

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第109號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

被上訴人 陳宗基

曾于修

吳進榮

李芳郎

王永坤

黃朝棟

鄭志斌

李清泉

江枝清

共同

訴訟代理人 李柏毅律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 詹奕聰律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年5月31日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第156號第一審判決提起上訴，本院於114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾如附表二「應補發金額」欄所示金額之本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人陳宗基、曾于修負擔百分之六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

01 一、按當事人因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙
02 訴訟之終結者，法院得駁回之。且當事人於第二審程序中，
03 除有民事訴訟法第447條但書所列情形外，原則上不得提出
04 新攻擊防禦方法，否則，第二審法院得駁回之，民事訴訟法
05 第196條第2項、第447條固規定甚明。然審判所追求者，為
06 公平正義之實現，如依個案具體情事，不准許當事人提出新
07 攻擊或防禦方法，顯失公平者，應例外准許當事人提出之，
08 以兼顧訴訟當事人之權益，並維持實質之公平。是當事人逾
09 時提出之新攻擊防禦方法，是否可發生不得提出之失權效
10 果，仍應由法院依具體個案情形妥適裁量之（最高法院102
11 年度台上字第1245號民事判決意旨參照）。查，上訴人固於
12 原審民國113年5月6日首次開庭時，表示對附表一所示之內
13 容不爭執，有卷附言詞辯論筆錄可稽（見原審卷第240
14 頁）。惟上訴人於113年6月25日提起上訴後，旋於同年9月1
15 6日以民事上訴理由狀抗辯被上訴人陳宗基、曾于修2人之平
16 均領班加給金額，應如附表二「平均兼任司機加給、領班加
17 給工資差額」欄所示，並提出上開2人退休前3個月、6個月
18 之平均領班加給說明表為證（見本院卷第69-70頁、第77-79
19 頁），尚難認有逾時提出攻擊防禦方法或意圖延滯訴訟情
20 事。又上開抗辯內容，與上訴人應否補發退休金差額及金額
21 多寡關係至切，如不許上訴人於本院提出，亦有失公平，是
22 依民事訴訟法第447條第1項第6款規定，應許上訴人提出，
23 先予敘明。

24 二、被上訴人（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：伊等分別自
25 附表一「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人，
26 陳宗基、曾于修受僱於上訴人電力修護處中部分處，李芳
27 郎、王永坤受僱於上訴人台中供電區營運處外，其餘被上訴
28 人均受僱於上訴人基隆區營業處；而除陳宗基為電機裝修
29 員、曾于修為機械裝修員外，其餘被上訴人均為線路裝修
30 員。黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清於108年12月間分別
31 與上訴人簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），依勞工

01 退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定於109
02 年7月1日結清舊制年資；陳宗基、曾于修、吳進榮、李芳
03 郎、王永坤則分別於附表一「退休日或舊制年資結清日」欄
04 所示之日退休。陳宗基、曾于修、吳進榮、王永坤、黃朝
05 棟、鄭志斌等6人（下稱陳宗基等6人）因兼任領班而按月領
06 取之領班加給，李芳郎、李清泉、江枝清等3人（下稱李芳
07 郎等3人）因兼任司機而按月領取之兼任司機加給，均屬工
08 資，伊等舊制年資結清前或退休前6個月或3個月工資應包括
09 兼任領班加給及司機加給，其平均數額分別如附表一「平均
10 兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示（下合稱系爭領
11 班及司機加給），惟上訴人未將系爭領班及司機加給列入平
12 均工資計算，致短付退休金，應補發伊等各如附表一「應補
13 發金額」欄所示之差額（下合稱系爭退休金差額）等情。爰
14 依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84
15 條之2、第55條、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢
16 止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、經濟
17 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9
18 條規定（李芳郎依修正前退撫辦法第6條）、系爭協議書第2
19 條約定，訴請上訴人給付系爭退休金差額，及均加計自附表
20 一「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息。

