

臺灣宜蘭地方法院民事判決

114年度勞訴字第11號

原告 吳安邦
莊淨雯

前二人共同

訴訟代理人 董郁琦律師

被告 台灣自來水股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 李嘉榮

訴訟代理人 胡修齊律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告（分則逕稱其名）主張其等均受僱於被告台灣自來水股份有限公司（下稱被告公司），工作地點在址設宜蘭縣○○鄉○○○路000號即被告公司第八區管理處，且為被告所不爭執（本院卷一第116頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、又按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明原為：被告應給付吳安邦新臺幣（下同）94萬4,865元，及自108年11月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應給付莊淨雯9

01 4萬4,865元，及自109年1月2日起至清償日止，按週年利
02 率百分之5計算之利息（見本院卷一第11頁、第20頁）。
03 嗣於114年10月8日具狀變更為：被告應給付吳安邦94萬4,
04 865元，及自108年10月31日起至清償日止，按週年利率百
05 分之5計算之利息；被告應給付莊淨雯94萬4,865元，及自
06 109年1月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
07 息（見本院卷二第57頁、第58頁），經核原告所為變更僅
08 屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予
09 准許。

10 二、實體方面：

11 一、原告主張：

12 (一)原告前均受僱於被告公司，為第八區管理處員工，均屬適
13 用勞動基準法之勞工。吳安邦任職期間為71年9月9日至10
14 8年9月30日，於108年10月1日退休，莊淨雯任職期間為69
15 年1月24日至108年12月1日，於108年12月2日退休。原告
16 自被告公司退休前之平均月薪均為11萬1,060元，退休金
17 基數均為45，被告公司並於原告退休該年即108年，以函
18 文公告當年度可核發績效獎金比率為2.268676個月（下稱
19 系爭獎金）。

20 (二)系爭獎金係依被告公司工作規則第45條適用「經濟部所屬
21 事業機構經營績效獎金實施要點」（下稱系爭獎金要點）
22 所設，依系爭獎金要點第4點第6款規定，被告公司年度內
23 新進、退休、資遣、育嬰假、留資停薪或在職死亡人員，
24 須依當年度在職月數比例發給系爭獎金；及同點第2款規
25 定系爭獎金之發放標準，係以被告公司審定決算稅前盈餘
26 扣除非屬員工貢獻之收益決定，故系爭獎金的基礎來自於
27 員工貢獻的盈餘收益；且被告公司年度總盈餘之增加因素
28 為降低漏水及汰換管線、供水普及與穩定等要素，此均與
29 員工提供之勞務有關。由以上事實，可知系爭獎金與勞工
30 提供勞務直接相關，具勞務對價性之性質。

31 (三)另系爭獎金於102年經系爭獎金要點制度化後，不問被告

01 公司當年度盈餘或虧損，於102年起至112年間每年至少為
02 2個月固定發放，已形成全體員工之共同認知與勞資經
03 驗；及依系爭獎金要點第4點第1款規定，被告公司當年度
04 無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後
05 可為盈餘者，系爭獎金即依一定方式計算，最高不超過2.
06 4個月薪給總額，而實踐上被告公司亦將每年度決算稅前
07 淨利，經提報經濟部確認當年度受政策影響數額後，調整
08 為稅前盈餘，再由被告公司董事會依系爭獎金要點第4點
09 第1款所定標準核算後決定發放系爭獎金數額；且被告公
10 司每年於編列年度預算時均事先編列系爭獎金預算，並將
11 之列入被告公司之用人費用，形成雇主評量勞動成本固定
12 費用之一部，故系爭獎金已形成制度上雇主之固定成本。
13 由以上事實，可見系爭獎金具制度上之經常性之性質。

14 (四)又被告公司工作規則第45條規定被告公司依系爭獎金要點
15 發放系爭獎金，該工作規則並經公開揭示，依最高法院11
16 2年度台上字第827號判決意旨，應認已成為拘束勞雇雙方
17 勞動契約之一部，該契約內容即不得由被告公司單方更
18 改。再以前述系爭獎金具勞務對價性及制度上經常性之性
19 質，應認系爭獎金應屬勞動基準法第2條第3款之工資，故
20 計算吳安邦之退休金時，應依勞動基準法第84條之2、第5
21 5條第1項第1款、同條項第3款、101年版經濟部所屬事業
22 人員退休撫恤及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）第5、6
23 條，將系爭獎金一併列入平均工資之計算；計算莊淨雯之
24 退休金時，應依勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1
25 款、同條項第3款、108年版系爭退撫辦法第9條，將系爭
26 獎金一併列入平均工資之計算。然原告於108年間退休
27 時，未將系爭獎金列入平均工資計算，致原告受領之退休
28 金均各短少94萬4,865元。原告遂於113年7月22日以桃園
29 慈文郵局000807號存證信函催告被告應於函到後15日內補
30 發，惟未獲置理。為此，爰依上述規定提起訴訟，並聲明
31 如前述，及陳明願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則辯以：

