

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第97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 黃國正

陳金財

廖清泰

謝慶燐

廖國智

吳政憲

陳九龍

蔡政達

共 同

訴訟代理人 詹奕聰律師

華育成律師

邱靖棠律師

複代理人 姚妤嬋律師

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2月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第433號第一審判決提起上訴，本院於114年12月30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：伊等各自如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，均擔任線路裝修員，並於民國108年12月間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

01 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
02 制年資之日。又被上訴人黃國正、陳金財、廖清泰、謝慶燐、
03 廖國智（下合稱黃國正等5人）除原本職務外亦兼任領班，於
04 每月領有領班加給；被上訴人吳政憲、陳九龍、蔡政達（下合
05 稱吳政憲等3人）除原本職務外亦兼任司機，於每月領有兼任
06 司機加給。而領班加給、兼任司機加給為固定常態工作中可得
07 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
08 一部，因此應列入平均工資計算。詎料，上訴人於結清伊等舊
09 制年資結清金時，未將領班加給、兼任司機加給列入平均工資
10 計算，致短少給付各如附表「應補發金額」欄所示金額。為
11 此，爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）
12 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
13 法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱
14 退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定、系爭協議約
15 定，請求給付勞退舊制結清金差額。並聲明：上訴人應給付伊
16 等各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息
17 起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
18 息。

19 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，並實施用人費率單一
20 薪給制度，關於員工退休金核給事宜，係依國營事業管理法第
21 14條、第33條及退撫辦法辦理，而非逕予適用勞基法之規範。
22 且依經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法作業手冊（下稱
23 系爭手冊）第2章第2條規定，所謂「平均（薪）工資」係指除
24 單一薪給、延長工作時間工資及經濟部核定准併入平均工資計
25 算之經常性給與項目外，其餘項目均不予列入，因此僅有經濟
26 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給
27 與項目表）所示之項目，始得列入平均工資計算。而領班加給
28 係對奉派擔任領班之人員所支給之激勵性給與，兼任司機加給
29 則不問每月開車次數，皆得支領相同之加給數額，均為不具經
30 常性給與及勞務對價之性質，從而非屬勞基法第2條第3款規定
31 之工資。又依系爭協議第2條約定，平均工資之計算應依系爭

給與項目表之規定辦理，若非為表列之給與項目，自不得列入平均工資計算。而被上訴人既於108年12月間簽立系爭協議並同意結清勞退舊制年資，自應受系爭協議之規範所拘束，拋棄請求給付舊制結清金差額之權利，然被上訴人卻在事隔多年後提起本件請求，已屬權利濫用，有違誠信原則等語，資為抗辯。

三原審就被上訴人之請求，判決被上訴人勝訴，上訴人不服，提起上訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四兩造所不爭執之事項：

(一)被上訴人各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，並分別於如附表「舊制年資結清日」欄所示日期結清舊制年資。被上訴人於勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

(二)被上訴人任職期間擔任之工作，除原本擔任線路裝修員之職務工作內容外，吳政憲等3人另兼任司機並領取兼任司機加給，黃國正等5人另兼任領班並領取領班加給。

(三)被上訴人舊制年資結清前3個月、6個月所領取兼任司機加給或領班加給之平均金額各如附表「平均工資差額」欄所示。

(四)兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上訴人每月固定給付之加給，依上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若未達4次則減半發放。

(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領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領班、副領班者，不另支給加給；其後於109年間因考量領班、副領班人員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，奉經濟部同意自109年2月1日起開始實施該項加給支給。

01 (六)被上訴人於108年12月間與上訴人分別簽立系爭協議，系爭協
02 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
03 日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均
04 工資之給與項目表」（即系爭給與項目表）之規定辦理。另依
05 系爭給與項目表之規定，領班加給、兼任司機加給均不列入平
06 均工資計算。

07 (七)上訴人於被上訴人結清舊制年資給與時，給付被上訴人之舊制
08 年資結清給與，未將領班加給及兼任司機加給計入被上訴人之
09 平均工資計算。如將領班加給及兼任司機加給計入被上訴人之
10 平均工資，則被上訴人各可請求上訴人補發如附表「應補發金
11 額」欄所示之舊制年資結清給與。

12 五、本件之爭點：(一)兼任司機加給、領班加給是否應計入被上訴人
13 之平均工資計算舊制年資結清給與？(二)被上訴人是否應受其等
14 所簽立之系爭協議第2條約定之拘束，不得將兼任司機加給、
15 領班加給列入平均工資計算？(三)被上訴人提起本件是否有權利
16 濫用或違反誠實信用原則之適用？(四)被上訴人請求上訴人給付
17 各如附表「應補發金額」欄所示之金額及自「利息起算日」欄
18 所示之日起算之法定遲延利息，有無理由？茲分別析述如下：

19 (一)領班加給、兼任司機加給均屬於勞基法第2條第3款規定之工
20 資，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
21 金：

22 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
23 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
24 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
25 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。
26 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
27 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
28 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
29 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
30 「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定
31 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) 查黃國正等5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59、63、67、71、75-85頁），足見黃國正等5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，是上訴人於黃國正等5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，黃國正等5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：

吳政憲等3人受僱上訴人期間兼任司機工作，每月另領有兼任

01 司機加給，有薪給資料可參（見原審卷第89-99、103、107
02 頁），又司機工作本非其等主要職務，該項加給係因上訴人未
03 另僱用司機，而由吳政憲等3人兼職開車至維修現場並保養維
04 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
05 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
06 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
07 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
08 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
09 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
10 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
11 制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給
12 與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算結清舊
13 制年資金額，是吳政憲等3人此部分主張當屬有據。

