

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第24號

原告 賴金城

賴允忠

蕭鑫榮

石鎮華

林以文

賴建樂

陳宗修

陳木坤

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

複代理人 姚妤嬋律師

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

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

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「應補發舊制結清金」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告主張：

01 (一)原告賴金城、賴允忠、蕭鑫榮、石鎮華、林以文、賴建樂、
02 陳宗修、陳木坤（以下合稱原告）分別自附表「服務年資起
03 算日期」欄之日期受僱於被告台灣電力股份有限公司輸變電
04 工程處中區施工處，原告賴金城之職務為「線路裝修員」，
05 原告賴允忠、林以文、賴建樂、陳宗修、陳木坤為「土木技
06 術員」，原告蕭鑫榮、石鎮華為「電機裝修員」。又原告賴
07 建樂、陳宗修、陳木坤除原本職務外並兼任領班，領有領班
08 加給（下稱系爭領班加給），原告賴金城、賴允忠、蕭鑫
09 榮、石鎮華、林以文則兼任司機，領有兼任司機加給（下稱
10 系爭司機加給），其等均為僱用人員，與被告於任職期間存
11 在勞動契約關係。又原告於108年12月與被告協議，依勞工
12 退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定以109
13 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
14 協議書（下稱系爭協議書）。

15 (二)原告任職期間因兼任領班或司機，被告按月各發給原告系爭
16 領班加給或系爭司機加給，而系爭領班加給、司機加給分別
17 係基於兼任領班、兼任駕駛工作之勞務而產生，具有勞務對
18 價性，且性質上屬勞工因工作所獲得之報酬，在制度上具有
19 經常性，符合勞務對價性及經常性給與之要件，當屬工資，
20 應列入平均工資計算。詎料，被告於結清原告之舊制結清金
21 時，未將附表所示領班加給及司機加給納入平均工資據以計
22 算舊制結清金，因而短少給付，原告依勞動基準法（下稱勞
23 基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹
24 及資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣辦法）第9條、臺灣省工
25 廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1
26 項第1款、勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，提起本
27 件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發舊
28 制結清金」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示
29 日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

30 二、被告則以：

31 (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

01 契約，且除原本職務工作內容外，原告賴金城、賴允忠、蕭
02 鑫榮、石鎮華、林以文尚擔任司機並領取系爭司機加給，原
03 告賴建樂、陳宗修、陳木坤擔任領班並領取系爭領班加給，
04 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
05 執。惟被告乃經濟部所屬國營事業，退休金核給事宜均自64
06 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
07 動基準法，猶應遵守國營事業管理法第14條、第33條授權以
08 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
09 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
10 政穩定之公益價值，應整體適用上述經濟部退撫資遣辦法、
11 作業手冊及主管機關函釋，而非部分適用勞基法，以符合法
12 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
13 令。

14 (二)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
15 表內，另系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加
16 給」，以獎勵人員在工安維護上表現為發放初衷，若發生重
17 大工安事故則不發放該期系爭領班加給，類似激勵員工士
18 氣、加強施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而
19 增加，92年以後任領班者原則上也不另支給，復非經常性擔
20 任領班，可能依工作目標、性質而選任派充抑或免除而恢復
21 原職級，與一般「工作績效獎金」無異，自屬恩惠性給與而
22 非工資。又系爭司機加給金額無論每月開車次數均屬相同數
23 額，與出勤多寡無關，是否續予指派也以填報「非固定薪
24 給」資料月報表為檢討，駕車更屬任線路裝修員之本件原告
25 日常工作一部，並非額外工作，當非工資範疇。又勞動契約
26 存續期間本無提前結清舊制退休金之義務，勞工於任職期間
27 提前領得舊制退休金亦享有投資、轉存勞退新制帳戶之利
28 益，台灣電力工會107年12月13日發行快訊即稱舊制結清案
29 係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理，被告也於108
30 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
31 告於108年12月各與被告簽署意願調查表、系爭協議書，系

01 爭協議書第2條已約定就舊制勞工退休金之年資採計、基數
02 計算方式全依經濟部退撫資遣辦法與勞基法等相關規定辦
03 理，平均工資計算悉依行政院82年12月15日台82經44010號
04 函核定經濟部事業平均工資項目表之規定辦理等情，基於斯
05 時及目前經濟部事業平均工資項目表並未將系爭司機加給、
06 領班加給列為計算範圍內，本件原告亦已預見此情，具有充
07 分締約自由猶仍簽署，應受之拘束，要無民法第71條無效之
08 情事，更已拋棄既得權利，反觀其等於簽署意願調查表、系
09 爭協議書後，事隔多年方為本件請求，或屬權利濫用、有違
10 誠信原則，此部分主張自屬無由等語，資為抗辯。並聲明：
11 1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免為假執
12 行。

