

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第22號

01  
02  
03 原 告 陳水河  
04 巫炳勳  
05 詹前塘  
06 陳榮桂  
07 曾明香  
08 陳秀麗  
09 林達常  
10 鄭秉元  
11 劉昌首  
12 陳惠英  
13 李進福  
14 屈碧娟  
15 廖麗琴  
16 顏麗美  
17 李增賢  
18 廖銘鈺  
19 劉榮欽  
20 廖清龍  
21 魏國龍  
22 朱良正  
23 徐振球  
24 張清輝  
25 嚴振璋  
26 王志坤  
27 黃光霆

08 0000000000000000  
29 共 同  
30 訴訟代理人 嚴珮菱律師  
31 被 告 台灣電力股份有限公司

01 0000000000000000

02 法定代理人 曾文生

03 訴訟代理人 趙偉程律師

04 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年11月  
05 11日言詞辯論終結，判決如下：

06 主 文

07 被告應給付原告陳榮桂、李進福、魏國龍、嚴振璋各如附表「本  
08 院認定金額」欄所示金額，及各自如附表「本院認定利息起算日  
09 」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

10 原告其餘之訴駁回。

11 訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

12 本判決第一項得假執行。但如被告以附表「本院認定金額」欄所  
13 示金額分別為原告陳榮桂、李進福、魏國龍、嚴振璋預供擔保，  
14 得免為假執行。

15 原告其餘假執行之聲請均駁回。

16 事實及理由

17 一、原告陳水河、巫炳勳、詹前塘、陳榮桂、曾明香、陳秀麗、  
18 林達常、鄭秉元、劉昌首、陳惠英、李進福、屈碧娟、廖麗  
19 琴、顏麗美、李增賢、廖銘鈺、劉榮欽、廖清龍、魏國龍、  
20 朱良正、徐振球、張清輝、嚴振璋、王志坤、黃光霆等人（  
21 下合稱本件原告）主張：

22 (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  
23 ，分別於臺中區營業處、南投區營業處、臺中供電區營業處  
24 任職，全屬適用勞動基準法之員工，部分原告於如附表舊制  
25 年資結清日或退休日欄所示日期退休，部分原告則於未退休  
26 前之民國108年12月各與被告協議，依勞工退休金條例第11  
27 條第3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資日而  
28 簽立被告預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書），  
29 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  
30 日施行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休  
31 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

01           。本件原告除原本職務工作內容外，原告嚴振璋尚兼任領班  
02           ，即被告為推動工作效率、加強及督導工作進行與安全而經  
03           常性設置，由其等擔任小組組長，領導協調小組成員完成工  
04           作、負有初步考核義務，且立於第一線處理，以顧勞務品質  
05           、安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受懲處風險等  
06           較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班加給（下稱  
07           系爭領班加給）；原告陳榮桂、李進福、魏國龍（下稱原告  
08           陳榮桂等3人）復擔任司機職務駕車出勤，此非臨時性業務  
09           需求，乃特定工作條件下之固定常態工作，僅有與業務直接  
10           相關且有事實需要者方得兼任，主管級人員、擔任特種車輛  
11           操作人員者均不得兼任，且規定有每月出車次數下限，並獲  
12           取兼任司機加給（下稱系爭司機加給），金額隨其等職級、  
13           駕駛車種、契約性質（正式、約聘僱或定期契約工有別）及  
14           出車次數而異。此二者加給之給付數額固定，也隨每月薪資  
15           一同發放，實與其等提供勞務行為間有對價性及經常性給與  
16           等要件，應列為平均工資之一部以為勞工退休金之計算。再  
17           者，經濟部所屬各單位（如油、電、糖、水）至少10年以上  
18           每年均依整年營運績效評比核給最高2.4個月績效獎金（下  
19           稱系爭獎金），此既係經濟部依各單位年營運績效評比核給  
20           之獎金，以員工年資、職級不同為不同之給付，所得報酬又  
21           係依員工整年度營運績效評比取得，匯入本件原告薪資帳戶  
22           時又以「薪資」為名目註記，當有勞務對價性、經常性給與  
23           等要件，同應列為平均工資一部計算勞工退休金；至所謂需  
24           以被告有盈餘為標準要件，更與現況不符，被告抗辯自不足  
25           採。

26           (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  
27           ，均以行政院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所  
28           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  
29           業平均工資項目表）」標準進行辦理，更於系爭協議書第2  
30           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  
31           加給納入一同計算平均工資及退休金，致其等受有如附表「

