

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第105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 賴金城

賴允忠

蕭鑫榮

石鎮華

林以文

賴建樂

陳宗修

陳木坤

共同

訴訟代理人 詹奕聰律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 姚好嬋律師

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4月2日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第24號第一審判決提起上訴，本院於114年12月23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、被上訴人賴金城、賴允忠、蕭鑫榮、石鎮華、林以文、賴建樂、陳宗修、陳木坤（下分稱其名，合稱被上訴人）主張：其等分別自原判決附表（下稱附表）編號1至8「服務年資起算日期」欄之日期受僱於上訴人，均於輸變電工程處中區施

01 工處任職，賴金城之職級名稱為「線路裝修員」，賴允忠、
02 林以文、賴建樂、陳宗修、陳木坤之職級名稱為「土木技術
03 員」，蕭鑫榮、石鎮華之職級名稱為「電機裝修員」，其等
04 均為僱用人員，與上訴人於任職期間存在勞動契約關係。又
05 被上訴人於民國108年12月分別與上訴人協議，依勞工退休
06 金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年
07 資，並以109年7月1日為結清舊制年資之日而簽立年資結清
08 協議書（下稱系爭協議書）。賴建樂、陳宗修、陳木坤（下
09 稱賴建樂等3人）除原本職務外並有兼任領班，領有領班加
10 給（下稱系爭領班加給），賴金城、賴允忠、蕭鑫榮、石鎮
11 華、林以文（下稱賴金城等5人）除原本職務外並有兼任司
12 機，領有兼任司機加給（下稱系爭司機加給），而系爭領班
13 加給、系爭司機加給係基於兼任領班或司機工作之勞務而產
14 生，性質上屬勞工因工作所獲得之報酬，具有勞務對價性及
15 經常性給與之要件，均屬工資。惟上訴人於結清被上訴人之
16 舊制結清金時，未將系爭領班加給、系爭司機加給列入平均
17 工資計算，因而短少給付舊制結清金，上訴人自應補足等
18 語。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、
19 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）
20 第9條、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱
21 退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、勞退條例第11
22 條第3項規定及系爭協議書，請求上訴人給付被上訴人各如
23 附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如
24 附表編號1至8「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按
25 年息5%計算之利息。

26 二、上訴人則以：上訴人為經濟部所屬國營事業，退休金核給事
27 宜均以退撫辦法辦理，並非逕自適用勞基法，猶應遵守國營
28 事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條授權以退撫辦法
29 作業手冊（下稱系爭作業手冊）內之經濟部所屬事業機構列
30 入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給予項目表）規範
31 核准列入之平均工資項目為計算，系爭領班加給與系爭司機

01 加給均未列於系爭給予項目表內，依國管法授權核定之法規
02 命令具維護國家財政穩定之公益價值，應整體適用上述退撫
03 辦法、系爭作業手冊及主管機關函釋，以符合法定安定性，而
04 非部分適用勞基法，致漠視相同法律位階國管法授權之法規
05 命令。另系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加
06 給」，目的係獎勵人員在工安維護上表現，若發生重大工安
07 事故則不發放該期系爭領班加給，類似激勵員工士氣、加強
08 施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而增加，92
09 年以後任領班者原則上也不另支給，復非經常性擔任領班，
10 可能依工作目標、性質而選任派充抑或免除而恢復原職級，
11 與一般「工作績效獎金」無異，自屬恩惠性給與而非工資。
12 又系爭司機加給金額無論每月開車次數均屬相同數額，與出
13 勤多寡無關，是否續予指派也以填報「非固定薪給」資料月
14 報表為檢討，駕車更屬任線路裝修員之本件被上訴人日常工作
15 一部，並非額外工作，亦非工資，是系爭領班加給與系爭
16 司機加給均不具備勞務對價性與經常性給予性質。又勞動契
17 約存續期間，本無提前結清舊制退休金之義務，勞工於任職
18 期間提前領得舊制退休金亦享有投資、轉存勞退新制帳戶之
19 利益，上訴人工會於107年12月13日發行快訊即稱舊制結清
20 案係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理，上訴人也於
21 108年12月間召開說明會告知列入平均工資之給與項目，兩
22 造並簽署意願調查表、系爭協議書，系爭協議書第2條已約
23 定就舊制勞工退休金之年資採計、基數計算方式全依退撫辦
24 法與勞基法等相關規定辦理，平均工資計算依系爭給予項目
25 表之規定辦理，當時及目前之系爭給予項目表並未將系爭司
26 機加給、領班加給列為計算範圍內，被上訴人亦已預見此
27 情，在具有充分締約自由情形下簽署，系爭協議書也非定型
28 化契約，應受拘束，並無民法第71條無效之情形，被上訴人
29 已拋棄既得權利，其等於簽署意願調查表、系爭協議書後，
30 事隔多年方為本件請求，此段期間已令上訴人產生正當信
31 賴，被上訴人有權利濫用、違反誠信原則之情，其主張自無

