臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第38號

原　　告　洪志誠
　　謝景煌
　　陳榮春
　　賴榮錫
　　蘇清文
　　楊閎宇
　　陳輝煌
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國112年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，被告如依序以附表「應補發金額」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、原告主張：原告洪志誠、謝景煌、陳榮春、賴榮錫、蘇清文、楊閎宇、陳輝煌等7人（下合稱原告）受雇於被告，擔任線路裝修員，並兼任司機工作，因而按月領有固定數額之兼任司機加給。原告前於民國109年7月1日依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1、3項規定，與被告提前結清舊制年資，並簽訂舊制年資結清協議書（下稱系爭協議

書）。其等退休金給與標準依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2規定，應按工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款與勞基法第55條規定計算。詎被告依系爭協議書內容核發之結清退休金，違反勞基法第55條第2項所定最低給與標準，未將司機加給列入平均工資計算，致短少給付原告舊制退休金，爰依勞退條例第11條第3項、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條規定，請求被告給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額所，及均自109年8月1日（即結清日起算30日）之法定遲延利息等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

㈠原告均為線路裝修員，係外勤工作者，駕車乃日常工作之一部分，係執行線路維修之附隨業務，而非額外工作。原告不論每月開車次數多寡，皆領取相同數額之兼任司機加給，全月未開車者亦發給，僅係數額減半，故該加給欠缺勞務對價關係；又連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是否續予指派，故司機加給非經常性給與，性質非屬工資。

㈡被告乃公營事業，退休金核給事宜係依國營事業管理法第14、33條及經濟部制定復經行政院核定之經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）辦理。退撫辦法所維護單一薪給之法律價值，不亞於勞基法所保障勞工最低勞動條件之意旨，法律位階亦屬相同，故適用退撫辦法已足，毋庸部分適用勞基法，以符合法安定性。

㈢被告與電力工會（及分會）於000年00月間召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，會中已說明平均工資之計算悉依「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱給與項目表）規定辦理，兼任司機加給等非法定薪給，未列入平均工資計算。被告亦於網路公告上揭資訊，原告隨後簽訂「台灣電力公司年資結清意願調查表」及系爭協議書，約定結清舊制年資之平均工資

計算，依給與項目表之規定辦理。司機加給既屬系爭協議書約定範圍外，被告公司即無給付義務。

㈣原告明知給與項目表並未將兼任司機加給納入平均工資，被告亦已依約給付，當時原告均無異議，足使被告信賴其等不欲行使權利，原告卻於兩造達成協議後2年餘，方訴請給付退休金差額，恐造成早年退休員工仿效追溯、造成國家財政負擔，顯有權利濫用情形，亦違背誠信原則，而不得為本件請求。

㈤勞工於退休時，雇主始有給付退休金之義務，縱然勞雇雙方於勞動關係存續期間約定結清舊制年資，倘勞工認為約定之給與低於勞基法第55條、第84條之2所定標準，係不生結清效力，雇主仍無發生於約定範圍外之給付義務。原告謝景煌、蘇清文、楊閎宇、陳輝煌等4人（下稱原告謝景煌等4人）現仍在職中，其等需待兩造勞動契約終止時，始得請求被告發給退休金差額等語置辯，並聲明：①原告之訴駁回。②如受不利之判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

原告主張之下列事實，業據其提出台電公司舊制年資結清退休金計算清冊、平均工資計算表、薪給清單等件為證（見本院卷第43至153頁），且為被告所不爭執（見本院卷第176至178、226、257至258頁），堪信為真實。

㈠原告前均受僱於被告，擔任線路裝修員，按月領取兼任司機加給。

㈡原告於000年00月間簽訂系爭協議書，並均於109年7月1日辦理舊制年資結清。

㈢被告給付原告之舊制年資結清給與，並未計算司機加給。

㈣原告之服務年資起算日、年資基數、結清舊制年資前3或6個月領取之平均司機加給，詳如附表所示。

㈤如認原告關於司機加給之主張可採，計算之金額如附表「應補發金額」欄所載。

四、本件兩造爭執之處為：

㈠被告給付原告之司機加給，否屬勞基法第2條第3款所定工資？

㈡系爭協議書關於平均工資計算之約定，得否拘束原告？

㈢原告謝景煌等4人得否於兩造勞動關係存續期間，請求被告給付結清舊制年資之退休金差額？

㈣原告提起本訴訟，有無違反誠信原則或屬權利濫用？

㈤原告請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示差額，及自109年8月1日起算之法定遲延利息，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠司機加給屬勞基法第2條第3款所定工資：

1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、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，勞基法第2條第3款定有明文。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號民事判決參照）。又依勞動事件法第37條規定：「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」。

2.查原告受僱於被告，擔任線路裝修員，並按月受領司機加給一情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項第㈠項）。又司機工作本非原告之主要職務，被告給付原告兼任司機加給，係因其未另行僱用司機，而由原告自行駕駛工程車至維修現

場從事工作等情，為被告所自陳（見本院卷第189頁），足見司機加給乃原告因兼任司機工作所得領取之勞務對價，且被告係按月發放，而非因應臨時性之業務需求而偶爾核給，屬在該特定工作條件下，原告因從事固定性之常態工作所取得之經常性給付，性質上自屬工資。被告抗辯該加給欠缺勞務對價關係，且非經常性給與，非屬工資云云，係不足採。

㈡系爭協議書關於平均工資計算之約定，不得拘束原告：

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，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計算之平均工資認定，亦應依勞基法相關規定辦理，並無另訂特別規定，是被告抗辯本件兩造爭議適用退撫辦法已足，毋庸部分適用勞基法云云，容有所誤。

