

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第141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 趙偉程律師

被上訴人 林順鴻

謝志明

江國文

鄒金鎮

許南山

郭寶光

李柏賢

許訓源

林建瑞

吳慶裕

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

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114年2月7日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第67號第一審判決提起上訴，本院於114年12月16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：伊等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人台北供電區營業處，並均擔任線路裝修員，被上訴人林順鴻、謝志明、江國文、鄒金鎮、許南山、郭寶光、李柏賢、許訓源、林建瑞等9人（下合稱林順鴻等9人）於民國108年12月間曾分別與上訴人簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均約定以109年7月1日為結清勞退舊制年資之日。又鄒金鎮、郭寶光、李柏賢、林建瑞（下合稱鄒金鎮等4人）除原本職務外亦兼任領班，於每月領有領班加給；林順鴻、謝志明、江國文、許南山、許順源及被上訴人吳慶裕（下合稱林順鴻等6人）除原本職務外亦兼任司機，於每月領有兼任司機加給。而領班加給、兼任司機加給均為固定常態工作中可得支領之給與，具有勞務對價及經常性給與之性質，自屬工資之一部，因此應列入平均工資計算。詎料，上訴人於結清伊等舊制結清金及退休金時，未將領班加給、兼任司機加給列入平均工資計算，致短少給付各如附表「應補發金額」欄所示金額。為此，吳慶裕爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、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9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求上訴人給付退休金差額；林順鴻等9人除爰依同上規定外併依勞退條例第11條第3項規定、系爭協議第5條、第10條約定，請求上訴人給付勞退舊制結清金差額。並聲明：上訴人應給付伊等各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（未繫屬本院部分，不予贅述）。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14條、第33條之規範，並實施用人費率單一薪給制度。又依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭手冊）所附之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與

01 項目表（下稱系爭給與項目表）所示，從未將領班加給、兼任
02 司機加給列為計算平均工資之給與項目，且領班加給、兼任司
03 機加給乃屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，並無對待給
04 付關係及勞務對價之性質，亦非系爭給與項目表所示之給與項
05 目，難認屬工資之範疇，自不得列入平均工資計算。另依系爭
06 協議第2條約定，平均工資之計算應依系爭給與項目表之規定
07 辦理，而林順鴻等9人既均已於108年12月間簽立系爭協議，並
08 同意結清勞退舊制年資，自應受系爭協議規範之拘束。故被上
09 訴人請求伊給付退休金或舊制結清金之差額，為無理由等語，
10 資為抗辯。

11 三原審除確定部分外，就被上訴人之請求，判決被上訴人勝訴，
12 上訴人不服，提起上訴並聲明：(一)原判決（除確定部分外）廢
13 棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則為答辯聲明：
14 上訴駁回。

15 四兩造所不爭執之事項：

16 (一)被上訴人現任職或曾任職於上訴人，均為上訴人僱用人員，屬
17 純勞工。

18 (二)被上訴人分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受
19 僱於上訴人，並分別於如附表「退休日期」或「舊制結清日
20 期」欄所示日期退休或結清舊制年資。被上訴人於勞基法施行
21 前後之工作年資所計算之退休金基數或舊制年資結清基數各如
22 附表「退休金基數」或「結清基數」欄所示。

23 (三)被上訴人退休或舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給
24 或兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」或「平
25 均兼任司機加給」欄所示。

26 (四)兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上訴
27 人每月固定給付之加給，依上訴人108年9月12日電人字第1080
28 017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若
29 未達4次則減半發放。

30 (五)領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，上訴人每月固定給
31 付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有擔任

01 領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升
02 等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領班、副領班
03 者，不另支給加給；其後於109年間因考量領班、副領班人員
04 肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員因不得支領加給恐
05 無意願承擔重任，致現場工作無人帶班之窘境，奉經濟部同意
06 自109年2月1日起開始實施該項加給支給。

07 (六)林順鴻等9人於108年12月間與上訴人分別簽立系爭協議（見原
08 審卷第179-196頁），並於109年7月1日結清舊制年資。系爭協
09 議第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院82年12月15
10 日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均
11 工資之給與項目表」（即系爭給與項目表）之規定辦理。另依
12 系爭給與項目表之規定，兼任司機加給、領班加給均不列入平
13 均工資計算。

14 (七)上訴人於被上訴人結清舊制年資給與或退休金時，給付被上訴
15 人之舊制年資結清給與或退休金，未將領班加給及兼任司機加
16 給計入被上訴人之平均工資計算。如將領班加給及兼任司機加
17 給計入被上訴人之平均工資，則被上訴人各可請求上訴人補發
18 如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資結清給與或退休金。

