

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第119號

原告 洪啟明

黃朝琴

邱富雄

葉永彬

李界山

洪華鴻

施明錫

前列七人

訴訟代理人 葉錦郎律師

被告 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

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，被告如以附表「應補發金額」欄所示金額，分別為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

- (一) 原告7人均任職於被告台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）臺南區營業處之員工，其等結清舊制年資前工作職稱為線路裝修員、電機裝修員，並均已各自附表「結清日期」欄所示之日期與被告結清舊制年資。
- (二) 按經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點規定「各機構人員分為『監、師、員』。分類職位及評價職位人員之管理依本要點之規定辦理。但公司組織規程另有規定者，從其規定。前項所稱『監、師』，係指經正式派用為分類職位六等以上之人員，所稱『員』，係指正式僱用為分類職位五等以下及評價職位之人員。」準此，原告7人為線路裝修員、電機裝修員，均為被告僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，首予敘明。
- (三) 次按勞工退休金條例第11條第1項規定「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同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3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」又勞基法第84條之2規定：「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。」原告7人皆屬勞基法勞工，均採舊制年資結清退休金，依上開勞工退休金條例規定於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，其退休金給與標準，依勞基法第84條之2規定，按其工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項之規定計算之。

01 (四) 又按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞
02 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計
03 日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及
04 其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1款、
05 第3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為
06 經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經
07 常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報
08 酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退
09 休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」
10 及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判
11 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應
12 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所
13 問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，
14 對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契
15 約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成
16 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
17 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性
18 質而應納入平均工資之計算基礎（參照最高法院100年度
19 臺上字第801號判決意旨）。

20 (五) 查原告7人受僱被告之職稱為線路裝修員、電機裝修員兼
21 任司機，其工作性質為開工程車外出從事線路配置裝修，
22 並負責工程車輛的保養維護，被告因而每月另發給司機加
23 給。按行政院勞工委員會（現改制為勞動部）82年12月7
24 日臺82勞動二字第69827號函意旨「被上訴人勞工兼任司
25 機之工作，如係雇主所指派者，則其所領之司機加給即屬
26 其工作報酬，難謂非屬工資，被上訴人為樽節人力費用，
27 未雇用專任司機，上訴人奉派擔任兼任司機工作，按月領
28 取兼任司機津貼，符合勞動對價及經常性給與之要件，應
29 計入平均工資」等語，原告7人為線路裝修員、電機裝修
30 員兼任司機工作，並按月領取兼任司機加給，符合勞務對
31 價及經常性給與之要件，當屬工資，應列入平均工資計

01 算。詎被告於核發結清退休金時，並未將該司機加給納入
02 平均工資據以計算結清退休金，被告自應補給之。

03 (六) 茲依原告7人舊制年資結清退休金計算清冊，就原告7人於
04 勞基法施行前後之服務年資（即退撫年資）與年資基數如
05 附表所示。次按系爭退休規則第10條第1項規定退休金基
06 數之計算，以核准退休前三個月平均工資所得為準。勞基
07 法第2條第4款規定平均工資係指「事由發生之當日前6個
08 月內所得工資總額除以該期間日數所得之金額」，茲就原
09 告7人於結清前6個月司機加給及結清前3個月與6個月平均
10 司機加給，亦詳如附表。

11 (七) 據上，被告應給付原告7人，各依其於勞基法施行前後之
12 年資基數分別乘以結清前3個月與6個月平均司機加給相加
13 之金額，如附表「應補發金額」欄所示之金額。【其計
14 算式：（結清前3個月之平均司機加給×勞基法施行前之年
15 資基數）＋（結清前6個月之平均司機加給×勞基法施行後
16 之年資基數）】。此外，依勞基法第55條第3項之規定，
17 被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，兩造結清日
18 期為109年7月1日，故被告應分別自109年8月1日起，負給
19 付遲延之責。

20 (八) 綜上，原告7人依勞工退休金條例第11條、臺灣省工廠工
21 人退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項
22 第1款、第3項規定，提起本件訴訟，並聲明：

23 1.被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金
24 額，及自109年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之
25 五計算之利息。

