

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第394號

01
02
03 原 告 陳啓興
04 葉秋宗
05 洪昆明
06 謝智鵬
07 徐春貴
08 洪浩年
09 李欽堯
10 許明前

11 上八人共同

12 訴訟代理人 邱靖棠律師
13 詹奕聰律師
14 華育成律師

15 共同複代理人

16 姚好嬋律師

17 被 告 台灣電力股份有限公司

18 0000000000000000
19 法定代理人 曾文生

20 訴訟代理人 邱寶弘律師

21 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年11月2
22 日言詞辯論終結，判決如下：

23 主 文

24 一、被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清」欄、「應補發
25 退休金」欄所示之金額，及各如附表「利息起算日」欄所示
26 之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

27 二、訴訟費用由被告負擔。

28 三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發舊制結
29 清」欄、「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，
30 得免為假執行。

31 事實及理由

01 一、原告主張略以：

02 (一)原告陳啓興、葉秋宗、洪昆明、謝智鵬、徐春貴、洪浩年、
03 李欽堯(下稱原告7人)及原告許明前等人，分別自附表「服
04 務年資起算日期」欄之日期受僱於被告；除原告許明前外，
05 其他原告7人分別於民國108年12月間與被告協議，依勞工退
06 休金條例(下稱勞退條例)第11條第3項規定結清勞退舊制年
07 資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立
08 年資結清協議書(下稱系爭年資協議書，附件1)。

09 (二)原告陳啓興、葉秋宗、洪昆明、謝智鵬、徐春貴等5人(下稱
10 原告陳啓興等5人)，除原本職務外並兼任司機受按月核發兼
11 任司機加給(下稱系爭司機加給)，系爭司機加給屬特定工
12 作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，本質上應認係
13 勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對價，且為原告等人
14 於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性
15 質上應屬工資，應列入平均工資計算。

16 (三)原告洪浩年、李欽堯、許明前等3人(下稱原告洪浩年等3
17 人)，除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班
18 員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給(下稱領
19 班加給)，該加給不僅給付數額固定，且發放時間固定隨每
20 個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對
21 價關係，且為原告等人於固定常態工作中可得支領之給與，
22 亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計
23 算。

24 (四)兩造簽立勞退舊制年資結清協議書時，未將系爭司機、領班
25 加給，約定列入平均工資給付項目中，被告於結清原告7人
26 之舊制結清金時，復未將上開給付項目納入平均工資據以計
27 算舊制結清金，因而短少給付原告7人舊制結清金，被告應
28 依勞退條例第11條第3項、勞動基準法(下稱勞基法)第84條
29 之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下
30 稱退撫辦法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規
31 則)第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭年資協議書等規

01 定給付原告7人短少之結清舊制金差額如下；且被告於計算
02 原告許明前之退休金時，亦未將上開給付計入平均工資，據
03 以計算原告許明前之退休金，亦違反勞基法強制規定，是被
04 告應依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規
05 則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原告許明前短
06 少之退休金差額如下(均詳如附表所示)。

- 07 1、原告陳啓興部分：自66年7月15日起受僱被告，109年7月1日
08 結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為14.1
09 667及30.8333個基數。又其結清日前6個月之兼任司機加給
10 均為3,199元(原證6)，是其結清日前3、6個月平均司機加
11 給均為新臺幣(下同)3,199元。被告應補給付原告陳啓興舊
12 制結清金差額143,955元，遲延利息自109年8月1日起算。
- 13 2、原告葉秋宗部分：自71年10月29日起受僱被告，109年7月1
14 日結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為3.
15 6667及39.3333個基數。又其結清日前6個月之兼任司機加給
16 均為3,199元(原證7)。是其結清日前3、6個月平均兼任司
17 機加給均為3,199元。被告應補給付原告葉秋宗舊制結清金
18 差額137,557元，遲延利息自109年8月1日起算。
- 19 3、原告洪昆明部分：自66年4月8日起受僱被告，109年7月1日
20 結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為14.6
21 667及30.3333個基數。又其結清日前6個月之兼任司機加給
22 均為3,199元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊
23 暨109年度薪給資料可稽(原證8)。是其結清日前3、6個月平
24 均兼任司機加給均為3,199元。被告應補給付原告洪昆明舊
25 制結清金差額143,955元，遲延利息自109年8月1日起算。
- 26 4、原告謝智鵬部分：自87年3月13日起受僱被告，109年7月1日
27 結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為0及2
28 5個基數。又其結清日前6個月之兼任司機加給均為3,199
29 元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊暨109年度
30 薪給資料可稽(原證9)。是其結清日前3、6個月平均兼任司
31 機加給均為3,199元。被告應補給付原告謝智鵬舊制結清金

