

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第105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 章修璇律師

被上訴人 蘇文能

高春福

陳兩雄

李鶯墻

莊信忠

蔡進付

黃宏揚

李永祿

黃乾坤

劉銘耿

謝榮譽

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24日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第133號第一審判決提起上訴，本院於114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人蘇文能、高春福、陳兩雄、莊

01 信忠各逾如附表編號1、2、3、5「本院認定應補發金額」欄所示
02 金額之本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均
03 廢棄。

04 上開廢棄部分，被上訴人蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠在第一
05 審之訴駁回。

06 其餘上訴駁回。

07 廢棄部分第一審、第二審訴訟費用均由上訴人負擔。

08 事實及理由

09 一、被上訴人蘇文能、高春福、陳兩雄、李鶯墻、莊信忠、蔡進
10 付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿（下分稱其名，合稱
11 蘇文能等10人）及被上訴人謝榮譽（下稱其名，並與蘇文能
12 等10人合稱被上訴人）主張：被上訴人分別自如附表「服務
13 年資起算日期」欄所示日期受僱於上訴人，蘇文能、高春
14 福、陳兩雄、李鶯墻、莊信忠於電力修護處任職，蔡進付、
15 黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿於電力修護處南部分處任
16 職，謝榮譽則於第一核能發電廠任職；除高春福、陳兩雄、
17 蔡進付、黃宏揚之職級名稱為「機械裝修員」外，其餘被上
18 訴人均為「電機裝修員」。蘇文能等10人分別於附表「退休
19 日期或舊制年資結清日期」欄所示日期退休而領取退休金，
20 謝榮譽則於民國108年12月間與上訴人簽立由上訴人預先擬
21 定之年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休
22 金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年
23 資，並以109年7月1日為約定結清舊制年資之日。又被上訴
24 人除原本職務外，並有兼任領班，領有領班加給（下稱系爭
25 領班加給）；系爭領班加給係基於兼任領班之勞務而產生，
26 性質上屬勞工因工作獲得之報酬，具有勞務對價性及經常性
27 給與之要件，而屬工資，詎上訴人於計算蘇文能等10人退休
28 金或結清謝榮譽之舊制結清金時，均未將系爭領班加給納入
29 平均工資，而短少給付退休金或舊制結清金，上訴人自應補
30 足等語。爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞
31 基法）第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹

01 及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休
02 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
03 及系爭協議書約定，請求上訴人應各給付被上訴人各如附表
04 編號1至11「被上訴人請求金額」欄所示金額，及各自附表
05 編號1至11「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年
06 息5%計算之利息。

07 二、上訴人則以：上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事
08 業管理法（下稱國管法）第14、33條規定，而系爭領班加給
09 乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非法定薪給項目，並
10 非退撫辦法作業手冊（下稱系爭作業手冊）所規定得列入平
11 均工資計算基礎者。上訴人電力修護處本部與南部分處並無
12 常設領班，而係因業務需求設任務型領班，領班加給非固定
13 常態發給，於任務結束後方按實際擔任領班天數核算後發
14 給，是被上訴人除莊信忠及謝榮譽外，均僅間斷擔任領班，
15 可認其等之領班加給不具經常給予性，非屬工資。另謝榮譽
16 與上訴人簽訂系爭協議書，其中第2條亦約定平均工資依行
17 政院核定之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
18 目表（下稱系爭給與項目表）辦理，即系爭領班加給不在據
19 以結清舊制年資金額之平均工資範疇，不得列入計算退休
20 金。縱認被上訴人所領取之領班加給應列入平均工資計算退
21 休金或舊制結清金，然蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠分
22 別有溢領領班加給新臺幣（下同）119元、238元、4,191
23 元、125元之情，上訴人應得主張抵銷，且謝榮譽尚未退
24 休，在勞動契約存續期間，請求權尚未發生，上訴人無給付
25 此部分舊制結清金之義務等語置辯。

26 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上
27 訴人各如附表編號1至11「被上訴人請求金額」欄所示金
28 額，及各自附表編號1至11「利息起算日」欄所示之日起至
29 清償日止，按年息5%計算之利息，並依職權為假執行宣告及
30 依聲請附條件免為假執行。上訴人不服，提起上訴，並上訴
31 聲明：（一）原判決廢棄；（二）被上訴人在第一審之訴駁回。被上

01 訴人則答辯聲明：上訴駁回。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷第130頁至131頁）：