26 2.訴訟費用由被告負擔。

27 二、被告抗辯：

28 (一) 就原告等人均於109年7月1日依勞工退休金條例結清舊制
29 年資給與而論：

30 1.依勞工退休金條例第11條之規定，在勞工退休金條例施行
31 後選擇適用勞退新制之勞工，勞雇雙方得約定結清其舊制

年資。此項結清，在台灣電力工會等單位向被告及經濟部爭取多年後，終獲經濟部同意。嗣後台灣電力工會於108年11月26日召開之常務理事會會務報告事項中就舊制結清案載明「平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入平均工資之給與項目者不予採計」。而被告台電公司亦就結清勞退舊制年資於108年12月3日召開說明會，於說明會中說明：「平均工資之計算悉依據『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」，且於該日之簡報資料中亦載明「平均工資項目依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並在原告等人所任職之處所召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項說明會」；嗣於108年12月20日、12月23日、12月24日、12月25日、12月30日，原告等人分別簽立台灣電力公司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」，並於108年12月20日、12月23日、12月24日、12月25日、12月30日分別簽訂台灣電力公司年資結清協議書，該協議書第2條後段均載明：「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」等語，即明文約定本件爭議之司機加給不在據以計算舊制年資給與之「平均工資」範疇內。經109年7月1日結算後，原告等人領得其舊制年資結清退休金計算清冊，就系爭司機加給不列入計算平均工資項目，知情且接受。

2. 就此，謹提出經濟部致行政院之82年10月15日經（82）國營090678號函及其附件即「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並說明如下：

(1) 關於公營事業移轉民營條例各項給與之計算標準，行政院前於81年11月18日核復財政部時，明載「各項給與，

01 均比照勞基法退休金標準計算發給，平均工資內涵包括
02 每月支領之單一薪給、地域薪給、不休假加班費、加班
03 費等四項」等語，則計入平均工資計算者僅限於「單一
04 薪給、地域薪給、不休假加班費、加班費」。

05 (2)惟實際上，經濟部所屬事業機構之平均工資內涵多於上
06 開「單一薪給、地域薪給、不休假加班費、加班費」等
07 四項，如：地下電廠工作津貼、核能加給、危險加給
08 等，為求適法避免困擾，經濟部乃於82年10月15日經
09 (82)國營090678號函附上「經濟部所屬事業機構)列
10 入計算平均工資之給與項目表」(仍不包含本件爭議之
11 司機加給在內)，函請行政院再為核示。

12 (3)其後，依行政院經建會致行政院秘書長之82年12月8日
13 總(82)字3409號函文及行政院致經濟部、財政部、交
14 通部之82年12月15日台82經44010號函文，行政院經建
15 會就經濟部所屬事業之審議結論為：「平均工資計算內
16 涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞
17 基法規定核准併入平均工資之經常性給與」等語，行政
18 院亦為相同之核示；故行政院業已認定經濟部所屬事業
19 機構之平均工資內涵僅為單一薪給、加班費及「經濟部
20 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示之
21 給與，並不包含「司機加給」在內。

22 3.再者，員工選擇辦理舊制年資結清有其利益，如將結清舊
23 制年資給與移入勞退新制個人專戶，除依據勞工退休金條
24 例施行細則第12條可合併計算年資、於未來退休後可支領
25 勞工退休金新制之月退休金外，該筆結清金額亦有保證收
26 益，若超過保證收益時，還能可分配至勞工個人專戶中；
27 即便未移入，亦可因個人投資而獲得相對應之報酬，與正
28 常退休再支領退休金之人員待遇不同。本件原告等人(按
29 即係移入勞退新制專戶)，結清退休金均超過新臺幣(下
30 同)200萬元，故其7人確已因結算舊制年資而享有上述之
31 利益。

