

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第18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 蘇俊誠律師

被上訴人 黃丙辰

宋嘉凱

邱運喜

蕭文彬

趙文宗

溫炫祥

林曉映

李正惠

陳睦榮

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，上訴人對於中華民國113年4月2日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於113年6月5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：被上訴人均受僱於上訴人，職稱、年資起算日、適用勞動基準法（下稱勞基法，適用勞基法期間下稱舊制）年資結清日期、適用勞工退休金條例（下稱勞退條例，適用勞退條例稱新制）日期、勞基法施行前後年資、勞基法施行前後的退休金基數分別如原判決附表二（下稱附表二）所示。其中，被上訴人林曉映、李正惠、陳睦榮（下稱林曉映等3人）因擔任領班管理職責，上訴人每月另發給領班加

01 給（下稱系爭領班加給）；被上訴人黃丙辰、宋嘉凱、邱運
02 喜、蕭文彬、趙文宗、溫炫祥（下稱黃丙辰等6人）因兼任
03 司機工作，上訴人每月另發給司機加給（下稱系爭司機加
04 給，與前開加給合稱系爭加給）。被上訴人於舊制結清前6
05 個月的司機加給、領班加給；退休前3個月、6個月的平均司
06 機加給、領班加給分別如原判決附表三（下稱附表三）所
07 示。被上訴人之退休金給與標準依勞基法第84條之2規定，
08 應依其工作年資於勞基法民國73年8月1日施行前後，分別依
09 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
10 基法第55條第1項規定計算之。系爭加給均為工資，但兩造
11 結清舊制年資退休金時，上訴人未將之計入平均工資計算，
12 致被上訴人所領退休金分別短少如原判決附表一（下稱附表
13 一）「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第55條第3
14 項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故
15 上訴人應分別自如附表一「利息起算日」欄所示之日起負給
16 付遲延之責。為此，依勞退條例第11條、退休規則9條第1
17 款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定，提
18 起本件訴訟等語。並聲明：上訴人應分別給付被上訴人如附
19 表一編號1至9「應補發退休金」欄所示之金額及自附表一編
20 號1至9「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息
21 5%計算之利息。

22 二、上訴人則以：伊於108年12月3日召開「選擇適用勞退新制之
23 僱用人員舊制年資結清注意事項說明會」，並於同年月12日
24 召開「結清勞退舊制年資說明會」，被上訴人宋嘉凱、黃丙
25 辰、邱運喜、蕭文彬、趙文宗、溫炫祥、林曉映（下稱宋嘉
26 凱等7人）於同年月16日、18日，分別在年資結清意願調查
27 表勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清
28 協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同年月25
29 日、26日、27日、30日分別簽訂年資結清協議書（下稱系爭
30 協議書），協議書第2條後段載明：「平均工資之計算悉依
31 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬

01 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」等
02 語，明文約定系爭加給不在據以計算舊制年資給與之「平均
03 工資」範圍內。宋嘉凱等7人明知系爭加給不列入平均工資
04 計算，並於結算後已分別領得舊制年資結清退休金，竟於結
05 清後再為相反之主張，誠有違禁反言及誠信原則。又上訴人
06 為依行政院及經濟部規定實施單一薪給之國營事業，所屬人
07 員工作報酬均應依照單一薪給制度辦理，各項加給津貼乃具
08 有勉勵恩惠性質之給與，有關平均工資之計算悉依經濟部頒
09 訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱退
10 撫辦法）規定，系爭加給並非退撫辦法規定列計之平均工資
11 項目，足見均屬恩惠性給與，此並為勞資雙方形成已久之共
12 識，而為勞動契約之約定內容。再者，兼任司機不論每月開
13 車次數多寡或職級差別，每月皆支領相同數額之加給，且規
14 範支分類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支
15 領系爭司機加給，故系爭司機加給與所提供之勞務並無對價
16 關係，且全月未開車者，系爭司機加給仍減半發給，92年以
17 後之新進人員則已停發此項加給，顯見系爭司機加給不具勞
18 務對價及經常給與性質。又被上訴人任職均在勞基法制定公
19 布之前，依照勞基法第84條之2規定，該法施行前年資並無
20 勞基法適用等語為辯。

21 三、原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴
22 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假執行聲
23 請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

24 四、兩造不爭執事項：

25 (一)被上訴人任職上訴人高屏供電區營運處，分別擔任如附表二
26 「職稱」欄所示職務，均屬勞基法之勞工。

27 (二)關於被上訴人之服務年資起算日期、適用新制日期、舊制年
28 資結清或退休日期、舊制年資、退休金基數各如附表二「服
29 務年資起算日期、適用新制日期、舊制年資結清或退休日
30 期、舊制年資、退休金基數」欄所示。

