

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第108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 魏壽廷

徐永峰

蔡弘欽

邱賜洋

馮添德

連吉昌

彭偉彰

陳光學

邱金源

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 姚妤嬋律師

上列當事人間給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國114年3月20日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第389號判決提起上訴，本院於114年12月9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9人分別自附表第(二)欄「服務年資起算日」所示日期受僱於上訴人，均為勞工。伊於民國108年12月分別與上訴人簽立「年資結清協議書」（下稱系爭結清協

01 議），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規
02 定結清勞退舊制年資，以109年7月1日為結清舊制年資之日
03 。魏壽廷、徐永峰、蔡弘欽、邱賜洋、馮添德、連吉昌（下
04 合稱魏壽廷等6人）於原有職務外兼任領班一職，負責帶領
05 員工外出並協調班員完成工作之責任，上訴人則按月支付「
06 領班加給」；彭偉彰、陳光學、邱金源（下合稱彭偉彰等3
07 人）於原本職務外兼任司機，上訴人亦按月支付「兼任司機
08 加給」。前述領班加給、兼任司機加給（下合稱系爭加給）
09 為勞務對價之經常性給付，自應列入平均工資；然系爭結清
10 協議第2條中段約定平均工資以「經濟部所屬事業機構列入
11 計算平均工資之給與項目表（下稱系爭項目表）」所列項目
12 為限，未將系爭加給列入平均工資，此一約定違反勞動基準
13 法（下稱勞基法）第55條所定最低標準而無效，上訴人短付
14 附表第(六)欄「應補發舊制結清金」所示金錢。爰依勞退條例
15 第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業
16 人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省
17 工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭結
18 清協議，訴請：上訴人應給付伊各如附表第(六)欄「應補發舊
19 制結清金」所示金額，及各自如附表第(七)欄「利息起算日」
20 欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

21 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
22 理法、退撫辦法及經濟部函釋。系爭加給並非經常性給付或
23 勞務對價，僅係勉勵性、恩惠性給與，自不得列入平均工資
24 以結清舊制年資退休金。再者，兩造於108年12月間簽立系
25 爭結清協議，第2條約定平均工資係依據系爭項目表計算，
26 茲系爭加給既非系爭項目表所列工資，被上訴人應受拘束。
27 於今，被上訴人將系爭加給納入平均工資，據以請求舊制結
28 清金差額，實違誠信原則且係權利濫用，其請求實屬無據等
29 語，資為抗辯。

30 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：
31 (一)原判決廢棄；(二)被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人答辯

01 聲明：上訴駁回。

02 四、兩造不爭執事項：（本院卷第154頁）

03 (一)被上訴人任職於上訴人公司，均為上訴人僱用人員，屬純勞
04 工。

05 (二)被上訴人工作年資起算日分別如附表第(二)欄「服務年資起算
06 日期」所示。上訴人就被上訴人依勞基法施行前後之工資年
07 資所計算之舊制年資結清基數各如附表第(四)欄「結清基數」
08 所示。又被上訴人舊制年資結清日各如附表第(三)欄「舊制結
09 清日期」所示。

10 (三)被上訴人於舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給或
11 兼任司機加給之平均金額各如附表第(五)欄「平均領班加
12 給」、「平均兼任司機加給」欄所示。

13 (四)兩造約定以109年7月1日為結清舊制年資之日並簽訂系爭結
14 清協議，第2條約定平均工資之計算悉依據系爭項目表，亦
15 即領班加給、兼任司機加給並非在舊制年資結清之「平均工
16 資」計算範圍內。經109年7月1日結算後，被上訴人分別領
17 得未將系爭加給納入平均工資計算之舊制年資結算退休金。

18 (五)若是系爭加給應計入平均工資，關於附表第(六)欄所示應補發
19 金額、第(七)欄利息起算日，上訴人形式上不爭執其內容。

20 五、本件爭點為：(一)系爭加給（領班加給與兼任司機加給）是否
21 應列入平均工資？(二)被上訴人是否應受系爭協議書拘束？(三)
22 若是系爭加給應列入平均工資，被上訴人得請求金額為何？
23 茲就兩造論點分述如下。

24 六、關於系爭加給（領班加給與兼任司機加給）是否應列入平均
25 工資方面：

26 被上訴人主張魏壽廷等6人兼任領班，彭偉彰等3人兼任司機
27 工作，分別按月領取領班加給、兼任司機加給，上述加給係
28 經常性給付，且係勞務對價，應計入平均工資等語（見本院
29 卷第166-171頁）。為上訴人所否認。經查：