01 4.綜上，結清係屬員工自行選擇、自行簽署並同意為之，且
02 於選擇前被告公司亦已明確告知結清相關條件，包含平均
03 工資之計算方式及列計項目等。原告等人既與被告於年資
04 結清協議書明確約定：平均工資之計算悉依據「經濟部所
05 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即系爭司
06 機加給非屬結清其舊制年資給與之「平均工資」範疇，其
07 自不得於本件主張並請求將系爭司機加給納入「平均工
08 資」據以計算所結清之舊制年資給與。原告等人既已同意
09 簽署年資結清協議書，自係對系爭司機加給未列入平均工
10 資知悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，卻於結清後
11 為相反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言原則且
12 違誠信，其請求自無理由。

13 (二)本件原告等人所主張之司機加給，非屬工資，自不應列入
14 平均工資之計算：

15 1.被告為國營事業，依國營事業管理法第14條規定「國營事
16 業事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定
17 標準，不得為標準以外之開支」；又行政院61年12月18日
18 台（61）經字第11996號令函經濟部核示略以：「用人費
19 薪給制度實施後，應授權各事業在核定之用人費範圍內，
20 參酌民間類似企業之情形，擬訂待遇標準，並澈底實施單
21 一薪給制，杜絕浪費，裁汰冗員。故被告台電公司有關平
22 均工資之計算係依經濟部頒訂「經濟部所屬事業人員退休
23 撫卹及資遣辦法」規定辦理，且自61年起依上述行政院台
24 （61）經字第11996號令實施用人費率單一薪給制度，按工
25 作分析、品評職位給予各職位擔任者相當之職等，據以核
26 給工資。又依上揭國營事業管理法第14條規定，被告台電
27 公司所屬人員工資性質給予之認定，係依照行政院及經濟
28 部相關規定辦理，兼任司機加給應屬鼓勵性質之額外給與
29 項目，未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休撫卹及
30 資遣辦法」規定列計平均工資之項目。

31 2.又查經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函，略

以，兼任司機加給係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目。再依經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函及101年10月26日經營字第10100682270號函重申略以，部屬事業機構所支領之薪給，應依行政院、人事行政局、內政部及經濟部等相關規定，實施單一薪給制度辦理，各項加給津貼具有勉勵、恩惠性質，並係勞資雙方形成已久之共識，且具勞動契約之事實，又查經濟部108年8月21日經營字第10803517540號函，兼任司機加給相關費用排除列入平均工資計算。

3.再依經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函及其附件修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，仍不含司機加給，據此，司機加給非屬工資，應不列入平均工資計算。

4.依被告台電公司規定，同仁擔任兼任司機，不論每月開車次數多寡，每月皆支領相同數額之兼任司機加給，且規範支分類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，故兼任司機加給並非和同仁所提供之勞務有一定對價關係；且全月未開車者，兼任司機加給仍減半發給。被告台電公司核給兼任司機加給，主係為鼓勵同仁擔任兼任司機，而非實際勞務之對價，確非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，自不應計入平均工資計算。

5.民國90年間，經濟部為提升各事業經營績效，摺節費用開支，要求各事業針對各項加給津貼進行檢討，台電公司自92年新進職員及47期養成班起，於甄試簡章及勞動契約第三條明訂：「三、乙方如有兼任車輛駕駛及初級保養者，屬業務上、職務上之所需，甲方不另支給兼任司機加給。」，亦即新進人員如有兼任車輛駕駛及初級保養者，不另支給兼任司機加給。考量兼任司機加給發放目的及性質，且被告台電公司前為提升經營績效，嗣對92年以後新進人員予以停發，上述新進人員如因業務需要，需駕駛車

01 輛完成所交派之任務，亦已無兼任司機加給可支領，顯見
02 兼任司機加給並非屬勞動基準法所定之勞務之對價及經常
03 性給與，而是由被告公司視經營狀況給予之鼓勵性、恩給
04 性給與，殊無疑義，該兼任司機加給自不應計入平均工資
05 計算。

06 6.被告公司自108年發放新進人員兼任大型工程車駕駛工作
07 支給兼任司機加給，並於發給各單位之函文說明本項津貼
08 為慰勞性、恩給性加給，兼任小型車司機仍不予發放兼任
09 司機加給。由上述過程顯見，兼任司機加給發放，需依被
10 告公司依照事業經營及相關因素考量，並報核經濟部決定
11 發放或停發兼任司機加給，足認此項加給並非為經常性發
12 放。

