

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第26號

上訴人 大亞電線電纜股份有限公司

法定代理人 沈尚弘

訴訟代理人 蘇文斌律師

許婉慧律師

鄭方穎律師

郭子誠律師

被上訴人 林明澤

訴訟代理人 王正宏律師

楊雨錚律師

郭俐文律師

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109年7月31日臺灣臺南地方法院第一審判決(109年度勞訴字第9號)，提起上訴，被上訴人並為一部訴之變更，本院於110年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應提撥勞工退休金新臺幣壹拾肆萬柒仟肆佰肆拾元，至被上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被上訴人其餘變更之訴駁回。

第二審（含變更之訴）訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內

01 具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾
02 先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為
03 統一解決紛爭者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號裁
04 判參照）。次按原告將原訴變更時，如有以訴之變更合法為
05 條件，撤回原訴之意思，而其訴之變更不合法者，除駁回新
06 訴外，固應仍就原訴予以裁判。若其訴之變更合法，而其原
07 訴可認為已撤回，因而終結者，自應專就新訴裁判（最高法
08 院29年上字第1771號裁判、94年度台上字第1256號裁判參
09 照）。

10 二、本件被上訴人在原審請求上訴人應給付其舊制退休金差額新
11 臺幣（下同）2,157,701元，及新制退休金差額147,440元本
12 息，惟就被上訴人依新制退休金差額部分，雖其已退休，但
13 尚未屆滿60歲，無法直接領取其在勞工保險局（下稱勞保
14 局）之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶）內之退休金，
15 乃變更請求上訴人應將該新制退休金差額147,440元，及自
16 民國（下同）一〇九年二月十三日起至清償日止，按年息百
17 分之五計算之利息，提撥至其在勞保局之勞退個人專戶，經
18 核與被上訴人請求之基礎事實，均係因被上訴人於108年6月
19 9日退休時，上訴人短付退休金差額所衍生之爭執，故此變
20 更之新訴仍可援用原訴之訴訟資料及證據，依訴訟經濟原
21 則，自宜准其利用同一訴訟程序審理，藉以一次解決本件紛
22 爭，依前揭說明，應予准許。則其原起訴請求部分應認已撤
23 回而終結，本院應僅就變更之訴而為裁判，合先說明。

24 貳、實體方面：

25 一、被上訴人主張：

26 (一)其自82年9月9日起任職於上訴人大亞電線電纜股份有限公司
27 （下稱上訴人公司），嗣兩造於105年4月8日簽立派駐國外
28 關係企業人員合約書（下稱系爭合約），約定其自105年5月
29 1日起受上訴人公司派駐至大陸（昆山）地區子公司即恒亞
30 電工有限公司（下稱恒亞公司），擔任廠長一職，依系爭合
31 約第5條約定，其派駐大陸地區期間之薪水待遇，除國內薪

資49,611元外，尚含有大陸薪資人民幣12,560元（退休前此人民幣待遇略經調整）。雖系爭合約第1條約定其派駐大陸之期間，係從105年5月1日起至108年4月30日止，惟其實際至108年4月30日期滿後，仍依照上訴人公司之要求，繼續派駐大陸，並工作至同年6月9日退休（其派駐大陸工作期間，因工作年資已逾25年，原於同年5月8日向上訴人公司申請退休，經上訴人公司核准後，其即在大陸地區工作至同年6月9日退休），始返回臺灣。故其退休前6個月之薪資（即指自107年12月10日起至108年6月9日止期間之薪資），依系爭合約第5條約定，應合併其此期間所實際受領之國內、外薪資，以計算平均薪資，始為適當。其任職期間雖歷經新、舊勞工退休金制度之轉換，而於97年9月11日始選擇適用勞工退休金新制，惟兩造不爭執其依勞動基準法（下稱勞基法）計算舊制退休金基數為30個基數，則上訴人針對舊制勞工退休金之部分，理應用其退休前6個月之國內、外薪資之計算平均薪資，再乘以30基數。

(二)詎被上訴人退休後，上訴人公司竟將其派駐於恒亞公司期間所領之海外薪資（指大陸薪資）排除於其平均薪資之外，僅以國內之薪資作為退休金之計算基礎，而給付其舊制退休金1,515,576元，與其實際所應受領舊制退休金金額顯有落差；針對新制勞工退休金部分，上訴人亦漏未將被上訴人自105年5月1日起至108年6月9日期間所領之國外薪資，提撥6%至其在勞保局勞退個人專戶。茲就新、舊制退休金之差額，計算如下：

