

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第80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 卓燕清

葛文信

廖金龍

黃建勳

任漢章

曾廣台

林俊良

施明雄

蔡學昌

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113年2月16日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第400號第一審判決提起上訴，本院於113年10月15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、被上訴人卓燕清、葛文信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台、林俊良、施明雄、蔡學昌（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：被上訴人分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期受僱於上訴人，除任漢章、曾廣台於台北供電區營運

01 處、蔡學昌於雲林區營業處服務外、其餘被上訴人均於台中  
02 供電區營運處服務；另除黃建勳、蔡學昌之職級名稱為「線  
03 路裝修員」外，其餘被上訴人均為「電機裝修員」，又卓燕  
04 清、葛文信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台（下稱卓燕  
05 清等6人）除原本職務外，並有兼任領班，領有領班加給  
06 （下稱系爭領班加給），林俊良、施明雄、蔡學昌（下稱林  
07 俊良等3人）除原本職務外，並有兼任司機，領有兼任司機  
08 加給（下稱系爭司機加給），均為僱用人員，與上訴人於任  
09 職期間存在勞動契約關係。卓燕清、葛文信、廖金龍、黃建  
10 勳、任漢章、曾廣台、林俊良、施明雄（下稱卓燕清等8  
11 人）分別於附表「退休日期或舊制年資結清日期」欄所示日  
12 期退休而領取退休金，蔡學昌則於民國108年12月間與上訴  
13 人簽立由上訴人預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議  
14 書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項  
15 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  
16 年資之日。系爭領班加給、系爭司機加給分別係基於兼任領  
17 班或司機之勞務而產生，性質上屬勞工因工作獲得之報酬，  
18 具有勞務對價性及經常性給與之要件，均屬工資。詎上訴人  
19 於結清被上訴人之舊制結清金或計算退休金時，均未將系爭  
20 領班加給或系爭司機加給納入平均工資，而短少給付舊制結  
21 清金或退休金，上訴人自應補足等語。爰依勞退條例第11條  
22 第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第84條之2、經  
23 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第  
24 9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1  
25 項、第10條第1項第1款規定及系爭協議書，請求上訴人應各  
26 給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄、「應補發舊制結  
27 清金」欄所示金額，及自如附表「利息起算日」欄所示之日  
28 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

29 二、上訴人則以：上訴人為公營事業，退休金核給事宜係依國營  
30 事業管理法（下稱國管法）及經濟部制定，復經行政院核定  
31 之退撫辦法，系爭領班加給、系爭司機加給等非法定薪給項

01 目，並非經濟部退撫辦法與經濟部所屬事業人員退休撫卹及  
02 資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業手冊）所規定得列入平均  
03 工資計算基礎者。被上訴人請求之舊制退休金均由上訴人提  
04 撥，屬於恩給制，並非遞延工資給付。系爭領班加給係獎勵  
05 恩給性質，與工作績效獎金類似，且員工擔任領班可能依工  
06 作目標、性質而選任或免除領班職務；系爭司機加給若員工  
07 全月均未開車，仍會發給，且如連續3個月出車未達4次，會  
08 檢討是否續予指派，可認上開加給均不符勞務對價性與經常  
09 性給予之要件，非屬工資。另蔡學昌與上訴人簽訂系爭協議  
10 書，其中第2條亦約定平均工資依行政院核定之經濟部所屬  
11 事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與項  
12 目表）辦理，即系爭司機加給不在據以結清舊制年資金額之  
13 平均工資範疇，不得列入計算退休金，系爭協議書應無由法  
14 院宣告無效之必要性。且上訴人於被上訴人在職期間，每月  
15 均提撥固定款項至被上訴人之退休金專戶，該款項並不包含  
16 系爭領班加給或系爭司機加給，兩造對此均不爭執，蔡學昌  
17 並已簽立系爭協議書，此屬得拋棄之權利，被上訴人嗣後竟  
18 再提起本件訴訟，如准許被上訴人請求追溯補發，將產生重  
19 大勞資爭議，並造成國庫沉重負擔，影響公共利益，此已違  
20 反誠信原則，構成權利濫用。縱認被上訴人之請求有理由，  
21 然蔡學昌係先結清舊制年資，其應不得請求自109年8月1日  
22 起算利息等語，資為抗辯。

23 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付卓燕  
24 清等8人各如附表編號1至8「應補發退休金」欄；蔡學昌如  
25 附表編號9「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各如附表  
26 編號1至9「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息  
27 5%計算之利息，並依職權為假執行宣告及依聲請附條件免為  
28 假執行。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢  
29 棄；(二)被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上  
30 訴人則答辯聲明：上訴駁回。