19 五、本件之爭點：(一)領班加給及兼任司機加給是否應計入平均工資
20 計算舊制年資結清給與或退休金？(二)林順鴻等9人是否應受其
21 等所簽立之系爭協議第2條約定之拘束，不得將領班加給及兼
22 任司機加給列入平均工資計算？(三)被上訴人請求上訴人給付各
23 如附表「應補發金額」欄所示之金額及自「利息起算日」欄所
24 示之日起算之法定遲延利息，有無理由？茲分別析述如下：

25 (一)領班加給、兼任司機加均屬於勞基法第2條第3款規定之工資，
26 應計入被上訴人之平均工資計算舊制年資結清給與或退休金：

27 1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工
28 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
29 件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經
30 常性給與均屬之。勞基法第2條第1款、第3款分別定有明文。
31 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號民事判決意旨同此見解）。

2. 領班加給部分：

(1) 查鄒金鎮等4人擔任領班，由上訴人按月發給領班加給一節，有薪給資料可參（見原審卷第95、103、107、115頁），足見鄒金鎮等4人擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於鄒金鎮等4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。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係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。

(2) 準此，鄒金鎮等4人主張領班加給屬於工資，即屬有據，自應列入平均工資計算結清舊制年資金額。上訴人抗辯領班加給乃

其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非其等工作給付之對價，亦非兩造合意之工資之一部，非屬工資云云，自不足取。

3.兼任司機加給部分：

林順鴻等6人受僱上訴人期間兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給，有薪給資料可參（見原審卷第83、87、91、99、111、119-129頁），又司機工作本非其等主要職務，該項加給係因上訴人未另僱用司機，而由林順鴻等6人兼職開車至維修現場並保養維護車輛而得取得，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之外兼任司機工作之勞務對價，且既係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結清舊制年資金額或退休金，是林順鴻等6人此部分主張當屬有據。

(二)林順鴻等9人簽立之系爭協議第2條約定，有關領班加給、兼任司機加給不列入平均工資計算之約定，因低於勞基法第55條之給與標準，本院不受拘束，應依該規定予以調整，而將領班加給及兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資結清給與：

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勞動基準法之勞工，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」、「第一項保留之工作年資，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」。又依勞基法第55條第2項規定，前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。另依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，

01 係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關
02 規定辦理」可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與
03 計算之平均工資認定，亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規
04 定。而勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂計算事由發
05 生之當日前6個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所
06 得之金額」。是上訴人與林順鴻等9人約定結清保留之工作年
07 資時，關於計算舊制年資結清給與之工資，自應依前揭勞基法
08 之規定辦理，並不得低於前揭勞基法規定之給與標準甚明。然
09 查上訴人與林順鴻等9人簽訂之系爭協議第2條中段約定：平均
10 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
11 「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
12 定辦理，有系爭協議可參（見原審卷第179-196頁）。而依系
13 爭給與項目表之規定，領班加給、兼任司機加給並不列入平均
14 工資計算一節，為兩造所不爭執。準此，依系爭協議第2條中
15 段有關結清保留工作年資之給與標準約定，就平均工資之計
16 算，顯然低於勞基法第55條所定之給與標準，應可認定。

17 2.次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應
18 予保障」。第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，
19 增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞
20 工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年
21 齡及身體狀態，予以特別之保護（第二項）」。基於上開意
22 旨，勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經
23 濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退
24 休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。而退休乃勞動
25 關係之核心問題之一，影響勞工之福祉甚鉅，勞退條例施行
26 後，為銜接該條例之新舊制度，該條例第11第1項固明定選擇
27 適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資
28 應予保留。而此項保留之年資，依勞基法規定，勞工於退休或
29 遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，原不宜規定
30 雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如
31 勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規

01 定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為本條
02 例第3項規定。故於勞雇雙方約定結清保留之工作年資時，就
03 約定之給與標準，乃透過勞退條例第11條第3項以不低於勞基
04 法第55條及第84條之2規定之給與標準規定予以規範，並以此
05 標準作為法律保障之最低限度，自不容勞雇雙方以契約自由為
06 由規避之。然由於勞雇雙方所為結清保留工作年資之約定，有
07 關退休金基數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項
08 之約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民
09 法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙
10 方之約定低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準為
11 由，逕認該約定為無效。而勞退條例第11條第3項既規定：

12 「……勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
13 規定之給與標準結清者，從其約定」，亦即如約定低於勞基法
14 第55條之規定者，尚不得排除勞基法第55條之規定而從其約
15 定。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就退休金基
16 數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定是否
17 低於勞基法第55條規定，本於落實保護勞工權益之立法目的，
18 依勞基法第55條規定予以調整。質言之，就退休金基數、應計
19 入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定不低於勞基法
20 第55條規定者，從其約定，至低於勞基法第55條之規定者，法
21 院不受該約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予以調整
22 之。查依系爭協議第2條中段約定，即上訴人與林順鴻等9人約
23 定結清保留工作年資之給與標準，其中就平均工資之計算，約
24 定不計入領班加給、兼任司機加給，既低於勞基法第55條之規
25 定，本院自不受此約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予
26 以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、
27 兼任司機加給，納入平均工資計算舊制年資結清給與，以符合
28 不低於勞基法第55條規定之給與標準。