03 (一)被上訴人分別自如附表各編號「服務年資起算日期」欄所示
04 之日起受僱於上訴人，蘇文能、高春福、陳兩雄、李鶯墻、
05 莊信忠受僱於電力修護處，蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾
06 坤、劉銘耿受僱於電力修護處南部分處，謝榮譽受僱於第一
07 核能發電廠；除高春福、陳兩雄、蔡進付、黃宏揚為機械裝
08 修員外，其餘被上訴人均為電機裝修員，而與上訴人於僱傭
09 期間存在勞動契約關係。被上訴人另均兼任領班，領有系爭
10 領班加給。

11 (二)蘇文能等10人分別於如附表編號1至10「退休日期或舊制年
12 資結算日期」欄所示之日退休，謝榮譽則尚未退休。

13 (三)謝榮譽於108年12月間與上訴人簽訂系爭協議書，以109年7
14 月1日為約定結清舊制年資之日。

15 (四)被上訴人之退休金基數或結清基數如附表各編號「退休金基
16 數或結清基數」欄所示，兩造對於附表所示之平均領班加給
17 金額均不爭執。

18 (五)上訴人已於被上訴人退休或結清舊制年資後，給付其等除上
19 開平均領班加給未納入平均工資計算以外之退休金或舊制結
20 清金額。如認系爭領班加給應計入平均工資計算退休金或舊
21 制結清給與，兩造不爭執應以上訴人113年7月11日民事上訴
22 理由(二)狀附表2各編號「台電應給付金額」欄所示計算結果
23 之金額，僅爭執謝榮譽目前是否有請求權及利息起算日。

24 五、得心證之理由：

25 (一)系爭領班加給應列入平均工資計算退休金：

26 1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
27 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
28 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
29 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
30 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
31 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活

之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

- 2.按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資或退休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款及勞基法第55條第1項之規定。又勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、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」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所

謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被上訴人之系爭領班加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。

3. 經查，被上訴人受僱上訴人期間，因兼任領班，於退休或結清舊制年資前6個月所領得之系爭領班加給分別如附表編號1至11「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。而核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作已達一定期間之正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班辦法，及上訴人各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第69頁至71頁、73頁至74頁），可見系爭領班加給係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，非係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。則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領班工作之勞務對價，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，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休

01 金。

02 4.上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業，應遵守國管
03 法第14條、第33條規定，過去系爭作業手冊內之系爭給與項
04 目表列舉14種得計算平均工資之給與項目，系爭領班加給不
05 在內，至111年11月2日經濟部以經營字第11100739620號函
06 指示將夜點費納入系爭給與項目表，仍未將系爭領班加給列
07 入，上訴人依法自不得將此二項給與列入計算平均工資，且
08 經濟部一向認定系爭領班乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性
09 質，非行政院規定之工資，亦未納入退撫辦法規定列計平均
10 工資之項目，此有經濟部96年5月17日經營字第09602605480
11 號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月
12 21日經營字第10803517540號可稽；且電力修護處之領班加
13 給係依電力修護處設置領班要點發放，依任務需求於工作開
14 始前逐案派任，結束後即解除職務並加發領班加給，故非經
15 常性給與云云。惟查：

16 (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
17 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
18 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
19 撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機
20 加給及系爭領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單
21 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
22 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人
23 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
24 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
25 定，自應依勞基法規定為據。

26 (2)111年11月1日修正生效前、後之系爭給與項目表固均未將系
27 爭領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第151
28 頁、155頁），惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營
29 事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞
30 基法規定，系爭司機加給、系爭領班加給應屬工資範疇，業
31 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。再者，上訴人給付之系爭領班加給是否為工資，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96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函、111年11月2日經營字第11100739620號函（見原審卷第157頁至162頁、本院卷第81頁、83頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

- (3)依上訴人電力修復處設置領班要點第2點、第3點、第5點規定：「本處從事大（搶、檢）修、修配、振研、檢測等具有工號之技術性工作及與大修有關之前置、模擬作業，需分（編）班工作而必須有人督導以保障勞工安全，且每班之人數符合本公司設置領班規定者，得申請設置工作班。惟增設無工號之工作班須依本公司各單位設置領班辦法規定，報請總管理處核准後，方可設置領班。」、「工作班人數三人以上者，得設置領班一人，五人以上（含領班）者，必要時得加設副領班一人。」、「領班、副領班之派充，應依任務需要於工作開始前逐案填報『申請設置領班、副領班名冊』（如附件）三份，陳電力修護處處長核定。」（見原審卷第165頁），雖可認上訴人電力修復處之領班、副領班設置，係遇有上開設置領班要點第2點有分（編）班工作需要之相關作業時，始設置工作班後，「逐案填報」而申請設置領班、副領班，並經電力修復處處長核定；然依同要點第8點規定：「奉派擔任領班、副領班人員，於擔任期間，應肩負領班、副領班職責，並得依規定加晉薪級。但同一項工作未全程擔任領班、副領班者，應按實際擔任期間加晉薪級。」（見原審卷第165頁），足認系爭領班加給係因兼任領班工