01 原告主張應補發項目、金額與利息起算日」欄所示退休金差  
02 額之損害。經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱  
03 經濟部退撫資遣辦法）第3條已明示平均工資係依勞動基準  
04 法有關規定辦理，倘行政院關於國營事業所屬人員待遇及福  
05 利標準、經濟部薪給管理要點或勞資團體協約約定與勞動基  
06 準法保障之勞動條件抵觸者，自不得援引適用。職是，應以  
07 舊制結清前3個月平均領班加給、司機加給、系爭獎金（即  
08 以系爭退休規則第10條第1項第1款為依據）與勞動基準法  
09 施行前之退休金基數即系爭退休規則第9條第1款相乘後，  
10 與舊制結清前6個月平均領班加給、司機加給、系爭獎金（  
11 即以勞動基準法第2條第4款為依據）及勞動基準法施行後  
12 之退休金基數相乘後相加，即為其等各自得請求之金額。爰  
13 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  
14 、第10條第1項第1款，勞動基準法第84條之2、第55條，  
15 及勞工退休金條例第11條第3項規定，提起本件訴訟等語。  
16 並聲明：1.被告應分別給付本件原告各如附表「原告主張應  
17 補發項目、金額與利息起算日」欄所示金額及自該利息起算  
18 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.願供擔保，請准  
19 宣告假執行。

## 20 二、被告則以：

21 (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  
22 契約，且除原本職務工作內容外，原告陳榮桂等3人、原告  
23 嚴振璋尚各擔任司機、領班並領取系爭司機加給、領班加給  
24 。惟其中原告陳榮桂前曾對被告以漏未將夜點費列入平均工  
25 資計算退休金為由提起給付退休金差額訴訟，迭經臺灣高雄  
26 地方法院109年度勞訴字第51號、臺灣高等法院高雄分院11  
27 0年度勞上易字第6號判決其勝訴確定，現又重行起訴請求  
28 將系爭獎金加給計入退休金計算，當事人、訴訟標的均屬同  
29 一而僅係聲明請求賠償金額不同，應屬違背一事不再理原則  
30 而不得再為請求。又若其等主張有理由，其中原告詹前塘、  
31 陳榮桂、曾明香、陳秀麗、魏國龍、李進福、屈碧娟、廖麗

01 琴、張清輝、嚴振璋等11人（下稱原告詹前塘等11人）係與  
02 被告各簽署協議書而於109年7月1日結清舊制年資領取舊  
03 制結清差額，其餘原告則係屆齡退休領取退休金，被告對如  
04 附表所示各內容形式上均不爭執。緣歷來行政院經濟部82年  
05 10月15日經（82）國營字第090678號函暨經濟部事業平均工  
06 資項目表、同年12月8日總（82）字第3409號函，經濟部96  
07 年5月17日經營字第09602605480號函及經濟部所屬事業人  
08 員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱經濟部手冊）均謂平  
09 均工資內涵應包含每月支領單一薪給、地域薪給、不休假加  
10 班費、加班費等4項目，並未加計系爭領班加給、司機加給  
11 、系爭獎金，此亦經行政院82年12月15日台82經44010號函  
12 確認以經濟部事業平均工資項目表所示給與計算平均工資在  
13 案。再系爭獎金制訂目的，依經濟部所屬事業經營績效獎金  
14 實施要點（下稱系爭獎金實施要點）第1點規定在於激勵、  
15 嘉勉員工，性質按被告各年度工作考成成績與盈餘達成情形  
16 一次性結發，須當年度審定決算有盈餘或經申算政策因素影  
17 響金額有盈餘者，於送經濟部經營績效獎金審議會審議後，  
18 始得針對全年度均在職且未涉有重大風紀或過失致被告重大  
19 損失之人員發給，核定提撥金額為1.2個月至2.4個月不等  
20 而非本件原告所能預期，亦即依事業機構整體盈餘表現核發  
21 之非經常性給與，也非屬據勞工勞務而發給之勞務對價，係  
22 類似於一般企業公司行號之年終獎金，基於勞動基準法施行  
23 細則第10條明定年終獎金非屬工資，亦有最高法院103年度  
24 台上字第682號判決實務見解為憑，更自被告核發經營績效  
25 獎金應行注意事項（下稱系爭獎金注意事項）第10點規定中  
26 可見若有不公或流於寬濫情事者甚由各單位收回之情甚詳，  
27 自無從列為平均工資計算勞工退休金或舊制退休金之結清。  
28 復不僅勞工無法預期系爭獎金額度，又是延遲至次一年度發  
29 給而無法於退休時計算，若將退休後所得系爭獎金列入也違  
30 反勞動基準法對於平均工資計算之要件，甚或使部分員工將  
31 刻意於發放獎金後申請退休而扭曲平均工資計算勞工退休金