31 四、兩造不爭執事項（兩造同意援用原判決之記載，見本院卷第

01 120頁)：

02 (一)被上訴人均自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起分別  
03 受僱於上訴人，並分別於附表「退休日期或舊制年資結清日  
04 期」欄所示日期退休或結清舊制年資，而被上訴人於勞基法  
05 施行前、後舊制退休金之計算基數則如附表「結清或退休金  
06 基數」欄所載，其退休或舊制年資結清前3個月、6個月之系  
07 爭司機加給、系爭領班加給則如附表編號7至9「平均司機加  
08 給」、附表編號1至6「平均領班加給」欄所載。

09 (二)倘應將系爭司機加給、系爭領班加給計入平均工資，則被上  
10 訴人應補發退休金或舊制年資結清金差額之計算結果如附表  
11 編號1至8「應補發退休金」、附表編號9「應補發舊制結清  
12 金」欄所示。

#### 13 五、得心證之理由：

14 (一)系爭司機加給及系爭領班加給均應列入平均工資計算退休  
15 金：

16 1.按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適用  
17 勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而  
18 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  
19 資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞  
20 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  
21 標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資或退休  
22 前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84  
23 條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資於7  
24 3年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條  
25 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款規  
26 定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金  
27 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
28 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因  
29 工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所  
30 謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給  
31 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給

01 與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚  
02 非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已  
03 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞  
04 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即  
05 具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院10  
06 0年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被  
07 上訴人之系爭司機加給及系爭領班加給是否應計入平均工  
08 資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之  
09 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度  
10 上之「給與經常性」為判斷。

11 2.經查，林俊良等3人受僱於上訴人期間，因兼任司機，於退  
12 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  
13 表編號7至9「平均司機加給」欄所示，為兩造所不爭（見不  
14 爭執事項(-)）。又經濟部考量上訴人由正式員工兼任工程車  
15 駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，  
16 係屬業務實需，而同意上訴人支給兼任司機加給，亦有上訴  
17 人108年9月12日電人字第1080017806號函可佐（見原審卷第  
18 61頁至62頁），佐以上訴人兼任司機加給支給要點第2條第4  
19 項規定，兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人  
20 員為限（見原審卷第59頁）。而林俊良等3人原職務為電機  
21 裝修員或線路裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保  
22 養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取司機加給，堪認  
23 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  
24 肩負兼任司機任務而給予之加給，並非因應臨時性之業務需  
25 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  
26 工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為  
27 每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼  
28 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  
29 駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之  
30 一部分，而應計入平均工資。

31 3.另查，卓燕清等6人受僱上訴人期間，因有兼任領班，於退

01 休前6個月所領得之系爭領班加給如附表編號1至6「平均領  
02 班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。而  
03 核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上需要，  
04 員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就此領班  
05 工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，  
06 且擔任相同或相關工作滿5年之正式人員中，挑選由其兼職  
07 為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班、副領  
08 班要點在卷可憑（見原審卷第57頁至58頁），可見系爭領班  
09 加給係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享  
10 有，又係按月核發，非係因應臨時性之業務需求而偶爾發  
11 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  
12 與，是以卓燕清等6人兼任領班，並享有按月核發之系爭領  
13 班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬於在該  
14 特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。則此種  
15 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  
16 係勞工於該本職工作之外兼任領班工作之勞務對價，且既係  
17 兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下  
18 經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在  
19 制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給  
20 與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休  
21 金。

22 4.上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國管  
23 法第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪  
24 給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及  
25 經濟部相關規定辦理，非逕予適用勞基法，而相關法規命令  
26 所維護國家財政穩定之公益價值，並不亞於勞基法所欲保障  
27 勞工最低勞動條件之意旨，且依系爭給與項目表將僻地（離  
28 島）加給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基法施行  
29 前零星工作月數等項目均納入退休金計算，應已優於適用勞  
30 基法可領取退休金總額，應不得部分適用勞基法第2條第3款  
31 規定，主管機關經濟部亦函示系爭司機加給、系爭領班加給

01 屬慰勞獎勵員工之恩給性質。再者，線路裝修員係外勤工作  
02 者，原則上由2人一組駕駛工程車輛前往，駕駛工作為執行  
03 線路維修之附隨業務，非額外工作；系爭領班加給係無發生  
04 工安事故始發給，倘發生工安事故則不給付，員工擔任領班  
05 亦非經常性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，或免  
06 除領班職務而恢復原職級，系爭領班加給即非經常性給與云  
07 云。經查：

