

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第86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 章修璇律師

被上訴人 林純龍

黃圳卿

張俊欽

高明輝

陳全超

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

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3月18日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第236號第一審判決提起上訴，本院於113年10月29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：伊等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，分別於臺北市區營業處、嘉南供電區營運處擔任線路裝修員，屬勞動基準法(下稱勞基法)之勞工。被上訴人林純龍、黃圳卿、張俊欽、高明輝(下合稱林純龍等4人)於民國(下同)108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書(下稱系爭協議書)，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資，被上訴人陳全超則於110年4月30日退休。伊等依勞基法施行前後之工作年資計算之舊制結清基數或退休基數各如附表「結清/退休基數」欄所示，舊制結清前或退休前3個月或

01 6個月之工資，包括附表「平均司機加給/平均領班加給」
02 (下分稱司機加給、領班加給)欄所列分別乘以3或6之數額。
03 詎上訴人未將伊等每月領取之司機加給、領班加給列入平均
04 工資計算，致短付伊等退休金，應補發各如附表「應補發退
05 休金差額」欄所示之退休金差額，及自附表「利息起算日」
06 欄所載日期起，計付法定遲延利息等情。爰依勞退條例第11
07 條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、
08 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)第
09 9條、臺灣省工廠工人退休規則(89年9月25日廢止，下稱退
10 休規則)第9條第1款、第10條第1項第1款規定，求為命上訴
11 人給付林純龍等4人各如附表編號1至4所示之退休金差額本
12 息；另依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退
13 撫辦法第9條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規
14 定，求為命上訴人給付陳全趣如附表編號5所示之退休金差
15 額本息等語(被上訴人逾上開範圍之請求，經原審判決敗訴
16 後，未據聲明不服，非本院審理範圍，不予贅述)。

17 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行
18 政院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已
19 充分反應所從事工作之報酬，司機加給、領班加給屬體恤、
20 慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非
21 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
22 (下稱系爭給與項目表)所定得列入平均工資計算之項目，
23 自不得將司機加給、領班加給列入計算平均工資。又伊於勞
24 動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，林純龍等4人於1
25 08年12月間選擇與伊簽訂系爭協議書，同意依系爭給與項目
26 表計算平均工資，與伊就司機加給及領班加給不列入平均工
27 資計算達成合意，伊並無給付該等加給之義務。縱認司機加
28 給、領班加給屬於工資性質，因勞基法第2條第3、4款屬定
29 義性規定，並非強制規定，系爭協議書第2條中段約定並無
30 違反強制規定，林純龍等4人自應受系爭協議書拘束等語，
31 資為抗辯。

01 三、原審判決命上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發退休金
02 差額」欄所示金額(即將司機加給或領班加給列入計算之差
03 額)，及各自附表「利息起算日」欄所載日期起計付法定遲
04 延利息。上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，上訴聲
05 明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被
06 上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

07 四、兩造不爭執事項(見原審卷第263頁)：

08 (一)被上訴人分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起
09 受僱於上訴人，林純龍等4人任職在於臺北市區營業處，陳
10 全超則任職於嘉南供電區營運處，被上訴人之職級名稱均係
11 線路裝修員，均為上訴人之僱用人員。又林純龍、黃圳卿兼
12 任領班，領有領班加給，張俊欽、高明輝、陳全超兼任司
13 機，領有司機加給。

14 (二)被上訴人分別於附表「退休日」欄所載日期退休。

15 (三)林純龍等4人分別於108年12月間與上訴人簽訂系爭協議書，
16 約定以109年7月1日為結清舊制年資之日。

17 (四)被上訴人依勞基法施行前、後之工作年資所計算之舊制年資
18 結清基數或退休金基數各如「結清/退休基數」欄所示。

19 (五)被上訴人於舊制年資結清前或退休前3個月、6個月所領取司
20 機加給或領班加給之平均金額各如附表「平均司機加給/平
21 均領班加給」欄所示金額。

22 (六)上訴人已於被上訴人結清舊制年資或退休後，給付被上訴人
23 除領班加給、司機加給未納入平均工資計算以外之舊制結清
24 金額或退休金。

25 五、本院得心證之理由：

26 (一)被上訴人各領取之司機加給或領班加給應列入平均工資計算
27 退休金及結清舊制年資之退休金：

28 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之
29 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
30 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
31 與均屬之」。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「經常性給與」，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)。準此，上訴人發給被上訴人之司機加給或領班加給是否屬於工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上經常性之「經常性給與」為判斷。