14 (二)被上訴人簽立之系爭協議第2條約定，有關領班加給、兼任司
15 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
16 與標準，本院不受拘束，應依該規定予以調整，而將領班加給
17 及兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資結清給與：

18 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
19 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
20 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
21 資，應予保留」、「第一項保留之工作年資，於勞動契約存續
22 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
23 規定之給與標準結清者，從其約定」。又依勞基法第55條第2
24 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
25 月平均工資。另依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，
26 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
27 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
28 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
29 定。而勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂計算事由發
30 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
31 得之金額」。是上訴人與被上訴人約定結清保留之工作年資

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。然查上訴人與被上訴人簽訂之系爭協議第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」之規定辦理，而依系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工資計算一節，為兩造所不爭執（見不爭執事項（六））。準此，依系爭協議第2條中段有關結清保留工作年資之給與標準約定，就平均工資之計算，顯然低於勞基法第55條所定之給與標準，應可認定。

2. 次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」。第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護（第二項）」。基於上開意旨，勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。而退休乃勞動關係之核心問題之一，影響勞工之福祉甚鉅，勞退條例施行後，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應予保留。而此項保留之年資，依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，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，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為本條例第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

01 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
02 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
03 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
04 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
05 由，逕認該約定為無效。而勞退條例第11條第3項既規定：

06 「……勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
07 規定之給與標準結清者，從其約定」，亦即如約定低於勞基法
08 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
09 定。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就退休金基
10 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
11 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，
12 依勞基法第55條規定予以調整。質言之，就退休金基數、應計
13 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
14 第55條規定者，從其約定，至低於勞基法第55條之規定者，法
15 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
16 之。查依系爭協議第2條中段約定，即上訴人與被上訴人約定
17 結清保留工作年資之給與標準，其中就平均工資之計算，約定
18 不計入領班加給、兼任司機加給，既低於勞基法第55條之規
19 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
20 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、
21 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
22 不低於勞基法第55條規定之給與標準。上訴人以被上訴人已拋
23 棄請求，抗辯無給付義務云云，並無可採。

24 (三)被上訴人提起本件並無權利濫用或違反誠實信用原則之情事：

25 1.按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條
26 第2項定有明文。而所謂權利失效係源於誠信原則，應以權利
27 人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信
28 賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基
29 礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通
30 念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利
31 失效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秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度台上字第854號判決意旨參照）。查被上訴人於108年12月間簽訂系爭協議時，固於系爭協議第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」（即系爭給與項目表）之規定辦理（見不爭執事項(六)），但並未明確表明領班加給、兼任司機加給均不列入平均工資計算，或拋棄此部分之權利，則被上訴人於113年9月20日提起本件訴訟（見原審卷第7頁），請求上訴人給付結清舊制年資退休金差額，並無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人於上開期間有何足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自難認有失權效之適用。

2.次按民法第148條第1項規定：「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的」，揭櫫權利濫用禁止之原則。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，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的相背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情事，尤應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之（最高法院108年度台上字第1752號判決意旨參照）。又勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，則被上訴人依勞基法之標準請求結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認係專以損害上訴人為其主要目的，自難認被上訴人提起本件訴訟有何權利濫用之情形。是上訴人此部分所辯，亦非可採。

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

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，已如前述，則上訴人與被上訴人約定結清保留工作年資，自應將

之列入其等之平均工資計算。又將被上訴人結清保留工作年資時，將領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，上訴人應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補發如附表「應補發金額」欄所示，則被上訴人各可請求上訴人補發如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資結清給與，復為兩造所不爭執，業如前述，是被上訴人依系爭協議之約定及依勞基法第55條第1項、勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，即屬有據。

2. 又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。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%。104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。次按有關勞雇雙方依勞退條例第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0940021560號函釋在案。查上訴人未將領班加給、兼任司機加給計入被上訴人平均工資計算舊制年資結清給與，並於其等各於附表「舊制年資結清日」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，則上訴人自被上訴人結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是被上訴人依上開規定請求上訴人應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據，應予准許。

六綜上所述，被上訴人依系爭協議之約定、勞基法第55條第1項、第3項及勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額，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，自屬正當，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴

之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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，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 6 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 許純芳

法 官 謝永昌

附表：（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	員工姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日	結清基數（個）		平均工資差額		應補發金額	利息起算日
						期間	金額		
1	黃國正	66年2月9日	109年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	15.0000	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	30.0000	結清前6個月	3,199		
2	陳金財	66年9月22日	109年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	13.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	31.1667	結清前6個月	3,590		
3	廖清泰	65年9月18日	109年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	15.8333	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	29.1667	結清前6個月	3,199		
4	謝慶燐	67年5月24日	109年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	12.5000	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	32.5000	結清前6個月	3,590		
5	廖國智	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5000	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5000	結清前6個月	3,199		
6	吳政憲	87年3月13日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199	79,975	109年8月1日
				勞基法施行後	25.0000	結清前6個月	3,199		
7	陳九龍	80年12月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199	108,766	109年8月1日
				勞基法施行後	34.0000	結清前6個月	3,199		
8	蔡政達	84年2月23日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,200	97,600	109年8月1日
				勞基法施行後	30.5000	結清前6個月	3,200		
備註	本件被上訴人主張平均工資差額，黃國正、陳金財、廖清泰、謝慶燐、廖國智均含領班加給，吳政憲、陳九龍、蔡政達則含兼任司機加給。								

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 115 年 1 月 6 日
書記官 王增華