31 (三)宋嘉凱等7人依勞退條例第11條第1項、第3項規定與上訴人

01 結清舊制年資，其退休金給與標準，即依勞基法第84條之2
02 規定，依其工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依
03 退休規則第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算。

04 (四)林曉映等3人為電機裝修員或線路裝修員，另擔任領班管理
05 職，為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，上訴人每月另發給
06 其等領班加給。

07 (五)黃丙辰等6人為線路裝修員或電路裝修員兼任司機，工作性
08 質為駕駛工程車外出從事線路配置裝修，並負責保養維護工
09 程車輛，上訴人每月另發給其等司機加給。

10 (六)黃丙辰等6人的舊制結清前6個月所領取司機加給；舊制結清
11 前前3個月平均司機加給；舊制結清前6個月平均司機加給分
12 別如附表三編號1至6所示。林曉映等3人的舊制結清或退休
13 前6個月所領取領班加給；舊制結清前或退休前3個月平均領
14 班加給；舊制結清前或退休前6個月平均領班加給分別如附
15 表三編號7至9所示。

16 (七)如被上訴人主張為有理由，其等可請求補發之退休金為如附
17 表一「應補發退休金」欄所示，利息起算日則如附表一「利
18 息起算日」欄所示。

19 五、本院論斷：

20 (一)按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
21 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
22 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
23 款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲
24 得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報
25 酬」，係指符合勞務對價性，著重於勞方所付出之勞力與資
26 方之給付是否有對價平衡關係，「經常性之給付」，係指在
27 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
28 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
29 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以系爭加給是否為工資
30 之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，且
31 屬經常性給與為判斷依據。

01 (二)查上訴人發給林曉映等3人領班加給、黃炳辰等6人司機加給
02 係因其等在原任職職務外，需擔任領班，額外肩負管理職
03 責，或自行兼任司機駕駛工程車外出從事線路配置裝修，並
04 負責工程車輛保養維護，可見系爭加給係因被上訴人除原來
05 職務任務外，在另外負擔其他勞務之特定條件下，上訴人所
06 給予之給付，並按月發放，與其等本身職務勞務提供有密切
07 關連性，且非應付臨時性之業務需求而偶一為之，乃為被上
08 訴人在一般情形下經常可以領得之給付，則系爭加給既係兩
09 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
10 常可以領得之給付，性質上自屬勞工因工作所獲之報酬，在
11 制度上亦具有經常性，堪認屬勞基法第2條第3款所稱之工
12 資，尚不能僅以上訴人主觀認定系爭加給為恩惠性給與，即
13 否認其為工資之本質。

14 (三)上訴人固以前詞為辯。惟：

15 1. 雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報酬，應視該費
16 用之內容而定，難逕以新進人員是否發給、是否須報核主管
17 機關核准而定，且工資各項結構內容，雖有依工作性質、職
18 級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦
19 不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實
20 申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬
21 於工資一部，應實質審核其內容，而非依形式上數額是否同
22 一、是否加倍發給，或是否需依公司內部規範、設定條件調
23 整金額及申報請領，推認該等給付非屬工資。是上訴人辯稱
24 司機加給不論開車次數多寡、經驗、學歷、智力、技能、年
25 資、職級等不同而有差異，且分類八等薪給（含）以上派用
26 人員兼任駕駛工作不得支領，全月未開車者，減半發給，92
27 年以後新進人員已停發，不具勞務對價及經常性給與云云，
28 無足憑採。

29 2. 又上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然被上訴人請領退休金
30 關於工資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，且勞基
31 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

01 所定勞動條件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得
02 低於勞基法所定最低標準，此觀之該法第1條規定即明，故
03 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
04 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
05 不得低於勞基法所定最低標準，則於經濟部所屬事業人員退
06 休、撫卹或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍
07 應依勞基法之規定為據，尚難以上訴人內部薪給制度或其主
08 觀上所認系爭加給性質，即認被上訴人已同意或默示同意排
09 除系爭加給計入平均工資。況系爭加給是否屬工資一部，乃
10 本院職權判斷事項，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基
11 法之規定，依具體個案認定之，自難以上訴人所提行政機關
12 函釋、其他個案裁判書及國營事業管理法之規定為其有利認
13 定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