1. 其派駐於大陸期間近一年之平均月薪為人民幣15,638元，為方便計算，以其在大陸期間平均月薪為人民幣15,600元，日薪即為人民幣520元。
2. 針對舊制退休金之部分，上訴人公司僅以其退休前6個月之國內薪資作為退休金計算基礎，漏未將其退休前6個月之大陸薪資計入，上訴人短少給付其舊制退休金之差額為人民幣470,600元，其自得請求上訴人給付。

01 3. 針對勞退新制部分，其派駐大陸地區期間所領取人民幣薪資
02 給付金額變動情形，如附表所示，上訴人漏未提撥至其勞保
03 局之勞退專戶內之人民幣差額32,157元（計算式如附表），
04 其自得依法請求上訴人提撥給付。

05 4. 依上，以其退休之日即108年6月9日之匯率換算新臺幣（因1
06 08年6月9日為星期日無牌告匯率，故以臺灣銀行翌日之公告
07 匯率即4.585為準），本件請求之金額，依上開公告匯率換
08 算為新臺幣合計為2,305,141元（而其中勞工退休金147,440
09 元，應提撥至被上訴人在勞保局之勞退個人專戶）。爰依勞
10 基法第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規
11 定，提起本訴，請求（即未變更聲明前）判決：1. 上訴人應
12 給付其2,305,141元，及自108年7月8日起至清償日止，按年
13 息百分之5計算之利息。

14 (三)原審為其勝訴部分之判決，尚無不合；爰（變更聲明後）答
15 辯聲明：1. 上訴駁回。2. 上訴人應提撥勞工退休金147,440
16 元，及自109年2月13日起至清償日止，按年息百分之5計算
17 之利息，至其在勞退個人專戶。

18 二、上訴人抗辯以：

19 上訴人固就被上訴人所主張退休金短少給付人民幣470,600
20 元、短少提撥退休金金額為人民幣32,157元及依前揭公告匯
21 率計算之金額等情，表示無意見，惟查：

22 (一)被上訴人受領之人民幣並非薪資：

23 1. 被上訴人所提出於108年5月14日在大陸恒亞公司擔任廠長之
24 薪資證明（見原審卷第51頁），該人民幣部分僅為恒亞公司
25 內部文件，然上訴人公司與恒亞公司並非同一法人，該文件
26 自不得拘束上訴人公司。

27 2. 如認被上訴人實際上仍由上訴人公司僱用，則依上訴人公司
28 之規定，給付之薪資僅有新臺幣部分，人民幣部分係因員工
29 派駐海外因應當地生活、租屋、交通等花費，而另行給予之
30 津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與，實際上與
31 勞工是否提供勞務並無關聯，應不得計算為薪資。

01 (二)縱認被上訴人所受領人民幣部分為薪資，惟該部分薪資亦係
02 由恒亞公司所支付，非由上訴人公司所發給。借調之員工本
03 質上即與恒亞公司成立僱傭關係，被上訴人擔任恒亞電工之
04 員工後，與上訴人間僱傭契約即為終止。上訴人公司為使員
05 工仍保有國內保險年資，才持續以被上訴人原薪資為被上訴
06 人投保，被上訴人所領取新臺幣薪資部分，亦係由恒亞公司
07 所支付，轉由上訴人公司代發，如認被上訴人所受領新臺幣
08 及人民幣部分給付均屬薪資，被上訴人亦應向恒亞公司請求
09 給付，而非上訴人公司。

10 (三)自系爭合約第6條第9款約定，派駐人員欲辦理退休時須於退
11 休日前6個月調回母公司任職，其退休辦法依勞基法規定辦
12 理(以國內薪資為據)，可知上訴人公司為避免相同職等、工
13 作性質之員工有差別待遇，對於駐外員工如欲退休，應於退
14 休前6個月回母公司任職，顯見駐外增領部分屬駐外津貼而
15 非經常性給與，亦為被上訴人明知且同意。況約定需在其退
16 休日前6個月調回母公司任職，上訴人並無拒絕被上訴人退
17 休；該約定並未有失公平，亦無違反誠信原則之虞，衡諸契
18 約自由、私法自治原則精神，應予尊重，否則將壓縮雇主選
19 派即將退休人員前往海外之意願，誠非企業自治原則之宗
20 旨，法院自應尊重上開約定；被上訴人未依約回母公司任職
21 即申請退休，難認符合前揭契約退休條件，上訴人逕以國內
22 薪資作為計算平均工資之基準，並無不合。