2.經查：

(1)司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金及結清舊制年資之退休金：

張俊欽、高明輝、陳全超受僱於上訴人期間均係擔任線路裝修員，因兼任司機而按月各領取司機加給依序為新台幣(下同)3199元、3199元、3590元，有張俊欽、高明輝109年度薪給資料、陳全超110年度薪給資料等影本可憑(見原審卷第129頁、第133頁、第140頁)，然其等之職務均係線路裝修員，非需駕駛工程車，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取司機加給，且依上訴人於74年1月11日發布施行之兼任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」(見原審卷第99頁)，堪認司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，尚須額外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求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中，依勞力付出取得之給與，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，且為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，本質上仍與兼任司機駕駛間有密切

01 關連性，應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應
02 計入平均工資。故上訴人抗辯：司機加給乃其體恤、慰勞及
03 鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非張俊欽、
04 高明輝、陳全趣工作給付之對價，亦非兩造合意工資之一部
05 分，非屬工資云云，自不足取。

06 (2)領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金及結
07 清舊制年資之退休金：

08 依上訴人於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領
09 班要點(下稱領班要點)第1條、第2條第1款、第2款、第4條
10 規定：「一、為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作
11 責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類
12 型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公
13 司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設
14 置，特訂定本要點。二、各單位編制工作班並設置領班、副
15 領班，必須符合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班
16 工作，且須有人領導者。(二).....工作班人數3人以上者，
17 得設置領班1人.....。四、領班人員職責如下：(一)帶領該
18 班人員推動現場工作並監督其工作進度及品質。(二)對全班人
19 員平時工作及年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調
20 動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員
21 團結合作並教導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全
22 及衛生，遇有發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公
23 司工作安全相關規定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作
24 情緒，並負責協調與協助解決工作上相關問題」(見原審卷9
25 7-98頁)。可知上訴人為使各單位基層幹部便於推動工作，
26 加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同
27 一類型工作人數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且
28 須有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款
29 事務。又林純龍、黃圳卿因兼任領班而各按月領取領班加給
30 依序為3590元、3590元，有林純龍、黃圳卿109年度薪給資
31 料影本可憑(見原審卷第109頁、第113頁)，足見林純龍、黃

01 圳卿係因上訴人業務需要擔任領班，執行原線路裝修員以外
02 之業務，而按月領取領班加給，堪認其等擔任領班執行業務
03 具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾
04 為之者有間，上訴人給付林純龍、黃圳卿之領班加給，自非
05 臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，
06 所形成固定常態工作中因勞務付出可取得之給與，具有制度
07 上經常性，領班加給係供上訴人核准擔任領班業務之勞工所
08 得領取，與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對
09 價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞
10 工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是
11 以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，
12 並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬
13 於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合
14 上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之
15 一部分，而應列入林純龍、黃圳卿平均工資計算結清舊制年
16 資之退休金。故上訴人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非
17 經常性給與，非屬工資云云，自不可取。

18 (3)上訴人雖辯稱：伊係經濟部所屬國營事業，依國營事業管理
19 辦法(下稱國管法)第14、33條及薪給管理要點規定，國營事
20 業實施用人費率單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政
21 院規定標準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營
22 事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部依上開規
23 定制訂之退撫辦法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
24 法作業手冊(下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」附
25 件貳之一系爭給與項目表，並未將司機加給、領班加給計入
26 平均工資計算，故結算退休金及舊制年資退休金時，其平均
27 工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查：

28 ①國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福
29 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
30 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
31 撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與司機加

給、領班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，仍不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及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

②觀諸被上訴人之薪給資料(見原審卷第109頁、第113頁、第129頁、第133頁、第140頁)，可明被上訴人每月薪資除基本薪給外，尚含不休假加班費、超時工作報酬、深夜作業報酬、全勤獎金等項目，並非僅以被上訴人之基本薪給計算其平均工資，可見基本薪給數額並非實際反映被上訴人每月實際從事工作之報酬，自難以薪給管理要點已規定被上訴人每月基本薪給數額，逕認司機加給、領班加給非屬工資，上訴人執此辯稱司機加給、領班加給並非工資云云，已嫌無憑。

③系爭給與項目表固未將司機加給、領班加給列入計算平均工資之給與項目(見原審卷第165頁)，惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，司機加給、領班加給屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。況上訴人給付之司機加給、領班加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，上訴人所提經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函(見原審卷第167-172頁)之認定，無非係行政機關就個案表示見解，於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。故上訴人據此辯稱司機加給、領班加給不應列入平均工資計算云云，並無可採。

(二)被上訴人請求上訴人給付附表「應補發退休金差額」欄所示

退休金差額，為有理由：

- 1.按退休規則第9條第1款規定：「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」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資(依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定)所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2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」、「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」。
- 2.司機加給、領班加給均屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，既如前述，則被上訴人依前開規定與上訴人約定以109年7月1日作為結算林純龍等4人舊制年資之日，以及陳全超於110年4月30日退休時，上訴人自應將司機加給、領班加給列入平均工資計算。又依附表所示，被上訴人之結清年資或退休年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定計算基數，勞基法施行後之年資，應依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定計算基數，則將附表編號1至4所列109年7月1日結清前3個月司機加給或領班加給之平均數額、前6個月司機加給或領班加給之平均數額分別計入平均工資計算後，以及將附表編號5所列退休前3個月司機加給之平均數額、前6個月司機加給之平均數額分別計入平均工資計算後，被上訴人得請求上訴人補發各如附表「應補發退休金差額」欄所示差額，為上訴人所不爭執(見原審第262頁)。準此，被上訴人請求上訴人補發各如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金差額，均為有理由。

