

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第54號

原告 杜偉文

王正峯

潘鵬文

洪相吉

羅建興

黃春中

洪銘桢

張進信

廖裕豐

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

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12月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額/本院判斷」欄所示之金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告廖裕豐其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之99，餘由原告廖裕豐負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發金額/本院判斷」欄所示之金額為原告分別預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告廖裕豐其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造陳述（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓名）：

一、原告主張：

(一)伊分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日期起受僱於被告，均任職於被告彰化區營業處，擔任線路維修員，又杜偉文、潘鵬文、洪相吉、羅建興、黃春中、洪銘桢、張進信、廖裕豐（下稱杜偉文等8人）兼任司機，須開車至維修現場並保養維護車輛，王正峯兼任領班，須領導該班人員工作、考核工作進度、注意工作安全等。故伊每月受給付之兼任司機加給、領班加給（下稱系爭司機加給、領班加給）屬伊在特定工作條件下固定常態工作所獲取之報酬，符合勞務對價性與經常性給與之要件，屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金。

(二)伊均於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，被告未將系爭司機加給、領班加給計入平均工資，致伊所領舊制年資結清退休金分別短少如附表「應補發金額/原告主張」欄所示金額，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）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第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定及年資結清協議（下稱系爭協議）約定，請求被告給付退休金差額等語。

(三)並聲明：1.被告應分別給付原告如附表「應補發金額欄/原告主張」所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)系爭司機加給部分：依伊108年9月12日電人字第1080017806號函，員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額之司機加給，與出勤多寡無關，全月未開車者亦仍發給，欠

01 缺勞務對價關係，又連續3個月出車次數未達4次者，則檢
02 討是否續予指派，且應於每月15日前填報非固定薪給資料
03 月報表併次月份薪給發放，故該加給非經常性給與。且杜
04 偉文等8人職務為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、
05 線路巡視點檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，
06 原則上2人1組，駕駛工程車輛前往，故駕車乃日常工作的一
07 部分，係執行線路維修之附隨業務，非額外工作，故原
08 告主張執行「線路裝修員」以外之業務，委無足採。

09 (二)系爭領班加給部分：依經濟部110年9月7日經授營字第110
10 20369710號函，可知係屬恩給性質，另依伊「各單位設置
11 領班辦法」規定，分類職位人員（職員）不得派任領班，
12 已派者不得晉加薪給，擔任領班原則上不得再兼任司機，
13 確因人力關係不得不暫兼者，僅能選定1項加晉薪給，足
14 認領班加給欠缺勞務對價性。又領班加給歷經變革，92年
15 以前擔任領班、副領班，分別加晉3級、2級薪給，支領金
16 額隨人員升等晉級而異。再者，員工擔任領班非為經常
17 性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，抑或免除領
18 班職務而恢復原薪級，是領班加給屬非經常性給與。

19 (三)伊為公營事業，退休金核給事宜係依經濟部所屬事業人員
20 退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）、作業手冊（下稱
21 系爭作業手冊）辦理，非適用勞基法；前揭規定係基於與
22 勞基法相同法律位階之國營事業管理法授權制定，具有維
23 護國家財政穩定之公益考量，不應被偏廢，否則將造成國
24 庫沉重負擔。又勞基法第1條所謂勞動條件，應指工資、
25 工時、休息、退休等，至所謂退休勞動條件，乃指依法令
26 可領取退休金總額，準此，依前揭規定將僻地（離島）加
27 給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基法施行前零
28 星工作月數等項目均納入退休金計算，適用退撫辦法可領
29 取退休金總額已優於適用勞基法，故伊公司員工退休，應
30 整體適用行政院核定之退撫辦法、系爭作業手冊及主管機
31 關函釋，要非部分適用勞基法第2條第3款，以符合法之安

定性，且對其他已退休、未提告員工較為公允。

(四)原告於108年12月簽署「台灣電力公司年資結清意願調查表」，復於同年月與伊簽訂系爭協議，經原告所屬電力工會全程參與，原告並無欠缺議約能力，締約時享有充分締約，自應受系爭協議拘束。系爭協議第2條約定，平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，系爭司機加給、領班加給非表列之項目，自不得列入平均工資，即原告已拋棄將該項目列入退休金平均工資計算之權利。且原告簽署系爭協議，對於退休金適用法令、計算方法以及計入項目均未爭執，伊始發給退休金，原告未及時行使權利，事隔多年行使退休金差額請求權，顯然構成權利濫用，有違誠信原則。