01 之用意，自不足採。

02 (二)另系爭領班加給、司機加給項目早已施行多年，始終屬雇主  
03 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，乃被告單方之恩惠性給與，又  
04 原告陳榮桂等3人、原告嚴振璋均知自身工作內容係於運轉  
05 或巡修值班部門擔任四班三值、三班三值兼二值或服務所之  
06 輪值領班或兼任司機等工作，縱被告未提供系爭領班加給、  
07 司機加給，其等亦無拒絕提供輪值工作勞務之餘地，是系爭  
08 領班加給、司機加給也無對待給付關係而與勞務對價性無涉  
09 。被告既屬經濟部所屬國營事業，員工薪資依國營事業管理  
10 法第14條、第33條規定，本應依行政院及經濟部相關規定辦  
11 理，伊所屬人員從事工作之報酬業於支領之基本薪給中充分  
12 反映，經濟部手冊也明確規範平均工資計算之項目未含系爭  
13 領班加給、司機加給，在經濟部未核定准予列入之情況下，  
14 當不得列為平均工資之計算；衡之系爭領班加給、司機加給  
15 既非工資，發放頻率（偶發性或固定型態發給）並不生影響  
16 ，故不得以經常性給付認屬工資等語，資為抗辯。並聲明：  
17 1.本件原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決  
18 ，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起  
20 受僱於被告且均屬適用勞動基準法之員工，除原本職務工作  
21 內容外，原告陳榮桂等3人尚擔任司機並領取系爭司機加給  
22 ，原告嚴振璋猶擔任領班並領取系爭領班加給；又本件原告  
23 各於如附表舊制年資結清日或退休日欄所示日期退休，抑或  
24 原告詹前塘等10人各與被告簽署系爭協議書結清舊制勞工退  
25 休金，若將其等領取之系爭司機加給、領班加給、系爭獎金  
26 均列入平均工資計算，被告尚應給付如附表原告主張應補發  
27 項目、金額與利息起算日欄所示差額等事實，為兩造所不爭  
28 ，且有被告退休金計算清冊、平均工資計算表、薪給資料、  
29 舊制年資結清退休金計算清冊、勞保與就保歷來投保明細、  
30 系爭協議書，及原告陳水河高雄西甲存證號碼1129郵局存證  
31 信函暨收件回執等附卷可稽（見本院卷一第45頁至第131頁

01 、第139 頁至第184 頁、第255 頁至第427 頁、第439 頁至  
02 第486 頁、第549 頁至第564 頁、第567 頁至第570 頁；本  
03 院卷二第83頁至第87頁），是此部分事實，首堪認定。

#### 04 四、得心證之理由

05 (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  
06 定工資，系爭獎金則否：

07 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  
08 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式  
09 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此  
10 觀勞動基準法第2 條第3 款自明。又所謂「因工作而獲得之  
11 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之  
12 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某  
13 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般  
14 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇  
15 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之  
16 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  
17 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  
18 ，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取  
19 得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計  
20 算基礎（最高法院100 年度台上字第801 號、110 年度台上  
21 字第945 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照）。復  
22 法院得依已明瞭之事實，推定應證事實之真偽，民事訴訟法  
23 第282 條亦有明定。

#### 24 2.系爭領班加給項目

25 就擔任領班之要件與所負工作內容，揆諸前開規定，據本院  
26 審理被告與其他適用勞動基準法之被告員工間前案經驗所明  
27 瞭之事實，已知被告109 年4 月28日發布之各單位設置領班  
28 、副領班要點中，被告於51年間即設置領班一職之目的，係  
29 為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、提高工  
30 作效率所為，不僅須報請被告總管理處核准後方得設置而予  
31 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

