臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第127號

上　訴　人　何阿石
訴訟代理人　鍾志宏律師
被　上訴人　大南汽車股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王興尉
訴訟代理人　楊俊雄律師
複　代理人　樊君泰律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國107年9月5日臺灣士林地方法院105年度勞訴字第64號第一審判決提起上訴，本院於109年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳拾伍萬壹仟陸佰貳拾貳元，及自民國一百零三年八月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（確定部分除外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國76年12月1日起任職於被上訴人，擔任駕駛員，嗣於103年7月8日退休，並選擇勞工退休舊制即適用勞動基準法（下稱勞基法）之退休規定。被上訴人於伊任職期間，雖有給付平日延長工時（下稱延時）、再延長工時（下稱再延時）工資及例、休假日（下稱假日）出勤工資（下合稱加班費），但均依其與大南汽車股份有限公司產業工會（下稱大南公司工會）締結團體協約之勞資會議修訂經大南公司工會會員代表大會追認之被上訴人薪資支給實施辦法規定，僅以新臺幣（下同）1萬7280元（如底薪高於1萬72

80元則以底薪計，下稱底薪）為計算基礎，未將伊平日領取之工資即「里程獎金」、「載客獎金」、「租車津貼」（下稱系爭里程等3種獎金津貼）、「敬業獎金」、「服務評鑑獎金」、「中退津貼」、「五萬分配數」（下稱系爭敬業等4種獎金津貼）等計入工資範圍計算加班費，違反勞基法第2條第3款、第24條、第39條「工資」定義之強制規定，依民法第71條及團體協約第3條規定，應屬無效，伊自得依勞基法第24條、第39條、團體協約第61條規定，請求被上訴人給付100年9月至103年5月間之延時、再延時工資差額共112萬6065元及假日工資差額共38萬7117元，合計151萬3182元。另被上訴人於計算伊退休金時，除未將伊退休前6個月上開加班費差額計入平均工資範圍計算外，亦依上開薪資支給實施辦法規定而未將系爭敬業等4種獎金津貼計入平均工資範圍計算退休金，違反勞基法第2條第4款、第55條「平均工資」定義之強制規定，依民法第71條及團體協約第3條規定，亦屬無效；又伊退休金應以102年12月1日至103年5月31日為計算平均工資之期間，平均工資為9萬126元，被上訴人應給付之退休金為378萬5310元，扣除已給付172萬9182元，伊自得依勞基法第55條第1項第1款、團體協約第61條規定，請求被上訴人給付退休金差額205萬6128元等語。於原審聲明：(一)被上訴人應給付上訴人356萬9310元（加班費差額151萬3182元＋退休金差額205萬6128元＝356萬9310元），及其中205萬6128元自退休後30日即103年8月8日起、其中151萬3182元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。（原審判決被上訴人應給付上訴人2萬8518元〈即退休金部分〉，及自103年8月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並駁回其餘之訴〈即駁回加班費差額151萬3182元本息及退休金差額202萬7610元本息〉。上訴人就其敗訴部分不服提起上訴；被上訴人就其敗訴部分未據上訴，該部分非本院審理範圍，不予贅述）。並於本院上訴聲明：(一)原判決關於駁回

上訴人後開第二項之訴部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人354萬0792元，及其中202萬7610元自103年8月8日起、其中151萬3182元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊與大南公司工會於97年12月15日第7屆第4次勞資會議，締結團體協約（下稱系爭團體協約），經臺北市政府勞工局（下稱勞工局）同意認可，大南公司工會於98年10月11日第8屆第1次會員代表大會追認系爭團體協約及經上開勞資會議決議確認之被上訴人薪資支給實施辦法；另於99年12月5日大南公司工會第8屆第2次會員代表大會，再追認99年9月27日第8屆第4次勞資會議決議修訂之被上訴人薪資支給實施辦法（下稱系爭薪資支給實施辦法），並自100年1月1日起實施。系爭薪資支給實施辦法第二節「行車人員薪資支給實施辦法」（原名為「行車人員薪資獎金給與辦法」，下稱系爭行車人員薪資支給辦法），已載明加班費以底薪為計算基礎，待勤中退津貼、敬業獎金、服務評鑑獎金均不納入平均工資及退休金計算基礎，另五萬分配數係政府政策補貼，與上訴人之勞務對價無關，亦不納入平均工資及退休金計算基礎。伊與大南公司工會議定以上開方式計算工資及加班費，未低於勞基法所定最低給付標準，上訴人為大南公司工會會員代表，自應受拘束。上訴人請求加班費差額及退休金差額，並無理由等語，資為抗辯。並於本院答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查上訴人自76年12月1日起任職於被上訴人，擔任駕駛員，並選擇勞工退休舊制即適用勞基法之退休規定，嗣於103年7月8日退休，於退休前自103年6月1日起至103年7月7日止經被上訴人同意排定休假，其退休金計42個基數，被上訴人已給付上訴人退休金172萬9182元等情，有切結書、駕員薪資表附卷可稽（原審勞訴卷一第108、170頁），且為兩造所不爭執（原審勞訴卷三第31頁），堪信屬實。