(五)退步言，勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資金額之義務，僅得由勞雇雙方約定結清，至若勞工認為約定之給與低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不生結清效力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。是縱109年年7月1日之約定不生結清效力，原告亦僅得待勞動契約終止時，依勞退條例第11條第2項規定請求被告發給資遣費或退休金。

(六)再退步言，廖裕豐於109年6月取消兼任司機，然伊於109年6月已預先發給兼任司機加給，故於109年7月收回溢付之兼任司機加給3,199元，該數額自不得計入結清前6個月工資等語。

(七)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

貳、不爭執事項（本院卷第310頁，並依本判決論述方式修正之）：

一、原告均任職於被告彰化區營業處，皆為被告僱用人員，屬純勞工。杜偉文等8人兼任司機，王正峰擔任領班。

二、原告分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，均於109年7月1日結清舊制年資。原告依勞基法

01 施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「結清基
02 數」欄所示。

03 三、原告舊制年資結清前3個月、6個月領取之司機或領班加給
04 平均金額，除廖裕豐（被告抗辯廖裕豐平均薪資及補發金
05 額，詳如本院卷第301至303頁）外，如附表「平均司機加
06 給、領班加給/原告主張」欄所示金額。但被告付舊制年
07 資結清金額時，未將兼任司機或領班加給納入。

08 四、若系爭司機或領班加給應計入平均工資，除廖裕豐（被告
09 抗辯廖裕豐平均薪資及補發金額，詳如本院卷第301至303
10 頁）外，則被告應各自補發原告如附表「應補發金額/原
11 告主張」欄所示之金額，及均自109年8月1日起計算之法
12 定遲延利息。

13 參、本院之判斷：

14 一、按勞基法第84條之2規定：「勞工工資年資自受僱之日起
15 算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標
16 準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適
17 用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算
18 之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標
19 準，依第17條及第55條規定計算」。又按勞退條例第11條
20 第1、3項分別規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之
21 勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適
22 用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
23 應予保留」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續
24 期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條
25 之2規定之給與標準結清者，從其約定」。查勞基法自73
26 年7月30日起施行，本件原告自如附表「工作年資起算日
27 期」欄所示之日期受僱於被告，均於109年7月1日結清舊
28 制年資，其結清舊制年資金額，自應視各該舊制年資是否
29 跨越勞基法施行前後，分別依退休規則及勞基法之規定計
30 算。

31 二、原告主張系爭司機加給、領班加給應列入平均工資據以計

01 算結清舊制年資金額，有無理由？

02 (一)依勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
03 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
04 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
05 常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，
06 係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」
07 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
08 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
09 會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
10 主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成
11 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
12 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性
13 質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上
14 字第801號判決參照）。復按退休規則第10條第2項規定：
15 「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，而
16 工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因
17 工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其
18 他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之」，
19 對照勞基法第2條第3款規定，足見退休規則及勞基法所稱
20 之工資，其內涵相同。故依勞基法第84條之2規定，在勞
21 基法施行前後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其
22 認定標準均相同，若符合「勞務對價性」與「經常性給
23 與」，即屬工資，應計入平均工資計算。

24 (二)準此，被告發給原告之系爭司機加給、領班加給是否屬於
25 平均工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致對
26 價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而
27 具制度上經常性之「給與經常性」為判斷。換言之，被告
28 就系爭司機加給、領班加給之核發，倘係兼任司機或領班
29 者即得領取，而兼任司機或領班又已成為固定之工作制
30 度，則此種因勞工兼任司機或領班之特殊工作條件而對勞
31 工所增加提出之現金或實物給付，其本質應係本職外兼任