29 (三)被上訴人請求上訴人給付各如附表「應補發金額」欄所示之金
30 額及各如附表「利息起算日」欄所示法定遲延利息，為有理
31 由：

01 1.查領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已
02 如前述，則上訴人於吳慶裕退休時發給之退休金，及與林順鴻
03 等9人約定結清保留工作年資，自均應將之列入其等之平均工
04 資計算。又將吳慶裕退休或林順鴻等9人結清保留工作年資
05 時，將領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，上訴人應
06 補發予被上訴人之退休金數額，其中在勞基法施行之前後各應
07 補發如附表「應補發金額」欄所示，則被上訴人各可請求上訴
08 人補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金或舊制年資結清
09 給與，復為兩造所不爭執，業如前述，是吳慶裕依勞基法第55
10 條第1項之規定，林順鴻等9人依系爭協議之約定及依勞基法第
11 55條第1項、勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人給付如
12 附表「應補發金額」欄所示之金額，即屬有據。

13 2.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
14 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
16 利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
17 無法律可據者，週年利率為5%。104年10月23日修正前勞基法
18 施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法第229條
19 第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。次按有關勞雇
20 雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依
21 勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第
22 29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞
23 工委員會（現已改制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第09
24 40021560號函釋在案。查上訴人未將領班加給、兼任司機加給
25 計入被上訴人平均工資計算退休金或舊制年資結清給與，並於
26 其等各於附表「舊制年資結清日期」或「退休日期」欄所示
27 日期起30日內給付之等情，業如前述，則上訴人自被上訴人退
28 休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是被上訴人
29 依上開規定請求上訴人應自如附表「利息起算日」欄所示之
30 日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據，應
31 予准許。

01 六綜上所述，吳慶裕依勞基法第55條第1項、第3項、退撫辦法第
02 9條之規定，林順鴻等9人依系爭協議之約定、勞基法第55條第
03 1項、第3項及勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人應分
04 別給付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自
05 如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率
06 5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審為上訴人敗
07 訴之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保金為免
08 為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予
09 廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

10 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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
12 一論列，附此敘明。

13 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
14 第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 李慈惠

18 法 官 許純芳

19 法 官 謝永昌

20 正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
22 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
23 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
24 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
25 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
26 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
29 書記官 王增華

01 附表：（民國/新臺幣，元以下四捨五入）

02 (一)舊制結清人員

03

編號	姓名	服 務 年 資 起算日期	舊制結清日 期	結清基數		結清前	平 均 領 班加給	平均兼任 司機加給	應補發金額	利息起算日
1	林順鴻	72年1月16 日	109年7月1 日	勞基法 施行前	3.1667	3個月		3,590元	148,985元	109年8月1 日
				勞基法 施行後	38.3333	6個月		3,590元		
2	謝志明	72年11月2 4日		勞基法 施行前	1.5	3個月		3,199元	134,358元	
				勞基法 施行後	40.5	6個月		3,199元		
3	江國文	69年1月7 日		勞基法 施行前	9.1667	3個月		3,199元	142,356元	
				勞基法 施行後	35.3333	6個月		3,199元		
4	鄒金鎮	67年11月1 日		勞基法 施行前	11.5	3個月	3,590元		161,550元	
				勞基法 施行後	33.5	6個月	3,590元			
5	許南山	69年4月18 日		勞基法 施行前	8.6667	3個月		3,199元	143,955元	
				勞基法 施行後	36.3333	6個月		3,199元		
6	郭寶光	72年1月16 日		勞基法 施行前	3.1667	3個月	3,199元		135,958元	
				勞基法 施行後	39.3333	6個月	3,199元			
7	李柏賢	72年1月16 日		勞基法 施行前	3.1667	3個月	3,590元		152,575元	
				勞基法 施行後	39.3333	6個月	3,590元			
8	許訓源	72年1月16 日		勞基法 施行前	3.1667	3個月		3,199元	135,958元	
				勞基法 施行後	39.3333	6個月		3,199元		
9	林建瑞	72年11月2 4日		勞基法 施行前	1.5	3個月	3,163元		133,575元	
				勞基法 施行後	40.5	6個月	3,181元			

04 (二)非舊制結清（退休）人員

05

編號	姓名	服務年資起 算日期	退休日期	退休金基數		退休前	平均領 班加給	平均兼任 司機加給	應補發金 額	利息起算日
1	吳慶裕	67年9月23日	109年3月31日	勞基法 施行前	11.8333	3個月		3,199元	143,955元	109年5月1日

(續上頁)

01

				勞基法 施行後	33.1667	6個月		3,199元		
--	--	--	--	------------	---------	-----	--	--------	--	--