13 7.按勞基法第2條第3款規定「工資謂勞工因工作而獲得之報
14 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月計件以現金或
15 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
16 與均屬之」，其中所謂經常性之給與，固是在一般情形下
17 經常可以領得之給付即屬之；惟雇主為改善勞工生活而給
18 付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩
19 惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞基法
20 上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。又所稱
21 因工作所獲得之對價，指勞工因提供勞務而由雇主所獲得
22 之對價，觀之勞基法第2條第1款「從事工作獲致工資」及
23 民法第482條關於方令、僱傭契約之定義提及「一方為他方
24 服勞務，他方給付報酬」之條文文義，即可得知。至於何
25 種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點。因
26 此，就經常性給與是否屬於工資，尚須考量該給付是否隨
27 工作內容、種類及其複雜性，勞工所具備」之經驗、學
28 歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級等情狀不
29 同而有高低，以決定之，不得以「經常性」單一概念作為
30 認定之依據。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱
31 如何為基準，倘若給付名稱為兼任司機加給，實際上屬偶

然發生之費用而不因其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異者，即可排除方令、工資之項目外。被告公司之「兼任司機加給」待遇，自78年施行以來歷時已久，自始以來即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇主之恩惠性給與，而原告擔任兼任司機者，不論每月開車次數多寡，亦不論職級之差別程度，皆核給相同數額之兼任司機加給，即不因其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異者，故兼任司機加給與所提供之勞務間，顯無對價關係，故被告核給兼任司機加給是為鼓勵同仁擔任兼任司機，而非實際勞務之對價，確為恩惠性給與而非屬工資，至屬明確。

（三）退萬步而言，勞基法第84條之2亦明定「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，依第十七條及第五十五條規定計算。」經查，勞基法係於73年7月30日制定公布施行，再查，本件原告黃朝琴、邱富雄任職被告公司之日期在勞基法制定公布之前，則依上揭勞基法第84條之2之規定，其等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相關規定自不包括司機加給（亦即，如依此見解，勞基法施行前之年資不應用以計算司機加給，而原告起訴狀附表中，有關「年資基數」欄之「勞基法施行前基數」及「平均司機加給」欄之「結清前3個月3,590元、3,199元」即不應相乘列入計算，應予扣除該2欄數據相乘合計之金額）。

（四）聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執事項：

01 (一) 原告7人均任職於被告臺南區營業處，其等結清舊制年資
02 前職級名稱為線路裝修員、電機裝修員，為純勞工，且均
03 於109年7月1日與被告結清舊制年資，雙方並簽立有「台
04 灣電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協議書）。另受
05 雇期間原告除原有職務外，均兼任司機，每月另領取兼任
06 司機加給。

07 (二) 原告7人分別自附表「服務起算日期」起受僱於被告，其
08 等依勞基法施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附
09 表「年資基數」欄所示（見調解卷第27頁）。

10 (三) 原告7人舊制年資結清前3個月、6個月領取之司機加給平
11 均金額如附表「平均司機加給」欄所示金額（見調解卷第
12 27頁）。

13 (四) 若司機加給應計入平均工資計算原告之舊制年資結清退休
14 金額，則應補發如附表「應補發金額」欄所示之金額及各
15 自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利
16 息（見調解卷第27頁）。

17 (五) 被告提出之證據，形式上均屬真正。

18 四、得心證之理由：

19 (一) 司機加給是否應將其計入平均工資以計算原告之舊制年資
20 結清退休金額？經查：

- 21 1.按系爭退休規則第10條第1項規定據以計算退休金基數之
22 工資，乃指工廠法施行細則第4條規定所稱之工資，此觀
23 之系爭退休規則第10條第2項之規定自明。且工廠法施行
24 細則第4條規定：本法所稱工資係指工人因工作而獲得之
25 報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按
26 計時、計日、計月、計件給與者均屬之。又工廠法施行細
27 則第4條規定之工資雖包括各種津貼獎金在內，惟既係工
28 資仍應以該項給與屬經常性給與，且因工作而獲得之報酬
29 為其範圍。另勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因
30 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
31 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。」準此，工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款所稱之工資，其內涵應無不同，是否為工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款規定所稱之工資，均應以是否具有「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」之性質而定。而所謂「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。惟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，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特

