

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第49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 包盛顥律師

被上訴人 徐世嘉

吳明祐

傅錦貴

黃保燕

黃秋林

郭思源

陳宗如

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

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11月22日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第345號第一審判決提起上訴，本院於114年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：伊等分別自原判決附表（下逕稱附表）「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人，於新桃供電區營業處擔任線路裝修員，均為上訴人之僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。伊等於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資，

01 伊等舊制年資結清基數如附表「結清基數」欄所示。徐世
02 嘉、吳明祐、傅錦貴（下合稱徐世嘉等3人）因兼任司機而
03 按月領取之兼任司機加給，黃保燕、黃秋林、郭思源、陳宗
04 如（下合稱黃保燕等4人）因兼任領班而按月領取之領班加
05 給，均屬工資，則伊等舊制年資結清前6個月或3個月工資應
06 包括兼任司機加給（徐世嘉等3人）及領班加給（黃保燕等4
07 人），其平均數額分別如附表「平均兼任司機加給」欄、
08 「平均領班加給」欄所示（下合稱領班及司機加給），惟上
09 訴人未將領班及司機加給列入平均工資計算，致短付退休
10 金，應補發伊等各如附表「應補發金額」欄所示之差額（下
11 合稱系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條第3項、
12 勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠
13 工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第
14 1款、第10條第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及
15 資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定、系爭協議書第5條、
16 第10條約定，求為命上訴人應給付系爭退休金差額，及均加
17 計自附表「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息之判
18 決。

19 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行
20 政院及經濟部相關規定發給，領班及司機加給屬體恤、慰勞
21 及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，自不得將領
22 班及司機加給列入計算平均工資。伊於勞動契約存續期間本
23 無結清舊制年資之義務，被上訴人於108年12月間選擇與伊
24 簽訂系爭協議書，同意依「經濟部所屬事業機構列入計算平
25 均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）計算平均工
26 資，與伊就領班及司機加給不列入平均工資計算達成合意，
27 且該約定並無違反強制規定，被上訴人應受系爭協議書之拘
28 束，不得再請求系爭退休金差額，被上訴人提起本件訴訟為
29 相反主張，已有違誠信原則及禁反言，法院應依司法院大法
30 官釋字第782號解釋（下稱釋字第782號）對屬公營事業之上
31 訴人為有利之認定等語，資為抗辯。

01 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其上訴聲
02 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴
03 人均答辯聲明：上訴駁回。

04 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第72
05 頁、第111頁，並依判決格式增刪修改文句)：

06 (一)被上訴人分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受
07 僱於上訴人，於新桃供電區營業處擔任線路裝修員，均為上
08 訴人之僱用人員，屬勞基法之勞工。被上訴人於108年12月
09 間分別與上訴人簽訂系爭協議書，約定於109年7月1日辦理
10 舊制年資結清；被上訴人於勞基法施行前後之工作年資所計
11 算之舊制年資結清基數各如附表「結清基數」欄所示。有卷
12 附被上訴人舊制年資結清退休金計算清冊、系爭協議書可稽
13 (見原審卷第61頁、第65頁、第69頁、第73頁、第77頁、第
14 81頁、第85頁、第111至124頁)。

15 (二)徐世嘉等3人自109年1月起至同年6月止，因兼任司機而按月
16 各領取兼任司機加給3590元、3590元、3590元。黃保燕等4
17 人自109年1月起至同年6月止，因兼任領班而按月領取領班
18 加給3590元、3590元、3590元、3590元。被上訴人舊制年資
19 結清前3個月、6個月領取之領班及司機加給之平均數額，分
20 別如附表「平均兼任司機加給」欄、「平均領班加給」欄所
21 示，有卷附被上訴人薪給資料可稽(見原審卷第63頁、第67
22 頁、第71頁、第75頁、第79頁、第83頁、第87頁)。