01 差額為79,975元，遲延利息自109年8月1日起算。

02 5、原告徐春貴部分：自76年9月18日起受僱被告，109年7月1日
03 結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為0及3
04 8個基數。又其結清日前6個月之兼任司機加給均為3,199
05 元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊暨109年度
06 薪給資料可稽(參原證10)。是其結清日前3、6個月平均兼任
07 司機加給均為3,199元。被告應補給付原告徐春貴舊制結清
08 金差額為121,562元，遲延利息自109年8月1日起算。

09 6、原告洪浩年部分：自65年4月8日起受僱被告，109年7月1日
10 結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為16.6
11 667及28.3333個基數。又其結清日前6個月之領班加給均為
12 3,590元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊暨109
13 年度薪給資料可稽(原證11)。是其結清日前3、6個月平均
14 領班加給均為3,590元。被告應補給付原告洪浩年舊制結清
15 金差額為161,550元，遲延利息自109年8月1日起算。

16 7、原告李欽堯部分：自71年10月29日起受僱被告，109年7月1
17 日結清舊制年資。其勞基法施行前、後之結清基數分別為3.
18 6667及38.8333個基數。又其結清日前6個月之領班加給均為
19 3,199元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊暨109
20 年度薪給資料可稽(原證12)，是其結清日前3、6個月平均領
21 班加給均為3,199元。被告應補給付原告李欽堯舊制結清金
22 差額為135,958元，遲延利息自109年8月1日起算。

23 8、原告許明前部分：自64年1月17日起受僱被告，108年9月30
24 日退休。其勞基法施行前、後之結清基數分別為19.1667及2
25 5.8333個基數。又其退休日前6個月之領班加給均為3,199
26 元，此有台電公司舊制年資結清退休金計算清冊暨108年度
27 薪給資料可稽(原證8)。是其結清日前3、6個月平均領班加
28 給均為3,199元。被告應補給付原告許明前退休金差額為14
29 3,955元，遲延利息自108年10月31日起算等語。並聲明：如
30 主文第1項所示。

31 二、被告辯解略以：

- 01 (一)原告於108年12月間基於自由意志與被告簽訂系爭協議書，
02 依協議書第2條文義，僅結清舊制之年資、基數，參照退撫
03 辦法及勞基法辦理。原告請求之退休金乃舊制退休金，源自
04 被告提撥屬恩給制，並非遞延工資給付。又退休金係以平均
05 工資為基礎，任職數十年來，每月依法提撥平均工資固定成
06 數至退休基金帳戶，提撥項目係以單一薪給為基礎，不含領
07 班加給、兼任司機，原告向無異議。關於舊制年資結清部
08 分，被告與工會（及分會），於108年12月間召開「選擇適
09 用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，會
10 中說明「平均工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構列入
11 計算平均工資之給與項目表』之規定辦理，故領班加給等非
12 法定薪給未列入計算平均工資之給與項目，嗣被告於網路公
13 告上揭資訊，原告隨後簽訂年資結清協議書且台電已依法給
14 付，當時原告均無異議，詎事隔多年，竟起訴狀稱被告未將
15 領班加給等非法定薪給納入退休金計算應補發舊制結清金
16 額，非無商榷餘地。
- 17 (二)被告乃一公營事業，退休金核給事宜，係依國營事業管理法
18 （下稱國管法）第14條、第33條暨行政院核定自64年適用至
19 今之退撫辦法辦理，而非逕予適用勞基法。漠視相同法律位
20 階國管法授權之法規命令。依國管法授權核定之法規命令具
21 維護國家財政穩定之公益價值，且適用主管機關經濟部、行
22 政院（人事行政局）之單一薪給制，加上行政院核定之「經
23 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」、「經濟部所屬事業
24 機構用人費薪給管理要點」，實與行政機關公務員無異，員
25 工平均實領月薪，甚或有過之而無不及，更優於適用勞基法
26 之企業，故符合勞基法第1條保護勞工立法意旨，本案應一
27 體適用國營事業管理法及相關行政機關釋示，對事業人事管
28 理（薪資事項）；另本案原告個別訴求短少差額非高，若採
29 勞工之計入說，無疑的，僅是錦上添花，並非雪中送炭，更
30 勢必衍生前述諸多弊端，包含徒增訟源。
- 31 (三)關於領班加給，該項給付並未列入經濟部平均工資之給與項

