臺灣高等法院臺中分院民事判決

115年度勞上易字第1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　邱寶弘律師

被上訴人　　林錫輝

000000000000000000

　　簡春潭

　　李瑞文

000000000000000000

　　許明國

　　張延文

000000000000000000

　　王瑞源

　　楊健全

000000000000000000

　　劉清源

　　廖育偉

共　　同

訴訟代理人　張宗存律師

　　蔡宜樺律師

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10月31日臺灣南投地方法院114年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，本院於115年3月25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、本件被上訴人林錫輝、李瑞文、許明國、張延文、劉清源、廖育偉（下稱林錫輝等6人）、簡春潭、王瑞源、楊健全

（下稱簡春潭等3人）主張：林錫輝等6人受僱於上訴人，簡春潭等3人曾受僱於上訴人，現已退休。伊等於受僱期間，在南投區營業處擔任線路裝修員，並兼任司機，上訴人會另按月發給司機加給（下稱兼任司機加給）。嗣兩造約定於民國109年7月1日結清勞退舊制年資，然上訴人於計算舊制年資退休金（下稱舊制年資結清金）時，未將兼任司機加給納入平均工資計算，致短付伊等各如原判決附表（下稱附表）二「應補發金額」欄所示金額（下合稱系爭差額）等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（已於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定（下稱系爭規定），求為命上訴人補發系爭差額及加計自110年8月1日起算之法定遲延利息之判決（原審為被上訴人全部勝訴判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及行政院命令，採用單一薪給制，受僱人員從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，兼任司機加給並非退撫辦法規定所得列計平均工資之項目。兼任司機加給非經常性給與，不具備勞務對價性，且被上訴人既擔任伊之線路裝修員，則駕車屬其日常工作一部，非其額外工作，是兼任司機加給非屬工資性質。又伊於勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，被上訴人於108年12月間選擇與伊簽訂台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），同意依行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）計算平均工資，與伊就結清舊制年資時兼任司機加給不列入平均工資計算達成合意，自應受拘束，並無民法第71條無效之情形。被上訴人已拋棄其既得權利，且早已知悉結清

舊制年資時，未包括兼任司機加給，卻於事隔多年為本件請求，有權利濫用、違反誠信原則之情等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第92-93頁）：

㈠被上訴人（簡春潭等3人已退休）曾任職或現仍任職於上訴人，皆在南投區營業處擔任線路裝修員，為上訴人僱用人員，屬勞基法之勞工，均於109年7月1日結清舊制年資，其等依勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基數各如附表二「結清基數」欄所示（見原審卷第31-83頁之舊制年資結清退休金計算清冊、平均工資計算表、109年度薪給資料影本）。

㈡被上訴人於舊制年資結清前3個月、6個月所領取兼任司機加給平均金額如附表一「平均工資差額」欄所示（見原審卷第35、41、47、53、59、65、71、77、83頁之109年度薪給資料）。

㈢兩造於108年12月間分別簽訂系爭協議書。系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據系爭給與項目表，即兼任司機加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。經結算後，被上訴人分別領得未將兼任司機加給納入平均工資計算之舊制年資結清金（見原審卷第169-186頁之年資結清協議書）。

㈣被上訴人於勞退舊制任職期間，上訴人均有指派其等兼任司機業務，發放兼任司機加給。

㈤上訴人於被上訴人任職期間，提撥平均工資固定成數至其等退休金專戶，提撥項目並不包含兼任司機加給，且被上訴人未提繳。

㈥倘認兼任司機加給屬於勞基法所稱之工資，應納入平均工資計算舊制年資結清金時，上訴人應給付被上訴人之差額如附表二「應補發金額」欄所示。

㈦兩造對於對造所提出之書證形式上真正不爭執。

四、本院之判斷：

㈠兼任司機加給屬勞基法第2條第3款規定之工資，自應納入被上訴人之平均工資以計算舊制年資結清金：

1.按工資：指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。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）。

2.查被上訴人為線路裝修員，於勞退舊制任職期間，上訴人有指派渠等兼任司機之業務，並發放兼任司機加給等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠、㈣）。又依被上訴人自承連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是否續予指派乙節（見原審卷第151頁，本院卷第67頁），是司機工作並非被上訴人原職務，堪認兼任司機加給係因被上訴人額外擔負駕駛工程車任務而取得，非恩惠性給與，與其等本身職務勞務提供有密切關聯性，係固定常態工作可取得之加給，且每月給與金額固定，制度上亦具經常性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬勞基法第2條第3款規定之工資。則被上訴人主張兼任司機加給應納入平均工資計算舊制年資結清

