

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第26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 蘇俊誠律師

被上訴人 張士敬

廖奇強

劉達明

石明輝

鄭啟元

許海川

李存成

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國113年4月17日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第30號第一審判決提起上訴，本院於113年6月26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、被上訴人主張：被上訴人結清舊制年資或退休前，均為任職於上訴人高屏供電區營業處之員工。又被上訴人張士敬、廖奇強、劉達明、石明輝、鄭啟元（下稱劉達明等5人）受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，另被上訴人許海川、李存成（下稱許海川等2人）受僱期間除原有職務外，並兼任司機，上訴人每月分別對劉達明等5人發給領班加給、對許海川等2人發給司機加給（上開加給合稱系爭加給），系爭加給具有勞務對價性及經常性給與之性質，屬工

資之一部，應列入平均工資計算。又被上訴人均各自如附表「結清日期」欄或「退休日期」欄所示日期結清舊制或退休，惟上訴人未將系爭加給計入平均工資，自得請求給付如附表所示之退休金差額本息等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定，聲明：上訴人應分別給付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額（下稱系爭短少金額），及各自如該附表「利息起算日」欄所示之日（下稱起息日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與表）所示之給與，不含系爭加給。又伊為國營事業，所屬人員報酬已於單一薪給中確實反映，平均工資悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及系爭給與表辦理，系爭加給非退撫辦法及系爭給與表列計之平均工資給與項目，屬恩惠性給與；且參以兼任司機不論每月開車次數多寡，皆支領相同數額之加給，不因工作難易度、職級、學歷、經驗等不同而有別，足見不具勞務對價性。又被上訴人或因選擇適用勞工退休金條例之退休制度而結清舊制年資，或已退休，且張士敬、廖奇強（下稱張士敬等2人）並各簽立年資結清意願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，隨後並簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書），該協議書第2條後段載明：平均工資之計算悉依據系爭給與表之規定等語，已約定系爭加給不在計算舊制年資給與之平均工資範圍內，被上訴人知悉且同意該協議，不得於結清後推翻該協議，此有違反禁反言及誠信原則。另其餘被上訴人亦應適用上開規定。再者，張士敬等2人如將結清舊制年資退休金移入勞退

01 新制個人專戶可合併計算年資，於未來退休後可支領新制退
02 休金外，該筆結清金額亦有保證收益，若超過保證收益時還
03 能分配至勞工個人專戶，即便未移入亦可因個人投資獲得相
04 應報酬，與正常退休支領退休金者之待遇不同，足見伊未違
05 反勞基法最低標準。另部分被上訴人之任職日期在勞基法公
06 布前，依當時相關規定之平均工資之計算，亦不包括系爭加
07 給。是被上訴人不得請求將系爭加給計入平均工資內，是被
08 上訴人所訴顯無理由等語置辯。

09 三、原審判決被上訴人勝訴，並依職權及附條件准、免為假執行
10 之宣告，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢
11 棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上
12 訴駁回。

13 四、兩造不爭執事項如下：

14 (一)被上訴人結清舊制或退休前，均任職於上訴人高屏供電區營
15 業處，又張士敬、廖奇強、鄭啟元、許海川之工作職稱皆為
16 線路裝修員，劉達明、石明輝、李存成工作職稱為電機裝修
17 員，被上訴人服務年資起算日期、結清舊制年資日期、退休
18 日期各自如原判決附表「服務起算日期」欄、「結清日期」
19 欄、「退休日期」欄所示，且均屬勞基法規定之勞工。

20 (二)劉達明等5 人受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職
21 責，上訴人每月另發給領班加給，許海川等2 人受僱期間除
22 原有職務外，並兼任司機，工作性質除需開工程車出外從事
23 線路配置裝修外，並兼負責車輛之保養維修，上訴人每月另
24 發給司機加給。

25 (三)張士敬等2 人於108 年12月12日，簽立上訴人之年資結算意
26 願調查表，全數勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意
27 遵守系爭協議書，並於同月均簽署系爭協議書，而系爭協議
28 書第2 條記載：平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日
29 台82經44010 號函核定系爭給與表之規定辦理。又系爭給與
30 表所示之給與，並不包含「司機加給」在內。

31 (四)上訴人對被上訴人領得如附表所示舊制年資結清退休金金額

01 及退休金金額之計算，均未將劉達明等5人之「領班加給」
02 及許海川等2人之「司機加給」計入平均工資。

03 (五)如應將系爭加給計入平均工資計算退休金，且被上訴人請求
04 有理由，則被上訴人分別短少領取如所示之系爭短少金額及
05 自起息日起算之法定遲延利息。

06 五、兩造爭執事項為：(一)系爭加給是否屬於工資，應列入平均工
07 資計算退休金？張士敬等2人簽署系爭協議書後，得否請求
08 將系爭加給列入平均工資計算舊制年資退休金？(二)被上訴人
09 請求上訴人補發系爭短少金額本息，是否有據？茲分述如
10 下：