23 (四)被上訴人於97年將勞保轉為新制，除由上訴人提撥6%外，被
24 上訴人亦應自提3%，並於102年6月1日增加自提至6%，被上
25 訴人自知其平均薪資僅國內薪資，派駐海外所領津貼，非屬
26 薪資。

27 (五)被上訴人固以工作規則將駐外補助費與薪資分項論列，乃謂
28 最高法院106年度台上字第1215號等判決與本件事實並非相
29 同，惟判斷是否屬於工資，本不以其給付之名目為準據，被
30 上訴人主張駐外期間按月固定發放之給付應屬薪資，惟上開
31 最高法院判決乃就不同之具體個案所為認定，不具通案拘束

力。

(六)依上，爰上訴聲明：1. 原判決不利於上訴人部分廢棄；2. 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。3. 變更之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（本院卷第340頁）：

(一)被上訴人自82年9月9日起任職於上訴人公司，嗣兩造於105年4月8日簽立系爭合約，被上訴人自105年5月1日派駐大陸地區之子公司即恒亞公司，迄108年6月9日退休。

(二)系爭合約約定：「立合約書人林明澤。甲方(上訴人公司)僱用乙方(被上訴人)至國外關係企業服務，經雙方同意訂立本合約書，共同遵守約定條款如下：第一條：派駐期限自西元2016年（即民國105年）5月1日起至2019年4月30日止，合約期滿，如經雙方同意得繼續訂立新約。第二條：派駐地點：（昆山）恒亞公司」（見原審卷第37頁）。

(三)兩造對於被上訴人依勞基法之舊制退休金基數為30基數，不爭執。

(四)兩造就被上訴人計算退休金短少給付金額為人民幣470,600元、短少提撥退休金金額為人民幣32,157元（如附表所示），以前揭公告匯率計算請求金額為新臺幣2,305,141元，金額部分不爭執。

(五)如上訴人應提撥退休金至被上訴人勞退專戶內，金額應為147,440元。

四、兩造爭執之事項：

(一)被上訴人在大陸工作，所受領人民幣部分是否為薪資？

(二)若為薪資，被上訴人請求上訴人給付短少之退休金2,157,701元（舊制），並提撥短少之退休金147,440元至被上訴人勞退專戶（新制），依法是否有據？

五、得心證之理由：

(一)依前揭兩造不爭執之事實(一)、(二)所示，系爭合約第1、2條之約定，被上訴人顯係受「上訴人公司」僱用至少3年，而長期派駐大陸（昆山）地區恒亞公司，期間自105年5月1日起

01 至108年4月30日止，嗣又展延至同年6月9日退休。上訴人雖
02 辯稱：被上訴人於受派駐大陸地區恒亞公司時，兩造間僱傭
03 關係即已終止，被上訴人薪資係由恒亞公司支付，自不得再
04 對上訴人公司請求給付退休金，然為使員工仍得保有國內保
05 險年資，故形式上持續投保勞、健保，對被上訴人並無指揮
06 監督之權云云；惟查被上訴人係依兩造之系爭合約約定履
07 行，於約定期間被派駐至大陸（昆山）地區恒亞公司（此為
08 其子公司）任職廠長服務，被上訴人與恒亞公司間本無任何
09 契約關係，亦非可因恒亞公司向上訴人公司請求借調被上訴
10 人，被上訴人即可得自行前往，此尚須經上訴人許可外派大
11 陸地區，並經兩造間成立系爭合約為據，始可成行。上訴人
12 前揭抗辯，並非有據。

13 (二)被上訴人所受領人民幣給付部分，性質為薪資：

- 14 1. 按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
15 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
16 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
17 定有明文。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以
18 領得之給付即屬之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制
19 度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金（最高
20 法院87年度台上字第2754號、91年度台上字第897號裁判參
21 照）。另所謂經常性給付，只要在一一般情形下經常可以領得
22 之給付即屬之，倘係按月支領，從無間斷，且每個勞工每個
23 時期、或每個月均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津
24 貼）實質上即指「屬於勞工因其勞動所得之經常性對價」，
25 仍應納入計算平均工資。上訴人抗辯：從管理學之角度而
26 言，企業外派員工之主要目的係培養員工能力，雇主之所以
27 願意付出額外外派津貼支應外派人員海外生活所需，並非因
28 為外派人員之績效、產能較派駐地本地員工優秀，以至於雇
29 主願意以更高報酬換取該外派員工之勞動力，而是雇主基於
30 其企業經營之規劃，為培育人才、儲備人力以因應未來所需
31 之目的所做長期投資，而外派津貼性質上是對於外派員工住