02 (一)被告係公務員兼具勞工身分，且系爭獎金要點已明白揭示
03 核發系爭獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，非為提供員工
04 勞務給付報酬；且系爭獎金要點第4點亦分別規定須以事
05 業當年度有盈餘時，始得依系爭獎金要點規定之比例核
06 發，並非必然發放，縱被告公司因政策因素虧損之年度亦
07 發放系爭獎金，亦係因與政策目標密切相關，與個別勞工
08 之勞務提供無必然關連。再者，原告固主張系爭獎金依系
09 爭獎金要點須依在職比例發給，此係於當年度有系爭獎金
10 得發放之前提下，為平等對待每位員工所設規定，尚無從
11 認為與原告提供之勞務有關；此外，原告另主張系爭獎金
12 之發放標準，係以被告公司審定決算稅前盈餘扣除非屬員
13 工貢獻之收益決定，故績效獎金的基礎來自於員工貢獻的
14 盈餘收益等節，惟實踐上，依系爭獎金要點第4點第4款第
15 1目，僅處理土地盈餘在扣除非屬員工貢獻收益之列，故
16 尚不能據此推認其餘部分收益均來自員工貢獻，且被告公
17 司年度盈餘之產生，其來源之一為員工協助營運之結果等
18 事實，亦與系爭獎金與勞務間有無對價關係，係屬二事。
19 依上開事實，可見系爭獎金不具勞務對價性之性質。

20 (二)原告主張被告公司每年度均固定發放系爭獎金，惟過往曾
21 有未發放系爭獎金之年度，且每年發放金額均有不同，並
22 非固定，縱有發放，其發放標準亦繫乎「總盈餘」及「法
23 定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，可見系爭獎
24 金非必然發放，亦無確定標準；且原告雖主張被告公司於
25 無盈餘之年度仍發放系爭獎金，然此係被告公司當年度受
26 政策因素影響致無盈餘，基於政策及激勵員工所故，仍然
27 發放系爭獎金，益見系爭獎金之發放，關乎外在經營環
28 境、事業經營方向及經理人所為營運決策，甚或取決於外
29 部機關之審查結果，並非個人依約提供勞務付出或僅任職
30 時間經過即可必然獲取，從而，該給付即難認有勞務對價
31 性及給與經常性。

01 (三)因此，系爭獎金並非工資性質，自無庸列入原告平均工資
02 之計算。此外，縱認系爭獎金應列入平均工資之計算，因
03 108年度之系爭獎金係於次一年度即109年初始發放，依勞
04 動基準法55條第2項、同法第2條第4款規定，自無從將原
05 告於108年間退休時，尚未取得之108年度系爭獎金計入退
06 休時平均工資之計算。且縱依原告主張將108年度系爭獎
07 金列入計算，吳安邦應補發之金額為94萬4,845元、莊淨
08 雯應補發之金額為94萬4,846元，故原告之計算方式及結
09 果均不正確等語，資為抗辯。並為聲明請求駁回原告之訴
10 及陳明如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假
11 執行。

12 三、本院之判斷

13 (一)原告上述主張曾任職被告公司並已於被告公司退休等事
14 實，業有被告公司退休核定函影本（見本院卷一第125
15 頁、第131頁）、被告公司第八區管理處屆齡退休結算年
16 資事實表影本（見本院卷一第127至128頁、第133頁）、
17 被告公司第八區管理處員工退休金、撫恤金、資遣費計算
18 表影本（見本院卷一第129頁、第135頁），且為被告公司
19 所不爭執，堪信為真實，故原告此部分之主張，即屬可
20 採。

21 (二)按公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎
22 懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公
23 務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，
24 從其規定，勞動基準法第84條定有明文。查吳安邦退休前
25 為被告公司第八區管理處深溝給水廠工程師兼廠長，莊淨
26 雯退休前為被告公司第八區管理處水質課課長，均為第十
27 職等之派用人員，此有被告公司第八區管理處員工退休
28 金、撫恤金、資遣費計算表影本（見本院卷一第129頁、
29 第135頁）在卷可憑，是依經濟部所屬事業機構人員進用
30 辦法第5條第3項，原告均為公務員兼具勞工身分，此節亦
31 為兩造所不爭執，故有關原告退休之事項，即應依前述規

