

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第88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 曾顯順

陳德雄

許原華

鄭達富

林庚申

蔡茂林

陳國興

應保有

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114年1月24日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第328號第一審判決提起上訴，本院於114年10月21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、被上訴人曾顯順、陳德雄、許原華、鄭達富、林庚申、蔡茂林、陳國興、應保有（下分稱其名，合稱被上訴人）主張：

01 其等各自原判決附表（下稱附表）編號1至8「服務年資起算
02 日」欄所示日期起受僱於上訴人，鄭達富、林庚申、陳國
03 興、應保有於台北供電區營運處任職，蔡茂林於第一核能發
04 電廠任職，其餘被上訴人於台中發電廠任職，陳德雄之職級
05 名稱為「機械技術員」，被上訴人鄭達富、林庚申、陳國
06 興、應保有之職級名稱為「線路裝修員」，其餘被上訴人之
07 職級名稱為「機械裝修員」。蔡茂林、陳國興、應保有（下
08 稱蔡茂林等3人）各於如附表編號6至8「舊制年資結清日或
09 退休日」欄所示日期退休並領取勞工退休金；曾顯順、陳德
10 雄、許原華、鄭達富、林庚申（下稱曾顯順等5人）則分別
11 於民國108年12月間與上訴人簽立年資結清協議書（下稱系
12 爭協議書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11
13 條第3項規定結清舊制年資，並以109年7月1日為約定結清舊
14 制年資之日，其中鄭達富、林庚申現已退休。又陳德雄、曾
15 顯順、許原華、蔡茂林、應保有（下稱陳德雄等5人）除原
16 本職務外，並有兼任領班，領有領班加給（下稱系爭領班加
17 給）；鄭達富、林庚申、陳國興（下稱鄭達富等3人）除原
18 本職務外，並有兼任司機，領有兼任司機加給（下稱系爭司
19 機加給）。系爭領班加給、系爭司機加給分別係基於兼任領
20 班或司機之勞務而產生，性質上屬勞工因工作獲得之報酬，
21 具有勞務對價性及經常性給與之要件，均屬工資。惟上訴人
22 於結清被上訴人之退休金及舊制結清金時，未將系爭領班加
23 給、系爭司機加給列入平均工資計算，而短少給付退休金及
24 舊制結清金，上訴人自應補足等語。蔡茂林等3人爰依經濟
25 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9
26 條，臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退
27 休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款，勞基法第84條之
28 2、第55條，其餘被上訴人除上述規定外併依勞退條例第11
29 條第3項規定、系爭協議書第5條、第10條約定，請求上訴人
30 給付被上訴人各如附表編號1至8「應補發金額原告主張」欄
31 所示金額，及各自附表編號1至8「利息起算日」欄所示日期

01 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

02 二、上訴人則以：上訴人為國營事業機構，受國營事業管理法
03 （下稱國管法）之拘束，而依國管法第14、33條規定，就人
04 員待遇及福利，需依行政院規定標準行之，不得為標準以外
05 之開支，屬實施「單一薪給用人費率制度」之機構，對於所
06 屬人員之工作報酬均已包含於單一薪給中。上訴人之財務受
07 經濟部之指揮監督，經濟部96年5月17日經營字第096026054
08 80號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8
09 月21日經營字第10803517540號函均明確指示含系爭領班加
10 給、系爭司機加給等加給津貼給付在內，均僅有勉勵、恩惠
11 性質，非得納入退撫辦法所定之平均工資項目，且曾顯順於
12 109年7月1日結清舊制年資前6個月，其中之109年1月並未領
13 取系爭領班加給，難認系爭領班加給屬經常性給與。另被上
14 訴人分別於64年至81年間進入上訴人公司任職，歷經諸多同
15 事退休，上訴人於計算退休金時均未將系爭領班加給、系爭
16 司機加給列入平均工資計算退休金，被上訴人應已認知且同
17 意該兩項加給非屬工資。又曾顯順等5人簽立之系爭協議書
18 第2條約定，結清舊制年資屬員工自行選擇、簽署並同意為
19 之，且於選擇前上訴人亦已明確告知結清相關條件，包含平
20 均工資之計算方式及列計項目，即非表列之給與不得計入平
21 均工資。縱認系爭領班加給、系爭司機加給屬於工資，因曾
22 顯順等5人已合意以系爭協議書之範圍結清舊制年資，即使
23 該部分約定因違反勞基法第55條強制禁止規定之最低標準而
24 無效，應認為其餘部分仍為有效，亦即舊制年資仍未結清，
25 無從以系爭協議書請求給付之。又依勞退條例第11條，勞基
26 法第55條第3項前段規定，退休金應於勞工退休後30日內給
27 付，曾顯順、陳德雄、許原華因迄未退休，請求權尚未發
28 生，不得請求，鄭達富、林庚申則應自實際退休日後始得請
29 求等語，資為抗辯。