01 宿、交通之補貼及離鄉背井之補償，屬勉勵、恩惠性質之給
02 予云云，而由被上訴人工作年資已近退休，上訴人係以待遇
03 薪資長期派駐大陸，且按月支領，並非短期出差性質勉勵、
04 恩惠性質之給與，上訴人上開辯解，尚屬誤會；且上訴人因
05 公司自身經營之理念及規劃培育人才，尚非可據為減少勞工
06 因勞動所得報酬暨經常性給付之論據；況上訴人原係以給予
07 待遇之名，長期派駐被上訴人在大陸工作至其退休，顯非其
08 培育人才、儲備人力性質。

- 09 2. 至勞基法施行細則第10條固就勞基法第2條第3款所稱之其他
10 任何名義之經常性給與，定義為「下列各款以外之給與」，
11 即一.紅利。二.獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
12 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他
13 『非經常性獎金』。三.春節、端午節、中秋節給與之節
14 金。四.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五.勞工直
15 接受自顧客之服務費。六.婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰
16 問金或奠儀等。七.職業災害補償費。八.勞工保險及雇主以
17 勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九.差旅費、
18 差旅津貼及交際費。十.工作服、作業用品及其代金。十一.
19 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。又
20 「依勞基法第2條第3款工資之定義，於認定何項給付內容屬
21 於工資，係以是否具有「勞工因提供勞務所得之報酬即勞務
22 對價」及「經常性之給與」之性質而定，故於判斷給付是否
23 為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念
24 決定之，至於其給付名稱如何，在非所問（最高法院92年度
25 台上字第2108號判決參照）；本質上非「勞務之對價」及
26 「經常性之給與」，顯屬勉勵、恩惠性質之給予，而排除在
27 前述「經常性給與」之列。另「凡不屬勞基法施行細則第10
28 條各款所列之金額，均屬經常性給與。是上訴人核發被上訴
29 人之駐港津貼雖名為津貼，然其性質實係上訴人要求員工遠
30 離家鄉至國外地區服務之對價，且被上訴人奉上訴人之命派
31 駐國外長達十餘年之期間，均按月支領該項津貼，從無例

01 外，該津貼自屬經常性給與，自為勞基法第二條第三款規定
02 之工資，並於被上訴人退休時，應計入平均工資以核算其退
03 休金。」（最高法院92年度台上字第1463號判決參照）。可
04 見上揭11款規定之給付，包含第九項差旅費、差旅津貼等；
05 而本件長期派駐大陸地區任職長達3年以上所得待遇，按月
06 給付，從無例外，核非上開紅利、節慶補助、及差旅費性質
07 之偶然性質，此自非屬勉勵、恩惠性質之給予。

08 3. 又就勞基法就所稱臨時性、短期性工作定義為：一. 臨時性
09 工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月
10 以內者。二. 短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼
11 續性工作；此觀勞基法施行細則第6條第1、2項自明；可見
12 臨時性、短期性工作，多指非繼續性工作或工作期間預期在
13 6個月內完成者，顯與本件工作期間長達3年以上之性質有
14 別。上訴人辯稱：被上訴人派駐時間3年餘，年資滿25年提
15 出退休申請，派駐年資比例並不算長云云，尚與前揭勞基法
16 所稱臨時性、短期性工作之意義有別，而被上訴人之派駐大
17 陸地區為廠長，非短期性質出差，長期外地謀生，且身為廠
18 長，攸關公司成敗，辛苦有餘，上訴人前揭所辯，並不足採
19 為有利上訴人之認定。

20 4. 再依兩造間系爭合約第5條之約定，載有「待遇：台灣領取
21 新台幣肆萬玖仟陸佰壹拾壹元整及昆山廠領取人民幣壹萬貳
22 仟伍佰陸拾元整(稅前)」；已將新台幣與人民幣之給付並列
23 於「待遇」之欄位，顯然雙方當事人簽約時之真意，無論新
24 台幣或人民幣之給付，均屬固定按月由雇主即上訴人直接發
25 放之薪資；此與上訴人援引最高法院106年度台上字第1215
26 號判決中之事件，雇主所制訂之「駐外人員待遇支給標準」
27 將「駐外補助費」與薪資分項論列，並明揭各自給付之條
28 件、數額，且在給付科目上將該等給付以「補助費」為名，
29 而與工作規則中明定屬「薪資」之給付名目，作明顯區別，
30 且補助費之發放與否，涉及員工有無結婚、有無生育子女及
31 是否攜眷屬赴任（該事件尚經董事長核給功績贈與金98萬餘