理由。縱認被上訴人之主張有理由，亦僅能待勞動契約終止時方能依勞退條例第11條請求發給退休金等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判令上訴人應給付被上訴人各如附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表編號1至8「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，並依職權為假執行宣告及依聲請附條件免為假執行。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、查被上訴人均自附表編號1至8「服務年資起算日期」欄所示之日起分別受僱於上訴人，被上訴人分別簽署系爭協議書後於附表編號1至8「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊制年資，而被上訴人於勞基法施行前、後之工資年資所計算之舊制年資結清基數各如附表編號1至8「結清基數」欄所示，若將其等領取之系爭司機加給、系爭領班加給均列入平均工資計算，上訴人尚應給付如附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示差額等節，有系爭協議書、被上訴人舊制年資結清退休金計算清冊、薪給資料等附卷可稽（見原審卷第43頁、57頁至87頁），並據兩造所不爭執（見本院卷第140頁），堪信為真實。

五、本院之判斷：

(一)系爭領班加給及系爭司機加給均應列入平均工資計算退休金：

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律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3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織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織

01 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
02 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
03 勞雇關係上，勞工之從屬性及其相較於雇主社會經濟與締約地
04 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
05 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
06 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
07 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
08 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
09 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
10 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
11 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
12 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
13 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
14 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
15 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

- 16 2.次按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適
17 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
18 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
19 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
20 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
21 與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資或退
22 休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第
23 84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資
24 於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9
25 條第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
26 規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
27 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
28 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂
29 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
30 言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領
31 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系爭領班加給及系爭司機加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提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之「給與經常性」為判斷。

- 3.經查，賴建樂等3人受僱上訴人期間，因有兼任領班，於結清舊制年資前6個月所領得之系爭領班加給如附表編號6至8「平均領班加給」欄所示，已如前述。而核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作滿5年之正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第51頁至52頁），可見系爭領班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有，又係按月核發，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，是以賴建樂等3人兼任領班，並享有按月核發之系爭領班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬於在該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領班工作之勞務對價，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退休金。

01 4.另查，賴金城等5人受僱於上訴人期間，因兼任司機，於結
02 清舊制年資前6個月所領得之系爭司機加給分別如附表編號1
03 至5「平均兼任司機加給」欄所示，亦如前述。又經濟部考
04 量上訴人由正式員工兼任工程車駕駛工作，有助於提高車輛
05 調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，而同意上訴
06 人支給兼任司機加給，亦有上訴人108年9月12日電人字第10
07 80017806號函可佐（見原審卷第55頁至56頁），佐以上訴人
08 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
09 務直接有關，且有事實需要之人員為限（見原審卷第53
10 頁）。而賴金城等5人原職務為線路裝修員或土木技術員、
11 電機裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車
12 輛之勞務，並於兼任司機期間領取系爭司機加給，堪認系爭
13 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
14 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
15 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
16 工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為
17 每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼
18 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
19 駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之
20 一部分，而應計入平均工資。

21 5.上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國管
22 法第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪
23 給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及
24 經濟部相關規定辦理，非逕予適用勞基法，而相關法規命令
25 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
26 勞工最低勞動條件之意旨，且依系爭給與項目表將僻地（離
27 島）加給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基法施行
28 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
29 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
30 規定，主管機關經濟部亦函示系爭司機加給、系爭領班加給
31 屬慰勞獎勵員工之恩給性質。再者，線路裝修員係外勤工作

者，原則上由2人一組駕駛工程車輛前往，駕駛工作為執行線路維修之附隨業務，非額外工作；系爭領班加給係無發生工安事故始發給，倘發生工安事故則不給付，員工擔任領班亦非經常性，有可能依工作目標、性質而選任派充，或免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云。惟查：

(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律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國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之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨，已如前述。從而，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，更與系爭司機加給及系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。且縱或退撫辦法及系爭給與項目表就列入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者，然上訴人之員工因個別情形，未必得領取該等給付項目，難認適用系爭給與項目表必定較為有利，自應適用勞基法第2條第3項，而判斷系爭司機加給、系爭領班加給屬工資之一部分，始符勞基法保護勞工之立法目的。

(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算平均工資之給與項目，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，系爭司機加給及系爭領班加給應屬工