23 (三)兩造於108年12月間辦理舊制年資結清時簽訂系爭協議書，
24 被上訴人按月領取之領班及司機加給並未在上訴人舊制年資
25 結清金額之「平均工資」計算範圍內，被上訴人分別領得未
26 將領班及司機加給列入平均工資計算之舊制年資結算退休
27 金，有卷附系爭協議書可稽(見原審卷第111至124頁)。

28 五、茲就兩造之爭點：(一)領班及司機加給應否列入平均工資計算
29 退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無
30 理由？說明本院之判斷如下：

31 (一)領班及司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清

01 舊制年資退休金：

02 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
03 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
04 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
05 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
06 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
07 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
08 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
09 判決意旨參照）。準此，領班及司機加給是否屬於工資，應
10 以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依
11 據。

12 2.上訴人按月給付徐世嘉等3人兼任司機加給之性質係屬工
13 資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金：

14 經查，徐世嘉等3人受僱於上訴人期間擔任線路裝修員（見
15 兩造不爭執事項(一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布
16 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
17 應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審
18 卷第57頁）。又上訴人依經濟部於108年8月21日以經營字第
19 10803517540號函辦理函覆其台北北區營業處略以：「二、
20 本公司（即上訴人）92年以後新進人員……兼任大型工程
21 車……駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理
22 效率……」（見原審卷第59頁）。而徐世嘉等3人自109年1
23 月起至同年6月止，因兼任司機駕駛工程車而按月領取兼任
24 司機加給乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)）。
25 徐世嘉等3人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼
26 任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加給與徐世嘉
27 等3人提供駕駛工程車之勞務有關，雖為每月固定金額，不
28 論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司
29 機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，而符合
30 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。上訴人雖抗辯：
31 員工兼任司機，不論每月開車次數多寡，皆係支領相同數額

01 之兼任司機加給，可見兼任司機加給非為勞務之對價，亦非
02 經常性給與，非屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月
03 給付徐世嘉等3人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平
04 均工資計算結清舊制年資退休金。至於最高行政法院105年
05 度簡上字第52號行政判決、臺北高等行政法院105年度簡上
06 字第52號行政判決，關於兼任司機加給是否具有工資性質之
07 說明，僅係法院就個案表示見解，無從比附援引，且本院亦
08 不受拘束，併此敘明。

09 3.上訴人按月給付黃保燕等4人領班加給之性質係屬工資，應
10 列入平均工資計算結清舊制年資退休金：

11 (1)經查，依上訴人(51)管人字第1538號通知公佈實施之各單
12 位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司(即上訴人)
13 各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安
14 全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，
15 有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處
16 核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：
17 1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每
18 班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班人數
19 得減為3人以上」(見原審卷第51頁)。次依上訴人於109年
20 4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點(下稱領
21 班要點)第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單
22 位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提
23 高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編
24 制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工
25 作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。
26 二、各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列
27 各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導
28 者。(二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1人……。
29 四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並
30 監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考
31 核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由

01 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
02 工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事
03 故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定
04 辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與
05 協助解決工作上相關問題」(見原審卷第55至56頁)，可知
06 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
07 工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人數
08 較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，
09 得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

10 (2)黃保燕等4人於任職期間，自109年1月起至109年6月止，因
11 兼任領班而按月領取領班加給乙節，為兩造所不爭執(見兩
12 造不爭執事項(二))，足見黃保燕等4人係因上訴人業務需要
13 擔任領班，而按月領取領班加給，其擔任領班執行職務具有
14 常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之
15 者有間，是上訴人於黃保燕等4人擔任領班期間給付之領班
16 加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，而係在特定工
17 作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度
18 上經常性。領班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得
19 領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對
20 價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞
21 工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是
22 以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，
23 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
24 於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合
25 上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之
26 一部分。上訴人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非經常性
27 給與，非屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月給付黃
28 保燕等4人領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算
29 結清舊制年資退休金。

30 4.上訴人辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法
31 (下稱國管法)第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用人

01 費薪給管理要點規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，
02 其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外
03 之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請
04 行政院核定。惟查：

05 (1)國管法第14條雖規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇
06 及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」，
07 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，
08 應本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領
09 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
10 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
11 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
12 遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若
13 與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應
14 依勞基法規定為據。

