

01 告應給付此部分結清金，原告陳國宏於結清前6個月之平均
02 領班加給為2288.1667元，應補發舊制結清金金額為7萬933
03 元等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造協議簡化之不爭執事項【見本院114年2月20日言詞辯論
05 筆錄（見本院卷第306、222頁），本院並依論述需要，調整
06 並簡化文字用語】：

07 (一)原告黃建國退休前任職於被告之台中供電區營運處，其餘原
08 告林春生、彭銘卿、黃富民、張永任、黃志祥、陳國宏、陳
09 立偉、許彧彬、郭金富目前均任職於被告之台中供電區營運
10 處。原告10人在108年12月間分別與被告協議結清舊制年
11 資。

12 (二)原告林春生、彭銘卿、黃富民、張永任、黃志祥、陳國宏、
13 陳立偉於原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班
14 員完成工作之責任，領有領班加給。

15 (三)原告郭金富除原本職務外兼任司機，受有兼任司機加給。

16 (四)原告許彧彬於109年1月至3月兼任司機，同年4月至6月兼任
17 領班。各月領有兼任司機加給或領班加給。

18 (五)原告黃建國於109年3月至6月兼任司機，領有兼任司機加
19 給。

20 (六)對於原告起訴狀附表之「服務年資起算日期」、「舊制結清
21 日期」、「結清基數」各欄之記載，被告形式上不爭執，但
22 爭執原告無請求權。

23 (七)對於原告提出之證據，被告不爭執。

24 四、本院之判斷：

25 原告主張被告依兩造簽立之系爭協議書結清原告勞退舊制年
26 資，未將領班加給與兼任司機加給列入平均工資計算，據以
27 核發之結清金低於勞基法第55條之給與標準，違反勞退條例
28 第11條第3項之規定，故被告應給付原告各如附表「應補發
29 舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金等情，為被告所否
30 認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)領班加給與兼任司
31 機加給是否屬於勞基法第2條第3款所定工資？(二)系爭協議書

01 第2條中段約定未將領班加給與兼任司機加給計入平均工資
02 計算舊制年資結清金額，是否違反勞基法第55條、第2條第3
03 款，及勞退條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，而依
04 民法第71條規定應屬無效？(三)原告請求被告給付原告各如附
05 表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金，有無理
06 由？茲分述如下：

07 (一)領班加給與兼任司機加給均屬於勞基法第2條第3款所定之工
08 資：

09 1、按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
10 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
11 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞
12 基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，
13 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
14 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
15 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
16 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
17 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
18 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
19 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
20 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
21 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎(最
22 高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、10
23 9年度台上字第1745號判決要旨參照)。

24 2、經查，關於領班加給，參諸被告各單位設置領班辦法(下稱
25 設置領班辦法)及被告109年4月28日發布之各單位設置領
26 班、副領班要點(見本院卷第59至64頁)，可知被告於51年
27 間設置領班一職之目的，係為使基層幹部便於推動工作，加
28 強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型
29 工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請
30 總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤
31 奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其

01 工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行
02 為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定
03 職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事
04 故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年
05 度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷
06 者，亦得由領班向主管提供意見。足見擔任領班職務者，被
07 課予較重之職責，應負較高之義務與責任。又關於領班加給
08 之支給標準，參照設置領班辦法之規定，擔任領班、副領班
09 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
10 薪級，亦即領班加給係隨其等原先職級而異領取金額之高
11 低，並因擔任領班而生薪級變動，屬擔任領班之勞工所獨有
12 之給與，與其在本職工作外兼任領班職務所提供之勞務間有
13 密切關連性，堪認具有勞務之對價性；且係擔任領班之勞工
14 在固定常態工作中，因執行本職工作外兼任領班之職務，在
15 此特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，
16 具有制度上之經常性，與一般公司行號應付臨時性之業務需
17 求偶為發放者有間。準此，領班加給係屬勞雇雙方間就特定
18 工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領
19 得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲得之報酬，在制度
20 上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及「經常性給
21 與」之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定之工資。

22 3、再查，關於兼任司機加給，依據被告74年1月11日發布之兼
23 任司機加給支給要點，與108年9月12日電人字第1080017806
24 號函（見本院卷第65至68頁），已就擔任司機之要件，明文
25 排除各單位專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操作人員
26 擔任兼任司機、支領兼任司機加給，並明確規範需與業務直
27 接有關且有事實需要之人員方得兼任，且自92年以後之新進
28 人員兼任大型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度彈性及事
29 故處理效率」，於符合現行支領兼任司機加給相關規定者，
30 得領取兼任司機加給，而屆滿新進人員兼任大型車駕駛工作
31 屆滿60歲後免除兼任，不得再行支領兼領司機加給，以落實