30 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
31 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」、「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3款、第4款前段分別定有明文。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」勞動事件法第37條亦定有明文。又按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。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號判決意旨參照）。經核，109年1至6月，魏壽廷等6人每月兼任領班工作，彭偉彰等3人每月兼任司機工作，並分別領取領班加給或兼任司機加給（見原審卷第65、69、73、77、81、85、89、93、97頁薪給資料），可見領班加給與兼任司機加給為常態性兼任工作之報酬。是以上述加給具備「勞務對價性」與「經常性給與」之特質，核屬勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資。

(二)上訴人辯稱系爭加給屬於勉勵性及恩惠性給與，與勞務並無對價關係，也並非經常性給與，可參經濟部101年10月26日經營字第10100682270號公函110年9月7日經授營字第11020369710號公函見解。再者，其為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、33條、退撫辦法、系爭給與項目表，系爭加給無從列為平均工資云云（見本院卷第175-179頁）。惟查：

(1)系爭加給屬於勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資，

01 已如前述。至於國營事業管理法第14、33條固然規定：「
02 國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規
03 定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進
04 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法
05 律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
06 院核定」，惟上開規定並未排斥適用勞基法之適用，先予
07 說明。

08 (2)嗣經濟部（國營事業主管機關）依國營事業管理法第33條
09 訂定退撫辦法，第9條第2款規定：「二、僱用人員：(一)中
10 華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用
11 勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定
12 辦理。(二)中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）退休金
13 制度者，以及九十四年七月一日以後到職之僱用人員，依
14 勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休
15 金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準
16 ，依前目規定辦理」。又被上訴人於附表第(二)欄「服務年
17 資起算日期」所示之日起，分別受僱於上訴人（見不爭執
18 事項(二)），依上開規定，國營事業僱用人員（如被上訴人
19 ）係適用勞基法關於工資與平均工資之計算標準；退休金
20 基數則視工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別適
21 用工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1款與勞基
22 法第55條第1項之規定。是以上訴人計算被上訴人平均工
23 資之際，不得低於上開標準，且領班加給與兼任司機加給
24 仍屬平均工資內容，應無疑義。至於退撫辦法及其作業手
25 冊、系爭項目表、經濟部101年10月26日經營字第1010068
26 2270號與110年9月7日經授營字第11020369710號公函，固
27 然未將系爭加給列入平均工資；然而，此一標準顯然低於
28 勞基法所定最低標準，依上開規定，本件仍應適用有利於
29 勞工之勞基法第2條第3、4款規定。是上訴人前開辯詞，
30 自無可採。
31

01 (三)綜上，系爭加給為勞務對價，且係經常性給與，確屬工資，
02 應列入平均工資並據以計算舊制結清金。

03 七、關於被上訴人是否應受系爭協議書拘束方面：

04 上訴人主張兩造簽立系爭結清協議，於第2條約定平均工資
05 不包含系爭加給，且系爭結清協議係其與電力工會長期協商
06 之結論，被上訴人為工會成員，自應受系爭結清協議所拘束
07 。又被上訴人早已知悉舊制結清金並未將系爭加給列為計算
08 基礎，3年以後始提起本件訴訟，實違誠信原則且係權利濫
09 用云云（見本院卷第179-181頁）。為被上訴人所否認（見
10 同卷第167-171頁）。經查：

11 (一)按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施
12 行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
13 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第
14 1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
15 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
16 準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1、3項定有明
17 文。又按「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休
18 時一個月平均工資」，勞基法第55條第2項亦有明文，是
19 以雇主與勞工結清舊制年資，應依上述規定核算平均工資
20 以給付舊制結清金。

21 (二)兩造曾簽立系爭結清協議（見不爭執事項(四)），又上開協
22 議書第2條中段約定：「…平均工資之計算悉依行政院82
23 年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構
24 列入計算平均工資之給與項目表』（指系爭項目表）之規
25 定辦理；…」，且系爭項目表並不包含領班加給與司機加
26 給在內（見原審卷第49-50頁協議書、不爭執事項(四)）。

27 惟查：

28 (1)按「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效…」、「
29 法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分
30 亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第71條前段
31 、第111條定有明文。準此，勞工於勞退新制實施後選擇

01 新制，與雇主（含國營事業）協議先行結清舊制年資者，
02 其結清金額低於勞基法第55條標準者，自屬違反勞基法關
03 於最低保障條件，導致該部分協議為無效；依勞基法第1
04 條第2項規定，仍應適用該法第2條第3、4款之規定以計算
05 舊制結清金。