11 (一)系爭加給是否屬於工資，應列入平均工資計算退休金？張士
12 敬等2人簽署系爭協議書後，得否請求將系爭加給列入平均
13 工資計算舊制年資退休金？

14 1.按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
15 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
16 津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
17 款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲
18 得之報酬，且屬經常性之給與。又所謂經常性之給與，係指
19 在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與
20 係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工
21 資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞
22 力與資方之給付是否有對價平衡關係；是以系爭加給是否為
23 工資之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對
24 價，且屬經常性給與為判斷依據。

25 2.兩造不爭執劉達明等5人受僱期間除原工作職務外，並兼擔
26 任領班管理職責，上訴人每月另發給兼任領班加給；又許海
27 川等2人除原工作職務外兼任司機，工作性質除需開工程車
28 出外從事線路配置裝修外，並負責車輛保養維修，上訴人每
29 月並發給兼任司機加給等情，足見劉達明等5人、許海川等
30 2人因分別額外肩負管理及駕駛與車輛保養維護之職責，上
31 訴人因而發給領班加給及司機加給。是系爭加給顯係因被上

01 訴人除原來職務任務外，另兼任上開特定條件與勞務下所給
02 予之加給，並按月發放，與其等勞務提供有密切之關連性，
03 且非偶而為之，係在一般情形下經常可以領得之給付，與一
04 般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間。故系爭
05 加給應符合勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2
06 條第3款規定，應屬工資之性質，尚不能僅因雇主主觀認定
07 系爭加給為恩惠性給與，而否認其為工資之本質。

08 3.上訴人固以：司機加給每月皆支領相同數額，不因工作複雜
09 性、經驗、學歷、年資、職級等不同而有差異，又分類八等
10 薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，全月
11 未開車者，司機加給減半發給，92年以後新進人員已停發司
12 機加給等，足見司機加給非具有勞務對價及經常性給與，係
13 恩惠性給與云云。惟雇主發給員工之費用，是否為工作所附
14 加之報償，應視該費用之內容而定，殊難逕以新進人員是否
15 發給而定；又工資各項結構內容，雖有依工作性質、職級、
16 年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦不乏
17 為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實申報
18 領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬於工
19 資一部，應實質審核其內容是否符合勞務對價性及給付經常
20 性，而非依形式上數額是否同一，或是否需依公司內部規
21 範、設定條件而申報請領，推認該等給付非屬工資，是上訴
22 人執前詞抗辯司機加給並非勞務對價，不應列入平均工資計
23 算退休金云云，自無足採。

24 4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業，對所屬人員工作報酬已
25 於單一新給中確實反映，系爭加給屬慰勞與獎勵性質，為勞
26 資雙方形成已久之共識，已為勞動契約內容云云。惟上訴人
27 雖為經濟部所屬國營事業，然被上訴人請領退休金關於工
28 資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，且勞基法係國
29 家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞
30 動條件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞
31 基法所定最低標準，此觀之該法第1條規定即明，是於勞基

01 法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態
02 樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低
03 於勞基法所定最低標準，則於經濟部所屬事業人員退休、撫
04 卹或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞
05 基法之規定為據，尚難以上訴人內部薪給制度或其主觀上所
06 認系爭加給性質，認定被上訴人已同意或默示同意排除系爭
07 加給計入平均工資。又系爭加給是否屬工資一部，乃本院職
08 權判斷事項，上訴人所提之行政機關函釋或其他法院民事判
09 決等，僅具有參考性質，並無拘束本院之效力，本院仍應本
10 於勞基法規定，依具體個案認定之，尚難以上訴人所提函
11 釋、判決及國營事業管理法、退撫辦法等法規規定，即為其
12 有利認定，上訴人此部分抗辯，亦無足採。

13 5.上訴人雖辯稱：上訴人已公開說明協議書內容，張士敬等2
14 人基於自由意識同意簽署系爭協議書，已接受系爭加給不列
15 入平均工資，竟於結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原
16 則；況其等結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，又可
17 因投資獲得相應報酬，如將結清舊制年資退休金移入勞退新
18 制個人專戶可合併計算年資，未來退休可支領新制退休金
19 外，並有保證收益，超過保證收益時還能分配至勞工個人專
20 戶，並無低於勞基法所定最低標準，亦無違反勞退條例第11
21 條第3項規定云云。惟系爭協議書第1條即載明：依勞退條例
22 第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞基法第5
23 5條及第84條之2規定之退休金標準，顯見兩造達成結清舊制
24 年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。又依協議書第2
25 條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫
26 辦法及勞基法等相關規定辦理。故平均工資之計算雖悉依行
27 政院核定之系爭給與表之規定辦理等（見原審勞專調卷第23
28 9-245頁），及系爭給與表雖未將系爭加給列入平均工資之
29 給與項目，然各國營事業單位得依其事業性質及勞動態樣與
30 勞工另行訂定勞動條件，所約定之勞動條件不得低於勞基法
31 所定最低標準，業如前述。又退撫辦法第3條已規定：本辦

