

臺灣高等法院臺中分院民事判決

115年度勞上易字第3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 邱寶弘律師

被上訴人 陳世明

陳建助

黃弘儒

何聰億

傅永全

李志萍

黃聖宗

許績輝

陳宏誠

劉瑞源

盧明信

劉明輝

李季臻

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

複代理人 劉冠宏律師

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11月12日臺灣彰化地方法院114年度勞訴字第41號第一審判決，提起上訴，本院於115年3月17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

01 原審民事起訴狀附表1「工作年資起算日期」欄所示之日起
02 受僱於上訴人，均於彰化區營業處擔任線路裝修員，並屬民
03 國109年7月1日依舊制結清退休金之人員。兩造於108年12月
04 間簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），
05 協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項之規
06 定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制
07 年資日。然陳建助、黃弘儒、黃聖宗、陳宏誠、李季臻等5
08 人（下合稱陳建助等5人）除原本職務，並因兼任領班工作
09 而固定領有領班加給（下稱系爭領班加給）；陳世明、何聰
10 億、傅永全、李志萍、許績輝、劉瑞源、盧明信、劉明輝、
11 李季臻（下合稱陳世明等9人）除原有職務外，亦兼職司機
12 開車至維修現場並保養維護車輛而受按月核發兼任司機加給
13 （下稱系爭司機加給），系爭領班、司機加給均屬工資，而
14 應計入被上訴人之退休金計算。惟上訴人未將系爭領班、司
15 機加給列入平均工資計算，致短付舊制結清之退休金，自應
16 補發伊等如附表「請求金額」欄所示之差額（以下合稱系爭
17 退休金差額）。爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法
18 （下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員
19 退休撫恤及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠
20 工人退休規則（下稱工廠退休規則）第9條第1項、第10條第
21 1項第1款及系爭協議書之規定，求為命上訴人分別給付系爭
22 退休金差額，及均加計自109年8月1日起算之法定遲延利息
23 （原審為被上訴人全部勝訴判決，上訴人不服，提起上
24 訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

25 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，退休金核給事宜均
26 依退撫辦法辦理，並非逕自適用勞基法。而國營事業管理法
27 第14條、第33條授權以退撫辦法作業手冊內列入計算平均工
28 資之給與項目表（下稱系爭給與項目表）規範核准列入平均
29 工資項目為計算，而系爭領班、司機加機均未列入該表中。
30 又被上訴人之舊制退休金，均源自伊提撥，屬恩給制，並非
31 遞延工資給付，且系爭領班加給係獎勵人員在工安維護上之

01 表現，屬恩給性質；又被上訴人擔任線路裝修員，駕車乃日
02 常工作之一部分，係執行路線維修之附隨業務而不可或缺，
03 並非額外工作，亦非執行線路裝修員以外之業務，且不論每
04 月開車次數為何，皆支領相同數額之系爭司機加給，要與出
05 勤多寡無關，且全月未開者，亦仍發給，而欠缺勞務對價關
06 係，且連續3個月出車次數未達4次者，需檢討是否續予指派
07 且應於每月15日前填報乙式非固定薪給資料月報表併次月份
08 薪給發放，亦非經常性給與。而被上訴人任職數十年來，每
09 月依法提撥平均工資固定成數至退休金帳戶，提撥項目均係
10 以單一薪給為基礎，提撥固定成數，不含系爭領班、司機加
11 機，被上訴人未曾異議；且於108年12月召開選擇適用勞退
12 新制之僱用人員舊制年資結清注意事項說明會，會中說明平
13 均工資之計算悉依據系爭給與項目表規定辦理，故系爭領
14 班、司機加給未列入計算平均工資之給與項目，此訊息亦於
15 網站上公告，被上訴人均無異議，兩造隨後並簽立系爭協議
16 書，伊亦依法給付，被上訴人自應受拘束。況且，於勞動契
17 約存續期間本無結清舊制年資之義務，僅得待勞動契約終止
18 時，請求雇主發給退休金，惟若依系爭協議書，員工於任職
19 期間，提早取得舊制退休結清款，則額外享有投資、轉存勞
20 退新制帳戶等利益，且被上訴人並無欠缺議約能力之情事，
21 締約時享有充分締約自由。被上訴人前已收到伊核發給付通
22 知單，對於退休金適用法令、計算方法及計入項目，均未爭
23 執，伊始發給渠等退休金，被上訴人未及時行使權利，已讓
24 伊信賴渠等不欲行使權利，事隔多年始向伊行使退休金差額
25 請求權，有違誠信原則，應有失權效之適用等語，資為抗
26 辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴
27 及假執行聲請均駁回。