四、上訴人主張：被上訴人核發伊加班費，僅以底薪為計算基礎，未將伊平日領取之工資即系爭里程等3種獎金津貼及系爭敬業等4種獎金津貼計入工資範圍計算加班費，伊自得請求被上訴人給付100年9月至103年5月間之加班費差額151萬3182元；又被上訴人於計算伊退休金時，未將伊退休前6個月上開加班費差額計入平均工資範圍計算，亦未將系爭敬業等4種獎金津貼計入平均工資範圍計算退休金，且應以102年12月1日至103年5月31日為計算平均工資之期間，伊自得請求被上訴人給付退休金差額205萬6128元等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。

(一)有關上訴人請求被上訴人給付加班費差額：

1、按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給2/3以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。查公車業者僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車業司機所憑以計算加班費之「平日工資」，難以計算其確定數額，倘公車業者與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於基本工資者，似與

勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。是兩造間合意之工資給付方式及關於加班費給付方式，倘若不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，則該方式即不違反勞基法之規定，非不得依兩造之合意給付之。

2、再按本法（即團體協約法）所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約；團體協約違反法律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；工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表2/3以上之決議，或通知其全體會員，經3/4以上會員以書面同意，未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力；團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件；團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工，團體協約法第2條、第3條、第9條、第10條第1項前段、第12條第1項第1款、第17條第1項第2款分別定有明文。查被上訴人與大南公司工會於97年12月15日第7屆第4次勞資會議，締結系爭團體協約，經勞工局同意認可，大南公司工會於98年10月11日第8屆第1次會員代表大會追認系爭團體協約及經上開勞資會議決議確認之被上訴人薪資支給實施辦法；另於99年12月5日大南公司工會第8屆第2次會員代表大會，再追認99年9月27日第8屆第4次勞資會議決議修訂之系爭薪資支給實施辦法，並自100年1月1日起實施等情，有臺北市政府98年2月24日府勞一字第09831113500號函、系爭團體協約、大南公司

工會第8屆第1次會員代表大會手冊（含被上訴人薪資支給實施辦法）、被上訴人97年12月15日第7屆第4次勞資會議會議紀錄、大南公司工會第8屆第2次會員代表大會手冊（含系爭薪資支給實施辦法）在卷可稽（原審勞訴卷一第26至106、148至152頁、卷二第22至87頁），且為兩造所不爭執（原審勞訴卷三第31至32頁）；又上訴人為大南公司工會之會員，亦有該工會第8屆會員代表名冊2份足憑（原審勞訴卷一第98頁、卷二第78頁），上訴人亦未爭執（原審勞訴卷二第367至368頁）；則依上開規定，團體協約除違反法律強制或禁止之規定無效外，兩造自應受其拘束。

3、被上訴人抗辯：伊已依大南公司工會會員代表大會追認之系爭薪資支給實施辦法第二節系爭行車人員薪資支給辦法給付工資及加班費，且未低於勞基法所定最低給付標準，上訴人應受拘束等語；上訴人則主張：上開辦法所載加班費之計算方式，違反勞基法第2條第3款、第24條、第39條「工資」定義之強制規定，應屬無效。惟查：

⑴上訴人受僱期間領取之工資除底薪外，尚有里程獎金、載客獎金、租車津貼、敬業獎金、服務評鑑獎金、中退津貼、五萬分配數、逾時加給、假日加給等項，有薪資單可稽（原審勞訴卷一第153至170頁）。其中系爭行車人員薪資支給辦法規定「一、底薪：新進駕員以工員一等一級1萬3264元起薪，...駕員二等七級1萬5,868元。二、里程津貼：(一)未受補貼路線：係以營運里程核給津貼，不受服勤天數影響；(二)一、二等路線：每公里支給1.1元津貼，按月累計核發；(三)三等路線：專案租車（如美麗華、新光三越、839），每小時支給90元，其行駛里程不再列計津貼；(四)四等路線（虧損及受補貼路線）：平地路線、小22、山區路線等，每公里支給2.2元津貼。三、載客津貼：(一)不分站線別，一律按載客收入每百元支給6.50元津貼，並按月累計核發；(二)特殊專租車（如美麗華、新光三越、839）載客津貼不再列計。四、逾時加給：(一)當日延長逾時2小時以