法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。則於計算被上訴人之退休金基數即月平均工資，自仍應回歸勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭加給屬工資性質，是認上訴人於結算被上訴人給付舊制年資退休金時，未將系爭加給納入平均工資計算，即與勞基法之規定有違。又因上訴人未將司機加給列入平均工資計算，為其既定政策，不具有商議性質，被上訴人本無從反對該政策，惟既難認被上訴人已表明放棄此部分權利，且系爭協議書第1條既約定結清舊制年資不得低於勞基法規定之標準，自難認張士敬等2人提起本件訴訟，係違反禁反言及誠信原則。另上訴人雖辯稱被上訴人結清舊制退休金可獲得利息利益或投資報酬、轉入勞退新制專戶可獲得保證收益，無違反勞基法最低標準或勞退條例第11條第3項規定云云。惟勞工取得舊制退休金後所為個人投資，或因國家勞工保險制度設計運作所生利益，此非屬上訴人之給付優於勞基法之基本保障，故上訴人以此抗辯其無違反勞基法最低標準或勞退條例第11條第3項規定云云，自屬無據。

6. 上訴人復抗辯：被上訴人部分在勞基法施行前之任職年資，依相關規定，退休金以平均工資計算，應不包括系爭加給云云。然按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞基法第84條之2 定有明文。則關於勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7 月30日制定公布前，應依當時有效之退休規則第9 條第1 款、退撫辦法第6 條（108 年8 月30日修正時移列第9 條第1 款並修正文字）規定辦理。且依當時有效之退撫辦法第6 條規定：各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法之規定計算等

語，核與勞基法第84條之2 規定相同，足見工作年資在勞基法施行前，依退休規則規定計算，在勞基法施行後，則依勞基法規定計算。又依退休規則第10條第2 項規定，核與勞基法第2 條第3 款所規定之內涵相同，是不論適用退休規則或勞基法，其認定工資之標準均相同，系爭加給既屬工資性質，自應計入平均工資計算退休金，上訴人此部分抗辯，亦無可採。

7.綜上，系爭加給屬工資之一部分，被上訴人主張應納入平均工資計算退休金乙節，即屬有據。上訴人抗辯系系爭加給係恩惠性給與非屬工資，無須計入平均工資計算退休金云云，則屬無據。

(二)被上訴人分別請求上訴人補發系爭短少金額本息，是否有據？

1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於施行後，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，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。次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。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。次按工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人

01 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
02 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1
03 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
04 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；退休金基
05 數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月
06 平均工資所得為準，退休規則第9條第1款及第10條第1項第1
07 款分別訂有明文。

08 2.經查，系爭加給係屬工資之一部分，又系爭加給如計入平均
09 工資，則被上訴人得領取之退休金差額即為如附表所示之系
10 爭短少金額，及自起算日起之法定遲延利息，為兩造所不爭
11 執（不爭執事項(五)），是被上訴人依前開規定，主張其得請
12 求系爭加給計入平均工資，由上訴人給付系爭短少金額本
13 息，自屬有據。

14 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第1項、退休規則第9
15 條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規
16 定，請求上訴人給付系爭短少金額及加計各自起息日起至清
17 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。
18 原審判決上訴人敗訴，並依職權宣告假執行及附條件免為假
19 執行之宣告，於法並無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，
20 求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。本件事證已臻明
21 確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結
22 果，爰不逐一論述，附此敘明。

23 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

25 勞動法庭

26 審判長法 官 洪能超

27 法 官 李珮妤

28 法 官 楊淑珍

29 以上正本證明與原本無異。

30 本件不得上訴。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

01
02
03

書記官 葉姿敏

附表：

編號	姓名	服務起算日期	結清日期	退休日期	年資基數（個）		平均司機加給、領班加給（新台幣：元【下同】）		應補發金額	利息起算日
1	張士敬	67.11.1	109.7.1	尚未退休	勞基法施行前	11.5	舊制結清前3個月	3,590	161,550元	109.8.1
					勞基法施行後	33.5	舊制結清前6個月	3,590		
2	廖奇強	72.1.16	109.7.1	尚未退休	勞基法施行前	3.1667	舊制結清前3個月	3,590	152,575元	109.8.1
					勞基法施行後	39.3333	舊制結清前6個月	3,590		
3	劉達明	65.11.1	未結清	109.1.31	勞基法施行前	15.5	舊制結清前3個月	3,590	159,755元	109.3.3
					勞基法施行後	29	舊制結清前6個月	3,590		
4	石明輝	66.1.17	未結清	110.6.30	勞基法施行前	15.1667	舊制結清前3個月	3,590	161,550元	110.7.30
					勞基法施行後	29.8333	舊制結清前6個月	3,590		
5	鄭啟元	67.1.13	未結清	110.3.31	勞基法施行前	13.1667	舊制結清前3個月	3,199	143,955元	110.4.30
					勞基法施行後	31.8333	舊制結清前6個月	3,199		
6	許海川	69.5.22	未結清	110.9.30	勞基法施行前	8.5	舊制結清前3個月	3,199	143,955元	110.10.30
					勞基法施行後	36.5	舊制結清前6個月	3,199		
7	李存成	67.8.7	未結清	111.5.31	勞基法施行前	12	舊制結清前3個月	3,199	143,955元	111.6.30
					勞基法施行後	33	舊制結清前6個月	3,199		