30 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判令上訴人應給付被上
31 訴人各如附表編號1至8「應補發金額原告主張」欄所示金

01 額，及各自附表編號1至8「利息起算日」欄所示日期起至清
02 償日止，按年息5%計算之利息，並依職權為假執行宣告及依
03 聲請附條件免為假執行。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲
04 明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴
05 人則答辯聲明：上訴駁回。

06 四、查被上訴人各自附表編號1至8「服務年資起算日」欄所示之
07 日起受僱於上訴人，各在台北供電區營運處、第一核能發電
08 廠與台中發電廠任職，除原本職務工作內容外，鄭達富等3
09 人尚擔任司機並領取系爭司機加給，陳德雄等5人猶擔任領
10 班並領取系爭領班加給。除蔡茂林等3人係退休領取退休金
11 外，其餘被上訴人均與上訴人簽署系爭協議書結清舊制勞工
12 退休金，若將其等領取之系爭司機加給、領班加給均列入平
13 均工資計算，上訴人尚應給付如附表「應補發金額原告主
14 張」欄所示差額等節，有系爭協議書、被上訴人舊制年資結
15 清退休金計算清冊、薪給清單、薪給資料、退休金計算清
16 冊、勞保與就保歷來投保明細等附卷可稽（見原審卷第51頁
17 至102頁、107頁至183頁、205頁至214頁），並據兩造所不
18 爭執（見本院卷第106頁），堪信為真實。

19 五、本院之判斷：

20 (一)系爭領班加給及系爭司機加給均應列入平均工資計算退休
21 金：

22 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
23 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
24 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
25 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
26 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
27 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
28 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
29 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
30 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
31 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

01 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
02 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
03 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
04 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
05 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
06 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
07 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
08 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
09 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
10 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
11 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
12 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
13 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

14 2.次按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適
15 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
16 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
17 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
18 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
19 與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資或退
20 休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第
21 84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資
22 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
23 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
24 規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
25 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
26 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂
27 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
28 言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領
29 得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性
30 給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，
31 尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前

01 已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬
02 勞工提供勞務，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（最高法院
04 100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給
05 被上訴人之系爭領班加給及系爭司機加給是否應計入平均工
06 資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之
07 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度
08 上之「給與經常性」為判斷。

09 3.經查，陳德雄等5人受僱上訴人期間，因有兼任領班，於退
10 休或結清舊制年資前6個月所領得之系爭領班加給如附表編
11 號1、2、3、6、8「平均工資差額」欄所示，為兩造所不爭
12 執。而核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上
13 需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就
14 此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導
15 能力，且擔任相同或相關工作滿5年之正式人員中，挑選由
16 其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領
17 班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第45頁至46頁），可見
18 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
19 者方得享有，又係按月核發，非係因應臨時性之業務需求而
20 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
21 得之給與，是以陳德雄等5人兼任領班，並享有按月核發之
22 系爭領班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬
23 於在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。
24 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
25 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，
26 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
27 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
28 酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經
29 常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計
30 算退休金。

31 4.另查，鄭達富等3人受僱於上訴人期間，因兼任司機，於退

01 休或結清舊制年資前6個月所領得之系爭司機加給分別如附
02 表編號4、5、7「平均工資差額」欄所示，為兩造所不爭。
03 又經濟部考量上訴人由正式員工兼任工程車駕駛工作，有助
04 於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，
05 而同意上訴人支給兼任司機加給，亦有上訴人108年9月12日
06 電人字第1080017806號函可佐（見原審卷第49頁至50頁），
07 佐以上訴人兼任司機加給支給要點第2條第4項規定，兼任司
08 機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限（見原審
09 卷第47頁）。而鄭達富等3人原職務為線路裝修員，因兼任
10 司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任
11 司機期間領取系爭司機加給，堪認系爭司機加給係因兼任司
12 機人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而
13 給予之加給，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在
14 該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為
15 兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦
16 具經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之
17 次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，
18 即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平
19 均工資。

