

臺灣高等法院臺中分院民事判決

115年度勞上易字第7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 邱寶弘律師

被上訴人 甘文賜

徐鴻春

張學隆

劉世淵

陳益昇

陳炳成

黃明超

張國華

上八人

訴訟代理人 嚴珮菱律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國114年1月27日臺灣彰化地方法院114年度勞訴字第45號第一審判決提起上訴，本院於115年5月27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：

伊等各自如附表一編號1-8欄所示日期起受僱於上訴人，任職彰化區營業處，職級為線路裝修員，並兼任司機，上訴人每月核發兼任司機加給(下稱系爭加給)予伊等。茲因司機工作非伊等主要職務，伊等兼職駕車至維修現場，及保養維護車輛，始得領取系爭加給，屬常態固定工作所領取報酬，

01 符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部分，  
02 應計入平均工資計算退休金。兩造先於民國108年12月間簽  
03 訂年資結清協議書(下稱系爭協議)，再於109年7月1日結清  
04 舊制年資，上訴人未將系爭加給計入平均工資計算退休金，  
05 因此短付舊制年資結清退休金差額(如附表一編號1-8欄第  
06 (1)小欄所示金額)。爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第1  
07 1條第3項，勞動基準法(下稱勞基法)第84條之2、第55條，  
08 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  
09 9條，臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第9條第1款  
10 、第10條第1項第1款規定(詳如附表二所示；下合稱系爭規  
11 定)，及系爭協議，請求上訴人應如數給付退休金差額本息  
12 。

## 13 二、上訴人則以：

14 伊公司員工無論每月駕車次數，原則均領取相同數額之系爭  
15 加給，與出勤多寡無關，全月未駕車者亦發給，欠缺勞務對  
16 價性，又連續3個月出車次數未達4次者，檢討是否續予指  
17 派，且應於每月15日前填報非固定薪給資料月報表併次月份  
18 薪給發放，故系爭加給亦不具經常性。況被上訴人主要工作  
19 係配電線路巡視及維修，原則上2人1組，駕駛工程車輛前往  
20 工作，係執行線路維修之附隨業務，而非額外工作。伊乃公  
21 營事業，依國營事業管理法及退撫辦法等規定，提撥項目係  
22 以單一薪給為基礎，不含系爭加給，每月提撥平均工資固定  
23 成數至退休金帳戶。退撫辦法維護單一薪給，不低於勞基法  
24 保障勞工之最低勞動條件，故適用退撫辦法已足，無須再適  
25 用勞基法。伊於108年12月間召開選擇適用勞退新制之僱用  
26 人員舊制年資結清注意事項說明會，說明計算平均工資之依  
27 據，乃行政院82年12月15日台82經44010號函(下稱行政院  
28 函)核定經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給予項目  
29 表(下稱系爭項目表)辦理，系爭加給不屬於法定薪給，未列  
30 入計算平均工資之給與項目，復經兩造於108年12月間簽訂  
31 年資結清意願調查表及系爭協議，對於退休金適用法令、計

01 算方法及計入項目均未爭執，伊始發給退休金，被上訴人未  
02 及時行使權利，事隔多年始訴請給付退休金差額，有違誠信  
03 原則，亦屬權利濫用等語，資為抗辯。

04 三、原審判決上訴人應分別給付被上訴人如附表一編號1-8□欄  
05 第(2)小欄所示本息，上訴人不服原判決，全部提起上訴。

06 四、兩造聲明：

07 (一)上訴人之上訴聲明：

08 1.原判決廢棄。

09 2.被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

10 3.第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

11 (二)被上訴人之答辯聲明：

12 1.上訴駁回

13 2.第二審訴訟費用由上訴人負擔。

14 五、兩造不爭執事項(見本院卷第67-69、101頁，並依卷證資料  
15 文義略作文字調整)：

16 (一)被上訴人退休前任職於上訴人公司彰化區營業處，均屬僱用  
17 人員(職務為線路裝修員)，並兼任司機。

18 (二)被上訴人之工作年資起算日期詳如附表一編號1-8□欄所  
19 示，均於109年7月1日結清舊制年資。

20 (三)被上訴人依勞基法施行前後之工作年資計算之年資基數詳如  
21 附表一編號1-8□欄所示。

22 (四)被上訴人舊制年資結清前3、6個月分別領取系爭加給平均金  
23 額詳如附表一編號1-8□欄所示，惟上訴人給付舊制年資結  
24 清金額時未將系爭加給納入計算。

25 (五)若系爭加給應計入平均工資，則上訴人應加發退休金差額  
26 詳如附表編號一編號1-8□欄第(1)小欄所示，並均自109年8  
27 月1日起計算法定遲利息(見原審卷第244頁)。

28 六、兩造爭執事項：

29 (一)系爭加給應否列入平均工資計算退休金？

30 (二)被上訴人是否應受系爭協議之拘束？

31 (三)被上訴人提起本件訴訟，是否違反誠信原則或屬權利濫用？

01 (四)被上訴人依系爭規定及系爭協議，請求上訴人應給付如附表  
02 一編號1-8□欄第(1)小欄所示本息，有無理由？

03 七、本院之判斷：

04 (一)系爭加給是否屬於工資：

05 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  
06 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
07 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  
08 定有明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本  
09 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  
10 之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。所謂因工作而獲得  
11 之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之  
12 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某  
13 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般  
14 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚非所問。是以雇  
15 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之  
16 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  
17 則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為  
18 何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性  
19 取得之對價(報酬)，即具工資性質而應納入平均工資之計算  
20 基礎(最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照)。經  
21 查：

