

臺灣高等法院臺中分院民事判決

115年度勞上易字第10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 林富華律師

被上訴人 黃志軒

涂錦泉

黃勝穆

何明洲

盧禮芳

賴文斌

劉敏祥

黃立興

葉雲輝

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114年11月27日臺灣苗栗地方法院114年度勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於115年4月29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：被上訴人黃志軒以次7人（下稱黃志軒等7人）及黃立興、葉雲輝（下稱黃立興2人，與黃志軒等7人合稱為被上訴人）分別自如原判決附表（下稱附表）【服務起算日期】欄所示之日起受僱於上訴人，在○○區營業處擔任線路裝修員。兩造約定於民國109年7月1日結清伊等勞退舊制年資，並簽署年資結清協議書（下稱系爭協議）。惟黃志軒等7人除原職務外，另經上訴人指派兼任從事工程車駕

01 駛、保養維護等司機工作，上訴人亦因該等工作內容而按月
02 給付司機加給（下稱系爭司機加給）；黃立興等2人除原職
03 務外，亦經上訴人另行指示擔任領班管理職務，上訴人亦均
04 按月發給領班加給（下稱系爭領班加給，與系爭司機加給合
05 稱為系爭加給）。詎上訴人未將系爭加給列入伊之平均工資
06 計算舊制年資結清退休金，致短少給付如附表「應補發金
07 額」欄所示之結清金（下稱系爭差額），故依勞工退休金條
08 例（下稱勞退條例）第11條、勞動基準法（下稱勞基法）第
09 55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
10 法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下
11 稱退休規則）第9條第1款規定（下合稱系爭規定），求為命
12 上訴人補發系爭差額，及加計109年8月1日起算之利息之判
13 決等語（原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人聲明不
14 服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

15 二、上訴人則以：被上訴人每月基本薪給已充分反應所從事工作
16 之報酬，系爭加給係恩惠性給與而非勞務給付之對價，更非
17 經常性給與，無從列入工資計算。況被上訴人均知悉上情而
18 仍簽署系爭協議，於結清後另為與系爭協議相反之主張，有
19 違誠信原則。縱認系爭加給應計入平均工資計算舊制年資退
20 休金，黃志軒等7人及黃立興仍未退休，伊等對此差額請求
21 權尚未發生，當無請求給付之權利。又此係非定有期限之給
22 付，未經定期催告不生遲延責任，被上訴人不得以兩造協議
23 結清日為法定遲延利息之起算日等語，資為抗辯，並上訴聲
24 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

25 三、本院的判斷：

26 (一)系爭加給應計入被上訴人平均工資以計算其等舊制年資結清
27 退休金額（兩造簡化協議之爭點【見本院卷一第117頁，下
28 稱爭點】1.）：

29 1.工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
30 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎
31 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第

01 2條第3款定有明文。此所謂「因工作而獲得之報酬」，指
02 符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所
03 付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。又所謂
04 「經常性之給與」，指在一般情形下經常得領取之給付，
05 舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而
06 言。此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於
07 雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所
08 列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，僅須一般情
09 形經常可以領得給付即屬之。是勞工如依雇主指示而兼任
10 其他工作，雇主並因此特殊條件，而對勞工所增加提出現
11 金或實物給付，其本質應係本職外兼任其他工作之勞務對
12 價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工
13 作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得報酬，
14 依法即應認定為工資。

15 2.查被上訴人均任職上訴人○○區營業處之受僱人員，皆為
16 純勞工。又被上訴人於線路裝修員之職務外，黃志軒等7
17 人固定兼任工程車駕駛、保養維護等司機工作、黃立興等
18 2人固定兼任領班管理職務，上訴人因而分別按月發給系
19 爭司機加給、系爭領班加給等情，為兩造所不爭執（見本
20 院卷第116至117頁之不爭執事項【下稱不爭執事項】1、
21 4.），堪信為真正。

22 3.被上訴人係於原有職務外兼任司機或領班工作等原非被上
23 訴人主要工作職務，系爭加給亦係因其等額外負擔上開工
24 作所為給付，上訴人既按月持續發給固定金額，顯非因應
25 臨時性業務需求而偶爾發放，而係與被上訴人提供額外勞
26 務密切相關，自屬提供勞務對價，且係常態性提供勞務而
27 可經常取得對價，乃雙方就特定工作條件達成協議，勞工
28 於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工
29 作所獲報酬，制度上具有經常性，已符合「勞務對價性」
30 及「經常性給與」要件，自屬工資一部分。故被上訴人主
31 張領班加給應計入平均工資，計算退休金及舊制結清給與

01 金，即屬有據。上訴人辯稱其另設有專任司機業務人員，
02 系爭司機加給乃非專任司機人員因偶發事件而出車，不具
03 經常性，金額非一律且因車型大小、人數而異，乃鼓勵性
04 質之額外給與；對系爭領班加給核發對象、金額均係單方
05 決策，自均非工資一部云云，反足徵被上訴人均係因從事
06 兼任司機、領班工作，始能領取系爭加給，自具勞務對價
07 性無疑，是上訴人所辯要無可取。