金等語，核屬有據，尚難僅以上訴人主觀認該加給為恩惠性給與，而否認其屬工資之本質。

3.上訴人雖辯稱其為國營事業，依國管法第14條、第33條規定及行政院命令，不適用勞基法，退撫辦法未將兼任司機加給列為平均工資之項目，自不得將此等項費用列入計算平均工資等語（見原審卷第146-148頁）。惟查，兼任司機加給屬於勞基法第2條第3款之工資，已如前述。至於國營事業管理法第14條、第33條固規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，惟上開規定並未排斥勞基法關於工資之適用，亦無具體明定何者為薪資。又國管法第33條授權訂定之退撫辦法第3條後段明定：「平均工資依勞動基準法（以下簡稱勞基法）有關規定辦理。」，就平均工資計算係依勞基法規定辦理，並無排斥勞基法適用，而系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭給與項目表為據。再兼任司機加給具勞務對價性，應為工資，前經認定，此屬法院依職權判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋意旨，本院不受經濟部函認定兼任司機加給屬恩惠性給與之拘束，且系爭給與項目表亦僅係整理經濟部核定得列入平均工資計算之給與，無從以兼任司機加給未被列入一事逕認兼任司機加給不具勞務對價性。是上訴人前開所辯，自無可採。

㈡上訴人復抗辯兩造於系爭協議書第2條已約定平均工資不包含兼任司機加給，被上訴人自應受拘束；被上訴人經過數年後始提起本件訴訟，實違誠信原則且係權利濫用等語（見本院卷第65-69、107-110頁）。然查：

1.系爭協議書第1條載明：「依勞工退休金條例第11條第3項規

定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金標準」（見原審卷第169-186頁），顯見兩造已約明結清舊制年資之標準不得低於勞基法規定之退休金標準。

2.次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，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1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基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1、3項定有明文。再按前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第55條第2項亦有明文，是以雇主與勞工結清舊制年資，應依上述規定核算平均工資以給付舊制結清退休金。另勞基法第1條明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，是倘勞雇雙方約定低於勞基法所定勞動條件之標準，依民法第71條規定，應屬無效。

3.另上訴人抗辯：依最高法院106年度台上字第1873號判決要旨，被上訴人不能依勞基法第55條規定，請求短付之退休金等語（見本院卷第129頁）。然本院業依卷內證據，論斷兼任司機加給具給與經常性，與該判決所認定之事實不同，自不得比附援引。又系爭協議書內容並無載有被上訴人自願不請求及拋棄兼任司機加給部分請求之文義，且兩造於108年12月間簽訂系爭協議書時，被上訴人請領舊制年資結清金之權利尚不得行使，為預先排除法定工資項目之約定，非對既得權利之處分，與上訴人所援引之最高法院77年度台上字第1407號、106年度台上字第2733號判決（見本院卷第107-108頁）之事實有所不同，亦難比附援引。

4.準此，兼任司機加給既為勞基法第2條第3款之工資，系爭協議書第2條約定不計入平均工資計算，屬預先降低法定最低

標準之約定，與勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、第2條規定有違，依民法第71條規定應屬無效，上訴人仍應依勞基法規定補足差額。上訴人以此抗辯被上訴人不得請求系爭差額，為無可取。又系爭協議書第1條已約定結清舊制年資之標準不得低於勞基法規定之標準，被上訴人依據勞基法賦予勞工之權益保障，請求上訴人依法給付退休金差額，乃基於維護自身勞工權利，核屬正當權利之行使，且被上訴人於114年6月24日起訴（見原審卷第11頁之原審收文章戳）請求上訴人給付將兼任司機加給列入平均工資計算之舊制年資結清金差額，距109年7月1日結清勞退舊制年資，尚未罹勞基法第58條規定之5年時效，並無久不行使權利之情事。上訴人復未舉證證明被上訴人有何積極行為，足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，難認有上訴人所指違背誠信原則、權利濫用之情事。

㈢按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。次按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，此乃定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間結清勞退舊制年資，亦應有適用，即雇主應於勞工結清年資之日起30日內履行。又兩造於系爭協議書第5條約定在109年7月1日結清勞退舊制年資，則上訴人自109年8月1日起即負遲延責任。從而，被上訴人請求上訴人給付自110年8月1日起算之法定遲延利息（見原審卷第477-478頁），應屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依系爭規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及均自110年8月1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，並為准、免假執行之諭知，均無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、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，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　15　　日

勞動法庭　　審判長法　官　許秀芬

法　官　吳國聖

法　官　陳佩怡

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　黃美珍

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　15　　日