01 目表。依經濟部函載稱，領班加給係「電力危險工作帶班工
02 安責任加給」，核發初衷係為獎勵人員在工安維護上之表
03 現，係屬恩給性質（被證1），108年11月26日電力工會常務
04 理事會會議紀錄第2頁載有「加給將採定額方式及半個月發
05 放一次；發生重大工安事故者，當期則不發給」，亦非經常
06 性給與，且倘發生工安事故，則不給付，故領班加給係為鼓
07 勵員工勇於任事、督導績效，對奉派擔任領班工作者所支給
08 之激勵性給與，要與「工作績效獎金」無異，均屬恩惠性給
09 與。

10 (四)關於兼任司機加給，該項加給亦未列入經濟部平均工資之給
11 與項目表，且兼任司機加給並非工資，蓋不論每月開車次
12 數，皆支領相同數額之兼任司機加給，要與出勤多寡無關，
13 至全月未開車者，亦仍發給（參108年9月12日電人字第1080
14 017806號函），欠缺「勞務對價關係」。又連續3個月出車
15 次數未達4次者，則檢討是否續予指派且應於每月15日前填
16 報乙式「非固定薪給」資料月報表併次月份薪給發放，故該
17 加給非經常性給與。而職級名稱為線路裝修員，從事配電線
18 路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，係外勤
19 工作者，原則上二人一組，駕駛工程車輛前往，故駕車乃日
20 常工作的一部分，係執行線路維修之附隨業務，並非額外工
21 作。

22 (五)依契約嚴守原則，契約一方衡量選擇締結契約，享受契約對
23 價之利益，自應同時承受給付範圍受限之風險，方屬合理，
24 本案締約時，依協議書第2條中段，員工可預見計算結清款
25 之平均工資不含領班加給等非行政院核定項目，故利益與風
26 險必須併同承擔。再既得權可以拋棄，包含勞動金錢債權即
27 退休金請求權在內。員工依協議書取得之利益，即勞動契約
28 存續期間本無結清舊制年資之義務，僅得待勞動契約終止
29 時，請求雇主發給退休金，若依系爭協議書，員工於任職期
30 間，提早取得舊制退休結清款，則享有投資、轉存勞退新制
31 帳戶等等利益。本案員工並無欠缺議約能力之情事，締約時