01 3.上訴人雖抗辯：林純龍等4人選擇辦理結清舊制年資時，已
02 確認平均工資之給與項目及計算，並不包括司機加給、領班
03 加給，猶仍選擇辦理結清舊制年資，而伊於兩造勞動契約存
04 續期間本無結清舊制年資之義務，並與其等約定結清舊制年
05 資後，已依約定內容如數給付，其等自不得再請求給付此部
06 分差額云云。惟查：

07 (1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
08 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在
09 平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之
10 強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之
11 目的與內容(司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參
12 照)。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制(勞
13 基法)所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不
14 低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞
15 雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最
16 高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。又勞基法乃
17 為勞動條件之最低標準(勞基法第1條立法目的參照)，倘若
18 勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認其無效，或
19 認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非
20 但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期待雇主另以
21 更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞基法所定給
22 付標準而結清舊制年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民
23 法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法之最低
24 標準為請求。

25 (2)查，司機加給、領班加給依勞基法規定應計入平均工資，系
26 爭協議書未將司機加給、領班加給列入平均工資計算，低於
27 勞基法所定之給付標準，自有損林純龍等4人(勞工)之權
28 益。況依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、
29 基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
30 遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉
31 依據行政院82年12月15日台82經44010號函(下稱44010號函)

01 核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
02 表』之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟
03 部所屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」
04 (見原審卷第49頁)，業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦
05 理，且系爭協議書並未將44010號函作為附件，要難認林純
06 龍等4人於簽訂系爭協議書時已確實知悉系爭給與項目表未
07 包括司機加給、領班加給，而與被上訴人約明排除司機加
08 給、領班加給作為工資之一部。準此，上訴人抗辯林純龍等
09 4人於簽立系爭協議書後，不得再請求將司機加給、領班加
10 給列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額云云，並無
11 足採。

12 (三)被上訴人請求上訴人就附表「應補發退休金差額」欄所示退
13 休金差額，給付自附表「利息起算日」欄所載日期起算之法
14 定遲延利息，為有理由：

15 1.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
18 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
19 第233條第1項、第203條分別定有明文。

20 2.經查，被上訴人分別於附表「退休日期」欄所載日期退休
21 (見兩造不爭執事項(二))，其等之司機加給或領班加給列入平
22 均工資計算之退休金差額各如附表「應補發退休金差額」欄
23 所載，亦為上訴人所不爭執(見兩造不爭執事項(五))，則上訴
24 人依勞基法第55條第3項規定，即應自被上訴人退休之日起3
25 0日內，分別給付被上訴人各如附表「應補發退休金差額」
26 欄所示退休金差額，惟未給付，已陷於給付遲延，則被上訴
27 人請求上訴人分別給付自附表「利息起算日」欄所載日期起
28 算之法定遲延利息，亦屬有據。

29 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
30 條之2、第55條第1項第1款、第3項、退撫辦法第9條、退休
31 規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，請求上訴人給付

被上訴人各如附表「應補發退休金差額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，判命上訴人如數給付，並依職權為準、免假執行之宣告，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

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。爰依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

勞動法庭

審判長法 官 郭顏毓

法 官 陳容蓉

法 官 楊雅清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

書記官 陳惠娟

附表

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日	結清/退休基數		平均司機加給/平均領班加給		應補發退休金差額	利息起算日
1	林純龍	64.3.1	110.3.31	勞基法 施行前	18.8333	結清前3 個月	3590元	16萬1550元	110.4.30
				勞基法 施行後	26.1667	結清前6 個月	3590元		
2	黃圳卿	64.8.20	111.4.7	勞基法 施行前	18	結清前3 個月	3590元	16萬1550元	111.5.7
				勞基法 施行後	27	結清前6 個月	3590元		
3	張俊欽	70.1.22	112.12.31	勞基法 施行前	7.1667	退休前3 個月	3199元	14萬2356元	113.1.30
				勞基法 施行後	37.3333	退休前 6個月	3199元		
4	高明輝	70.5.24	112.12.31	勞基法 施行前	6.5	結清前3 個月	3199元	14萬2356元	113.1.30

(續上頁)

01

				勞基法 施行後	38	結清前 6個月	3199元		
5	陳全趣	63. 9. 23	110. 4. 30	勞基法 施行前	19. 8333	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	110. 5. 31
				勞基法 施行後	25. 1667	退休前 6個月	3590元		