01 定適用系爭退撫辦法。

02 (三)次按，吳安邦依101年版系爭退撫條例第6條、莊淨雯依10
03 8年版系爭退撫條例第9條規定，有關退休金給與基準如
04 下：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工
05 廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在十五年以內之
06 工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年
07 資，在勞基法施行前者，每滿一年給與半個基數，最高給
08 與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施
09 行後者，每滿一年給與一個基數，其剩餘年資未滿半年
10 者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞基法施行
11 前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五個基數為
12 限；本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工
13 資。又平均工資依勞動基準法有關規定辦理，系爭退撫辦
14 法第3條亦定有明文。原告起訴主張系爭獎金應列入退休
15 時之平均工資計算，故被告應給付退休金差額等節，其主
16 張有無理由，揆諸前述規定，即應視系爭獎金依勞動基準
17 法是否屬工資之範疇，進而判斷是否計入系爭退撫辦法所
18 定基數，以認定被告公司有無短付退休金而應給付差額之
19 情事。是本件首應審酌者厥為：系爭獎金是否屬勞動基準
20 法所定工資範疇？分述如下：

21 1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
22 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
23 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞
24 基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報
25 酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，
26 及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
27 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會
28 之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法
29 院111年度台上字第698號判決意旨參照）。次按勞基法
30 第2條第3款規定之工資，應視是否屬勞工因提供勞務而
31 由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價

01 性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工
02 資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標
03 準（最高法院106年度台上字第1215號判決意旨參
04 照）。系爭獎金是否屬於工資範疇，首應依一般社會交
05 易之健全觀念，判斷系爭獎金是否為勞工提供勞務所得
06 取得之對價，倘單以此「勞務對價性」之判斷有所不明
07 時，再視系爭獎金有無於固定常態工作中可取得，是否
08 具「經常性給與」性質，作為輔助判斷標準。

09 2. 系爭獎金不具勞務對價性：

10 (1) 按倘雇主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性
11 質，即非為勞工之工作給付之對價（最高法院109年
12 度台上字第3191號判決意旨參照）。依被告公司工作
13 規則第45條規定，員工經營績效獎金之核發依系爭獎
14 金要點及被告公司核發經營績效獎金應行注意事項規
15 定發給（本院卷一第340頁），此有被告公司工作規
16 則在卷可參，亦為兩造所不爭執，堪認系爭獎金之發
17 放依據即為系爭獎金要點。又依系爭獎金要點第1點
18 規定「本部為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人
19 員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂
20 定本實施要點。」（本院卷一第33頁），已清楚揭示
21 系爭獎金之設計目的初係為勉勵所屬人員而設。另觀
22 諸系爭獎金之發放條件，依系爭獎金要點第4點第1款
23 前段規定，於被告公司並無盈餘時，即不發給系爭獎
24 金，如無盈餘或虧損係受政策因素影響，仍發給系爭
25 獎金（本院卷一第33頁），可見系爭獎金之發放與
26 否，係著重於被告公司當年度之營運狀況，及該營運
27 狀況與外在政策因素之關連情況而定，則此能否謂系
28 爭獎金係勞工服勞務之對價，已屬有疑。

29 (2) 再觀察系爭獎金要點第4點第1款後段關於系爭獎金數
30 額之標準（本院卷一第33頁），係以1.2個月為基
31 準，倘被告公司之「總盈餘」未達「法定稅前盈餘加

01 減政策因素影響金額」者，則自基準1.2個月依所定
02 級距調降，反之倘被告公司之「總盈餘」超過「法定
03 稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，則自基準1.2
04 個月依所定級距調升，最高不超過2.4個月；又上述
05 系爭獎金發放數額之決定程序，依系爭獎金要點第4
06 點第5款規定，係於被告公司年度結束後，將影響決
07 算盈餘之政策因素項目經提報經濟部審議，再由被告
08 公司核算其影響金額並計算獎金總額後，由被告公司
09 董事會核定最終數額。由上可知，系爭獎金發放之數
10 額及其決定程序，亦均僅與被告公司當年度之營運狀
11 況及外在政策因素之影響相關，並非評價個別勞工於
12 該年度所服勞務之性質、種類或勞務品質良窳後，以
13 其所提供之勞務成果決定系爭獎金之發放，故綜前所
14 述，系爭獎金應較似被告公司基於激勵勞工之單方目
15 的所為給付，非屬勞工提供勞務之對價。