21 三、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行
22 政院及經濟部相關規定發給，系爭領班及司機加給屬體恤、
23 慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非
24 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
25 （下稱系爭給與項目表）所定得列入平均工資之項目，自不
26 得將系爭領班及司機加給列入計算平均工資。伊為經濟部所
27 屬國營事業，依經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，
28 各事業機構之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等
29 級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，
30 據以計算所屬人員之基本薪給點數，已充分反應所從事工作
31 之報酬；且伊與被上訴人以系爭協議書約定計入平均工資計

01 算者不包含系爭領班及司機加給。縱認伊應補發系爭退休金
02 差額，惟陳宗基、曾于修所任職之電力修護處中部分處並無
03 「常設領班」，其等係因業務需要任務型設班，非固定常態
04 支領。陳宗基自109年11月24日起未擔任領班，其退休前3個
05 月、6個月之平均領班加給應分別為3352元、3472元；曾于
06 修於109年5月1至3日、109年5月29日未擔任領班，其退休前
07 3個月、6個月之平均領班加給應分別為3152元、3352元；若
08 被上訴人之主張為有理由，陳宗基、曾于修之「應補發金
09 額」應如附表二「應補發金額」所示，分別為15萬3320元、
10 14萬7807元；另黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清於結清舊
11 制退休金時均未退休，利息起算日應自實際退休日30日後起
12 算等語，資為抗辯。

13 四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其上訴
14 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上
15 訴人均答辯聲明：上訴駁回。

16 五、兩造不爭執事項（見本院卷第134-135頁）：

17 (一)被上訴人分別自附表一「服務年資起算日期」欄所示之日起
18 受僱於上訴人，其中陳宗基、曾于修受僱於上訴人電力修護
19 處中部分處，李芳郎、王永坤受僱於上訴人台中供電區營運
20 處，其餘被上訴人均受僱於上訴人基隆區營業處；而陳宗基
21 為電機裝修員、曾于修為機械裝修員，其餘被上訴人則均為
22 線路裝修員。

23 (二)被上訴人黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清於108年12月間
24 分別與上訴人簽訂系爭協議書，協議依勞退條例第11條第3
25 項規定，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資。

26 (三)被上訴人陳宗基等6人因兼任領班而按月獲致系爭領班加
27 給，被上訴人李芳郎等3人因兼任司機受按月核發系爭司機
28 加給，於被上訴人舊制年資結清前或退休前6個月或3個月工
29 資如包括領班加給及兼任司機加給，除陳宗基退休前3個
30 月、6個月之平均領班加給應如附表二「平均兼任司機加
31 給、領班加給工資差額」欄所示，分別為3352元、3472元；

01 曾于修退休前3個月、6個月之平均領班加給應如「平均兼任
02 司機加給、領班加給工資差額」欄所示，分別為3152元、33
03 52元外；其餘被上訴人之平均數額分別如附表一「平均兼任
04 司機加給、領班加給工資差額」欄所示。

05 (四)如將系爭領班及司機加給列入平均工資計算，除陳宗基、曾
06 于修之「應補發金額」應如附表二「應補發金額」欄所示，
07 分別為15萬3320元、14萬7807元外，上訴人應補發其餘被上
08 訴人各如附表一「應補發金額」欄所示之差額。

09 六、本件兩造之爭點厥為：(一)系爭領班及司機加給應否列入平均
10 工資計算退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差
11 額本息，有無理由？茲分別論述如下：

12 (一)系爭領班及司機加給應否列入平均工資計算退休金？

13 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
14 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
15 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
16 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
17 所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
18 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
19 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
20 判決意旨參照）。準此，系爭領班及司機加給是否屬於工
21 資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為
22 判斷依據。

23 2.經查：

24 (1)上訴人按月給付陳宗基等6人領班加給之性質係屬工資，應
25 列入平均工資計算退休金：

26 ①依上訴人於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領
27 班要點（下稱領班要點）第1條規定：「為使各單位基層幹
28 部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成
29 果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班
30 並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並
31 有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。」、第2條

第1款規定：「各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。」、第4條規定：「領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解決工作上相關問題」

(見原審卷第65-66頁)。可知上訴人為使各單位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，凡從事現場同一類型工作人數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