01 業務傳承及兼顧體力負荷情形。又就兼任司機加給之支給金
02 額，則依該員為正式員工、約聘雇人員與定期契約工有不同
03 採認方式，並隨其等職級而異其領取金額之高低，復因駕駛
04 車種、數人或一人兼任，甚或實際各月出車次數而有不同加
05 發薪給之規定。堪認被告之兼任司機係勞工於其本職外，因
06 應其工作有一定使用交通工具之需求者，由其等兼任往返路
07 途之司機前往現場從事原職務工作，而兼任司機加給係遂就
08 此一特殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價，僅兼
09 任司機者享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶
10 爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得
11 之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，
12 本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務
13 對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於
14 該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所
15 獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」
16 及「經常性給與」之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定
17 之工資。

18 4、至被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條等規定及相關
19 行政函釋內容等資為抗辯。然查，國營事業管理法各該條文
20 並未將領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在
21 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
22 工作報酬之準據；而勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基
23 本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，是於勞
24 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
25 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
26 低於勞基法所定之最低標準，若有所抵觸時，仍應依勞基法
27 規定為之；又領班加給與兼任司機加給是否屬於工資之一部
28 分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋無
29 從拘束民事法院法官獨立審判，依調查證據、本於辯論結果
30 以自由心證所為之認定，故被告援引之相關函釋，亦不足為
31 對被告有利之認定。

01 (二)系爭協議書第2條中段之約定違反勞基法第55條、第2條第3
02 款，及勞退條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，依民
03 法第71條規定，應屬無效：

04 1、按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條
05 本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無
06 效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民
07 法第111條亦有明定。

08 2、經查，系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基
09 數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
10 辦法（即退撫辦法）』及勞動基準法等相關規定辦理。平均
11 工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核
12 定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表
13 （即系爭項目表）』之規定辦理.....。」此有系爭協議書
14 在卷可稽（見本院卷第55至56頁），被告抗辯依兩造簽訂之
15 系爭協議書第2條之約定，領班加給與兼任司機加給均不在
16 計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，故原告訴請將領
17 班加給與兼任司機加給納入「平均工資」據以計算所結清之
18 舊制年資退休金為無理由等語。然觀勞基法第1條之規定，
19 已揭櫫為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
20 關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂
21 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準等語，是除非有法
22 律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基準法之
23 規定。蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方
24 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
25 違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及
26 契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠
27 信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，倘雇主片面預
28 先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法之強制規定
29 者，自有民法第71條之適用。準此，領班加給與兼任司機加
30 給屬勞基法所定之工資，既經本院認定如前，則系爭協議書
31 第2條約定依系爭項目表之規定，未將領班加給與兼任司機

01 加給列入平均工資計算舊制結清金，核與勞動基準法第2條
02 第3款所定工資標準範疇不同，致原告因此受領低於依勞基
03 法第55條、第2條第3款、勞退條例第11條第1項、第3項所
04 定最低給與標準即可結清之利益，顯然低於勞基法所定之最
05 低標準之勞動條件，而與前開強制規定有所抵觸，則揆諸上
06 揭規定，系爭協議書第2條該部分之約定依民法第71條規
07 定，應屬無效，原告自不受該部分之拘束，仍得請求被告依
08 勞基法規定之標準給付舊制結清金之差額。

09 (三)原告請求被告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所
10 示缺少之舊制結清金，為有理由：

- 11 1、按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基
12 法第84條之2之規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適
13 用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當
14 時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該
15 事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後
16 之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55
17 條規定計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當
18 時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同
19 法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按
20 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
21 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、
22 「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
23 工資」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再
24 按退休規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如
25 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
26 休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退
27 休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
28 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
29 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
30 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
31 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，

01 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
02 間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定
03 之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例第11條第1、3項
04 亦有明文。