內，以17,280元÷(30×8)×1.33；(二)當日延長逾時2小時以上，以17,280元÷(30×8)×1.66；(三)駕員底薪高於17,280元時，以該駕員底薪計。五、假日加給：依17,280元÷30天×假日出勤天數（駕員底薪高於17,280元時，以該駕員底薪計）...」、「一、待勤、中退津貼：除三等路線外，當日累計之非方向盤時間前120分鐘為待勤，斐分鐘以1元計；第121分鐘起為中退，每分鐘以0.5元計。二、敬業獎金：服勤天數×100元，工作滿法定工作天（7休1及國定假日）者足額發放3,000元之獎金。...四、服務評鑑獎金：按稽訓組訂頒「服務評鑑獎勵金發放規定」辦理...」（原審勞訴卷二第48至50頁）。且證人即任職被上訴人並擔任大南公司工會理事長之鄧有明證稱：中退時間太長，又因為班次的關係，跟公司協商之後，希望給我們中退津貼；敬業獎金是補助路線，因為乘客少，如果乘客少載客獎金就無法達標，所以就改為敬業獎金；服務評鑑獎金是針對個人在行車的時候做的缺失，表現好才有服務評鑑獎金等語（原審勞訴卷二第365至366頁）。另兩造亦不爭執五萬分配數係臺北市政府所補貼之款項。可知里程獎金、載客獎金、租車津貼、敬業獎金乃依行駛路線不同或按行駛公里數計發，服務評鑑獎金係依規定計發，中退津貼係依中間休息時間不同而分別計發，五萬分配數則為政府有補貼始計發。由是觀之，被上訴人核給之駕駛員工資，除底薪為固定工資外，乃隨路線、里程、載客率、駕駛時數、休息時間等各種狀況而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動，其「平日工資」難以計算其確定數額，則被上訴人依團體協約與包含上訴人在內之駕駛員另行議定以底薪作為計算加班費之「平日工資」，且依不同狀況給予獎金津貼，即包含法定正常工時及假日、延長工時而合併給薪，倘未低於基本工資者，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，應與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。

⑵經兩造依行政院勞工委員會頒訂之基本工資及卷附兩造均不爭執上訴人任職期間每月延時、再延時、假日出勤日數（見原審勞訴卷二第89至316頁I4駕員每日班次表、本院卷第313至323頁出勤紀錄表），按勞基法之規定，計算100年9月至103年5月間各月被上訴人應給付之工資，如原審判決附表一第一、三欄所示（其中第一欄係工作時間不包含中退時間計算出之工資，第三欄係工作時間包含中退時間計算出之工資，兩造之計算表見原審勞訴卷三第16至17、20至23頁），互核各該月被上訴人實際給付上訴人之工資總額如原審判決附表一第二、四欄所示（其中第四欄數額之給付細目包含底薪、里程獎金、載客獎金、租車津貼、敬業獎金、服務評鑑獎金、中退津貼、五萬分配數，第二欄數額扣除中退津貼，見原審勞訴卷二第338至340、377頁、本院卷第355至361頁上訴人製作之薪資表，被上訴人則不爭執數額，見原審勞訴卷二第400頁、本院卷第365頁）；可見兩造議定之上訴人應得工資總額，並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，依前揭說明，該議定方式即不違反勞基法之規定；上訴人既為大南公司工會會員，自應受上開勞雇雙方議定工資核算方式之拘束，其主張系爭行車人員薪資支給辦法違反勞基法規定，被上訴人短付加班費云云，尚不足採。

4、綜上，上訴人請求被上訴人給付以底薪、系爭里程等3種獎金津貼及系爭敬業等4種獎金津貼之總額計算之加班費差額151萬3182元，應屬無據。

(二)有關上訴人請求被上訴人給付退休金差額：

1、按勞工退休金之給與標準如下：一、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。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；第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3

項前段定有明文。又工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪津及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資：謂計算退休事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款前段亦定有明文。另依系爭團體協約第61條約定：乙方（即大南公司工會）會員在甲方（即被上訴人）法令上應享有而未享有之權益遭受損失時，事後甲方須予補償（原審勞訴卷一第33頁）。