06 (2)茲系爭協議書第5條約定結清年資基準日為109年7月1日（
07 見原審卷第49頁協議書）。但是，被上訴人自109年1至6
08 月係按月領取領班加給、兼任司機加給，已如前述；則系
09 爭協議書第2條中段約定係按照系爭給與項目表核算平均
10 工資，以致未將系爭加給計入，顯然違反勞基法第2條第
11 3、4款之規定，低於勞基法第55條所定最低標準，且對被
12 上訴人明顯不利，依首開說明，此部分約定仍為無效。是
13 上訴人辯稱系爭結清協議係其與電力工會協商所得結論，
14 被上訴人既為工會成員，自應受協議第2條中段（指平均
15 工資不包含系爭加給）所拘束云云；顯非可採。又系爭結
16 清協議其他條款係關於被上訴人舊制年資退休金之約定，
17 對被上訴人並無不利，且得除去上開無效約定而單獨存在
18 ，始符合勞退條例第11條第3項規範意旨。故依民法第111
19 條但書規定，系爭協議書其餘約定仍屬有效，被上訴人仍
20 得請求上訴人按平均工資（含系爭加給）計付舊制結清
21 金。其次，系爭結清協議第2條中段約定為無效，既如前
22 述，被上訴人本不受上述條款所拘束，是以其依勞基法規
23 定與系爭結清協議等請求清償舊制結清金差額，自屬正當
24 行使權利，難認有違背誠信原則、權利濫用情事，併予說
25 明。

26 (三)綜上，系爭結清協議依據系爭項目表，將系爭加給自平均工
27 資剔除，於法不符；被上訴人主張系爭加給均應列入平均工
28 資以計算舊制結清金，為有理由。

29 八、關於被上訴人可請求金額方面：

30 被上訴人主張上訴人漏未將領班加給、兼任司機加給計入平
31 均工資，故應補發每人各如附表第(六)欄「應補發舊制結清金

」所示金額，及各自如附表第(七)欄「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。上訴人不爭執前開金額本息（見不爭執事項(五)）；是以被上訴人請求上訴人給付前開金錢本息，於法有據，應予准許。

九、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭結清協議，訴請：「被上訴人應給付上訴人各如附表第(六)欄『應補發舊制結清金』所示金額，及各自如附表第(七)欄『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」，洵屬正當，應予准許。是則原審判命上訴人如數給付，並依職權及聲請，分別定相當擔保金額為准免假執行之宣告；於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判；為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

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

中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 吳燁山

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

書記官 王尊

附表：

編 號	(一)	(二)	(三)	(四) 結清基數	(五)	(六)	(七)

	被上訴人(原告)	服務年資起算日	舊制年資結清日			平均領班加給 (編號1至6) 平均兼任司機 加給(編號7至9)		應補發舊制結清金	利息起算日
						期間	金額		
1	魏壽廷	68年8月25日	109年7月1日	勞基法 施行前	10.0000	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.0000	結清前6個月	3,590元		
2	徐永峰	79年4月6日	109年7月1日	勞基法 施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	7萬5,722元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.5000	結清前6個月	2,133元		
3	蔡弘欽	71年10月29日	109年7月1日	勞基法 施行前	3.6667	結清前3個月	3,590元	13萬6,420元	109年8月1日
				勞基法 施行後	34.3333	結清前6個月	3,590元		
4	邱賜洋	79年4月6日	109年7月1日	勞基法 施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	7萬4,655元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.0000	結清前6個月	2,133元		
5	馮添德	70年5月28日	109年7月1日	勞基法 施行前	6.5000	結清前3個月	2,133元	9萬4,919元	109年8月1日
				勞基法 施行後	38.0000	結清前6個月	2,133元		
6	連吉昌	69年9月25日	109年7月1日	勞基法 施行前	7.8333	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	37.1667	結清前6個月	3,590元		
7	彭偉彰	79年5月21日	109年7月1日	勞基法 施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬1,965元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.0000	結清前6個月	3,199元		
8	陳光學	79年4月6日	109年7月1日	勞基法 施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬3,565元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.5000	結清前6個月	3,199元		
9	邱金源	79年4月6日	109年7月1日	勞基法 施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬3,565元	109年8月1日

(續上頁)

01

				勞基法 施行後	35.5000	結清前 6個月	3,199 元		
--	--	--	--	------------	---------	------------	------------	--	--