01 享有充分締約自由。則系爭協議書所據之舊制年資結清案，
02 於原告所屬電力工會全程參與協商，經勞雇雙方復就細節達
03 成共識，選擇結清舊制者，並無欠缺議約能力之情事，且應
04 接受協議拘束，不容隸屬工會之勞工於享受勞資談判成果有
05 利部分之餘，再以個別勞工權益受損為由，訴諸勞基法規定
06 保護。電力工會107年12月13日發行快訊載稱：…舊制結清案
07 係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理。被告復於108
08 年12月間召開說明會告知列入平均工資之給與項目，本件原
09 告於108年12月與系爭協議書，同意平均工資依行政院核定
10 之經濟部事業計算平均工資項目表辦理，即已知悉系爭領
11 班、兼任司機加給不列入計算，系爭協議書既無違反勞基法
12 相關規定或低於給與標準，被告自應受拘束，原告於簽署系
13 爭協議書後，已拋棄請領退休金差額之權利，事隔多年方為
14 本件請求，屬權利濫用、有違誠信原則等語。並聲明：原告
15 之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

16 三、兩造不爭執事項：

17 兩造就原告主張其等屬純勞工，自附表(本院卷41、43頁)
18 「服務年資起算日期」所示之日起分別受僱於被告，並分別
19 於附表「舊制結清日期」欄所示日期結清舊制年資，而原告
20 於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數如附表「結清基
21 數」欄所載，其於退休或結清前3個月、6個月之平均領班加
22 給、兼任司機加給如附表「平均領班加給」、「平均兼任司
23 機加給」欄所載，若本件應將該等加給計入平均工資，原告
24 應補發舊制結清金差額之計算結果如附表應補發金額欄所示
25 乙節，均不爭執(見本院卷第135頁)

26 四、本院之判斷：

27 (一)系爭領班加給、兼任司機加給應計入原告之平均工資以計算
28 退休金、舊制結清金：

29 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
30 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
31 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而

01 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
02 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
03 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
04 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
05 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
06 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
07 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
08 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
09 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
10 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
11 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
12 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
13 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
14 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
15 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
16 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
17 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
18 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
19 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
20 準此，系爭領班加給及兼任司機加給是否屬於工資，應依一
21 般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由
22 雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中
23 可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

24 2、經查，原告洪浩年等3人均擔任領班，並固定領有系爭領班
25 加給。

26 業據被告各單位設置領班辦法、設置領班及副領班要點、原
27 告洪浩年等3人之薪給資料為證（見本院卷第49至54頁、第6
28 9至70頁、第81頁、第89頁），為使基層幹部便於推動工作，
29 加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類
30 型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報
31 請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員

01 勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進
02 其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活
03 行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原
04 定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生
05 事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及
06 年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升
07 遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係
08 因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業
09 務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態
10 性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有
11 間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之系爭領班
12 加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定
13 工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有
14 制度上經常性。本件系爭領班加給既經被告核准擔任領班之
15 勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有
16 勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班
17 者而對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工
18 作之勞務對價。是以，系爭領班加給係屬勞僱雙方間就特定
19 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
20 得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上
21 亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給
22 與」之要件，自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金、
23 舊制結清金計算。

24 3、原告陳啓興等5人受僱被告期間分別兼任司機工作，每月另
25 領有系爭兼任司機加給，此有被告74年1月11日之兼任司機
26 加給支給要點、被告108年9月12日致各區營業處函文、原告
27 陳啓興等5人之薪給資料為證（見本院卷第55至58頁、第61
28 頁、第65頁、第69頁、第73頁、第77頁）。而司機工作本非
29 其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等
30 兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，且被告訂有
31 兼任司機加給要點，可見系爭兼任司機加給係兼任司機者所

01 享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，
02 屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，
03 此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自
04 應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且
05 既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情
06 形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報
07 酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經
08 常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計
09 算退休金、舊制結清金，是原告等此部分主張當屬有據。

10 4、被告固提出經濟部110年9月7日函釋、經濟部所屬事業機構
11 列入平均工資之給與項目表(見本院卷第159至163頁)，以證
12 系爭領班加給、兼任司機加給不應列入平均工資云云。然勞
13 基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，
14 其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即明，故
15 於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及
16 勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍
17 不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所規定關於國營
18 事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得
19 低於勞基法所定勞動條件，且若有所抵觸時，自應依勞基法
20 規定為之。是系爭領班加給、兼任司機加給既屬工資性質，
21 業經本院認定如前，故被告前開抗辯自屬無據。又被告引用
22 國管法第14條、第33條規定，辯以：系爭領班加給、兼任司
23 機加給不應列入平均工資云云，惟國管法第14條、第33條固
24 規定「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政
25 院規定標準，不得為標準以外之開支。」、「國營事業人員
26 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
27 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
28 院核定。」，然上開條文並未將系爭領班加給、兼任司機加
29 給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政
30 院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。被告固再
31 以上開經濟部函釋重申領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性