- ②陳宗基等6人受僱於上訴人期間，因兼任領班而按月領取如附表二「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示金額乙節，有陳宗基等6人薪給資料影本、陳宗基與曾于修退休前3個月、6個月之平均領班加給說明表可稽（見原審卷第73、77-79、83-89、107-110、121-127、131-137頁、本院卷第77-79頁），已為兩造於本院所不爭執（見兩造不爭執事項(三)）。依民事訴訟法第279條第3項規定，應認上訴人於原審抗辯陳宗基等6人受僱於上訴人期間，因兼任領班而按月領取如附表一之「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示金額之事實，為自認之撤銷，應屬適法。足見陳宗基等6人係因上訴人業務需要擔任領班，而按月領取領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於陳宗基等6人擔任領班期間給付之領班加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性，亦與勞工提供勞

務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定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得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，洵非可採。準此，上訴人按月給付陳宗基等6人領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金。

(2)上訴人按月給付李芳郎等3人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金：查李芳郎等3人受僱於上訴人期間，均為線路裝修員（見兩造不爭執事項(一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布施行之兼任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第67頁）。又上訴人依經濟部於108年8月21日以經營字第10803517540號函指示其台北北區營業處略以：「二、本公司（即上訴人）92年以後新進人員…兼任大型工程車…駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及事故處理效率…」（見原審卷第69頁）。而李芳郎等3人於109年任職期間，因兼任司機駕駛工程車而按月領取兼任司機加給乙節，有李芳郎等3人薪給資料影本可稽（見原審卷第93-103、141-147、151-157頁），其等舊制年資結清前或退休前6個月或3個月所領取兼任司機加給之平均數額，分別如附表一「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示，為兩造所不爭執，業如前述（見兩造不爭執事項(三)）。則李芳郎等3人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加給與李芳郎等3人提供駕駛工程車之勞務有關，具勞務對價性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。上訴人抗辯：兼任司機加給非為勞務之對價，

亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月給付李芳郎等3人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金。

(3)上訴人雖辯稱：系爭領班及司機加給屬恩惠性給與，非屬退撫辦法及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業手冊）「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（即系爭給與項目表）所定得列入平均工資之經常性給付項目云云。觀諸系爭給與項目表（見原審卷第191頁），雖未將系爭領班及司機加給列入平均工資之經常性給付項目，且經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函覆上訴人謂：「本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及『工作品評制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值（含工作環境因素），以核發該等職位之工資，旨揭各項給與（含系爭領班及司機加給）為貴公司（即上訴人）自行訂定項目…，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以納入，並不妥適」（見原審卷第207頁）。惟關於計算結清舊制年資退休金或退休金之平均工資認定，仍需依勞基法有關規定辦理（詳如後述），上訴人執此抗辯系爭領班及司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不列入平均工資計算云云，並無足取。

(4)上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，經濟部依上開規定制訂之退撫辦法、系爭作業手冊「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（即系爭給與項

目表），並未將系爭領班及司機加給列入平均工資計算，故結算舊制年資時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查：

①國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭領班及司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

②再者，系爭給與項目表固均未將系爭領班及司機加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第191、206頁）。惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭司機加給及領班加給應屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。況上訴人給付之系爭領班及司機加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部82年10月15日經（82）國營字第90678號函、行政院經濟建設委員會82年12月8日總（82）字第3409號函、行政院82年12月15日台八十二經44010號函、經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（見原審卷第189-198頁、第207-208頁），於本件尚無拘束力，無從採為對上訴人有利之認定。準此，上訴人

01 據此辯稱系爭領班及司機加給不應列入平均工資云云，並無
02 可採。

03 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額本息，有無理由？

04 1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第8
05 6條第1項定有明文。次按退休規則第9條第1款規定：「工人
06 退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人
07 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
08 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1
09 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
10 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第
11 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
12 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；
13 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金
14 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但
15 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
16 個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退
17 休時1個月平均工資」。