16 (3)原告雖主張依系爭獎金要點第4點第6款規定（本院卷
17 一第34頁），被告公司新進、退休、資遣、育嬰假、
18 留資停薪或在職死亡人員，須依當年度在職月數比例
19 發給系爭獎金，可見系爭獎金與勞工提供之勞務給付
20 相關等語。惟查，系爭獎金之發放計算方式，並非繫
21 於勞工一己勞務之付出，尚需由經濟部視所屬各事業
22 當年度有無盈餘或虧損後核定系爭獎金，而與個別員
23 工之勞務提供並無必然關聯，已如前述，故該依在職
24 比例發給之規定，應在避免特定年度在職期間較短之
25 勞工，與全年在勤之勞工獲得同樣數額之系爭獎金，
26 此將肇致被告公司內之不公，是為謀求勞工間之公平
27 所設，而非評價個別勞工於該年度之勞動成果，且類
28 此之規定，亦係其他一般民間公司於發放勞動基準法
29 第29條所定之獎金、紅利時所常見，尚不足僅憑於
30 此，即改變前述無勞務對價性之認定。故原告此部分
31 之主張，非屬有據。

01 (4)原告另主張系爭獎金之計算過程，已將非來自於員工
02 貢獻之盈餘收益減除，故納入系爭獎金之計算之基
03 數，均來自於員工之貢獻，乃屬員工提供勞務之對價
04 等語。惟企業本係透過人力、物力、資本、技術及設
05 備等要素之結合，綜合統籌營運，藉以謀求利益，則
06 能否單純將非來自於員工貢獻之盈餘予以切分，進而
07 推認所餘部分之盈餘均屬員工提供勞務之對價，即屬
08 有疑，此觀被告公司近年提報影響決算盈餘政策因素
09 與預算編列政策因素項目對照表（本院卷二第89頁、
10 第107頁、第138頁），其「決算內非屬員工貢獻之盈
11 餘」及「年度預算盈餘內之非屬員工貢獻盈餘」均為
12 「0」，亦可徵被告公司於系爭獎金計算之實踐上，
13 未必有減除非來自於員工貢獻之盈餘收益之情形。況
14 被告公司為大型國營企業，內部有大量屬公務員身分
15 者、勞工身分者、公務員兼具勞工身分者甚或不屬於
16 以上身分之成員，共同參與營運，則亦顯不可能將特
17 定年度之收益扣除非來自於員工貢獻之盈餘收益所餘
18 之部分，均認為係來自勞工之勞務給付，進而認系爭
19 獎金為特定勞工服勞務之對價。從而，該減除之規
20 定，應單純僅係被告公司考量公司特性及政策因素，
21 所為系爭獎金計算方法之一部，未能僅基於此，即變
22 更前述無勞務對價性之認定，故原告此部分之主張，
23 亦非有據。

24 (5)因此，系爭獎金應不具勞務對價性，與勞動基準法第
25 2條第3款前段之定義不符，惟揆前所述，仍應再視給
26 付經常性此一輔助判準，判斷系爭獎金是否屬於勞動
27 基準法之工資範疇。

28 3.系爭獎金不具給付經常性

29 (1)按雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對
30 勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動
31 契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞

01 動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提
02 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），
03 即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
04 勞動基準法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於
05 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及
06 提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與
07 既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
08 給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形
09 未盡相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性
10 給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法
11 院100年度台上字第801號判決意旨參照）。另按同法
12 第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終
13 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、
14 公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發
15 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非
16 經常性支出之勞動成本，自非屬工資（最高法院110
17 年度台上字第2035號民事判決）。是系爭獎金是否具
18 有經常性，而得認屬工資之範疇，自應求諸系爭獎金
19 是否係勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對
20 價？是否必然發放？是否具有確定標準？是否為雇主
21 經常性支出之勞動成本？等要素，資以判斷。

22 (2)稽諸系爭獎金要點第4點第1款（本院卷一第33頁），
23 系爭獎金係以被告公司當年度有盈餘，或雖無盈餘或
24 虧損，惟經提報經濟部扣除政策影響因素後可為盈餘
25 時，始發放系爭獎金，且系爭獎金之數額應視「總盈
26 餘」及「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之數
27 額以為決定，前已述及。則可見系爭獎金於制度上不
28 但並非必然發放，縱有發放，其數額亦受上揭公司盈
29 利狀況、該年度政策因素之影響、外部機關之決定等
30 外在條件影響，是難認有確定之數額標準，且非員工
31 繼續服勞務，於一般情況下即可在相當期間內所獲得