08 (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  
09 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復  
10 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民  
11 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3  
12 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  
13 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活  
14 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係  
15 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織  
16 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業  
17 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  
18 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  
19 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營  
20 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  
21 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相  
22 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉  
23 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  
24 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  
25 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的  
26 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足  
27 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在  
28 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國  
29 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  
30 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。從而，國管法第1  
31 4條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由

01 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原  
02 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  
03 之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機加給及系  
04 爭領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依  
05 其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不  
06 得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇  
07 及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與  
08 勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依  
09 勞基法規定為據。且縱或退撫辦法及系爭給與項目表就列入  
10 平均工資之給與項目，可能有部分係依勞基法規定非屬工資  
11 者，然上訴人之員工因個別情形，未必得領取該等給付項  
12 目，難認適用系爭給與項目表必定較為有利，自應適用勞基  
13 法第2條第3項，而判斷系爭司機加給、系爭領班加給屬工資  
14 之一部分，始符勞基法保護勞工之立法目的。

15 (2)系爭給與項目表固未將系爭司機加給及系爭領班加給列入計  
16 算平均工資之給與項目（見原審卷第231頁），惟退撫辦法  
17 第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認  
18 定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭司機加  
19 給及系爭領班加給應屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊  
20 就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平  
21 均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難  
22 以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條  
23 規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。再者，上訴人給付  
24 之系爭司機加給、系爭領班加給是否為工資，屬法院應依職  
25 權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217  
26 號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，  
27 僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經  
28 濟部110年9月7日經授營字第11020369710號函、101年5月7  
29 日經營字第10102607320號函（見原審卷第211頁至221  
30 頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

31 (3)另依上訴人兼任司機加給支給要點第1條規定：「每月支給

01 標準：(一)正式員工：1. 小型車：由1人兼任司機，加發3級薪  
02 給。由2人兼任司機（最多以2人為限），每人加發2級薪  
03 給。2. 大型車：限由1人兼任，兼任司機加發4級薪給。」，  
04 且第2條第1項另有規範各單位專任司機不得支給兼任司機加  
05 給（見原審卷第59頁），可見並非全部線路裝修員均兼任工  
06 程車輛之司機，始就兼任司機者另外發放系爭司機加給，而  
07 非直接內含於線路裝修員之薪資，自難認駕駛工作係執行線  
08 路維修之附隨而不可或缺之業務，上訴人此部分所辯，要非  
09 可採。至上訴人所引最高法院71年台上字第1550號、89年度  
10 台上字第8075號刑事判決，係旨在界定修正前刑法第276條  
11 第2項業務上過失致人於死罪之「業務」範圍，與本件所涉  
12 爭議顯然不同，自無從為相同之解釋適用。且系爭領班加給  
13 既係因兼任領班工作而發給，倘因免兼領班職務而不再執行  
14 領班之工作，即不得再領取系爭領班加給，益證系爭領班加  
15 給具有勞務對價性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固  
16 定可取得之給付，即具給與經常性。至於發生工安事故時不  
17 發給系爭領班加給，應係以扣除系爭領班加給作為懲戒之方  
18 式，尚不影響系爭領班加給所具之勞務對價性及給與經常  
19 性，亦不能執此即認系爭領班加給非屬工資。

20 (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  
21 由：

22 1. 依附表編號1至8所示，卓燕清等8人之服務年資期間跨越73  
23 年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關  
24 勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定  
25 計算，至於被上訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條  
26 規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金  
27 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  
28 條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與  
29 30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半  
30 個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半  
31 年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項

01 第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規  
02 定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法  
03 第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與  
04 標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15  
05 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  
06 為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1  
07 個月平均工資」。

08 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  
09 資，既如前述，則上訴人依上開規定與蔡學昌約定以109年7  
10 月1日作為結算上訴人舊制年資之日（參系爭協議書第5條約  
11 定，原審卷第49頁），及卓燕清等8人於附表編號1至8所示退  
12 休日期退休時，自應將系爭司機加給、系爭領班加給列入平  
13 均工資計算基礎。卓燕清等8人任職期間舊制年資跨越勞基  
14 法施行前後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84  
15 條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將  
16 附表編號1至6所列退休前3個月領班加給平均數額、前6個月  
17 領班加給平均數額，及附表編號7、8所列退休前3個月司機  
18 加給平均數額、前6個月司機加給平均數額分別計入平均工  
19 資計算後，其等各得請求上訴人補發附表編號1至8「應補發  
20 退休金」欄所示之差額；蔡學昌任職期間之舊制年資係勞基  
21 法施行後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條  
22 之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附  
23 表編號9所列109年7月1日結算前6個月司機加給平均數額，  
24 計入平均工資計算後，其得請求上訴人補發如附表編號9  
25 「應補發舊制結清金」欄所示之差額，為上訴人所不爭執  
26 （見不爭執事項(二)）。準此，被上訴人請求上訴人補發將系  
27 爭司機加給、系爭領班加給納入平均工資後，據以計算之結  
28 清舊制年資及退休金差額，為有理由。