資範疇，業如前述，系爭作業手冊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。再者，上訴人給付之系爭司機加給、系爭領班加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216號解釋，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，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引改制前勞工委員會（現勞動部）101年11月12日勞動2字第1010084893號函等函釋，於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

- (3)依上訴人各單位設置領班辦法「有關領班人員之派充、職責、薪給等規定」，其中「(三)領班人員薪級之提高」部分係明定：「領班人員在擔任領班期中，得晉加其薪級三級、副領班得晉加二級。免除領班或副領班職務後，即應恢復原薪級。」（見原審卷第47頁），足認系爭領班加給係因兼任領班工作而發給，且倘因免兼領班職務而不再執行領班之工作，即不得再領取系爭領班加給，益證系爭領班加給具有勞務對價性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固定可取得之給付，即具給與經常性，非僅屬慰勞與獎勵性質；至於發生工安事故時不發給系爭領班加給，應係以扣除系爭領班加給作為懲戒之方式，尚不影響系爭領班加給所具之勞務對價性及給與經常性，亦不能執此即認系爭領班加給非屬工資。上訴人雖執最高法院86年度台上字第255號判決、91年度台上字第879號判決、91年度台上字第347號意旨，認系爭領班加給與工作績效獎金類似，係屬獎勵、恩惠性質之給與，非屬工資云云，然本院業依卷內證據，論斷系爭領班加給具給與經常性，即與該案所認定之事實不同，自不得比附援引。
- (4)另依上訴人兼任司機加給支給要點第1條規定：「每月支給標準：(一)正式員工：1. 小型車：由1人兼任司機，加發3級薪給。由2人兼任司機（最多以2人為限），每人加發2級薪

給。2. 大型車：限由1人兼任，兼任司機加發4級薪給。」，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給（見原審卷第53頁），可見並非全部線路裝修員均兼任工程車輛之司機，始就兼任司機者另外發放系爭司機加給，而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路維修之附隨而不可或缺之業務，上訴人此部分所辯，要非可採。

(二)被上訴人請求上訴人給付結清年資差額，為有理由：

1. 依附表編號6所示，賴建樂之服務年資期間跨越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規定計算，至於被上訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，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. 系爭司機加給、系爭領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則上訴人依上開規定與被上訴人約定以109年7月1日作為結算上訴人舊制年資之日（參系爭協議書第5條約定，原審卷第43頁），自應將系爭司機加給、系爭領班加給列入平均工資計算基礎。賴建樂任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、

第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表編號6所列109年7月1日結算前3個月領班加給平均數額、前6個月領班加給平均數額分別計入平均工資計算後，其得請求上訴人補發附表編號6「應補發舊制結清金」欄所示之差額；賴金城、賴允忠、蕭鑫榮、石鎮華、林以文、陳宗修、陳木坤任職期間之舊制年資均係勞基法施行後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表編號1至5所列109年7月1日結算前6個月司機加給平均數額，及附表編號7、8所列退休前6個月領班加給平均數額分別計入平均工資計算後，其等得請求上訴人補發如附表編號1至5、7、8「應補發舊制結清金」欄所示之差額，為上訴人所不爭執。準此，被上訴人請求上訴人補發將系爭司機加給、系爭領班加給納入平均工資後，據以計算之結清舊制年資差額，為有理由。

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，是被上訴人已知系爭司機加給、系爭領班加給並非工資，且被上訴人簽立系爭協議書時，均知悉平均工資之給與項目及計算並不包括系爭司機加給、系爭領班加給，而未予爭執，悉數領取結清金額，自不得請求將系爭司機加給、系爭領班加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額；縱或系爭司機加給、系爭領班加給應列入平均工資，亦可解為被上訴人自願減少請求退休金額，被上訴人未及時行使權利，事隔多年始行使差額請求權，應構成失權效，且個別勞工訴求短少差額非高，卻造成國庫沉重負擔，應屬權利濫用；又縱認被上訴人得請求將系爭司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。惟查：

(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1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱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。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於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算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭司機加給、系爭領班加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基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，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

(2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...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（按即系爭給與項目表）』之規定辦理...」（見原審卷第43頁），然被上訴人領取之系爭領班加給、系爭司機加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則台電公司結清舊制年資，自應將系爭司機加給計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書上開約定條款將系爭司機加給、系爭領班加給排除在平均工資之計算外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及被上訴人之權益，此部分約定應屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之系爭司機加給、系爭領班加給計入平均工資計算退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。縱或如上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計算平均工資云云，然其等協商時疏未注意前述強制規定，遽將系爭司機加給、系爭領班加給自平均工資刪除，仍屬違法而無效。是被上訴人主張其不受系爭協議書第2條中段之拘束，仍得依