05 2、經查，被告發給原告之領班加給與兼任司機加給屬勞基法第
06 2條第3款之工資，業經本院認定如前，兩造不爭執於結清
07 舊制年資退休金數額時，未將領班加給與兼任司機加給等納
08 入平均工資計算，被告自有短付情形，是原告請求被告補發
09 短付之舊制結清金差額，自屬有據。被告於答辯狀雖有辯
10 稱：原告陳國宏109年4月30日、5月、6月份之領班加給為溢
11 領，已於109年7月收回7,037元，是原告陳國宏於結清前6個
12 月之平均領班加給為2,288.1667元，應補發之舊制結清金金
13 額為7萬933元等語（見本院卷第227頁），然所提出之原告
14 陳國宏平調意願調查表、人事資料異動表及原告陳國宏109
15 年7月份薪給清單（見本院卷第261至263頁），僅足證明原
16 告陳國宏有於109年4月30日調派「總領班」，及被告有於10
17 9年7月份扣原告陳國宏領班加給7,037元之事實，惟並未能
18 證明被告於109年7月份所扣原告陳國宏領班加給7,037元，
19 係源於109年4月30日、5月、6月份領班加給之溢領，被告亦
20 未提出事證說明「總領班」即無核發領班加給之情況，即不
21 能證明原告陳國宏所受領109年4月30日、5月、6月份領班加
22 給有溢領之情況，被告嗣於本院審理期日並已對原告如附表
23 所記載「服務年資起算日」、「舊制結清日期」、「結清基
24 數」、原告計算之「平均領班加給」、「平均兼任司機加
25 給」之金額均表示沒有意見（見本院卷第306頁），即已不
26 爭執原告陳國宏於結清前6個月之平均領班加給數額為3,461
27 元之事實。準此，原告依將舊制年資結清前3個月、6個月之
28 「平均領班加給」與「平均兼任司機加給」與「結清基數」
29 相乘並相加後，依據勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
30 之2、第55條、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第
31 9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，請求被

01 告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊
02 制結清金，為有理由。

03 (四)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
04 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
05 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
06 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
07 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
08 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
09 有明文。另勞退舊制保留之工作年資，於勞動契約存續期
10 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
11 規定之給與標準結清者，從其約定，勞退金條例第11條第3
12 項亦有明文。本件兩造既已以系爭協議書約定於109年7月1
13 日結清舊制年資，則依上開規定，被告應給付原告之舊制結
14 清金，即屬有確定期限之給付，應分別自結清舊制年資退休
15 金30日內為給付，而與原告實際之退休日期無涉，被告逾上
16 開期限尚未給付如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，
17 即應負遲延責任。是原告依上開規定，請求被告給付各自如
18 附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分
19 之5計算之利息，亦屬有據。

20 五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之
21 2、第55條、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9
22 條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，請求被
23 告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及
24 各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年
25 息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

26 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，應
27 依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執
28 行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。
29 至原告聲請願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之
30 效力，爰不另為准駁之諭知。

31 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，

01 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
02 列，併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 3 月 27 日

05 勞動法庭 法官 呂俐雯

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 3 月 27 日

10 書記官 吳芳玉

11 附表：

12

編號	原告	服務年資起算日	舊制年資結清日	結清基數		編號1至7為平均領班加給/編號8為平均領班加給及平均兼任司機加給/編號9至10為平均兼任司機加給		應補發舊制結清金	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後	期間	金額		
1	林春生	72年11月24日	109年7月1日	勞基法施行前	1.5000	結清前3個月	3,590元	15萬780元	109年8月1日
				勞基法施行後	40.5000	結清前6個月	3,590元		
2	彭銘卿	70年6月21日	109年7月1日	勞基法施行前	6.3333	結清前3個月	3,199元	14萬2,356元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.1667	結清前6個月	3,199元		
3	黃富民	90年12月7日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,200元	5萬7,600元	109年8月1日
				勞基法施行後	18.0000	結清前6個月	3,200元		
4	張永任	75年2月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,590元	14萬1,805元	109年8月1日
				勞基法施行後	39.5000	結清前6個月	3,590元		
5	黃志祥	77年9月18日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,590元	13萬1,035元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5000	結清前6個月	3,590元		
6	陳國宏	83年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,461元	10萬7,291元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.0000	結清前6個月	3,461元		
7	陳立偉	77年9月18日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	7萬7,855元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5000	結清前6個月	2,133元		
8	許彥彬	83年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	平均領班加給3,199元	9萬9,169元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.0000	結清前6個月	平均領班加給1,599.5元/ 平均司機加給1,599.5元		
9	郭金富	70年6月21日	109年7月1日	勞基法施行前	6.3333	結清前3個月	3,199元	14萬2,356元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.1667	結清前6個月	3,199元		
10	黃建國	71年1月25日	109年7月1日	勞基法施行前	5.1667	結清前3個月	1,066.33元	8萬7,262元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.3333	結清前6個月	2132.67元		