29 3.上訴人雖抗辯：被上訴人在職期間，上訴人提撥至被上訴人  
30 退休金專戶之薪資項目並不包含非法定薪給，是被上訴人已  
31 知系爭司機加給、系爭領班加給並非工資，且卓燕清等8人

01 收受上訴人所核發之退休給付通知單，及蔡學昌簽立系爭協  
02 議書時，均知悉平均工資之給與項目及計算並不包括系爭司  
03 機加給、系爭領班加給，而未予爭執，悉數領取勞退舊制退  
04 休金及結清金，自不得請求將系爭司機加給、系爭領班加給  
05 納入平均工資據以計算退休金或舊制年資結清金額；縱或系  
06 爭司機加給、系爭領班加給應列入平均工資，亦可解為被上  
07 訴人自願減少請求退休金額，被上訴人未及時行使權利，事  
08 隔多年始行使退休金差額請求權，應構成失權效，且個別勞  
09 工訴求短少差額非高，卻造成國庫沉重負擔，應屬權利濫  
10 用；又縱認蔡學昌得請求將系爭司機加給納入平均工資據以  
11 計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自  
12 不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。惟查：

13 (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  
14 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  
15 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之  
16 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞  
17 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約  
18 定。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於  
19 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  
20 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  
21 算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核  
22 准退休時1個月平均工資，則系爭司機加給、系爭領班加給  
23 是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基  
24 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  
25 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  
26 強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

27 (2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資之計算悉依  
28 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬  
29 事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按即系爭給與項  
30 目表）』之規定辦理...」（見原審卷第49頁），然蔡學昌  
31 領取之系爭司機加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機

01 關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於  
02 前，則台電公司結清舊制年資，自應將系爭司機加給計入平  
03 均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協  
04 議書上開約定條款將系爭司機加給排除在平均工資之計算  
05 外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給  
06 與標準之強制規定，損及蔡學昌之權益，此部分約定應屬無  
07 效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第  
08 2條第3款所定工資之系爭司機加給計入平均工資計算退休  
09 金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。縱或如上  
10 訴人辯稱本件係經其與工會協商，而合意以系爭給與項目表  
11 計算平均工資云云，然其等協商時疏未注意前述強制規定，  
12 遽將系爭司機加給、系爭領班加給自平均工資刪除，仍屬違  
13 法而無效。是蔡學昌主張其不受系爭協議書第2條中段之拘  
14 束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所  
15 定標準，請求將屬於工資之系爭司機加給計入平均工資等  
16 語，應屬有據。

17 (3)且系爭協議書第2條前段係約定：「結清舊制之年資採計、  
18 基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資  
19 遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理」，有系爭協議書可  
20 稽（見原審卷第49頁），仍載明應依退撫辦法及勞基法辦  
21 理，且未約明排除系爭領班加給及系爭司機加給作為工資之  
22 一部，自難認蔡學昌已就系爭司機加給不納入平均工資計  
23 算，與上訴人有所合意。又上訴人於被上訴人在職期間提撥  
24 退休金之數額，係屬上訴人單方決定，難以台電公司歷年來  
25 均未將系爭領班加給、系爭司機加給列入提撥退休金之固定  
26 成數款項，即逕論被上訴人前已與上訴人將此部分加給排除  
27 在工資之外。再系爭協議書內容並無載有自願不請求及拋棄  
28 系爭領班加給、系爭司機加給部分請求之文義，且上訴人所  
29 核發之退休給付通知單及系爭協議書，被上訴人縱同意其上  
30 記載，仍屬違反勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工  
31 退休金給與標準之強制規定而無效，即無權利拋棄之問題，