司機或領班之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。

(三)系爭司機加給部分：

查杜偉文等8人受僱於被告期間為線路裝修員並兼任司機，其舊制年資結清前3個月、前6個月所領取系爭司機加給之平均金額如附表「平均領班加給、司機加給/原告主張」欄所示等情，為兩造不爭執（參不爭執事項一、三，廖裕豐之部分另論），並每月另領有兼任司機加給，有其薪給資料可證（本院卷第237至266、273至290頁）。杜偉文等8人原工作為線路裝修員，非需駕駛工程車，因兼任司機始提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，因而領取系爭司機加給，足見該加給係兼任司機者所享有，且係按月核發並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，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，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。則杜偉文等8人主張渠等所受領之系爭司機加給應計入平均工資計算等語，即屬有據。

(四)系爭領班加給部分：

查王正峰受僱於被告期間為線路裝修員並擔任領班，其舊制年資結清前3個月、前6個月所領取系爭領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給、司機加給/原告主張」欄所示等情，為兩造所不爭執（參不爭執事項一、三），並每月另領有系爭領班加給，有王正峰之薪給資料可證（本院卷第267至272頁）。又王正峰擔任領班肩負管理職責，每月所領取系爭領班加給係提供領班之管理工作所獨有，與其擔任領班職務間有密切關連性，顯為其提供前開勞務

01 之對價，即應認具有勞務對價性；且為每月之固定給與，
02 亦具經常性。是系爭領班加給已符合「勞務對價性」及
03 「經常性給與」之要件，揆諸前開說明，自應屬於工資之
04 一部分，則王正峰主張其所受領之系爭領班加給應計入平
05 均工資計算等語，自屬有據。

06 (五)被告辯稱：原告之年資結算及退休金核給事宜應依退撫辦
07 法辦理，而不應適用勞基法處理云云。然：

08 1.被告為經濟部所屬國營事業，而經濟部所屬國營事業之
09 員工按其進用方式分為派用人員及僱用人員二類，派用
10 人員屬勞基法施行細則第50條前段所規定之「依各項公
11 務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條
12 所定各業從事工作獲致薪資之人員」，即勞基法第84條
13 所規定之「公務員兼具勞工身分者」；而僱用人員則係
14 純勞工身分。又經濟部為求各事業派用人員與僱用人員
15 退撫給與標準一致，依據國營事業管理法第33條授權修
16 訂退撫辦法，為統一部屬各機構今後退撫作業一致，由
17 經濟部國營事業委員會研訂系爭作業手冊以為實務作業
18 之準繩，是經濟部所屬事業人員之退撫及資遣固得依退
19 撫辦法及系爭作業手冊辦理，但國營事業管理之相關法
20 令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別
21 法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得
22 低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意
23 旨。

24 2.又按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用
25 人員及僱用人員。本辦法所稱基數，指計算事由發生時
26 一個月平均工資；平均工資依勞基法有關規定辦理，退
27 撫辦法第2、3條亦有明文。可見退撫辦法關於適用該辦
28 法之國營事業人員退休金，有關平均工資計算，均應依
29 勞基法規定辦理，本件原告既均屬被告之僱用人員（參
30 不爭執事項一），則依上開規定，兩造間關於計算退休
31 金之平均工資，自應依勞基法之規定辦理，是被告前揭

01 所辯，應屬無據。

02 (六)被告復抗辯：原告於108年12月間已簽署系爭協議，依系
03 爭協議第2點約定，平均工資之計算悉依據經濟部所屬事
04 業機構列入計算平均工資之給與項目表，非表列之給與自
05 不得列入平均工資，即原告已拋棄將該項目列入退休金平
06 均工資計算之權利。原告既已簽署，事隔多年又請求結算
07 差額，顯然構成權利濫用，有違誠信原則。惟：

08 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所
09 保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於
10 勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞
11 僱雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨
12 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。

13 徵諸勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法
14 目的參照），以保障勞工權益，是倘若勞僱雙方約定低
15 於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之
16 最低標準為請求。

17 2.查系爭司機加給、領班加給應屬勞基法規定之工資，業
18 經本院認定如前，被告於結清原告舊制年資退休金時，
19 既未將系爭司機加給、領班加給納入平均工資計算，有
20 違反勞基法規定，自應依勞基法第84條之2規定，就原
21 告跨越勞基法施行前、後之舊制年資，分別適用退休規
22 則及勞基法規定計算平均工資，補給原告結清舊制年資
23 差額，故被告此部分抗辯，洵屬無據。