13 三、得心證之理由：

14 兩造對於原告均自附表「服務年資起算日」所示之日起分別
15 受僱於被告，原告分別簽署系爭協議書後於附表「舊制年資
16 結清日期」欄所示日期結清舊制年資，而原告於勞基法施行
17 前、後之工資年資所計算之舊制年資結清基數各如附表「結
18 清基數」欄所示，若將其等領取之系爭司機加給、領班加給
19 均列入平均工資計算，被告尚應給付如附表應補發舊制結清
20 金」欄所示差額等事實，均不爭執（本院卷第137頁）。是
21 本件應審究者如下：

22 (一)系爭司機加給及系爭領班加給是否應計入原告之平均工資計 23 算退休金？

24 按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
25 生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
26 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
27 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
28 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
29 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
30 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
31 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，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度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第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然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，系爭司機加給及領班加給是否屬於工資，應依一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雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據，分敘如下：

1. 系爭領班加給：原告賴建樂、陳宗修、陳木坤於任職被告期間均擔任領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法（本院卷第47至49頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員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其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期

01 間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外
02 之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有
03 常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之
04 者有間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班
05 加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定
06 工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有
07 制度上經常性。本件領班加給既經被告核准擔任領班之勞工
08 所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務
09 對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而
10 對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之
11 勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件
12 達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給
13 付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有
14 經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要
15 件，自屬工資之一部分，而應計入原告之舊制結清金計算。

16 2.系爭司機加給：原告賴金城、賴允忠、蕭鑫榮、石鎮華、林
17 以文於任職期間分別兼任司機工作，每月另領有兼任司機加
18 給。依據被告74年1月11日發布之兼任司機加給支給要點，
19 與108年9月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第59至
20 62頁），已就擔任司機之要件，明文排除各單位專任司機、
21 主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任司機、支領兼
22 任司機加給，並明確規範需與業務直接有關且有事實需要之
23 人員方得兼任，且自92年以後之新進人員兼任大型車駕駛工
24 作者，「基於提高車輛調度彈性及事故處理效率」，於符合
25 現行支領兼任司機加給相關規定者，得領取兼任司機加給，
26 而屆滿新進人員兼任大型車駕駛工作屆滿60歲後免除兼任，
27 不得再行支領兼領司機加給，以落實業務傳承及兼顧體力負
28 荷情形。又就兼任司機加給之支給金額，則依該員為正式員
29 工、約聘雇人員與定期契約工有不同採認方式，並隨其等職
30 級而異其領取金額之高低，復因駕駛車種、數人或一人兼
31 任，甚或實際各月出車次數而有不同加發薪給之規定。堪認

01 被告之兼任司機係勞工於其本職外，因應其工作有一定使用
02 交通工具之需求者，由其等兼任往返路途之司機前往現場從
03 事原職務工作，而兼任司機加給係遂就此一特殊、追加工作
04 內容之條件補償員工辛勞之對價，僅兼任司機者享有且按月
05 核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定
06 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
07 特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工
08 於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間
09 就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可
10 以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上
11 亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之
12 要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算舊制結清
13 金，是原告此部分主張當屬有據。

- 14 3. 被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭
15 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事
16 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
17 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
18 開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資
19 遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主
20 管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將
21 領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被
22 告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報
23 酬之準據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用
24 行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管
25 機關函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實
26 現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件
27 為最低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施
28 行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工
29 另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法
30 所定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之
31 待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定

01 勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。又行
02 政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判，依調查證
03 據、本於辯論結果以自由心證所為之認定，是被告以系爭領
04 班加給與司機加給乃恩惠性給與，應依經濟部函示、經濟部
05 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，
06 礙難憑採。

07 (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，
08 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
09 年資結清金額，應已違反勞基法第55條、第2條第3款，及勞
10 退條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，依民法第71條
11 規定應屬無效，並改以勞基法最低標準取代之：

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

16 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
17 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
18 規定均應遵守之，蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可
19 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
20 用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從
21 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
22 殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使
23 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
24 工退休金制度之立法，關於勞基法第55條規定雇主負擔給付
25 勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照
26 顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關
27 係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契
28 約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護
29 勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付
30 之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反者分別
31 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），堪謂勞基法、勞退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，違反上述勞基法、勞退條例之強制規定者，當有民法第71條之適用無訛。