15 (2)觀諸被上訴人之薪給資料（見原審卷第63頁、第67頁、第71
16 頁、第75頁、第79頁、第83頁、第87頁），每月薪資除基本
17 薪給外，尚加計全勤獎金、領班加給、兼任司機加給等項
18 目，並非僅以被上訴人之基本薪給計算其等平均工資，則基
19 本薪給數額即非實際反映其等每月從事工作之報酬，自難逕
20 認領班及司機加給非屬工資。

21 (3)又退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有關規定辦
22 理，而依勞基法規定，領班及司機加給屬工資範疇，業如前
23 述，則未將領班及司機加給列入平均工資，核與退撫辦法規
24 定牴觸，自不得據為被上訴人不利之認定。再者，上訴人給
25 付之領班及司機加給是否屬於工資，乃法院應依職權個案判
26 斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，
27 行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令及他案判
28 決，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援
29 引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10
30 月26日經營字第10100682270號函（見本院卷第122頁、第12
31 6頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。準

01 此，上訴人據此辯稱領班及司機加給不應列入平均工資云
02 云，並無可採。

03 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，為有理由：

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。依附表「服務年資起算日期」欄所示，
06 被上訴人之任職期間跨越勞基法施行前後，則依勞基法第84
07 條之2規定，被上訴人有關適用勞基法前之年資，應依當時
08 適用之法令規定計算，至於被上訴人適用勞基法後之年資，
09 則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規
10 定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願
11 退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15
12 年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年
13 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其贖餘年資滿半年者
14 以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為
15 限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均
16 工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規
17 定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規
18 定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1
19 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
20 基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清基數
21 之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

22 2.又領班及司機加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前
23 述，則上訴人計算被上訴人之結清舊制年資退休金，自應將
24 領班及司機加給列為平均工資計算基礎。而被上訴人之任職
25 期間，跨越勞基法施行前後，依退休規則第9條第1款、第10
26 條第1項第1款規定，計算被上訴人勞基法施行前之結清基
27 數、結清前3個月之兼任司機加給（徐世嘉等3人）、領班加
28 給（黃保燕等4人），並依勞基法第2條第4款、第55條第1項
29 第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法施行後之結清基
30 數、結清前6個月之兼任司機加給（徐世嘉等3人）、領班加
31 給（黃保燕等4人），分別如附表「結清基數」欄、「平均

01 領班加給」欄、「平均兼任司機加給」欄所示，且為兩造所
02 不爭執（見本院卷第134頁）。準此，被上訴人請求上訴人
03 給付系爭退休金差額，自屬有理。

04 3.上訴人雖抗辯：被上訴人於選擇辦理舊制年資結清時，已確
05 認平均工資之給與項目及計算，並不包括領班及司機加給，
06 猶仍選擇辦理舊制結清年資，應受系爭協議書之拘束，而不
07 得再請求系爭退休金差額云云。惟查：

08 (1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
09 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在
10 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
11 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
12 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參
13 照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制
14 （勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，
15 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
16 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
17 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。此乃
18 勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參
19 照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認
20 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另
21 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期
22 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
23 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
24 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
25 之最低標準為請求。

26 (2)查，領班及司機加給依勞基法規定應列入平均工資，業如前
27 述。兩造簽訂系爭協議書，而兼任司機加給（徐世嘉等3
28 人）、領班加給（黃保燕等4人）既未列入平均工資，低於
29 勞基法所定之給付標準，自有損被上訴人（勞工）之權益。
30 況依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數
31 計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦

01 法』及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政
02 院82年12月15日台82經44010號函（下稱44010號函）核定
03 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』
04 （即系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內涵加班費之
05 計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第4
06 點第2款規定辦理」（見原審卷第47頁、第111至124頁），
07 業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理。又遍觀系爭協議
08 書內容，並未有以44010號函或該函核定之系爭給與項目表
09 作為附件，難認被上訴人於簽訂系爭協議書時確實知悉系爭
10 給與項目表未包括領班及司機加給，而與上訴人約明排除領
11 班及司機加給作為工資之一部。準此，上訴人執此抗辯其與
12 被上訴人約定排除領班及司機加給作為工資之一部，被上訴
13 人簽訂系爭協議書後，應受系爭協議書之拘束而不得再請求
14 系爭退休金差額云云，並無足採。