01 之給付，揆諸前述，尚難認系爭獎金具有給付經常性
02 之性質。

03 (3)原告雖主張系爭獎金於102年經系爭獎金要點制度化
04 後，不問被告公司當年度盈餘或虧損，於102年起至1
05 12年間每年至少為2個月固定發放，且已形成全體員
06 工之共同認知與勞資經驗等語，惟依前述系爭獎金要
07 點第4點規定，被告公司縱使虧損，經除去政策因素
08 後可為盈餘者，仍得發放系爭獎金。是被告公司於10
09 2年始均發放系爭獎金之事實，僅能推認被告公司自1
10 02年始每年皆屬盈餘或除去政策因素後可為盈餘等
11 情，尚不能僅因被告公司近幾年均有達成盈餘或可為
12 盈餘目標，逕反推為被告公司不問盈餘或虧損均固定
13 發放固定數額之系爭獎金。此外，依經濟部國營事業
14 司114年5月19日經國綜字第11421226910號函附經濟
15 部所屬事業91年至112年度績效獎金月數表（本院卷
16 一第323頁），被告公司自91年始發放之系爭獎金數
17 額均非固定，於93年甚至因僅發放0.1個月，益證被
18 告公司制度上應無固定發放一定數額等情。因此，原
19 告此部分之主張，尚非有據。

20 (4)原告另主張被告公司每年於編列年度預算時均事先編
21 列系爭獎金預算，並將之列入被告公司之用人費用，
22 故系爭獎金已形成制度上雇主之固定成本等語。然依
23 前開經濟部國營事業司函文說明五所示（本院卷一第
24 308頁），被告公司之預算編列，係依系爭獎金要
25 點，先由被告公司衡酌經營狀況、用人費負擔情形及
26 盈餘，在用人費用限額內先行編列系爭獎金1.2月，
27 俟年度結束，再將核算系爭獎金後逾1.2月部分併決
28 算辦理。此係因被告公司為國營事業之性質，其支出
29 費用及預算均應受國家監督所致，不能逕反推被告公
30 司已將系爭獎金列為固定成本，且依上述說明，於特
31 定年度系爭獎金預算逾1.2月部分，仍須依核算所得

01 金額，浮動併決算辦理，益徵被告公司並無將固定數
02 額之系爭獎金列入每年度固定用人成本之列。從而，
03 原告本部分之主張，難認有據。

04 (5)因此，系爭獎金並無給付經常性之性質，與勞動基準
05 法第2條第3款後段之定義不符。

06 4.綜上所述，系爭獎金並無「勞務對價性」及「給付經常
07 性」之性質，非屬勞動基準法第2條第3款所定工資範
08 疇。至原告復主張被告公司工作規則第45條規定既明定
09 被告公司應依系爭獎金要點發放系爭獎金，且該工作規
10 則經公開揭示，應認已成為拘束勞雇雙方勞動契約之一
11 部，是依最高法院112年度台上字第827號判決意旨，應
12 認已成為拘束勞雇雙方勞動契約之一部等語，惟細譯該
13 判決內容，可知該判決之當事人、原因事實及請求聲明
14 不但均與本件不同，且該判決僅指明經工作規則制度化
15 之給付可能構成勞動契約之一部，進而廢棄原審否准勞
16 工請求該等給付之判決，此與本件系爭獎金是否屬勞動
17 基準法工資範疇之爭議，係屬二事，故原告執此作為認
18 定系爭獎金性質之依據，應有誤會，而無礙上述系爭獎
19 金非屬工資之認定。

20 (四)則原告主張被告公司應將系爭獎金列入工資，併依勞動基
21 準法第84條之2、第55條第1項第1款、同條項第3款、系爭
22 退撫辦法等規定，將之計入平均工資以計算退休金，即乏
23 所據。準此，本件關於原告請求被告給付退休金差額各94
24 萬4,865元及其遲延利息等數額上有無理由等節，本院即
25 無再予審酌之必要，附此敘明。

26 四、綜上所述，原告依勞動基準法第84條之2、第55條第1項第
27 1款、同條項第3款、系爭退撫辦法等規定，請求被告給付
28 原告各94萬4,865元及其遲延利息，為無理由，不應准
29 許。又原告之訴，既經駁回，其假執行之聲請亦失其依
30 據，應併予駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件

01 判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1
03 項。

04 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

05 勞動法庭 法官 蔡仁昭

06 正本係照原本作成。

07 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。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

10 書記官 高雪琴