2.被告抗辯原告選擇辦理結清舊制年資時，已知悉平均工資之給與項目及計算，不包括司機加給，仍選擇辦理結清舊制年資，自應受兩造協議拘束云云。惟勞基法乃勞動條件之最低標準，此觀勞基法第1條所定立法目的即明。依勞基法第2條第4款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所得之金額」。是兩造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平均工資，自應依前揭規定辦理，不得低於勞基法所定給與標準甚明。然查，兩造簽訂之系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所

屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。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；…」（見本院卷第218頁）。而依給與項目表所示，並未將具有工資性質之兼任司機加給，列入計算平均工資之項目（見本院卷第215頁）。準此，系爭協議書第2條中段有關結清舊制年資給與標準，未將司機加給列入平均工資計算，有違勞基法所定最低標準，是此部分約定即為無效，而應依相關勞工法令規定核給之。從而，被告抗辯原告應受系爭協議書第2條中段約定之拘束，不得請求將司機加給列入平均工資計算云云，自屬無據。

3.被告又抗辯其於兩造勞動契約存續期間，本無結清舊制年資之義務，倘認定兩造約定之給與低於勞基法所定標準，係不生結清效力，仍在職之原告即不得再請求被告給付差額云云。惟法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效；法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第71條、第111條分別定有明文。倘勞雇雙方約定結清年資給與低於勞基法所定標準，即逕認其全部約定無效，或不生結清舊制年資之效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資之意願，且亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付。為落實勞基法保護勞工權益之目的，應認勞雇協議先行結清舊制年資之退休金者，於不低於勞基法第55條規定時，方從雙方協議；反之，如約定給付標準低於上開規定，即有違反勞基法所定最低保障條件，而難認有效，而應回歸適用勞基法之規定辦理。惟除卻此部分外，其餘約定於對勞工並無不利之情況下，依民法第111條但書規定，仍為有效。查兩造就簽署系爭協議書，先行結清舊制年資退休金之合意，於原告並無不利，依上開規定及說明，系爭協議書於除去違反強制規定部分後，仍為有效。被告抗辯仍在職之

原告謝景煌等4人，須待退休後始得請求給付退休金差額云云，係不足採。

㈢被告抗辯原告起訴違反誠信原則或屬權利濫用，為不足採：

1.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）。又權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，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，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利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）。

2.被告辯稱原告於簽訂系爭協議書後，逾2年提起本訴訟，有違誠信原則，且屬權利濫用，構成失權效云云。惟原告依勞基法及相關勞工法令所定最低標準，請求被告給付結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認係專以損害被告為其主要目的，或有違背誠信原則等情事。又原告於109年7月1日簽訂系爭協議書，其後於112年8月18日提起本件訴訟（見本院卷第9頁收狀章蓋印日期）。參照勞基法第58條就退休金時效，係規範於退休後5年不行使而消滅，則原告於簽訂協議書後2年提起本訴訟，尚難認有久不行使權利之情事。上訴人復未說明並舉證證明原告於上開期間，有何足以使其產生原告不欲行使權利之正當信賴，自難認有失權效之

適用。

㈣原告請求被告給付結清年資給與差額本息，為有理由：

1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第86條第1項定有明文。依附表所示，原告之任職期間，跨越勞基法施行前後，則依勞基法第84條之2規定，原告就適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算；至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。又退休規則第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」，並依同規則第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。再者，勞基法第55條第1至3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」、「雇主應於勞工退休之日起三十日內給付勞工退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」

2.查兼任司機加給之性質為工資，業如前述，則被告於計算原告之結清年資退休金時，自應將兼任司機加給列為平均工資計算基礎。又原告之任職期間跨越勞基法施行前後，應依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，計算其等於勞基法施行前之退休金基數，並依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，計算其等於勞基法施行後之退休金基數。再者，原告均於109年7月1日辦理舊制年資結清，且將司機加給列入平均工資，依上述規定計算之退休金差額，如附表「應補發金額」欄所示，為兩造所不爭執（見三、第㈡、㈤

項）。從而，原告依前開規定，請求被告給付各如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自結清舊制年資之日即109年7月1日起30日起算之法定遲延利息，即屬有據，均應准許。

六、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條等規定，請求被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。查本件為雇主即被告敗訴之判決，爰依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　張茂盛

附表								
編號	姓 名	服務年資起算日	結清日期	年資基數(個)		平均司機加給(元：新臺幣)		應補發金額（被告預供擔保金額）(元：新臺幣)
1	洪志誠	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3,590元	161,550元
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3,590元	
2	謝景煌	68年1月9日	109年7月1日	勞基法施行前	11.1667	結清前3個月	3,199元	142,356元
				勞基法施行後	33.3333	結清前6個月	3,199元	
3	陳榮春	69年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	8	結清前3個月	3,199元	143,955元
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,199元	
4	賴榮錫	68年6月8日	109年7月1日	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	3,199元	143,955元
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	3,199元	
5	蘇清文	69年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	8	結清前3個月	4,266元	191,970元
				勞基法施行後	37	結清前6個月	4,266元	
6	楊閔宇	67年7月18日	109年7月1日	勞基法施行前	12.1667	結清前3個月	3,199元	143,955元
				勞基法施行後	32.8333	結清前6個月	3,199元	
7	陳輝煌	69年4月15日	109年7月1日	勞基法施行前	8.6667	結清前3個月	3,199元	143,955元
				勞基法施行後	36.3333	結清前6個月	3,199元	
備註：應補發金額＝(結清前3個月之平均司機加給×勞基法施行前之年資基數)＋ (結清前6個月之平均司機加給×勞基法施行後之年資基數)								