14 3.按勞工工資年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
15 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
16 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
17 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
18 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
19 84條之2定有明文，依上開規定，被上訴人關於勞工退休金
20 之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時
21 有效之退休規則第9條第1款、退撫辦法第6條前段規定。而
22 退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準
23 法施行前後之工作年資，分別依台灣省工廠工人退休規則及
24 勞動基準法之規定計算」，顯然與勞基法第84條之2規定相
25 同。至於退休金基數計算方式所稱工資，依據退休規則第10
26 條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之
27 規定」，而工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係
28 指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎
29 金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬
30 之」，對照勞基法第2條第3款所規定：「工資：謂勞工因工
31 作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、

01 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
02 之經常性給與均屬之」，足見退休規則及勞基法所稱之工資
03 內涵相同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前
04 後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準相
05 同，僅需符合「勞務對價」與「經常性給與」，即屬工資，
06 系爭加給既經本院認定屬工資範疇，則在勞基法施行前年
07 資，自仍應將系爭加給計入平均工資計算退休金。上訴人上
08 開所辯，並無可採。

09 4.系爭協議書第1條即載明：「依勞工退休金條例第11條第3項
10 規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第
11 84條之2規定之退休金標準」（參原審被證七），顯見兩造
12 達成結清舊制年資之協議，係以上開勞基法規定為最低標
13 準；再依該協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基
14 數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
15 辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依
16 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
17 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」
18 （參原審被證七），上開項目表固未將系爭加給列入平均工
19 資之給與項目，然各國營事業單位固得依其事業性質及勞動
20 態樣與勞工另行訂定勞動條件，所約定之勞動條件仍不得低
21 於勞基法所定最低標準，已如前述，且退撫辦法第3條規
22 定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工
23 資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」，則於計算被上
24 訴人之退休金基數即月平均工資時，仍應回歸勞基法第2條
25 規定，並據以作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭加給
26 屬工資性質，上訴人於結算被上訴人給付舊制年資退休金
27 時，未將系爭加給納入平均工資計算，即與勞基法之規定有
28 違。又將系爭加給排除平均工資之計算為上訴人及其上級機
29 關之既定政策，相關函釋、公告或基此所舉辦之會議或說明
30 會，並無任何談判妥協空間，性質上僅係公告或布達旨令，
31 並非經由勞資商議而形成協議，且只要選擇舊制退休金之員

01 工均需簽署年資結清協議而將系爭加給排除於工資範圍外，
02 上訴人將勞工選擇退休金制度之法定權利與系爭加給之排除
03 為不當連結，已有可議。而系爭協議書第1條已約定結清舊
04 制年資不得低於勞基法規定之標準，宋嘉凱等7人依法主張
05 自己權益，自無違反禁反言或誠信可言。至宋嘉凱等7人結
06 清舊制退休金可獲得利息利益或投資報酬、轉入勞退新制專
07 戶可獲得保證收益等，係勞工取得舊制退休金後個人投資，
08 或因國家勞工保險制度設計運作所生利益，並非上訴人給付
09 優於勞基法之基本保障，難以此認定並無違反勞基法最低標
10 準或勞退條例第11條第3項規定情事。

11 5. 綜上，系爭加給於勞基法施行前後，均應屬工資之一部分，
12 並應納入平均工資計算退休金。上訴人所辯，並非有據。

13 (四) 被上訴人自勞基法施行前即任職上訴人，其等於勞基法施行
14 前後之年資及退休金之給與，應分別適用當時有效之退休規
15 則第9條及勞基法第55條規定計算，且勞基法施行前後均應
16 將系爭加給列入平均工資計算，業經本院認定如前。而上訴
17 人對如認被上訴人主張為有理由，其等可請求補發之退休金
18 為如附表一「應補發退休金」欄所示，利息起算日則如附表
19 一「利息起算日」欄所示，並無爭執。則被上訴人依前揭規
20 定請求上訴人應給付如附表一「應補發退休金」欄所示之退
21 休金差額，及各如附表一「利息起算日」欄所示日期起算之
22 法定遲延利息，即屬有據。

23 六、綜上所述，被上訴人依前揭規定，請求上訴人給付如附表一
24 「應補發退休金」欄所示金額，及各如附表一「利息起算
25 日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為
26 有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴判決，於法並無不
27 合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理
28 由，應駁回其上訴。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
30 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 蘇姿月

04 法官 劉定安

05 法官 郭宜芳

06 以上正本證明與原本無異。

07 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其
08 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
09 均須按他造當事人之人數附繕本）。

10 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註
11 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
12 費。

13 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

14 書記官 陳憲修

15 附註：

16 民事訴訟法第466 條之1：

17 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
18 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

19 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
20 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
21 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

22 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。