01 質，不得列入平均工資云云，惟系爭領班加給是否屬於工資
02 之一部，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解
03 釋，並無拘束法院之效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告
04 援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

05 (二)至被告所辯，兩造於108年12月間簽訂系爭協議書時，依系
06 爭協議書第2條約定，系爭領班加給及系爭兼任司機加給不
07 在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，故其等不得請求將
08 領班加給及兼任司機加給納入平均工資據以計算所結清之舊
09 制年資退休金云云。惟查，依系爭協議書第2條約定：「結
10 清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事
11 業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦
12 理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經4401
13 0號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
14 項目表』之規定辦理…」等詞，此有系爭協議書在卷可稽
15 (見本院卷第45頁)，足見系爭協議書關於年資結清之基數
16 計算亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被
17 告固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，
18 然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。是
19 系爭協議書即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸，
20 自應以勞基法規定為據，始符規範意旨。而系爭領班加給應
21 屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告
22 舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給及系爭兼任司機加
23 給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自亦應依勞基法
24 規定標準，補給原告7人結清舊制年資之差額，被告此部分
25 抗辯，即乏依據。

26 (三)基上，系爭領班加給及系爭兼任司機加給均屬勞基法第2條
27 第3款工資性質，已如前述，且兩造對於附表應補發舊制結
28 清金差額之計算結果如附表應補發金額欄所示乙節，均不爭
29 執。故本件被告應依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
30 之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10
31 條第1項第1款、系爭年資協議書等規定給付原告陳啓興、葉

01 秋宗、洪昆明、謝智鵬、徐春貴、洪浩年、李欽堯如附表
02 「應補發舊制結清金」欄所示短少之差額；另依勞基法第84
03 條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第
04 10條第1項第1款等規定給付原告許明前如附表「應補發退休
05 金」欄所示之差額，均有理由，應予准許。

06 (四)又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
07 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
08 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
09 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
10 定，亦無法律可據者，年息為5%。104年10月23日修正前勞
11 基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法
12 第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。再
13 按有關勞僱雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資
14 之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依
15 該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞
16 工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年
17 4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。再依兩造於10
18 8年12月間，以系爭協議書約定於109年7月1日結清舊制年
19 資，依系爭協議書第5條約定，被告應以支票或匯款方式一
20 次給付，有系爭協議書在卷可參（見本院卷第45頁），堪認
21 被告就結清舊制年資部分，應於約定結清日後30日內發給結
22 清舊制年資退休金，而系爭兼任司機加給既認應計入平均工
23 資，據以結清年資，已如前述，則被告短發部分，其給付期
24 限即應與依系爭協議書給付部分相同，應於109年7月1日結
25 清日後30日內發給，被告所辯其等尚未退休，請求權尚未發
26 生而不得請求云云，即無足採。又被告未將系爭領班加給、
27 兼任司機加給計入原告等平均工資計算退休金或舊制年資結
28 清給與，並於其等各於附表「退休日期」或「舊制結清日
29 期」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，則被告自
30 原告退休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是
31 原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起算日」欄所示

01 之日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，亦屬有
02 據，應予准許。

03 五、綜上所述，原告分別請求被告應給付原告各如附表「應補發
04 舊制結清」欄、「應補發退休金」欄所示之金額，及各如附
05 表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計
06 算之利息，為有理由，應予准許。

07 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
08 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
09 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

10 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
11 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
12 併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

15 勞動法庭 法官 蒲心智

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

20 書記官 林芯瑜

21 附表：