3. 勞基法第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，平均工資項目應屬計算基礎且無其餘項目拋棄字眼，尚與拋棄權利有間，亦難以提前領得舊制退休金後之運用方式推論對勞工要無不利而無違反強制規定之情事可言。又參勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，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基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，可觀勞退條例第11條第1項、第3項即明，此即為保障勞退條例施行前已適用勞基法之勞工所設，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，系爭協議書空白版本第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43頁至第44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，與勞基法第2條第3款認定工資標準範疇不同，因此令被告取得低於勞退條例第11條第1項、第3項，及勞基法第55條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依民法第71條規定無效，故改依勞基法第2條第3款規定取而代之，應堪認定。

(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，卻再度提起本件訴訟而構成權利濫用？

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的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。而權利之行使，是否以損害他人為主要目的，依權利社會化之基本內涵，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，即得視為以損害他人為主要目的。準此，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益，與上訴人或國家社會因被上訴人行使權利所受之損害，兩相比較，始得判斷之。至所謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內容，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為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為妥善運用（最高法院110年度台上字第3036號判決要旨參照）。

2.查本件原告於109年7月1日結清舊制勞工退休金後，方陸續發現系爭領班加給、司機加給未計入平均工資而提起本件訴訟，此時未罹於請求權時效，且其等權利行使時程，相較一般民事訴訟發生糾紛至提起訴訟期間，難謂過久，不足認已令被告正當信賴其等不欲行使權利之程度。況勞基法業已明文規範為我國最低勞動標準，誠如前述，本件原告因認有舊制年資退休金結清差額而依循法定程序救濟，應屬其等法定權利之正當行使，與公共利益違反與否要屬有間。遍觀現有

卷內證據資料，亦乏得證明本件原告主張係以損害被告為主要目的，同無權利濫用之情形，洵堪認定。

(四)原告得請求被告補發之金額若干？

1.按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「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」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休規則第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」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例第11條第1、3項亦有明文。

2.經查，被告於原告結清舊制年資時發給之結清金，應將系爭領班加給、系爭司機加給列入平均工資計算，是原告請求被告補發舊制結清金差額，均屬有據。茲依前開規定，將原告

01 結清年資前3個月、6個月之領班加給、司機加給，與結清基
02 數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點以下四捨五入）
03 ，即如附表所示「應補發舊制結清金」欄所示之金額，堪認
04 原告請求被告各應給付如上述之金額，為有理由。

05 (五)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
06 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
07 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
08 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
10 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
11 有明文。另勞退舊制保留之工作年資，於勞動契約存續期
12 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
13 規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第3項
14 亦有明定。被告應給付本件原告上開金額，已由本院詳予說
15 明如前，並因應上揭規定，全屬有確定期限之給付，本應分
16 別自結清舊制年資退休金30日內為給付，逾期即負遲延責
17 任，不因是否尚未退休而異。承此，被告未於附表「舊制結
18 清日期」欄所示之日起30日內給付原告如附表「應補發舊制
19 結清金」欄所示之金額，則原告依上開規定，自得請求被告
20 給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息。

21 四、綜上所述，系爭領班加給與司機加給均屬工資，不受簽署系
22 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
23 休金之結清。從而，本件原告依經濟部退撫資遣辦法第9
24 條，退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款，勞基法第84
25 條之2、第55條，勞退條例第11條第3項等規定，請求被告應
26 各給付原告如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各
27 自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利
28 率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

29 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
30 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
31 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
勞動法庭 法 官 林怡君

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 114 年 4 月 2 日
書記官 李婉菱

附表：（民國／新臺幣，元以下四捨五入）

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制年資結清日期	結清基數		平均兼任司機加給		平均領班加給	應補發舊制結清金	利息起算日
1	賴金城	76年4月2日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		12萬1,562	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	3,199			
2	賴允忠	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		11萬1,965	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,199			
3	蕭鑫榮	87年3月13日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		7萬9,975	109年8月1日
				勞基法施行後	25	結清前6個月	3,199			
4	石鎮華	87年3月13日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		7萬9,975	109年8月1日
				勞基法施行後	25	結清前6個月	3,199			
5	林以文	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		13萬0,626	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,732.17			
6	賴建樂	71年10月29日	109年7月1日	勞基法施行前	3.6667	結清前3個月		3,270.33	14萬7,992	109年8月1日
				勞基法施行後	38.8333	結清前6個月		3,459.67		

(續上頁)

01

7	陳宗修	79年4月 6日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月		2,133	7萬5,722	109年8 月1日
				勞基法 施行後	35.5	結清前6 個月		2,133		
8	陳木坤	79年4月 6日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月		2,133	7萬4,655	109年8 月1日
				勞基法 施行後	35	結清前6 個月		2,133		