01 人數；此等目的、制度化直至109年設置要點公布時仍無不  
02 同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，選任方式復須  
03 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  
04 被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類工作有一定  
05 經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，更見「領班  
06 」一職設立後逐漸嚴格化選任標準，乃長期經常性之制度無  
07 訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人員平時工作與年  
08 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  
09 之權，在現場工作時更配戴象徵其等地位之臂章、負責全班  
10 人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被課予較重之職責  
11 ，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  
12 ，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領班所應具備之要  
13 件，亦足明瞭。另就支給金額之計算標準，擔任領班、副領  
14 班期間可晉加薪級3級、2級不等，迨免除該等職務後即恢  
15 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  
16 額之高低，更因擔任領班而生薪級變動，要非因應臨時性之  
17 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  
18 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  
19 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  
20 務對價，且既係兩造就該特定工作條件達成協議，為原告嚴  
21 振璋在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其因工作所獲  
22 之報酬，制度上亦具經常性，自符「勞務對價性」及「給與  
23 經常性」之要件，核屬工資之一部至明。

### 24 3.系爭司機加給項目

25 就擔任司機之要件及工作內容以觀，揆之上揭規定及本院先  
26 前審理相類事件已明瞭之事實，據被告74年1月11日兼任司  
27 機加給支給要點、108年9月12日電人字第1080017806號函  
28 文內容，明文排除專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操  
29 作人員擔任兼任司機、領取系爭司機加給之範圍，表示需與  
30 業務直接有關且有事實需要之人員為兼任要件，更規定自92  
31 年起新進人員兼任大型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度

01 彈性及事故處理效率」得領取系爭司機加給外，屆滿60歲後  
02 即免除兼任，以落實業務傳承及兼顧體力負荷情形，堪認兼  
03 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  
04 需求，為提高調度車輛彈性化、提升事故處理效率方設立兼  
05 任司機職位，依所持行車執照車輛類別大小駕駛不同車種，  
06 更考以年齡體力負荷情形、避免行車事故危險，利於傳承理  
07 解各類事務、轄區線路前往路徑等而限制兼任年齡上限，遂  
08 就此一特殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價。再  
09 關於支給金額之計算標準，不僅依正式員工、約聘雇人員與  
10 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  
11 之高低，並因駕駛車種、數人或一人兼任，甚或實際各月出  
12 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  
13 需求所為，蓋若多人兼任，應可分散駕駛疲勞所生風險，又  
14 大型車待注意之幅度、規範較小型車為鉅，以及實際出車與  
15 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  
16 求偶為發放，屬於在該特定工作條件下固定常態工作中，由  
17 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  
18 與，屬原告陳榮桂等3人在一般情形下經常領取之給付，性  
19 質上屬其等因工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，自符「  
20 勞務對價性」及「給與經常性」之要件，同屬工資之一部，  
21 至彰甚明。

#### 22 4.系爭獎金項目

23 關於系爭獎金之制訂目的，系爭獎金實施要點第1點已揭櫫  
24 「為促使所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提  
25 高生產力，發揮整體經營績效」乃經濟部制訂此實施要點之  
26 目的，且於第2點、第4點規定，益見係以被告當年度有盈  
27 餘（或係受政策因素影響致無盈餘或虧損，於申算影響金額  
28 後可得盈餘者）為前提要件，始依規定之比例（即總盈餘是  
29 否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額、總盈餘超過法定  
30 稅前盈餘加減政策因素影響金額之比例，進行不同系爭獎金  
31 月數、級距規定）核定系爭獎金，更視各單位績效與員工貢

01 獻差異程度按合理比例發給等情，足謂非屬必然發放，亦非  
02 純以員工個人提供勞務為發放要件甚明（見本院卷一第571  
03 頁至第574 頁）。其次，自系爭獎金實施要點第4 點第8 款  
04 授權訂定之系爭獎金注意事項以觀（見本院卷一第589 頁至  
05 第590 頁），除例外明訂得按在職比例發給外，原則上以全  
06 年度均在職之編制內正式員工、約聘雇人員、工作訓練之新  
07 進人員、實習或試用之新進人員為核發對象，發放數額並依  
08 年度內獎懲、考勤作為加減之依據，若有不公或流於寬濫情  
09 事者更由各單位負責收回；再來源更應扣除用以提高員工績  
10 效核發之各項獎金後統籌提撥2%以下予事業主持人運用，再  
11 依董事會核定提列40% 作為效率基金按各單位責任中心制度  
12 績效成績分配乙情，益徵非以員工個人提供勞務因素，而涵  
13 蓋各單位績效、員工獎懲狀況等各項因素作為發放與否及高  
14 低之認定標準，蓋倘為工資，豈有因請事病假達20日以上即  
15 不予發放，更因核發不公或寬濫情事時即賦予各單位收回權  
16 限之理？基此，系爭獎金當僅具恩惠性、勉勵性給與而不具  
17 工資性質，諒與系爭司機、領班加給性質不同，原告主張應  
18 併列入平均工資計算，自無足憑。

