

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第6號

上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 邱寶弘律師

被上訴人 吳明聰

林維卿

林文吉

蘇文聖

陳振明

邱威寬

0000000000000000

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等事件，上訴人對於中華民國113年1月12日臺灣彰化地方法院112年度勞訴字第36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：伊等任職於上訴人彰化區營業處，擔任線路裝修員，為上訴人僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。吳明聰、林維卿、林文吉、蘇文聖、陳振明5人（下稱吳明聰等5人）並擔任領班管理職責，上訴人另按月發給領班加給；又邱威寬並兼任司機，按月領取兼任司機加給，領班加給與兼任司機加給（下合稱系爭加給）均符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資，應計入平均工資計算退休金。詎上訴人於民國109年7月1日結清伊等舊制年

資核發結清退休金時，未將系爭加給納入平均工資，致上訴人領取舊制年資結清退休金短少如附表「應補發金額」欄所示金額，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定及年資結清協議書，求為命上訴人給付附表「應補發金額」欄所示金額及法定遲延利息（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊員工之退休金核給事宜，係依國營事業管理法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法），被上訴人請求舊制年資退休金，其中領班加給係電力危險工作帶班工安責任加給，核發目的在獎勵人員工安維護上之表現，屬恩給性質；兼任司機加給並非工資，不論每月開車次數皆支領相同數額之兼任司機加給，欠缺勞務對價性，故系爭加給非法定薪給項目，不得列入平均工資計算退休金。況被上訴人已於000年00月間簽署年資結清協議書，對伊依法給付結清之舊制年資當時均無異議，事隔多年始提起本件訴訟主張應將系爭加給納入退休金計算補發舊制結清金額，有違誠信原則等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第97頁）：

- （一）被上訴人均任職於上訴人彰化區營業處，擔任線路維修員，吳明聰等5人並擔任領班、邱威寬兼任司機。
- （二）被上訴人分別自附表「年資起算日期」欄所示之日起受僱於被上訴人，均於109年7月1日結清舊制年資，被上訴人依勞基法施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資基數」欄所示。
- （三）被上訴人舊制年資結清前3個月、6個月領取之系爭加給平均金額如附表「平均領班加給、司機加給」欄所示金額。上訴人給付舊制年資結清金額時，未將系爭加給納入。

(四)若系爭加給應計入平均工資，則上訴人應各補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息。

四、得心證之理由：

(一)被上訴人主張系爭加給應計入平均工資計算舊制年資結清退休金，為有理由：

1.按工資指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，勞基法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，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之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立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）。

2.領班加給部分：

查吳明聰等5人受僱上訴人期間為線路裝修員並擔任領班，由上訴人按月發給領班加給一節，有薪給清單為證（見原審卷第67至125頁），足見吳明聰等5人擔任領班執行業務具有常態性，上訴人於吳明聰等5人兼任領班所給付之領班加給，自非臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領

取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性，屬勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。準此，吳明聰等5人主張領班加給屬於工資，應屬有據，自應列入平均工資計算退休金。上訴人抗辯領班加給乃獎勵人員工安維護上之表現，屬恩給性質之給與，非屬工資云云，要非可採。

3. 兼任司機加給部分：

邱威寬受僱上訴人期間為線路裝修員並兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給，有薪給清單可參（見原審卷第127至137頁），又司機工作本非其主要職務，該項加給係因台電公司未另僱用司機，而由邱威寬兼職駕駛工程車至維修現場並保養維護車輛而取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享有並按月核發，且按月核發並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，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外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定工作條件達成協議，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金，是邱威寬此部分主張即屬有據。

4. 上訴人雖辯稱其員工之退休金核給事宜，係依國營事業管理法、退撫辦法，系爭加給非法定薪給項目，不得列入平均工資計算退休金云云。惟系爭加給具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定所謂之工資等情，已如前述。縱上訴人之上級行政機關曾以函文表明上訴人所發給之系爭加給不屬工資等語，本院並不受行政機關相關函釋之拘束。是上訴人前開所辯，並不可採。

(二)被上訴人簽署年資結清協議書後提起本件訴訟，並無拋棄請求退休金差額之權利，亦無違反誠信原則或權利濫用：

- 1.按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。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱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，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於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算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭加給是否為工資，自應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。
- 2.審以年資結清協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」（見原審卷第256頁），可見兩造仍約定應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工資之一部，難認兩造已就系爭加給不納入平均工資計算乙節有意思表示合致，系爭加給既屬勞基法規定之工資，上訴人於結清被上訴人舊制年資時，未將系爭加給納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍應依勞基法規定標準，補給被上訴人結清舊制年資差額，故上訴人抗辯被上訴人拋棄請求此部分退休金差額之權利，應受系爭協議書拘束而不得請求云云，仍難憑採。
- 3.至被上訴人雖於000年00月間簽署年資結清協議書，然並未表明系爭加給不納入平均工資計算，已如前述，其等於112

年8月18日提起本件訴訟請求上訴人給付結清舊制年資退休金差額，並無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人於上開期間有何足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自難認有違誠信原則。又被上訴人依勞基法之標準請求結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認係專以損害上訴人為其主要目的，尚難謂被上訴人提起本件訴訟有何權利濫用之情形。是上訴人此部分所辯，亦非可採。

(三)被上訴人請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示金額及法定遲延利息，為有理由：

查系爭加給屬勞基法第2條第3款工資性質，則上訴人與被上訴人約定結清保留工作年資，自均應將之列入其等之平均工資計算。又倘系爭加給應計入平均工資，則上訴人應各補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)），是被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定及年資結清協議書，請求上訴人給付附表「應補發金額」欄所示金額及法定遲延利息，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

勞動法庭 審判長法官 陳得利

法官 黃玉清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

附表：

編號	原告	年資起算日期	年資基數(個)		平均領班加給、司機加給		應補發金額	利息起算日
			勞基法施行前	勞基法施行後	結清前3個月	結清前6個月		
1	吳明聰	66年6月22日	勞基法施行前	14.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	30.6667	結清前6個月	3,590		
2	林維卿	69年2月13日	勞基法施行前	9	結清前3個月	2,133	95,985	109年8月1日
			勞基法施行後	36	結清前6個月	2,133		
3	林文吉	67年11月26日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	4,786	215,370	109年8月1日
			勞基法施行後	33.5	結清前6個月	4,786		
4	蘇文聖	67年12月25日	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	33.6667	結清前6個月	3,590		
5	陳振明	68年11月3日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	35.5	結清前6個月	3,590		
6	邱威寬	67年1月1日	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
			勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	3,199		

註1：本表涉及日期者，均為民國；涉及金額者，單位均為「新臺幣/元」。

註2：原告年資結清日均為109年7月1日。