臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第33號

上　訴　人　台灣電力股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾文生

訴訟代理人　蘇俊誠律師

被上訴人　　李錫俊

　　陳國榮

　　王國州

　　吳昆霖

　　邱應德

　　侯良二

　　凌博浩

　　吳錦和

　　莊永添

　　鄒金柱

　　高土佐

共　　同

訴訟代理人　葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國112年9月27日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第44號第一審判決提起上訴，本院於113年1月24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、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載

之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴人另辯稱：本件兼任司機加給、兼任領班加給（下合稱系爭加給）屬勉勵性、恩惠性給付，不具勞務對價性及經常性給與，且經濟部相關函釋及修正前後之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）均排除系爭加給屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資。況被上訴人陳國榮、李錫俊、王國州、吳昆霖、邱應德、侯良二、凌博浩、吳錦和等8人（下稱陳國榮等8人）簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書）時，均已知悉並同意系爭加給未列入平均工資計算，不得嗣後再為相反主張等語。

三、本院之判斷：

㈠本院關於系爭加給是否屬於工資而應列入平均工資計算、陳國榮等8人是否因簽署系爭協議書而不得請求之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡上訴人雖以上開情詞為辯。惟查：

1.被上訴人李錫俊、陳國榮、王國州、吳昆霖、侯良二、凌博浩、莊永添、鄒金柱等人均為線路裝修員，除原有職務外，並兼任領班管理職責，每月領有兼任領班加給；被上訴人邱應德、吳錦和、高土佐，除原有職務外兼任司機，上訴人每月另發給司機加給，為兩造所不爭執。系爭加給係被上訴人於受僱期間因同時兼任領班或司機職務所獨有，並按月核發而非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下，勞工因固定常態工作所取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，具勞務對價性及經常性給付性質，亦屬工資之性質，自得將系爭加給併予計入平均工資之範圍。

2.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，此觀之該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業

性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所定工資給與辦法及給與項目表，甚或勞資團體協約之約定，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。又系爭協議書乃上訴人預定用於同類契約之條款而訂定之定型化契約，其不將系爭加給列入平均工資計算之約定內容，使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平。本院業已認定系爭加給應屬勞基法規定之工資，則系爭協議書自亦應依勞基法規定標準，是計算月平均工資時，仍應依勞基法關於平均工資之規定辦理。至行政機關之解釋僅有參考性質，不生拘束本院之效力，上訴人所援引之經濟部函示，難採為其有利之認定。

四、綜上所述，被上訴人本於勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、勞工退休金條例第11條第1項、退休規則第9條第1款規定，請求上訴人給付如原判決附表「應補發金額」欄所示金額及加計「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，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉定安

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　陳憲修