殊給與，仍應個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

2.原告分別自附表「服務起算日期」起受僱於被告，擔任臺南區營運處之線路裝修員、電機裝修員並兼任司機之職務，且每月另有領取兼任系爭司機加給，此為兩造不爭執之事實（不爭執事項(一)(二)），堪認司機加給係因兼任司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給與之加給，並非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，顯為兼任司機者提供前開司機勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不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機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬原告工資之一部分，而應計入其平均工資計算勞工退休金。

3.被告雖抗辯：被告有關平均工資之計算，依國營事業管理法第14條及行政院61年12月18日台（61）經字第11996號令函，係依經濟部頒定之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」辦理，發放兼任司機加給，需依被告事業經營及相關因素考量，並報核經濟部決定發放或停發兼任司機加給，並非經常性發放，兼任司機加給係屬被告體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資云云。惟國營事業管理法第14條雖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，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，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與被告之司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單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件，惟仍不得低於勞基法之標準。又被告給付之司機加給是否為工資，屬本院依職權個案判斷之事項，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束本院之效力，是以被告援引之相關函文，

於本院尚無拘束力，無從採為對被告有利之認定，被告據此辯稱司機加給不應列入原告之平均工資云云，亦無可採。

4. 綜上所述，原告領取之司機加給，屬於工資，而應列入原告之平均工資計算，原告此部分之主張，要為有理由，被告前開各項抗辯，均無可採。

(二) 原告是否受系爭協議書第2條中段「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表』之規定辦理」之拘束？經查：

1. 按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條亦有明定。

2. 次按勞基法第1條已揭櫫：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準等語，是除非有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應遵守勞基法之規定。蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞基法規定之適用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞工退休金制度之立法，關於勞基法第55條規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧

義務，乃強制規定，另雇主違反者分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院大法官釋字第578號解釋要旨參照），堪謂勞基法、勞工退休金條例均係國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響甚明，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法、勞工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之適用，殆無疑義。

3. 查勞基法第2條第3款已明定工資範疇，屬法律強制規定，業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定判斷工資與否，是無論兩造是否曾有工資範疇不及系爭司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷。又參勞工退休金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該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保留之工作年資，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，可觀勞工退休金條例第11條第1項、第3項即明，此即為保障勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。系爭司機加給性質上屬工資，已如前述，是系爭協議書第2條雖載以：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。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……」等文字，輔以經濟部事業平均工資項目表要無系爭司機加給等項，與勞基法第2條第3款認定工資標準範疇不同，因此令被告取得

01 低於勞工退休金條例第11條第1項、第3項，及勞基法第
02 55條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與前開強制規
03 定未合，依上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依民
04 法第71條規定無效，故改依勞基法第2條第3款規定取而代
05 之，應堪認定。

06 (三) 原告得請求被告補發之舊制年資結清退休金額為多少？利
07 息起算日為何？經查：

- 08 1.按勞工退休金條例第11條第1項至第3項規定：「本條例施
09 行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務
10 於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適
11 用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
12 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
13 條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
14 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止
15 時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於
16 終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於
17 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第
18 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
19 定。」、勞基法第55條規定：「勞工退休金之給與標準如
20 下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過1
21 5年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
22 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。
23 二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心
24 障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
25 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
26 工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
27 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分
28 期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法
29 者，從其規定。」、勞基法第84條之2規定：「勞工工作
30 年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費
31 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。」、89年9月25日廢止之系爭退休規則第9條規定：「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及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。二、第6條第1項第1款命令退休之工人，其工作年資未滿15年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者，以1年計算，未滿半年者，給與1個基數之退休金。三、第6條第1項第2款命令退休之工人，其工作年資未滿15年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資未滿1年者，以1年計算。」