2、被上訴人雖抗辯：系爭敬業等4種獎金津貼非經常性給與之工資，且依系爭行車人員薪資支給辦法，不應列入退休金之平均工資計算基礎云云，惟查：

⑴敬業獎金：系爭行車人員薪資支給辦法記載：「二、敬業獎金：服勤天數x100元，工作滿法定工作天（7休1及國定假日）者足額發放3,000元之獎金」（原審勞訴卷二第49頁）；證人鄧有明則證稱：敬業獎金是補助路線，因為乘客少，如果乘客少載客獎金就無法達標，所以就改為敬業獎金等語（原審勞訴卷二第366頁）；可知敬業獎金係按服勤天數，無需評比或與其他駕駛員競賽，即可得之獎金，且係路線乘客少無法達載客獎金標準之補助，而載客獎金依上開辦法規定納入平均工資及退休金計算（原審勞訴卷二第48頁），則敬業獎金當屬駕駛員正常工作時間可得之報酬，且屬經常性給付之工資，非被上訴人所為恩惠性之給與，故應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑵服務評鑑獎金：系爭行車人員薪資支給辦法記載：「服務評鑑獎金：按稽訓組訂頒『服務評鑑獎勵金發放規定』辦理。(一)新進駕員自正式任用期滿1年後，按服務評鑑考核，並依考核積分核給1/2（月服評獎金：1,000元、每半年服評獎金6,000元）優良之駕員服評獎勵金；第3年起，依考核積分核給全額（月服評獎金：2,000元、每半年服評獎金12,000元）優良之駕員服評獎金。(二)如當月發生行車違規、超

速、或因車輛保養不力，經查證屬實並核定懲處者，則列入扣分，當月若有優良事蹟接受獎勵，併入當月累計（功過相抵）評鑑結算；若當月表現不佳，功過相抵後，仍為負分者，則依扣分直接減發每半年服評獎金，服評獎金核發標準如下：(1)無懲處：當月核發2,000元、半年核發12,000元。(2)扣1分：減發100元。(3)半年累計記大過2次以上者不發獎金。(三)無故（或臨時事故，未於發車前1小時通知站上調整）未到班者（半年核算1次）。(1)除依規定懲處外，另減發半年服評獎金：第1次2,000元、第2次4,000元、第3次全額。(2)站上若因需要，由休假人員頂替（需站長核定，並向公司報備）該日班次者，則檢討將扣發獎金2,000元，發予代班人員。(四)駕員因故遭受停派、或請病假、事假，當月達20天（含）以上者，本季評鑑獎金按比率扣1/3」（原審勞訴卷二第49至50頁）；足見駕員任用第3年起，若無遭懲處、無故或請假未到班之情事，每月均可領得2,000元之服務評鑑獎金，即為經常性給與，核屬上訴人每日正常工作時間所可取得之報酬，故亦應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑶中退津貼：系爭行車人員薪資支給辦法記載：「一、待勤、中退津貼：除三等路線外，當日累計之非方向盤時間前120分鐘為待勤，每分鐘以1元計；第121分鐘起為中退，每分鐘以0.5元計」（原審勞訴卷二第49頁），可知中退即待勤，均係因應被上訴人排班所需之待命時間，而如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，業如前述，是以觀諸上訴人100年9月至103年5月每月均領有中退津貼（原審勞訴卷二第377頁），此為被上訴人所不爭（原審卷二第400頁），又因工作性質，須因應排班之給與，與駕駛工作有密切關係，且時間上經常性取得之對價，基於此而給與之中退津貼，自亦應列為工資計算。

⑷五萬分配數：兩造雖均不爭執此為臺北市政府所補貼之款

項，惟政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，即認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬。況本件上訴人於退休前6個月均曾領取上開給與（原審勞訴卷二第377頁），此為被上訴人所不爭（原審勞訴卷二第400頁），可見五萬分配數亦同屬上訴人於任職期間所得受領之經常性給與，在制度上有其經常性，係屬經常性之給與，與勞基法施行細則第10條各款所列不具經常性給與且非勞務對價，不得列入工資之項目有別，自同屬工資之一部。

⑸至系爭行車人員薪資支給辦法固記載敬業獎金、服務評鑑獎金、中退津貼不納入平均工資及退休金計算（原審勞訴卷二第49至50頁）。惟勞工平日領取之薪資，屬於勞基法第2條第3款之工資性質者，應列入退休金平均工資計算基礎，此為勞基法所訂最低標準，雇主與勞工間之約定有關此部分勞動條件，如低於上開最低標準，即已違反強制規定，應屬無效。系爭行車人員薪資支給辦法排除合於勞基法第2條第3款所定工資性質之敬業獎金、服務評鑑獎金、中退津貼等給與，顯然較前開法定最低標準，更不利於被上訴人所屬駕駛員，依團體協約法第3條規定，該決議內容違反強制規定，應屬無效。