01 自與上訴人所援引之最高法院77年度台上字第1407號、106  
02 年度台上字第2733號判決之事實有所不同，即無法比附援  
03 引。

04 (4)至上訴人另主張本件請求違背誠信原則，構成權利濫用云  
05 云。然按民法第148條第1項規定：「權利之行使，不得違反  
06 公共利益，或以損害他人為主要目的」，揭櫫權利濫用禁止  
07 之原則。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，  
08 實質上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用及其目  
09 的相背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情  
10 事，尤應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及  
11 國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之（最高  
12 法院108年度台上字第1752號判決意旨參照）；又按行使權  
13 利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定  
14 有明文。而所謂權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行  
15 使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信  
16 任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，  
17 對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通  
18 念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權  
19 利失效理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前  
20 後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利  
21 所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上  
22 尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度  
23 台上字第854號判決意旨參照）。查勞基法係國家為實現憲  
24 法保護勞工基本國策制定之法律，業如前述，被上訴人依勞  
25 基法之標準請求給付退休金或結清舊制年資退休金差額，乃  
26 正當權利之行使，難認係專以損害上訴人為其主要目的，或  
27 有違背誠信原則情事，且被上訴人於請領退休金或簽立系爭  
28 協議書時，均未明確知悉上訴人依系爭給與項目表，將系爭  
29 司機加給、系爭領班加給排除於平均工資之計算，業據認定  
30 如前，則被上訴人於112年11月8日提起本件訴訟（見原審卷  
31 第7頁），請求上訴人給付將系爭司機領班、系爭領班加給

01 列入平均工資計算之退休金或結清舊制年資退休金差額，並  
02 無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有何  
03 積極行為，足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自  
04 難認有失權效之適用。況本件係因上訴人違反勞基法之強制  
05 規定，而短少給付勞工退休金，依法應予補發，此補發金額  
06 係原應編列之預算及成本，並非因受短少給付退休金之勞工  
07 訴請補發才增加之成本，是上訴人此部分所辯，亦難憑採。

08 (5)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  
09 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權  
10 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契  
11 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94  
12 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方  
13 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  
14 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  
15 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  
16 休金之日起30日內給付之。則上訴人辯稱蔡學昌尚未退休，  
17 不得請求給付結清舊制年資差額云云，即無足採。

18 4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
19 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
20 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
21 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、  
22 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表  
23 編號1至9「退休日期或舊制年資結清日期」欄所示之日起30  
24 日內，給付卓燕清等8人退休金差額，及給付蔡學昌結清年  
25 資差額，當自附表編號1至9「利息起算日」欄所示之日起，  
26 均負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各  
27 自附表編號1至9「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延  
28 利息，即屬有據。

29 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、勞退條  
30 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  
31 第5條約定，請求上訴人應給付卓燕清等8人各如附表編號1

至8「應補發退休金」欄所示金額、蔡學昌如附表編號9「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自附表編號1至9「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中華民國 113 年 10 月 29 日  
 勞動法庭

審判長法官 黃雯惠  
 法官 戴嘉慧  
 法官 宋泓璟

正本係照原本作成。  
 不得上訴。

中華民國 113 年 10 月 29 日

書記官 簡素惠

附表：（幣別：新臺幣）

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期或舊制年資結清日期	結清或退休金基數	平均領班加給	平均司機加給	應補發退休金	應補發舊制結清金	利息起算日
1	卓燕清	67年6月29日	110年12月31日	勞基法施行前	12.3333	退休前3個月	3,590元	16萬1,550元	111年1月31日
				勞基法施行後	32.6667	退休前6個月	3,590元		
2	葛文信	67年9月17日	110年11月30日	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590元	16萬1,550元	110年12月31日
				勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590元		
3	廖金龍	67年8月7日	111年11月30日	勞基法施行前	12	退休前3個月	3,733元	17萬1,918元	111年12月31日

(續上頁)

01

				勞基法施行後	33	退休前6個月	3,852.1667元				
4	黃建勳	67年5月20日	109年2月29日	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	3,590元		16萬1,550元		109年3月31日
				勞基法施行後	32.5	退休前6個月	3,590元				
5	任漢章	72年6月15日	108年2月28日	勞基法施行前	2.3333	退休前3個月	3,590元		15萬0,780元		108年3月31日
				勞基法施行後	39.6667	退休前6個月	3,590元				
6	曾廣台	71年6月15日	108年11月30日	勞基法施行前	4.3333	退休前3個月	3,590元		15萬4,370元		108年12月31日
				勞基法施行後	38.6667	退休前6個月	3,590元				
7	林俊良	68年9月17日	110年10月31日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月		3,199元	14萬3,955元		110年12月1日
				勞基法施行後	35.1667	退休前6個月		3,199元			
8	施明雄	67年4月25日	108年4月27日	勞基法施行前	12.6667	退休前3個月		3,056.6667元	13萬9,851元		108年5月28日
				勞基法施行後	32.3333	退休前6個月		3,127.8333元			
9	蔡學昌	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		3,199元		11萬9,963元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月		3,199元			