24 3.復查勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定
25 之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規
26 定，系爭司機加給、領班加給是否納入平均工資，應依
27 勞基法規定而為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除
28 其適用之事項，倘若勞僱雙方之約定低於勞基法之標
29 準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求，
30 自不得認勞工依勞退條例第11條規定請求給付年資結算
31 差額，構成權利濫用或有違誠信原則。準此，被告前揭

01 所辯，實非可採。

02 (七)綜上，原告所領取之司機加給、領班加給屬退休規則、勞
03 基法規定之工資，而應列入平均工資據以計算結清舊制年
04 資金額。

05 三、被告抗辯：勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資之
06 義務；原告僅得待勞動契約終止時，始得依勞退條例第11
07 條第2項規定請求被告發給原告保留年資之資遣費或退休
08 金云云（本院卷第229至230、231至232頁），並無理由：

09 (一)按勞退條例第11條第3項立法理由：「依勞基法規定，勞
10 工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義
11 務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，
12 應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼
13 續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工
14 之權益，應屬可行」等語，可知依勞退條例第11條第2項
15 規定，雇主固於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
16 第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法
17 第23條、第24條規定終止時，始須以契約終止時之平均工
18 資，計給勞工舊制年資資遣費或退休金。但勞退條例第11
19 條第3項規定，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定結清
20 舊制年資者，雇主須以不低於勞動基準法第55條及第84條
21 之2規定之給與標準，計給勞工結清舊制年資金額，雇主
22 給付之期限，如前所述亦應比照適用勞基法第55條第3項
23 規定，即應於勞工結清舊制年資之日起30日內給付之。

24 (二)查原告起訴雖非於終止勞動契約時請求退休金或資遣費，
25 然依前揭說明，原告於勞動契約存續期間，仍得依勞基法
26 之標準請求結清舊制年資差額。且查被告係於109年7月1
27 日結清原告舊制年資金額，則應於約定結清日後30日內發
28 給。而系爭司機加給、領班加給既認應計入平均工資，據
29 以結清年資，則被告短發部分，其給付期限自為於109年7
30 月1日結清日後30日，屆期如未給付即應負遲延責任。況
31 被告已自認：若系爭司機加給、領班加給應計入平均工

資，則被告應各自補發原告如附表「應補發金額/原告主張」欄所示之金額及均自109年8月1日起計算之法定遲延利息（參不爭執事項四，廖裕豐部分另論），亦徵被告並不否認，縱於終止勞動契約前，亦有補發結清舊制年資差額之義務及逾期所應負擔之遲延責任。足認被告前揭所辯，洵無足採。

四、原告得否請求如附表「應補發金額/原告主張」欄所示金額？

(一)按退休規則第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。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項則分別規定：「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（參照同法第2條第4款之定義）」。

(二)系爭司機加給、領班加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資等情，業經本院認定如前，則被告依前開規定約定於109年7月1日結算原告舊制年資，自應將系爭司機加給、領班加給列為平均工資計算基礎。原告任職期間或有舊制年資跨越勞基法施行前後之情形，茲依前揭退休規則及勞基法規定，分別將附表所列109年7月1日結算前3個月或前6個月系爭司機加給、領班加給平均數額分別計入平均工資計算後，杜偉文、王正峯、潘鵬文、洪相吉、羅建興、黃春中、洪銘桢、張進信各得請求被告

01 補發附表「應補發金額/原告主張」欄所示差額，為被告
02 所不爭執（參不爭執事項四，廖裕豐部分另論），準此，
03 前揭8人請求被告補發如附表「應補發金額/本院判斷」欄
04 所示之舊制年資結清退休金差額，為有理由。