28 三、兩造不爭執事項及爭點如下：（見本院卷第134頁、原審判
29 決第12至13頁）

30 (一)、不爭執事項：

31 1、被上訴人分別自如原審起訴狀附表1（見原審卷第28至31

頁)「工作年資起算日期」欄所示之日期受雇於上訴人，並均服務於彰化區營業處，職級均為線路裝修員，且均屬109年7月1日依舊制結清退休金之人員。

- 2、被上訴人於108年12月間分別與上訴人簽立系爭協議書，協議依勞退條例第11條第3項之規定結清勞退舊制年資，並以109年7月1日為約定結清舊制年資日。
- 3、被上訴人於任職期間，上訴人有指派兼任司機或領班之業務，並發放系爭司機加給或領班加給。
- 4、上訴人給付被上訴人退休金時，未將系爭司機加給或領班加給計入平均工資內，作為退休金之計算基礎。
- 5、如上訴人有將系爭司機加給或領班加給計入平均工資內，作為退休金計算之基礎而為給付之義務，其應給付退休金差額如附表「請求金額」欄所示。

(二)、爭點

- 1、本件系爭司機加給或領班加給，是否屬工資？是否應計入平均工資，而作為退休金之計算基礎，並依附表「請求金額」欄所示金額，及自109年8月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？
- 2、被上訴人簽署系爭協議書，是否已拋棄請領系爭司機加給或領班加給納入平均工資之權利？本件起訴是否為權利濫用？

四、得心證之理由：

(一)、系爭領班、司機加給之性質屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金：

- 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；平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款前段分別定有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。又所謂因工作而獲得

之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」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「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、查，被上訴人受雇於上訴人，均於彰化區營業處任職，職級均為線路裝修員；於任職期間，上訴人有指派兼任司機或領班之業務，並發放兼任司機加給或領班加給，為兩造所不爭執（見不爭執事項1、3），應為事實。再參之兩造提出之被上訴人自109年1月至6月薪給清單顯示，陳建助等5人每月均領有系爭領班加給，陳世明等9人每月均領有系爭司機加給（見原審卷第61至66、69至74、77至82、85至90、93至98、101至106、109至114、117至122、125至130、133至138、141至146、149至150、153至158、235至301頁），可見系爭領班、司機加給應為常態性兼任工作之報酬。則依上開規定及說明，已足認系爭領班加給、司機加給均具備「勞務對價性」與「經常性給與」之特質，為屬勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資。

3、上訴人雖辯稱其為國營事業，其核發退休金係依退撫辦法等規定，不適用勞基法，且依國營事業管理法第14條、33條、退撫辦法、系爭給與項目表及經濟部000年0月00日經營字第000000000000號函、000年0月0日經授營字第000000000000號函（下分稱000年函、000年函）意旨，系爭領班、司機加給均無從列為平均工資。惟查，系爭領班、司機加給屬於勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資，已如前述。至於國營

事業管理法第14條、第33條固規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，惟上開規定並未排斥適用勞基法之適用。又退撫辦法及其作業手冊、系爭給與項目表、000年函、000年函等，雖未將系爭領班、司機加給列入平均工資，然而，此一標準顯然低於勞基法所定最低標準，依上開規定，本件仍應適用有利於勞工之勞基法第2條第3、4款規定。是上訴人前開辯詞，自無可採。況且，經濟部於000年00月00日以經營字第000000000000號函（下稱000年函）說明：「二、貴公司（即上訴人，下同）領班及兼任司機加給納入系爭給與項目表計算退休金部分，本部原則同意，並自115年1月1日生效，有關後續追溯補發退休金差額事宜，請貴公司依以下說明辦理：（一）109年12月1日至114年12月31日期間內退休者：1.適用勞退舊制年資者，應予補發其退休金差額。2.適用勞退新制年資者，應予補提其退休金差額。（二）現職人員部分，處理原則如下：1.000年0月0日生效日前之年資：（1）勞退舊制未結清年資部分，應於勞工未來退休後納入計算退休金。（2）勞退舊制已結清年資部分，其已罹於民法請求權時效者，不予補發。（3）新制年資部分，應補提其退休金差額，後續如涉補提繳至勞工退休金個人專戶之相關作業事宜，請逕洽勞動部勞工保險局協處。2.自115年1月1日起，請貴公司將領班及兼任司機加給納入退休金提繳（見本院卷第119至121頁），其後上訴人並將該同意將領班及兼任司機加給列入平均工資之114年函轉予台灣電力工會（見本院卷第123至127頁）。而被上訴人於108年12月間與上訴人協議結清勞退舊制年資，並以109年7月1日為約定結清舊制年資日（見不爭執事項2），又被上訴人仍為在職之現職人員，並據被上訴人陳明在卷（見本院卷第154頁），則依114年函說明二、（二）、（2），未罹於民法請求權

01 時效者，仍應補發。是上訴人以前詞辯稱系爭領班、司機加
02 給無從列入平均工資云云，洵無足採。

03 (二)、上訴人復辯稱兩造於系爭協議書第2條已約定平均工資不包
04 含系爭領班、司機加給，被上訴人自應受拘束；且被上訴人
05 已結清舊制年資，並領取退休金，經過數年始提起本件訴
06 訟，實違誠信原則且係權利濫用云云。惟查：