01 作而發給，且倘因免兼領班職務而不再執行領班之工作，即
02 不得再領取系爭領班加給，並證系爭領班加給具有勞務對價
03 性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固定可取得之給
04 付，即具給與經常性，尚不能以蘇文能、高春福、陳兩雄、
05 李鶯墻、蔡進付、黃宏揚、劉銘耿、黃乾坤、李永祿有未連
06 續擔任領班之情形，即認系爭領班加給非屬工資。

07 (二)被上訴人請求上訴人給付退休金及結清年資差額，於如附表
08 「本院認定應補發金額」欄所示金額之範圍內為有理由：

09 1.依附表各編號所示，被上訴人之服務年資期間均跨越73年7
10 月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞
11 基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計
12 算，至於被上訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規
13 定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之
14 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
15 規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30
16 個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個
17 基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年
18 者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1
19 款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工
20 資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條
21 第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如
22 下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
23 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為
24 限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個
25 月平均工資」。

26 2.系爭領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則
27 上訴人依上開規定與謝榮譽約定以109年7月1日作為結算上
28 訴人舊制年資之日（參系爭協議書第5條約定，原審卷第163
29 頁），及蘇文能等10人於附表編號1至10所示退休日期退休
30 時，自應將系系爭領班加給列入平均工資計算基礎。又被上
31 訴人任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第

55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表編號1至10所列退休前3個月領班加給平均數額、前6個月領班加給平均數額，及附表編號11所列結清前3個月領班加給平均數額、前6個月領班加給平均數額分別計入平均工資計算後，其等各得請求上訴人補發附表編號「被上訴人請求金額」欄所示之差額；惟上訴人另主張蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠於退休前有溢領領班加給各如附表編號1、2、3、5「上訴人溢發領班加給金額」欄所示金額，李鶯墻則有上訴人少發1元領班加給之情形，應為補付等節，為被上訴人所不爭執（見本院卷第107頁），則蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠所溢領之領班加給係屬無法律上原因受利益，致上訴人受損害，上訴人即得請求返還，從而上訴人依民法第334條第1項規定，主張以此部分對蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠之債權與上訴人原應給付之退休金差額為抵銷，應屬有據，兩造並不爭執經抵銷後之退休金或舊制結清給與，應如上訴人113年7月11日民事上訴理由(二)狀附表2各編號「台電應給付金額」欄所示之金額（見不爭執事項(五)），然其中李鶯墻僅聲明請求14萬2,448元，自屬有據。則被上訴人請求上訴人給付退休金及結清年資差額，應於如附表「本院認定應補發金額」欄所示金額之範圍內為有理由；逾此部分之請求（即蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠請求各逾附表編號1、2、3、5「本院認定應補發金額」欄所示金額部分），即屬無據。

- 3.上訴人雖抗辯：謝榮譽為109年7月1日結清舊制年資選擇適用勞退新制之僱用人員，其於108年12月間與上訴人簽訂系爭協議書，已確認平均工資之給與項目及計算並不包括系爭領班加給，其自不得請求將系爭領班加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額；縱認謝榮譽得請求將系爭領班加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。惟查：

01 (1)按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
02 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度
03 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之
04 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞
05 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
06 定。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於
07 勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其
08 計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計
09 算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核
10 准退休時1個月平均工資，則系爭領班加給是否為工資，自
11 仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實
12 現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工
13 資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱
14 雙方不能以合意排除其適用。

15 (2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資之計算悉依
16 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
17 事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按即系爭給與項
18 目表）』之規定辦理...」（見原審卷第163頁），然系爭領
19 班加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋僅具
20 參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則上訴人結
21 清舊制年資，自應將系爭領班加給計入平均工資計算，始符
22 勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書上開約定條款
23 將系爭領班加給排除在平均工資之計算外，違反勞基法第2
24 條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規
25 定，損及謝榮譽之權益，此部分約定應屬無效，應依勞基法
26 第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工
27 資之系爭領班加給計入平均工資計算退休金，以符合不低於
28 勞基法第55條規定之給與標準，是謝榮譽主張其不受系爭協
29 議書第2條中段之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，
30 以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工資之系爭領班加給
31 計入平均工資等語，應屬有據。