05 (三)被告辯稱：廖裕豐於109年6月取消兼任司機，伊預先發給
06 之109年6月兼任司機加給3,199元應自平均工資扣除等
07 語，為原告所否認。按勞基法第2條第4款明定：平均工資
08 謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間
09 之總日數所得金額；工作未滿6個月者，謂工作期間所得
10 工資總額除以工作期間之總日數所得之金額等語。又該條
11 款所稱「工資總額」，係指事由發生當日前6個月內所取
12 得工資請求權之工資總額；於認定是否列入平均工資之計
13 算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日
14 前6個月內為認定之標準（106年7月12日勞動部勞動條2字
15 第1060131476號函意旨參照），故工資是否已領取或實際
16 領取之日均非所問。倘若以發放日相連結，即以實際取得
17 工資總額為基準，則勞、雇雙方均得以操控此平均工資之
18 計算數額（如雇主在勞動關係消滅前6個月均未實際給付
19 工資者，勞工之平均工資豈不為零？反之，倘勞工於退休
20 當日前6個月前，突致力提高給付日在勞動關係消滅前6個
21 月內之加班費、業績獎金等工資之金額，則可作為計算6
22 個月之平均工資，豈不無端增加？），除不公允外，亦非
23 立法者衡平勞雇雙方權益而制訂「平均工資」概念之原
24 意。準此，勞基法第2條第4款所謂之「6個月內所得工資
25 總額」，係指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內
26 實際取得之工資總額」，應可認定。查被告主張：廖裕豐
27 自109年6月起取消兼職司機，然被告已預付6月兼任司機
28 加給3,199元等情，有廖裕豐109年6、7月薪給清單附卷可
29 稽（本院卷第110、290、303頁），經核前揭薪給清單，
30 廖裕豐於109年6月確實領取兼任司機加給3,199元，而於
31 同年7月該項目數額則明列「-3,199」，足徵同年7月份非

但未領取任何兼任司機加給，反而需扣除之前已溢領之數額3,199元，堪認被告主張廖裕豐109年6月溢領兼任司機加給乙情非虛。揆諸前開勞基法第2條第4款規定意旨，廖裕豐於109年1至6月應得之兼任司機加給既為15,995元（計算式：3,199元×5月=15,995元），廖裕豐之舊制結清前6個月平均兼任司機加給應為2,665.8333元、應補發金額為71,978元（計算式：15,995元÷6月×27個基數=71,978元，元以下無條件進位），廖裕豐逾此範圍之請求，為無理由。

五、原告得否請求自109年8月1日起算之法定遲延利息？

(一)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，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（勞動部94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此意旨）。

(二)查原告與被告依勞退條例第11條第3項之規定，於109年7月1日結清舊制年資，被告未將原告結清前3個月或前6個月系爭司機加給、領班加給平均數額列入平均工資計算，而未於舊制年資結清日即109年7月1日起30日內給付之，則原告依上開規定請求被告給付自109年8月1日起之法定遲延利息，亦屬有據。

肆、綜上所述，原告請求被告應分別給付如附表「應補發金額欄/本院判斷」所示之金額，及均自109年8月1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。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於廖裕豐敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判

決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。
柒、訴訟費用負擔依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 徐沛然

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 31 日
書 記 官 游峻弦

附表：

編號	原告	項目	工作年資 起算日期	結清基數		平均領班加給、司機加給			應補發金額	
							原告主張	本院判斷	原告主張	本院判斷
1	杜偉文	司機	83.01.05	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266	4,266	134,379	134,379
				勞基法 施行後	31.5	結清前 6個月	4,266	4,266		
2	王正峯	領班	77.09.21	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,590	3,590	132,830	132,830
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,590	3,590		
3	潘鵬文	司機	77.09.21	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	118,363	118,363
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199	3,199		
4	洪相吉	司機	77.09.21	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	118,363	118,363
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199	3,199		
5	羅建興	司機	77.04.04	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	119,963	119,963
				勞基法 施行後	37.5	結清前 6個月	3,199	3,199		
6	黃春中	司機	77.06.04	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	119,963	119,963
				勞基法 施行後	37.5	結清前 6個月	3,199	3,199		
7	洪銘桢	司機	77.09.21	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	118,363	118,363
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199	3,199		
8	張進信	司機	77.09.21	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	3,199	118,363	118,363
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199	3,199		
9	廖裕豐	司機	86.02.23	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199	2,132.6667	86,373	71,978
				勞基法 施行後	27	結清前 6個月	3,199	2,665.8333		
註1：本表涉及日期者，均為民國；涉及金額者，單位均為「新臺幣/元」。										
註2：原告年資結清日均為109年7月1日。										