- 2.原告服務被告公司起算日期、結清日期、年資基數及平均司機加給均如附表所示，被告對數額均不爭執，此部分之事項應可認定。雖被告抗辯本件原告黃朝琴、邱富雄任職被告公司開始日期在勞基法制定公布之前，則依上揭勞基法第84條之2之規定，其等在勞基法施行前年資不應計算司機加給，而附表中有關黃朝琴、邱富雄「年資基數」欄之「勞基法施行前基數」17、12.3333及「平均司機加給」欄之「結清前3個月3,590元、3,199元」不應列入計算云云。然查：依勞基法第84條之2規定：「勞工工資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。」經濟部退撫辦法第9條第1款前段規定：「各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年

資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。」，同條第2款第1目規定：「二、僱用人員：(一)94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。」。原告黃朝琴、邱富雄在勞基法施行前即為被告之僱用人員，其等於勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時適用之法令即廢止前系爭退休規則第9條、第10條規定，勞基法施行後則依同法第55條規定計算。而系爭退休規則第10條第1項第1款則規定：「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準。」，第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。」之內容，核與勞基法第2條第3款規定：「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。」之工資內涵相同，依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論適用系爭退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相同，司機加給既經本院認定屬工資範疇，勞工在勞基法施行前年資，仍應將領班加給計入平均工資計算退休金。依上開說明，司機加給於勞基法施行前後，均應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。被告所為前揭抗辯應無可採。

3. 本件原告受僱於被告期間領取之司機加給應屬原告之工資，業經本院認定如前，被告自應將原告領取之司機加給列入計算其平均工資，再據以計算原告之勞工退休金。而被告就「若本院認定系爭司機加給屬經常性之給付而應列入原告之平均工資計算原告之舊制年資結清退休金額，則被告對原告請求給付如附表「應補發金額」欄所示之金額

01 及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲
02 延利息」，並不爭執（不爭執事項(四)），則原告依勞工退
03 休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1
04 項、第3項、系爭退休規則第9條第1款規定，請求被告給
05 付如附表「應補發金額」欄所示之金額均為有理由，應予
06 准許。

07 4.末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
08 者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的
09 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付有確
10 定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第
11 203條、第233條第1項及第229條第1項各有明文。復雇主
12 應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，此觀勞動基
13 準法第55條第3項自明。另勞退舊制保留之工作年資，於
14 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第
15 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞
16 工退休金條例第11條第3項亦明。被告應給付原告上開金
17 額，已由本院詳予說明如前，並因應上揭規定，全屬有確
18 定期限之給付，本應分別自結清舊制年資退休金起30日內
19 為給付，逾期即負遲延責任，原告主張被告上開應各給付
20 其等之金額，均自附表「利息起算日」欄所示日期即109
21 年8月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據，
22 應予准許。

23 五、綜上所述，系爭司機加給屬工資，不受簽署系爭協議書約定
24 之拘束，應列入平均工資計算以為舊制年資退休金之結清。
25 從而，本件原告依勞工退休金條例第11條、系爭退休規則第
26 9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項等
27 規定，請求：被告應各給付本件原告如附表「應補發金額原
28 告主張」欄所示金額，及各109年8月1日起至清償日止，按
29 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

30 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部分
31 ，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假

執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 3 月 26 日
民事第三庭 法 官 張麗娟

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 3 月 30 日
書 記 官 高培馨

附表									
編號	姓名	服務起算年資	結清日期	年資基數(個)		平均司機加給		應補發金額	利息起算日
1.	洪啟明	78年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3461元	124,596元	109年8月1日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3461元		
2.	黃朝琴	65年2月18日	109年7月1日	勞基法施行前	17	結清前3個月	3590元	159,755元	109年8月1日
				勞基法施行後	27.5	結清前6個月	3590元		
3.	邱富雄	67年6月14日	109年7月1日	勞基法施行前	12.3333	結清前3個月	3199元	142,356元	109年8月1日
				勞基法施行後	32.1667	結清前6個月	3199元		
4.	葉永彬	77年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	119,963元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月	3199元		
5.	李界山	77年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266元	157,842元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	4266元		
6.	洪華鴻	77年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266元	159,975元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月	4266元		
7.	施明錫	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266元	157,842元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	4266元		