元)等情,已列出非勞務給付相關之因素等,本件無從比附援引。因此,依系爭合約約定,兩造既言明被上訴人任職廠長之待遇,包含新臺幣與人民幣之計算,則被上訴人依上訴人指示派駐大陸地區期間(長達3年以上),既無明示補助性質之恩惠性給付,又非屬短期、偶然之性質,其所受領「待遇」之給付,衡情應屬於上訴人所給付勞動對價之經常性對價,而為工資,自應列入被上訴人之月平均工資以計算退休金為妥。是被上訴人主張其每月所領取人民幣部分給付,為其薪資內容之一部等情,洵屬有據。

5. 另系爭合約第6條第9項雖載有:「退休:1. 派駐國外人員不得於當地公司辦理退休;2. 派駐人員欲辦理退休時需於退休日前6個月調回母公司任職,其退休辦法依勞基法規定辦理(以國內薪津為準)」,惟前揭有關被上訴人之退休方式及退休金應依國內薪資為計算基礎之約定,已違反勞基法關於工資認定之強行規定(勞工因工作而獲得之報酬),依民法第71條規定,應屬無效。且有關禁止派駐國外人員於當地退休,並應於退休前6個月內調回國內任職之約定,該6個月期間,核與勞基法第2條第4款據以計算之平均工資之基準相符,顯然該約定條款,係為避免駐外人員臨退休時將駐外津貼,併入退休金計算工資之脫法行為。而「系爭合約書該條款內容既係脫法行為,且違反誠信原則應認係屬無效,自不得因被上訴人承諾簽署,而變為有效」(最高法院92年度台上字第1463號判決參照)。被上訴人應受系爭合約之前揭條款約定內容拘束,且上訴人係基於保障勞工退休生活、維護勞雇和諧之立場,仍願意優於法令,給與被上訴人在台灣之薪資並繼續計算年資,至上訴人辯稱:被上訴人受領自恒亞公司之人民幣,為公平起見,不能納入退休金之計算云云,自非可採為有利上訴人之論據。

(三)按勞工有工作15年以上年滿55歲之情形者,得自請退休。勞工退休金之給與標準如左:一、按其工作年資,每滿1年給與兩個基數。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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計；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53條第1款、第55條第1項、第2項分別定有明文。查本件被上訴人主張：其派駐大陸地區期間所領取人民幣給付部分，屬於工資，上訴人尚應給付其舊制退休金差額人民幣470,600元（換算新臺幣為2,157,701元）乙情，為兩造不爭執，而上揭被上訴人所領取人民幣給付部分，業經本院認定為工資，如上所述，則被上訴人依法請求上訴人給付此部分舊制退休金差額，於法洵屬有據。

(四)又按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退（個人）專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；亦為勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。而依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判參照）。查：

1. 勞退條例係於94年7月1日施行，被上訴人於97年9月11日即選擇適用勞退條例，則被上訴人之雇主即上訴人自97年9月11日起，即有各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」，按月為上訴人提繳退休準備金之義務。本件被上訴人主張其自105年5月1日起派駐大陸地區後，上訴人未將其所受領人民幣部分給付計入薪資，並未按月提撥6%至被上訴人之退休金專戶，總計少提撥人民幣32,157元乙情，據上訴人

01 表示對於金額不爭執；而上開被上訴人所領取人民幣給付部
02 分，業經本院認定為工資，就上訴人低報被上訴人之薪資，
03 而未依被上訴人前揭實領薪資依勞退條例第14條第1項所定
04 提繳率，為被上訴人應按月提繳退休金，差額合計人民幣3
05 2,157元（即 $32,157 \times 4.585 \div 147,440$ ，元以下4捨5入，換算
06 新臺幣為147,440元），既為兩造不爭執之事實，揆諸上開
07 說明，上訴人自得依勞退條例第31條第1項規定，請求被上
08 訴人將未足額提繳之前揭金額繳納至其退休金個人專戶。又
09 上訴人未足額提繳退休金，造成被上訴人個人退休金專戶內
10 之本金及累積收益短少，致使被上訴人之財產減少，足認已
11 使被上訴人受有損害。因被上訴人係於57年6月14日出生，
12 尚未年滿60歲，有其年籍資料在卷（見原審卷第177頁），
13 未符合前揭勞退條例第24條規定得請領退休金之要件，則被
14 上訴人據此請求上訴人應提繳上開退休準備金即新臺幣147,
15 440元至其在勞保局之勞退個人專戶，亦於法有據。