07 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
08 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
09 適用本條例前之工作年資，應予保留；第1項保留之工作年
10 資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第
11 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退
12 條例第11條第1、3項定有明文。又按前項第1款退休金基數
13 之標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第55條第
14 2項亦有明文，是以雇主與勞工結清舊制年資，應依上述規
15 定核算平均工資以給付舊制結清退休金。

16 2、兩造曾簽立系爭協議書（見不爭執事項2）；上訴人雖主張
17 依系爭協議書第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算
18 方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法相關規定辦理。平均工
19 資之計算悉依據行政院00年00月00日年00月00日台00經
20 00000號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
21 給與項目表』（即系爭給與項目表）之規定辦理；…」，而
22 系爭給與項目表並不包含領班加給與司機加給在內等語（見
23 原審卷第185至186頁）。惟按法律行為，違反強制或禁止之
24 規定者，無效；法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。
25 但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。民法第
26 71條前段、第111條定有明文。準此，勞工於勞退新制實施
27 後選擇新制，與雇主（含國營事業）協議先行結清舊制年資
28 者，其結清金額低於勞基法第55條標準者，自屬違反勞基法
29 關於最低保障條件，導致該部分協議為無效；依勞基法第1
30 條第2項規定，仍應適用該法第2條第3、4款之規定以計算舊
31 制結清退休金。而被上訴人自109年1至6月係按月領取系爭

01 領班、司機加給，已如前述；則系爭協議書第2條約定係按
02 照系爭給與項目表核算平均工資，以致未將系爭領班、司機
03 加給計入，顯然違反勞基法第2條第3、4款之規定，低於勞
04 基法第55條所定最低標準，且對被上訴人明顯不利，依首開
05 說明，此部分約定仍為無效，被上訴人本不受該條款所拘
06 束，亦難以被上訴人簽立系爭協議書即認有拋棄請求或自願
07 減少退休金之意思。是以系爭領班、司機加給既屬勞基法規
08 定之工資，上訴人於結清被上訴人舊制年資時，未將之納入
09 平均工資為計算，違反勞基法規定，被上訴人自得依勞基法
10 所定標準，請求上訴人補發結清舊制之退休金差額。此外，
11 被上訴人依據勞基法賦予勞工之權益保障，請求上訴人依法
12 給付退休金差額，乃基於維護自身勞工權利，核屬正當權利
13 之行使，難認有違背誠信原則、權利濫用情事。是以上訴人
14 前揭所辯，洵無可採。

15 (三)、又上訴人給付被上訴人結清舊制年資退休金時，未將系爭領
16 班、司機加給計入平均工資內，作為退休金之計算基礎，為
17 兩造所不爭執（見不爭執事項4），而依前揭所述，被上訴
18 人主張應將系爭領班、司機加給計入平均工資計算舊制年資
19 退休金，應有理由。另兩造對於如上訴人有將系爭領班、司
20 機加給計入平均工資內，作為退休金計算之基礎而為給付之
21 義務，其應給付退休金差額如附表「請求金額」欄所示，為
22 不爭執（見不爭執事項5）。是本件被上訴人請求上訴人應
23 給付被上訴人依附表「請求金額」欄所示金額，自屬有據。

24 (四)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
25 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
26 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
27 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
28 第233條第1項本文、第203條分別定有明文。再按勞工退休
29 金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法
30 第55條第3項前段、104年10月23日修正前勞基法施行細則第
31 29條亦有明文。又有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約

01 定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故
02 其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於
03 30日內發給勞工。亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞
04 動部）於00年0月00日以勞動4字第0000000000號函釋在案。
05 查，兩造於109年7月1日結清舊制年資，上訴人未將系爭領
06 班、司機加給計入平均工資計算，未自該日起30日內即109
07 年8月1日前給付被上訴人系爭退休金差額，依上開規定，上
08 訴人自結清日起30日起即屬遲延給付狀態，是被上訴人請求
09 自109年8月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利
10 息，自屬有據。

11 五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
12 條之2、第55條、退撫辦法第9條、工廠退休規則第9條第1
13 項、第10條第1項第1款及系爭協議書，請求上訴人應給付被
14 上訴人各如附表「請求金額」欄所示之退休金差額，及均自
15 109年8月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為有
16 理由，應予准許。從而，原審判命上訴人如數給付，並為准
17 免假執行之宣告，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決為不
18 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
20 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
21 要，併予敘明。

22 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

24 勞動法庭 審判長法官 吳崇道

25 法官 林孟和

26 法官 李慧瑜

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 書記官 周巧屏

30 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

01
02

附表：

編號	勞工姓名	請求金額
1	陳世明	44,003元
2	陳建助	79,988元
3	黃弘儒	74,655元
4	何聰億	79,975元
5	傅永全	100,769元
6	李治萍	80,576元
7	黃聖宗	75,722元
8	許績輝	102,638元
9	陳宏誠	65,057元
10	劉瑞源	93,874元
11	盧明信	79,992元
12	劉明輝	39,454元
13	李季臻	65,057元