19 (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，  
20 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  
21 年資結清金額，應已違反勞動基準法第55條、第2 條第3 款  
22 ，及勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項之法定最低標準  
23 ，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞動基準法最低標準  
24 取代之：

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

29 2.本件兩造乃雇主與勞工關係一節，為兩造所不爭。觀勞動基  
30 準法第1 條所揭繫：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
31 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇

01 主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準等語  
02 ，是除非有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應遵守  
03 勞動基準法之規定。蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非  
04 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  
05 適用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單  
06 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  
07 特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，  
08 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  
09 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  
10 擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係  
11 作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強  
12 勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主  
13 決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫  
14 徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞  
15 力給付之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反  
16 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  
17 金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立  
18 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  
19 因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法  
20 院大法官釋字第578號解釋要旨參照），堪謂勞動基準法、  
21 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  
22 關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響甚明  
23 ，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞動  
24 基準法、勞工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之  
25 適用，殆無疑義。

- 26 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，  
27 業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定  
28 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  
29 加給、司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷。又  
30 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  
31 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

01 金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保  
02 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低  
03 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，  
04 從其約定，可觀勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項即明  
05 ，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  
06 工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。本院已  
07 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  
08 ，系爭協議書第2 條雖載以：「結清舊制之年資採計、基數  
09 計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦  
10 法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據  
11 行政院82年12月15日台82經44010 號函核定『經濟部所屬事  
12 業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理……」  
13 等文字（見本院卷一第549 頁至第564 頁、第567 頁至第57  
14 0 頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無系爭領班加給  
15 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  
16 範疇不同，因此令被告取得低於勞工退休金條例第11條第1  
17 項、第3 項，及勞動基準法第55條規定最低給與標準即可結  
18 清之利益，顯與前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協  
19 議書第2 條中段約定應依民法第71條規定無效，故改依勞動  
20 基準法第2 條第3 款規定取而代之，應堪認定。

21 (三)如將系爭領班加給、司機加給納入平均工資計算，計算補發  
22 舊制結清金額、退休金之適用期間、範圍各為何？本件原告  
23 請求被告補發如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額及  
24 法定遲延利息，有無理由？

25 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  
26 ，業由本院認定如上，兩造均未爭執於結清舊制年資退休金  
27 數額或領取退休金時，被告未將系爭領班加給、司機加給等  
28 納入平均工資計算，自有短付情形，是原告陳榮桂等3 人、  
29 原告嚴振璋請求被告給付如附表「原告主張應補發項目、金  
30 額與利息起算日」欄所示金額，應予准許。

31 2.末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，

01 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權  
02 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付有確定期限者，  
03 債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第203條、第23  
04 3條第1項及第229條第1項各有明文。復僱主應於勞工退  
05 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  
06 3項自明。另勞退舊制保留之工作年資，於勞動契約存續期  
07 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  
08 規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條  
09 第3項亦明。被告應給付原告陳榮桂等3人、原告嚴振璋上  
10 開金額，已由本院詳予說明如前，並因應上揭規定，全屬有  
11 確定期限之給付，本應分別自結清舊制年資退休金或退休起  
12 30日內為給付，逾期即負遲延責任，是如附表「原告主張應  
13 補發項目、金額與利息起算日」欄所示金額既為被告所遲延  
14 給付，揆諸前揭規定，其等主張被告上開應各給付其等之金  
15 額，均自附表「本院認定利息起算日」欄所示日期起至清償  
16 日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

17 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  
18 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  
19 休金之結清；反之，系爭獎金則不得列入平均工資計算範疇  
20 ，難認有何舊制結清或退休金差額之處。從而，原告陳榮桂  
21 等3人、原告嚴振璋依經濟部退撫資遣辦法第9條，系爭退  
22 休規則第9條第1項、第10條第1項第1款，勞動基準法第  
23 84條之2、第55條，及勞工退休金條例第11條第3項規定，  
24 請求：被告應各給付其等如附表「本院認定金額」欄所示金  
25 額，及各自如附表「本院認定利息起算日」欄所示日期起至  
26 清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；本  
27 件原告逾此範圍以外之請求，則屬無由，應予駁回。

28 六、本件為勞動事件，就勞工即原告陳榮桂等3人、原告嚴振璋  
29 之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2  
30 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告僱主即被告得供擔保  
31 而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分其等雖陳明願供