15 4.上訴人復辯稱：被上訴人提起本件訴訟為相反主張，已有違
16 誠信原則及禁反言，法院並應依釋字第782號對屬公營事業
17 之上訴人為有利之認定云云。惟查：

18 (1)按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148
19 條第2項定有明文。是以權利人在相當期間內未行使其權
20 利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其
21 權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使
22 權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人
23 之具體作為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極
24 未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始
25 足當之（最高法院110年度台上字第39號判決意旨參照）。
26 又所謂「禁反言原則」之適用，須權利人有外觀之行為，足
27 使相對人正當信賴其已不欲行使其權利，始足當之（最高法
28 院109年度台上字第1039號判決意旨參照）。

29 (2)經查，勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法
30 律，而系爭協議書第2條中段將領班及司機加給排除在平均
31 工資之計算外之約定，違反勞基法第2條第3款工資規定及第

01 55條勞工退休金給與標準之強制規定而為無效，業如前述，
02 則被上訴人依勞基法之標準請求給付結清舊制年資退休金差
03 額，乃正當權利之行使，難認有違背誠信原則之情事。再
04 者，被上訴人未曾與上訴人約定不得提起本件訴訟，且被上
05 訴人於108年12月間簽署系爭協議書後，於113年7月23日提
06 起本件訴訟（見原審卷第9頁），請求上訴人給付將領班及
07 司機加給列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額，尚
08 無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有何
09 外觀行為，足以使上訴人產生被上訴人不欲行使權利之正當
10 信賴，依上說明，即無違反禁反言原則或有權利失效原則之
11 適用。

12 (3)至於釋字第782號係就公務人員退休資遣撫卹法是否違反法
13 律不溯及既往原則、信賴保護原則、比例原則，是否侵害受
14 規範對象之財產權、生存權、服公職權、工作權或平等權之
15 爭點為解釋；且該解釋理由書中所謂：「司法審查相關立法
16 是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則時，應採取較為
17 寬鬆之審查基準」，係指就政府提撥之費用本息及其發給要
18 件，立法機關有一定立法形成空間，就此財源產生之財產上
19 請求權，立法者得有相對較高之調整形成空間，關涉司法與
20 立法權力分立；而本件係在探究兩造所簽系爭協議書之條款
21 是否違反勞基法之強制規定，與司法與立法權力分立無涉。
22 且本件勞工舊制退休金，依勞基法第55條規定，係以平均工
23 資乘以該條規定之基數，於勞工退休時發給，乃固定之數
24 額，性質屬遞延工資之給付；而公務人員月退休所得之總
25 額，繫於退休後餘命之長短，二者本質上尚有差異（釋字第
26 782號解釋理由書第參之三段參照）。準此，釋字第782號之
27 基礎事實既與本件顯有不同，自無從比附援引為上訴人有利
28 之認定，併此敘明。

29 5. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
31 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
02 第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條
03 第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休
04 金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，
05 依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊
06 制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字
07 第0940021560號函同此意旨）。查被上訴人依勞退條例第11
08 條第3項約定結清舊制年資之退休金，上訴人即應於結清之
09 日即109年7月1日起30日內，給付列入領班及司機加給之各
10 如附表「應補發金額」欄所示金額，惟未給付，則被上訴人
11 請求上訴人按上開金額，給付自109年8月1日起計算之法定
12 遲延利息，即屬有據。

13 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
14 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、
15 退撫辦法第9條規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表
16 「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄
17 所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
18 由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為準、
19 免假執行之宣告，並無不合，上訴人上訴意旨指摘原判決不
20 當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

21 七、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
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
25 項、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 郭顏毓

29 法 官 楊雅清

30 法 官 陳心婷

31 正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

03 書記官 江珮菱