08 4.上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，其人員待遇之
09 福利應由行政院規定標準，系爭加給業由經濟部以「經濟
10 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」（下稱系
11 爭作業手冊）排除於「經常性給與」之外，僅為恩惠性給
12 付，自應排除於計算舊制結清金額之平均工資外云云。惟
13 系爭加給均具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性
14 質，核屬勞基法第2條第3款規定所謂之工資等情，已如前
15 述。國營事業應擲節開支，其人員待遇及福利，應由行政
16 院定標準，不得為標準以外之開支，國營事業管理法第14
17 條雖有明文，然此規定僅係原則性規範國營事業單位就人
18 員待遇及福利，應本於擲節開支之原則，並未具體明定何
19 者為薪資，當與系爭加給是否屬於工資之認定無涉。又國
20 營事業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂
21 定勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。況退撫辦法第
22 3條已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，
23 依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭加給應屬
24 工資範疇，業如前述。系爭手冊未有其他法令授權，竟未
25 將系爭加給列入平均工資，核與據以研訂之退撫辦法規定
26 牴觸，尚難逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭
27 手冊為據。另上訴人給付之系爭加給是否為工資，屬法院
28 應依職權個案判斷之事項，依司法院釋字第137、216號解
29 釋意旨，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命
30 令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是上訴人援引
31 經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（見勞專調

01 卷第179至180頁)對本院不具拘束力，無從採為對其有利
02 之認定。是上訴人前開所辯，均不可採。

03 5.上訴人又辯稱兩造已簽訂系爭協議，被上訴人應受拘束，
04 其為相反之主張，乃權利濫用、有違誠信原則云云。惟法
05 律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條前
06 段定有明文。又勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就
07 其依舊制所保留年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以
08 不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
09 對勞僱雙方自屬有效，此觀勞退條例第11條第3項規定甚
10 明。而勞基法為勞動條件之最低標準，是倘勞僱雙方約定
11 低於勞基法標準，應逕認其無效，或認不生結清年資效
12 力，勞工仍得依勞基法最低標準為請求。查系爭加給依勞
13 基法規定既應計入平均工資，被上訴人雖簽立系爭協議，
14 然其平均工資計算既未計入系爭加給，已違反勞基法所定
15 給付標準，自有損其權益。又勞基法係國家為實現憲法保
16 護勞工基本國策制定之法律，被上訴人依勞基法規定請求
17 上訴人將系爭加給納入平均工資計算，進而補給結清舊制
18 年資差額，乃正當權利行使，難認有違背誠信原則。而被
19 上訴人於108年12月間簽訂系爭協議，於114年5月29日即
20 提起本件訴訟(見勞專調卷第13頁)，請求上訴人給付將
21 系爭加給列入平均工資計算結清舊制年資差額，尚無久不
22 行使權利情形，上訴人復無舉證證明被上訴人有何積極行
23 為，足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，依上說
24 明，即難認有禁反言原則適用。

25 6.準此，被上訴人主張系爭加給應計入被上訴人平均工資以
26 計算其等舊制年資結清退休金額，即屬有據。

27 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭差額，應屬有據：

28 1.被上訴人受僱於上訴人之時間均如附表【服務起算日期】
29 欄所示，其等於108年12月間出具年資結清意願調查表予
30 上訴人，表明同意辦理結清舊制年資，另與上訴人簽署系
31 爭協議。被上訴人均於109年7月1日結清勞基法施行前後

01 之工作年資，其等結清基數均如附表【年資基數】欄所
02 示，為兩造所不爭執（見不爭執事項1.至3.），堪信為真
03 正。

04 2.勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行
05 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
06 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保
07 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
08 低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，
09 從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。又退
10 休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：
11 □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
12 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
13 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
14 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，
15 合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定
16 退休金基數之計算方式，按月支薪者，以核准退休前3個
17 月平均工資所得為準。而勞基法第55條第1項第1款、第2
18 項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年
19 資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
20 1年給與1個基數，最高總額以45個基數為限……」、「前
21 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
22 資」，並依同法第2條第4款規定，以退休或結清年資前6
23 個月平均工資所得為準。

24 3.系爭加給應計入被上訴人平均工資計算，業如前述，然上
25 訴人在計算被上訴人退休金或結清舊制年資金額時，未將
26 系爭加給納入平均工資計算，自有短付情形。故被上訴人
27 請求上訴人各應補發如附表【應補發金額】欄所示之舊制
28 年資結清退休金額（兩造對此金額均不爭執，見不爭執事
29 項5.），即屬有據。

30 (三)上訴人應給付自109年8月1日起所示之利息（爭點2.）：

31 1.勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日

01 內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞工債
02 權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞
03 動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。又給付有確定
04 期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債
05 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
06 之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
07 律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條
08 第1項、第203條分別定有明文。

09 2.查上訴人並未於被上訴人結清舊制年資日起30日內，將系
10 爭加給計入平均工資計算退休金、結清舊制年資金額，即
11 屬給付遲延。則被上訴人據前開規定，請求上訴人給付自
12 109年8月1日，按年息5%計付之遲延利息，即屬有據。

13 四、結論：

14 綜上所述，被上訴人依系爭規定，請求上訴人給付如附表
15 【應補發金額】欄所示金額之退休金，及均自109年8月1日
16 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准
17 許。從而原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指
18 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回上訴。

19 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
20 斟酌後，對於判決之結果不生影響，故不再逐一論列，併此
21 敘明。

22 六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
24 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容
25 法 官 陳 正 禧
26 法 官 施 懷 閔

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 書記官 洪鴻權

30 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日