18 2.系爭領班及司機加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前
19 述，則上訴人計算被上訴人之結清舊制年資退休金或退休
20 金，自應將系爭領班及司機加給列為平均工資計算基礎。再
21 依附表一「服務年資起算日期」欄所示，除江枝清外，其餘
22 被上訴人之任職期間，跨越勞基法施行前後，江枝清之任職
23 期間，均係於勞基法施行後，則依勞基法第84條之2規定，
24 除江枝清外之其餘被上訴人有關適用勞基法前之年資，應依
25 當時適用之法令規定計算，至於除江枝清外之其餘被上訴人
26 適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。又依退休
27 規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，計算除江枝清外
28 之其餘被上訴人於勞基法施行前之結清或退休金基數、結清
29 或退休前3個月之兼任司機加給，並依勞基法第2條第4款、
30 第55條第1項第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法施行
31 後之結清或退休金基數、結清或退休前6個月之兼任領班加

給（陳宗基等6人）、司機加給（李芳郎等3人），分別如附表「退休金或結清基數」欄、「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示。且被上訴人主張其等各得請求上訴人補發如附表二「應補發金額」欄所示之退休金乙節，為上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項(四)）。是以，被上訴人請求上訴人給付如附表二「應補發金額」欄所示之金額，為有理由。

3.上訴人雖抗辯：黃朝棟、鄭志斌、李清泉、江枝清等4人於選擇辦理年資結清時，已確認平均工資之給與項目及計算，並不包括系爭領班及司機加給，猶仍選擇辦理舊制結清年資；縱認伊應補發系爭退休金差額，惟黃朝棟、鄭志斌、李清泉及江枝清於結清舊制退休金時均未退休，利息起算日應自實際退休日30日後起算云云。惟查：

(1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法之最低標準為請求。

01 (2)查，系爭領班及司機加給依勞基法規定應列入平均工資，業
02 如前述。兩造固簽訂系爭協議書，而被上訴人領取之系爭領
03 班及司機加給既未列入平均工資，低於勞基法所定之給付標
04 準，自有損被上訴人（勞工）之權益。況依系爭協議書第2
05 條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據
06 『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞基法等相
07 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
08 82經44010號函（下稱44010號函）核定『經濟部所屬事業機
09 構列入計算平均工資之給與項目表』（即系爭給與項目表）
10 之規定辦理（見原審卷第197、206頁），業已載明應依退撫
11 辦法及勞基法規定辦理。又遍觀系爭協議書內容（如原審卷
12 第181-188頁），並未有以44010號函或該函核定之系爭給與
13 項目表作為附件，難認被上訴人於簽訂系爭協議書時確實知
14 悉系爭給與項目表未包括系爭領班及司機加給，而與上訴人
15 約明排除系爭領班及司機加給作為工資之一部。故上訴人執
16 此抗辯其與被上訴人約定計入平均工資計算者不包含系爭領
17 班及司機加給云云，並無足採。

18 (3)又按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30
19 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
20 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
21 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
22 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照，見原審卷第227
23 頁），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制
24 年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，
25 雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即
26 應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。

27 4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
28 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
30 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
31 項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查黃朝棟、鄭

01 志斌、李清泉、江枝清等4人依勞退條例第11條第3項約定結
02 清舊制年資之退休金，上訴人即應於結清之日即109年7月1
03 日起30日內，給付包含系爭領班及司機加給之各如附表二
04 「應補發金額」欄所示金額；其餘被上訴人於附表二「退休
05 日或舊制年資結清日」欄所示日期退休，上訴人即應於「退
06 休日或舊制年資結清日」欄所示日期起30日內，給付包含系
07 爭領班及司機加給之各如附表二「應補發金額」欄所示金
08 額；惟上訴人均未給付，已陷於給付遲延。則被上訴人請求
09 上訴人按上開金額，給付自附表二「利息起算日」欄所示之
10 日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

11 七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
12 條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、
13 第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定（李芳郎依修正前
14 退撫辦法第6條）及系爭協議書第2條約定，請求上訴人應給
15 付被上訴人各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及各自
16 附表二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利
17 率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求
18 則屬無據，不應准許。原審逾上開應准許部分，為上訴人敗
19 訴之判決，並為准、免假執行之宣告，尚有未合，上訴人上
20 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，
21 爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部
22 分，原審為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，
23 核無不當，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
24 為無理由，應駁回其上訴。