- 20 5. 上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業，應遵守國管
21 法第14條、第33條規定，過去退撫辦法作業手冊（下稱系爭
22 作業手冊）內之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給
23 與項目表（下稱系爭給與項目表）列舉14種得計算平均工資
24 之給與項目，系爭領班加給、系爭司機加給不在內，至111
25 年11月2日經濟部以經營字第11100739620號函指示將夜點費
26 納入系爭給與項目表，仍未將系爭領班加給、系爭司機加給
27 列入，上訴人依法自不得將此二項給與列入計算平均工資，
28 且經濟部一向認定系爭領班加給乃公司體恤、慰勞及鼓勵員
29 工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入退撫辦法規定列
30 計平均工資之項目，此有經濟部96年5月17日經營字第09602
31 605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、10

01 8年8月21日經營字第10803517540號可稽；且曾顯順於109年
02 1月無領取系爭領班加給，可見系爭領班加給無給與經常性
03 云云。惟查：

04 (1)國管法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福
05 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
06 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
07 摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機
08 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
09 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
10 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人
11 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
12 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
13 定，自應依勞基法規定為據。

14 (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
15 爭領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第193
16 頁、197頁），惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營
17 事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞
18 基法規定，系爭司機加給、系爭領班加給應屬工資範疇，業
19 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
20 情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退
21 撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記
22 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
23 為據。再者，上訴人給付之系爭領班加給是否為工資，屬法
24 院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、2
25 16號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命
26 令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援
27 引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10
28 月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第1
29 0803517540號函、111年11月2日經營字第11100739620號函
30 （見原審卷第195頁至204頁），於本件尚無拘束力，無從採
31 為對其有利之認定。

01 (3)依上訴人各單位設置領班辦法「有關領班人員之派充、職
02 責、薪給等規定」，其中「(三)領班人員薪級之提高」部分
03 係明定：「領班人員在擔任領班期中，得晉加其薪級三級、
04 副領班得晉加二級。免除領班或副領班職務後，即應恢復原
05 薪級。」（見原審卷第41頁），足認系爭領班加給係因兼任
06 領班工作而發給，且倘因免兼領班職務而不再執行領班之工
07 作，即不得再領取系爭領班加給，益證系爭領班加給具有勞
08 務對價性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固定可取得
09 之給付，即具給與經常性，非僅屬慰勞與獎勵性質，尚不能
10 以曾顯順有未連續擔任領班之情形，即認系爭領班加給非屬
11 工資。

12 (二)被上訴人請求上訴人給付結清年資及退休金差額，為有理
13 由：

14 1. 依附表編號4至8所示，鄭達富、林庚申、蔡茂林、陳國興、
15 應保有（下稱鄭達富等5人）之服務年資期間跨越73年7月30
16 日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法
17 施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，
18 至於被上訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計
19 算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與
20 規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定
21 命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基
22 數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數
23 之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不
24 計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規
25 定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依
26 工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項
27 第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按
28 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
29 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、
30 「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
31 工資」。

01 2.系爭司機加給、系爭領班加給屬勞基法第2條第3款所定工
02 資，既如前述，則上訴人依上開規定與曾顯順等5人約定以1
03 09年7月1日作為結算上訴人舊制年資之日（參系爭協議書第
04 5條約定，原審卷第205頁、207頁、209頁、211頁、213
05 頁），及蔡茂林等3人於附表編號6至8所示退休日期退休時，
06 自應將系爭司機加給、系爭領班加給列入平均工資計算基
07 礎。鄭達富等5人任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，
08 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
09 則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表編號4、5、
10 7所列109年7月1日結算前3個月司機加給平均數額、前6個月
11 司機加給平均數額，及附表編號6、8所列退休前3個月領班
12 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
13 資計算後，其等各得請求上訴人補發附表編號4至8「應補發
14 金額原告主張」欄所示之差額；曾顯順、陳德雄、許原華任
15 職期間之舊制年資係勞基法施行後，茲依勞基法第55條第1
16 項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10
17 條第1項第1款規定，將附表編號1至3所列109年7月1日結算
18 前6個月領班加給平均數額，計入平均工資計算後，其等得
19 請求上訴人補發如附表編號1至3「應補發金額原告主張」欄
20 所示之差額，為上訴人所不爭執。準此，被上訴人請求上訴
21 人補發將系爭司機加給、系爭領班加給納入平均工資後，據
22 以計算之結清舊制年資及退休金差額，為有理由。