擔保聲請宣告假執行，然其等聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至本件原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

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79條，第85條第1項。

中華民國 114 年 12 月 19 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 114 年 12 月 22 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	舊制年資結清日或退休日	結清或退休金基數(個)		原告主張應補發項目、金額與利息起算日				本院認定	
						司機加給	領班加給	績效獎金	利息起算日	金額	利息起算日
1	陳水河	66年6月21日	108年8月1日	勞基法施行前	14.3333	0	0	866,835	109年9月1日	0	無
				勞基法施行後	30.6667						
2	巫炳勳	67年3月6日	112年1月16日	勞基法施行前	12.8333	0	0	669,673	112年2月16日	0	無
				勞基法施行後	32.1667						
3	詹前塘	67年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	11.3333	0	0	697,346	109年8月1日	0	無
				勞基法施行後	33.6667						
4	陳榮桂	67年6月8日	109年7月1日	勞基法施行前	12.3333	143,955	0	645,300	109年8月1日	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	32.6667						
5	曾明香	67年1月30日	109年7月1日	勞基法施行前	13.1667	0	0	645,443	109年8月1日	0	無
				勞基法施行後	31.8333						
6	陳秀麗	73年7月26日	109年7月1日	勞基法施行前	0.1667	0	0	587,940	109年8月1日	0	無
				勞基法施行後	40.8333						
7	林達常	69年7月1日	110年8月1日	勞基法施行前	8.1667	0	0	826,656	110年9月1日	0	無
				勞基法施行後	36.8333						
8	鄭乘元	66年6月7日	110年9月30日	勞基法施行前	14.3333	0	0	937,909	110年10月31日	0	無
				勞基法施行後	30.6667						
9	劉昌首	68年3月25日	108年12月9日	勞基法施行前	10.8333	0	0	982,409	109年1月9日	0	無
				勞基法施行後	34.1667						
10	陳惠英	69年1月5日	108年10月31日	勞基法施行前	9.1667	0	0	643,449	108年12月1日	0	無
				勞基法施行後	35.8333						
11	李進福	67年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	13.1667	143,955	0	645,300	109年8月1日	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	31.8333						
12	屈	82年2月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	0	0	459,336	109年8月1日	0	無

(續上頁)

01

	碧娟	日		勞基法施行後	32.5000						
13	廖麗琴	66年4月7日	109年7月1日	勞基法施行前	14.1667	0	0	645,300	109年8月1日	0	無
				勞基法施行後	30.3333						
14	顏麗美	63年7月1日	109年1月31日	勞基法施行前	20.1667	0	0	699,771	110年3月2日	0	無
				勞基法施行後	24.8333						
15	李增賢	65年9月15日	109年9月30日	勞基法施行前	15.8333	0	0	645,385	109年10月31日	0	無
				勞基法施行後	29.1667						
16	廖銘鈺	76年11月1日	109年6月30日	勞基法施行前	0.0000	0	0	723,562	109年7月31日	0	無
				勞基法施行後	45.0000						
17	劉榮欽	64年8月20日	108年12月2日	勞基法施行前	18.0000	0	0	982,515	109年1月2日	0	無
				勞基法施行後	27.0000						
18	廖清龍	59年12月7日	109年1月1日	勞基法施行前	27.3333	0	0	983,745	109年2月1日	0	無
				勞基法施行後	17.1667						
19	魏國龍	66年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	15.1667	161,550	0	697,901	109年8月1日	0	109年8月1日
				勞基法施行後	29.8333						
20	朱良正	64年12月10日	109年4月1日	勞基法施行前	17.3333	0	0	971,663	109年5月2日	0	無
				勞基法施行後	27.6667						
21	徐振球	67年3月22日	109年6月1日	勞基法施行前	12.8333	0	0	1,047,979	109年7月2日	0	無
				勞基法施行後	32.1667						
22	張清輝	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5000	0	0	697,901	109年8月1日	0	無
				勞基法施行後	33.5000						
23	嚴振璋	68年1月12日	109年7月1日	勞基法施行前	11.1667	0	161,550	697,901	109年8月1日	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	23.8333						
24	王志坤	65年12月16日	108年12月31日	勞基法施行前	15.3333	0	0	649,681	109年1月31日	0	無
				勞基法施行後	29.6667						
25	黃光霆	67年3月1日	109年4月1日	勞基法施行前	12.8333	0	0	1,061,358	109年5月2日	0	無
				勞基法施行後	32.1667						