01 勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，請
02 求將屬於工資之系爭司機加給、系爭領班加給計入平均工資
03 等語，應屬有據。

04 (3)且系爭協議書第2條前段係約定：「結清舊制之年資採計、
05 基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
06 遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理」，有系爭協議書可
07 稽（見原審卷第43頁），仍載明應依退撫辦法及勞基法辦
08 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
09 一部，自難認被上訴人已就系爭領班加給、系爭司機加給不
10 納入平均工資計算，與上訴人有所合意。又上訴人於被上訴
11 人在職期間提撥退休金之數額，係屬上訴人單方決定，難以
12 上訴人歷年來均未將系爭領班加給、系爭司機加給列入提撥
13 退休金之固定成數款項，即逕論被上訴人前已與上訴人將此
14 部分加給排除在工資之外。再系爭協議書內容並無載有自願
15 不請求及拋棄系爭領班加給、系爭司機加給部分請求之文
16 義，且被上訴人縱同意系爭協議書上記載，仍屬違反勞基法
17 第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制
18 規定而無效，即無權利拋棄之問題，自與上訴人所援引之最
19 高法院77年度台上字第1407號、106年度台上字第2733號判
20 決之事實有所不同，即無法比附援引。

21 (4)至上訴人抗辯本件請求違背誠信原則，構成權利濫用云云。
22 然按民法第148條第1項規定：「權利之行使，不得違反公共
23 利益，或以損害他人為主要目的」，揭禁權利濫用禁止之原
24 則。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，實質
25 上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用及其目的相
26 背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情事，尤
27 應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社
28 會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之（最高法院10
29 8年度台上字第1752號判決意旨參照）；又按行使權利，履
30 行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明
31 文。而所謂權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權

01 利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權
02 利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義
03 務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權
04 利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效
05 理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾
06 行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所生法
07 秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎
08 重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度台上字
09 第854號判決意旨參照）。查勞基法係國家為實現憲法保護
10 勞工基本國策制定之法律，業如前述，被上訴人依勞基法之
11 標準請求給付結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行
12 使，難認係專以損害上訴人為其主要目的，或有違背誠信原
13 則情事，且被上訴人於簽立系爭協議書時，均未明確知悉上
14 訴人依系爭給與項目表，將系爭司機加給、系爭領班加給排
15 除於平均工資之計算，業據認定如前，則被上訴人於113年1
16 1月25日提起本件訴訟（見原審卷第7頁），請求上訴人給付
17 將系爭司機加給、系爭領班加給列入平均工資計算之結清舊
18 制年資退休金差額，距108年12月簽訂系爭協議書，並無久
19 不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有何積極
20 行為，足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自難認
21 有失權效之適用。況本件係因上訴人違反勞基法之強制規
22 定，而短少給付勞工退休金，依法應予補發，此補發金額係
23 原應編列之預算及成本，並非因受短少給付退休金之勞工訴
24 請補發才增加之成本，是上訴人此部分所辯，亦難憑採。

25 4.上訴人另辯稱：參照司法院大法官釋字第782號解釋，司法
26 審查相關立法是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則
27 時，應採取較為寬鬆之審查基準，而作有利於政府、公營事
28 業之解釋云云。然細繹司法院大法官釋字第782號解釋理由
29 書中所謂：「司法審查相關立法是否符合比例原則及有無違
30 反信賴保護原則時，應採取較為寬鬆之審查基準」，係指就
31 政府提撥之費用本息及其發給要件，立法機關有一定立法形

成空間，就此財源產生之財產上請求權，立法者得有相對較高之調整形成空間，關涉司法與立法權力分立，與本件係在探究上訴人有無遵守立法者所定勞基法中有關工資之強制規定，應屬二事，且司法院大法官釋字第781、782、783號解釋係有關年金改革之釋憲案，基礎事實顯與本件不同，自無從比附援引，上訴人此部分所辯，要非可採。

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日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依勞退條例第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休金之日起30日內給付之。是以被上訴人雖尚未退休，但仍得請求上訴人給付結清舊制年資差額。

(三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表編號1至8「舊制年資結清日期」欄所示之日起30日內，給付被上訴人結清年資差額，當自附表編號1至8「利息起算日」欄所示之日起，均負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各自附表編號1至8「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第3項規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自附表編號1至8「利息起算日」欄所示之日起至清償日

01 止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。原審為
02 上訴人敗訴判決，並依職權宣告假執行及附條件免為假執
03 行，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
04 為無理由，應予駁回。

05 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
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日
10 勞動法庭

11 審判長法 官 黃雯惠

12 法 官 林佑珊

13 法 官 宋泓璟

14 正本係照原本作成。

15 不得上訴。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

17 書記官 簡素惠