23 3.上訴人雖抗辯：被上訴人於任職期間經歷諸多同事退休，上
24 訴人於計算退休金時，均未將系爭領班加給、系爭司機加給
25 列入平均工資計算，可認被上訴人數十年來均認知系爭領班
26 加給、系爭司機加給非屬工資，已合意排除在工資之外；且
27 曾顯順等5人均為109年7月1日結清舊制年資選擇適用勞退新
28 制之僱用人員，其等於108年12月間與上訴人簽訂系爭協議
29 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
30 給、系爭司機加給，其等自不得請求將系爭領班加給、系爭
31 司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額；縱認曾

01 顯順等5人得請求將系爭領班加給、系爭司機加給納入平均
02 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
03 情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。然
04 查：

05 (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
06 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
07 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之
08 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞
09 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
10 定。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於
11 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
12 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
13 算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核
14 准退休時1個月平均工資，則系爭司機加給是否為工資，自
15 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
16 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
17 資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱
18 雙方不能以合意排除其適用。

19 (2)上訴人於其他員工退休時如何發給退休金，與被上訴人與上
20 訴人間之勞動契約法律關係無涉，難以上訴人歷年來均未將
21 系爭領班加給、系爭司機加給納入平均工資計算退休金一
22 節，即逕論被上訴人前已與上訴人合意將此部分加給排除在
23 工資之外。又系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資
24 之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定
25 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按
26 即系爭給與項目表）』之規定辦理...」（見原審卷第205
27 頁、207頁、209頁、211頁、213頁），然系爭司機加給、系
28 爭領班加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋
29 僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則上訴
30 人結清舊制年資，自應將系爭司機加給、系爭領班加給計入
31 平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭

01 協議書上開約定條款將系爭司機加給、系爭領班加給排除在
02 平均工資之計算外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55
03 條勞工退休金給與標準之強制規定，損及曾顯順等5人之權
04 益，此部分約定應屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整
05 之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之系爭司機加給、
06 系爭領班加給計入平均工資計算退休金，以符合不低於勞基
07 法第55條規定之給與標準。是曾顯順等5人主張其等不受系
08 爭協議書第2條中段之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規
09 定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工資之系爭司機
10 加給、系爭領班加給計入平均工資等語，應屬有據。

11 4.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
12 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
13 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
14 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
15 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方
16 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
17 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
18 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
19 休金之日起30日內給付之。則上訴人辯稱曾顯順、陳德雄、
20 許原華因尚未退休，請求權尚未發生，不得請求，鄭達富、
21 林庚申應自實際退休後始得請求云云，即無足採。

22 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
24 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
25 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
26 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表
27 編號6至8「舊制年資結清日或退休日」欄所示退休之日起30
28 日內給付蔡茂林等3人退休金差額，亦未於附表編號1至5
29 「舊制年資結清日或退休日」欄所示之年資結清日起30日內
30 給付曾顯順等5人結清舊制年資差額。則被上訴人依上開規
31 定，請求上訴人給付各自附表編號1至8「利息起算日」欄所

01 示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

02 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、勞退條
03 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
04 第5條約定，請求上訴人應給付各如附表編號1至8「應補發
05 金額原告主張」欄所示金額，及各自附表編號1至8「利息起
06 算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均
07 為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不
08 合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
09 應予駁回。

10 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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 11 月 11 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 黃雯惠

17 法官 林佑珊

18 法官 宋泓璟

19 正本係照原本作成。

20 不得上訴。

21 中 華 民 國 114 年 11 月 11 日

22 書記官 簡素惠