01 (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
02 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
03 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
04 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
05 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方
06 依勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退
07 休金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應
08 比照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退
09 休金之日起30日內給付之。則上訴人辯稱謝榮譽尚未退休，
10 不得請求給付結清舊制年資差額云云，即無足採。

11 4.復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
13 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
14 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
15 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表
16 各編號「退休日期或舊制年資結清日期」所示之日起30日內
17 給付蘇文能等10人退休金差額，及給付謝榮譽結清年資差
18 額，當各自附表編號1至11「利息起算日」欄所示之日起，
19 均負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各
20 自附表編號1至11「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲
21 延利息，即屬有據。

22 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、勞退條
23 例第11條第3項、退休規則第9條、第10條規定及系爭協議書
24 第5條約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表編號1至11
25 「本院認定應補發金額」欄所示金額，及各自附表編號1至1
26 1「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算
27 之利息，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求（即蘇文
28 能、高春福、陳兩雄、莊信忠請求逾附表編號1、2、3、5
29 「本院認定應補發金額」欄所示金額本息部分），為無理
30 由，應予駁回。從而，原審就超過上開應予准許部分（即原
31 判決主文第一項命上訴人給付蘇文能、高春福、陳兩雄、莊

信忠請求各逾附表編號1、2、3、5「本院認定應補發金額」欄所示金額本息部分），為上訴人敗訴判決，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

七、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院審酌上訴人之上訴雖為一部有理由，一部無理由，惟蘇文能、高春福、陳兩雄、莊信忠敗訴部分甚微，且其等敗訴部分均係因上訴人以其誤算而溢發之領班加給為抵銷所致，故本院認訴訟費用仍以命上訴人一造負擔為適當，併此敘明。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 林佑珊
法 官 宋泓璟

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日

書記官 簡素惠

附表：（幣別：新臺幣）

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期或舊制年資結清日期	退休金基數或結清基數	平均領班加給	被上訴人請求金額	上訴人溢發領班加給金額	本院認定應補發金額	利息起算日

(續上頁)

01

1	蘇文能	67年4月22日	110年7月31日	勞基法施行前	12.6667	退休前3個月	2,793元	13萬2,782元	119元	13萬2,663元	110年8月31日
				勞基法施行後	32.3333	退休前6個月	3,012.5元				
2	高春福	65年1月31日	108年6月26日	勞基法施行前	17.1667	退休前3個月	2,514元	11萬5,347元	238元	11萬5,109元	108年7月27日
				勞基法施行後	27.8333	退休前6個月	2,593.6667元				
3	陳兩雄	68年2月18日	110年5月7日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3,591元	15萬4,126元	4,191元	14萬9,935元	110年6月8日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3,371.3333元				
4	李鶯墻	70年7月18日	108年6月13日	勞基法施行前	6.1667	退休前3個月	3,031.1667元	14萬2,448元	無	14萬2,448元	108年7月14日
				勞基法施行後	37.8333	退休前6個月	3,271元				
5	莊信忠	67年3月26日	110年4月30日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	3,152元	14萬8,990元	125元	14萬8,765元	110年5月31日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	3,371元				
6	蔡進付	61年6月10日	108年3月12日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	1,883元	8萬7,688元	無	8萬7,688元	108年4月12日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	2,025.5元				
7	黃宏揚	61年6月10日		勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	2,527.3333元	12萬1,012元	無	12萬1,012元	
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	2,879.6667元				
8	李永祿	66年2月12日		勞基法施行前	15	退休前3個月	994.6667元	7萬880元	無	7萬880元	
				勞基法施行後	30	退休前6個月	1,865.3333元				
9	黃乾坤	60年6月1日		勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	1,037.3333元	6萬8,890元	無	6萬8,890元	
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	2,227.1667元				
10	劉銘耿	60年6月1日		勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	3,152.3333元	14萬1,482元	無	14萬1,482元	
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	3,132.3333元				
11	謝榮譽	70年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	6.1667	結清前3個月	2,393元	10萬5,292元	無	10萬5,292元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.8333	結清前6個月	2,393元				