16 (五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
17 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
18 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
19 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
20 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
21 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
22 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
23 利率為5%；民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第
24 203條分別定有明文。上訴人應給付之舊制退休金差額2,15
25 7,701元，依勞基法第55條第3項規定，應於被上訴人退休之
26 日起30日內（即108年7月8日以前）給付，是被上訴人自得
27 自上訴人上開應給付日之翌日（即同年月9日）起，請求按
28 法定利率年息5%計算之遲延利息；至於新制退休金差額賠償
29 部分，屬無確定期限之金錢給付債務，依上揭說明，上訴人
30 公司應自受催告即自起訴狀繕本送達翌日即109年2月13日起
31 負遲延責任，並計算法定遲延利息，有原審之送達證書在卷

01 可稽（見原審勞訴卷第119頁）。從而，被上訴人依勞基法
02 第55條規定，請求上訴人給付其2,157,701元，及自108年7
03 月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例
04 第31條，請求上訴人提繳147,440元至被上訴人勞保局之勞
05 退個人專戶，洵屬有據。至逾此即有關147,440元部分請求
06 自109年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利
07 息，因依勞退條例規定，應提繳之金額，僅係屬於勞工個人
08 之退休金專戶，作為勞工退休基金，惟勞工尚須符合法律得
09 請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金，本件被上訴
10 人請領退休金之條件尚未成就，已為其所不爭執並自認，無
11 權請求應為給付退休金，且該應提撥之退休金差額，應由勞
12 保局為給付，尚難認係上訴人受有給付遲延之損失，從而，
13 被上訴人就此部分並無請求權，應予駁回。

14 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條之規定，請求上訴人給
15 付其2,157,701元，及自108年7月9日起至清償日止，按年息
16 5%計算之利息；從而原審為上訴人敗訴之判決，並就該部分
17 依勞動事件法第44條第1、2項之規定，為雇主敗訴之判決
18 時，優先適用依職權宣告假執行（至原審命上訴人預供擔保
19 免假執行之金額部分，因被上訴人已為前揭訴之變更，則此
20 部分應更正為上訴人以2,157,701元為被上訴人預供擔保，
21 即得免為假執行），經核並無不合；上訴論旨指摘原判決此
22 部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被
23 上訴人在本院為訴之變更，請求依勞退條例第31條規定，提
24 繳147,440元至被上訴人在勞保局之勞退個人專戶，洵屬正
25 當，應予准許。至被上訴人有關提繳147,440元金額部分自1
26 09年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利
27 息，並非有據，應予駁回。

28 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本
29 判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。至被上
30 訴人請求前揭提繳147,440元金額部分既屬有據，而其餘相
31 關法定遲延利息部分之訴訟費用原不計入負擔，自毋庸再命

被上訴人負擔，合併說明。

八、據上論結，本件上訴為無理由、被上訴人變更之訴為一部分有理由、一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

中華民國 110 年 12 月 9 日

勞動法庭 審判長法官 張世展

法官 黃佩韻

法官 莊俊華

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中華民國 110 年 12 月 9 日

書記官 劉素玲

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

- 01 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
02 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

03

附表：新制部分上訴人未足額提繳之退休金金額（人民幣）			
時間	底薪	未足額提繳之退休金金額	計算式（元以下四捨五入）
105年5月至106年6月（14個月）	13,010元	10,928	$13,010\text{元} \times 6\% \times 14\text{個月} = 10,928$
106年7月	13,130元	788	$13,130\text{元} \times 6\% = 788$
106年8月至107年7月（12個月）	15,000元	10,800	$15,000\text{元} \times 6\% \times 12\text{個月} = 10,800$
107年8月至108年5月（10個月）	15,600元	9,360	$15,600\text{元} \times 6\% \times 10\text{個月} = 9,360$
108年6月1日至同年 月9日（9日）	4,680（520元×9天 =4,680元）。	281	$4,680\text{元} \times 6\% = 281$
總計：32,157元（計算式：10,928+788+10,800+9,360+281=32,157）			