⑹綜上，被上訴人此部分所辯，並非可採，應認計算上訴人退休金之平均工資時，應計入系爭敬業等4種獎金津貼。

3、又依系爭行車人員薪資支給辦法規定，底薪、里程獎金、載客獎金、租車津貼（專車獎金）、依底薪計算之逾時加給及假日加給等應納入平均工資及退休金計算（原審勞訴卷二第48至49頁），且為被上訴人所不爭執（原審勞訴卷二第320頁），是計算上訴人退休金之平均工資時，亦應計入系爭里程等3種獎金津貼，及依底薪計算之逾時加給及假日加給。

4、上訴人雖主張：計算退休金之平均工資時，應計入伊上開(一)主張之加班費差額；惟上訴人上開(一)之主張為無理

由，已如前述，計算退休金之平均工資時，自不應計入上訴人此部分請求。

5、被上訴人另辯稱：上訴人於103年7月8日退休，計算退休金之平均工資時，應以103年1月8日至103年7月7日之期間為基準。惟按平均工資之計算，依勞基法第2條第4款之規定，應指事由發生前之6個月平均工資，惟此係指常態之工作情況而言，始符公允；否則，雇主可於給付較少薪資後再行資遣勞工，因而可獲得短付資遣費之利益，此無論勞工於遭資遣前係自行請假，或無薪假之情形，或基於勞資雙方同意且非屬常態之情形均無不同，故關於平均工資之計算，應僅列入正常工作時間之薪資，而排除非屬常態性期間之薪資，藉以保障勞工之權益。查兩造均不爭執上訴人於退休前最後1個月即103年6月1日至同年7月7日間排定休假（原審勞訴卷三第31頁），已如前述，又上訴人之薪資結構因公車業者經營業務性質，勞雇雙方議定藉整體評價勞務內容後區分細項及計算標準而發給薪資，已如前述，故薪資多寡與實際出勤跑車日數息息相關。上訴人於退休前排定休假使其於該段期間僅可取得底薪，明顯影響其取得薪資之數額，顯非常態之工作情況，自不得將該段期間之薪資算入平均工資，是上訴人主張計算退休金之平均工資，應以102年12月1日至103年5月31日之期間為基準，自屬可採。

6、據上，上訴人得計入平均工資計算退休金者，為102年12月1日至103年5月31日間每月領取含底薪、里程獎金、載客獎金、租車津貼（專車獎金）、敬業獎金、服務評鑑獎金、五萬分配數、中退津貼、依底薪計算之逾時加給及假日加給之工資。而上訴人上開期間每月領取之上開工資，102年12月為4萬9205元，103年1月至5月依序為4萬7894元、4萬4553元、5萬0565元、4萬7950元、4萬6878元，有薪資單附卷可稽（見原審勞訴卷一第166至169頁薪資單之「薪資總計」欄所載），合計其6個月工資總額為28萬7045元，退休時1個月平均工資為4萬7841元（28,7045÷6＝47,841，元以下4捨5

入）。上訴人自76年12月1日起任職於被上訴人，於103年7月8日退休，其退休金基數為42個，為兩造所不爭執（原審勞訴卷三第31頁）。則上訴人得請求之退休金為200萬9322元（47,841×42＝2,009,322元），被上訴人已給付上訴人退休金172萬9182元，亦為兩造所不爭執（原審勞訴卷三第31頁），並有切結書附卷可稽（原審勞訴卷一第108頁），則上訴人主張被上訴人應給付退休金差額28萬140元，應屬有據；又按雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，勞基法第55條第3項前段定有明文，是被上訴人應給付上訴人之退休金，於上訴人103年7月8日退休時，其給付之期限即已確定，應於103年8月7日屆期，則就未給付之28萬140元部分，上訴人併請求自103年8月8日起至清償日止，按週年利率5%計付法定遲延利息，亦屬有據；逾此範圍之請求，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款、團體協約第61條規定，請求被上訴人應給付上訴人28萬140元，及自103年8月8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，不應准許。原審就應予准許部分其中25萬1622元本息（即應准許28萬140元本息－原審已准許2萬8518元本息＝25萬1622元本息）判決上訴人敗訴，容有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄並改判如主文第二項所示。上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又本判決所命給付未逾150萬元，本院判決後即告確定，無諭知假執行之必要。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第463條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱靜琪

法　官　藍家偉

法　官　蕭清清

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　強梅芳

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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。

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。