25 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，併此敘明。

28 九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。爰判決如
29 主文。

30 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
31 勞動法庭

審判長 法官 郭顏毓

法官 陳心婷

法官 陳容蓉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 18 日

書記官 林桂玉

附表一(日期：民國/幣別：新臺幣)

編號	姓名	服務年資起算日	退休日或舊制年資結清日	退休金或結清基數		平均兼任司機加給、領班加給工資差額		應補發金額	利息起算日
1	陳宗基	61年6月10日	109年11月30日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	3591元	16萬1595元	109年12月31日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	3591元		
2	曾于修	66年1月31日	109年6月6日	勞基法施行前	15.1667	退休前3個月	4986元	22萬4370元	109年7月7日
				勞基法施行後	29.8333	退休前6個月	4986元		
3	吳進榮	64年6月1日	109年1月31日	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月	3590元	16萬1550元	109年3月2日
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月	3590元		
4	李芳郎	67年1月27日	108年4月2日	勞基法施行前	13.1667	退休前3個月	3199元	14萬3955元	108年5月3日
				勞基法施行後	31.8333	退休前6個月	3199元		
5	王永坤	67年12月16日	110年7月31日	勞基法施行前	11.3333	退休前3個月	3199元	13萬4358元	110年8月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3199元		
6	黃朝棟	65年2月18日	109年7月1日	勞基法施行前	17	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
				勞基法施行後	28	結清前6個月	3590元		
7	鄭志斌	66年12月27日		勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	3590元	16萬1550元	
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	3590元		
8	李	68年12月13日		勞基法	9.3333	結清前	4266元	19萬1970元	

(續上頁)

01

	清泉	日		施行前		3個月			
				勞基法 施行後	35.6667	結清前 6個月	4266元		
9	江 枝 清	76年4月4日		勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3199元	11萬8363元	
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3199元		

02

附表二（除編號1、2外，其餘均與附表一相同）

03

編號	姓名	服務年資起算日	退休日或舊制年資結清日	退休金或結清基數		平均兼任司機加給、領班加給工資差額		應補發金額	利息起算日
1	陳宗基	61年6月10日	109年11月30日	勞基法 施行前	24.3333	退休前 3個月	3352元	15萬3320元	109年12月31日
				勞基法 施行後	20.6667	退休前 6個月	3472元		
2	曾于修	66年1月31日	109年6月6日	勞基法 施行前	15.1667	退休前 3個月	3152元	14萬7807元	109年7月7日
				勞基法 施行後	29.8333	退休前 6個月	3352元		
3	吳進榮	64年6月1日	109年1月31日	勞基法 施行前	18.3333	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	109年3月2日
				勞基法 施行後	26.6667	退休前 6個月	3590元		
4	李芳郎	67年1月27日	108年4月2日	勞基法 施行前	13.1667	退休前 3個月	3199元	14萬3955元	108年5月3日
				勞基法 施行後	31.8333	退休前 6個月	3199元		
5	王永坤	67年12月16日	110年7月31日	勞基法 施行前	11.3333	退休前 3個月	3199元	13萬4358元	110年8月31日
				勞基法 施行後	30.6667	退休前 6個月	3199元		
6	黃朝棟	65年2月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	17	結清前 3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	28	結清前 6個月	3590元		
7	鄭志斌	66年12月27日		勞基法 施行前	13.3333	結清前 3個月	3590元	16萬1550元	
				勞基法 施行後	31.6667	結清前 6個月	3590元		
8	李清泉	68年12月13日		勞基法 施行前	9.3333	結清前 3個月	4266元	19萬1970元	
				勞基法 施行後	35.6667	結清前 6個月	4266元		

(續上頁)

01

9	江 枝 清	76年4月4日		勞 基 法 施行前	0	結 清 前 3個月	3199元	11萬8363元	
				勞 基 法 施行後	37	結 清 前 6個月	3199元		