22 (1)被上訴人於受僱上訴人公司期間，兼任司機工作，每月另領  
23 取系爭加給，為上訴人所不爭執，復有相符之薪給清單附卷  
24 佐參(見原審卷第35-98頁)。再參酌上訴人自承其員工不論  
25 每月開車次數，原則皆支領相同數額之系爭加給，且被上訴  
26 人均為線路裝修員，從事線路巡視維修等外勤工作，駕車乃  
27 日常工作之一部分，係執行線路維修之附隨業務等語，足見  
28 系爭加給係兼任司機者所享有並按月核發，屬在該特定工作  
29 條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊  
30 工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該  
31 本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特

01 定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領  
02 得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具  
03 有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要  
04 件。

05 (2)上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，其人員待遇之福  
06 利應由行政院規定標準，系爭加給不在系爭項目表內，非屬  
07 法定薪給，應排除於計算舊制結清金額之平均工資外云云，  
08 並援引國營事業管理法第14條、第33條等規定為據。惟細繹  
09 此等規定「國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由  
10 行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人  
11 員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，  
12 除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行  
13 政院核定」內容，均未具體明示何者為工資，亦未將系爭加  
14 給排除於工資之外，僅在宣示上訴人等國營事業應依行政院  
15 規定標準，作為給付員工工作報酬之準據，當與系爭加給是  
16 否屬於工資之認定無涉。又國營事業單位固得依事業性質及  
17 勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞基  
18 法之標準。況退撫辦法第3條已明定適用該辦法之國營事業  
19 人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法  
20 規定，系爭加給應屬工資範疇，業如前述。系爭項目表未見  
21 其他法令授權，而未將系爭加給列入平均工資，核與據以研  
22 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  
23 均工資計算項目僅以系爭項目表為限。

24 (3)系爭加給是否屬於工資，核屬法院應依職權個案判斷之事  
25 項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋意旨，行  
26 政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性  
27 質，並無拘束法院之效力。是上訴人援引行政院函核定系爭  
28 項目表辦理平均工資計算，並無拘束本院之效力，無從供作  
29 上訴人有利認定之憑據。

30 (4)至於上訴人援引最高法院106年度台上字第1873號判決意旨  
31 ，抗辯被上訴人不得請求短付退休金差額(見本院卷第95-9

01 6頁)。然細譯前揭最高法院判決內容，係該案件本其職權就  
02 台灣中油股份有限公司與各該聘用人員簽訂約聘繫泊船長工  
03 作契約書約定、繫泊任務之內容、給付方式予以判斷，本院  
04 亦本於職權就系爭加給是否符合「勞務對價性」及「經常性  
05 給與」，以認定系爭加給是否為工資，則上訴人援引不同案  
06 例事實為有利於己之抗辯，亦無足採。

07 2.從而，系爭加給屬於工資之性質，被上訴人主張應計入平均  
08 工資計算退休金，即無不合。

09 (二)被上訴人應否受系爭協議拘束：

10 1.按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關  
11 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適  
12 用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本  
13 法所定之最低標準」，勞基法第1條定有明文，倘勞雇雙方  
14 約定低於勞基法所定勞動條件之標準，依民法第71條規定，  
15 應屬無效。至於國營事業管理相關法令，在判斷勞雇關係勞  
16 動條件之標準，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人  
17 員之待遇及福利標準，仍不得低於勞基法所定之最低標準。  
18 經查：

19 (1)系爭協議第1條明定「依勞工退休金條例第11條第3項規定，  
20 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  
21 2規定之退休金標準」(見本院卷第135頁)，再參酌勞基法第  
22 2條第4款「平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得  
23 工資總額除以該期間之總日數所得之金額」規定，則計算舊  
24 制年資結清給與之工資，自應依前揭勞基法規定辦理，不得  
25 低於前揭勞基法規定之給與標準甚明。

26 (2)系爭加給於舊制年資結清時未列入平均工資計算(見不爭執  
27 事項第(四)項)，足認兩造簽署系爭協議(結清舊制年資)時所  
28 約定平均工資，顯然低於勞基法第55條等規定之給與標準，  
29 當無礙於被上訴人仍得依法請求其差額。

30 (3)細繹系爭協議全部約款內容，其上未載明被上訴人自願不請  
31 求及拋棄系爭加給部分請求，亦無相類似之文義，且兩造於

01 108年12月間簽訂系爭協議時，被上訴人請領舊制年資結清  
02 金之權利尚不得行使，為預先排除法定工資項目之約定，非  
03 對既得權利之處分，與上訴人所援引最高法院77年度台上字  
04 第1407號、106年度台上字第2733號判決闡述對既得權利處  
05 分之事實(見本院卷第14-15頁)，尚有不同，自難比附援引  
06 。

07 2.從而，上訴人以被上訴人已簽署系爭協議為由，抗辯被上訴  
08 人不得再請求退休金差額，要屬無據，自難採認。

09 (三)被上訴人可否請求退休金差額：

10 1.查被上訴人所領取系爭加給屬工資之性質，則上訴人於計算  
11 被上訴人退休時所得領取退休金時，自應將之列入其等之平  
12 均工資。又系爭加給經計入平均工資計算後，被上訴人得請  
13 求退休金差額如附表一編號1-8□欄第(1)小欄所示，此亦為  
14 上訴人所不爭執(見不爭執事項第(五)項)。

15 2.上訴人固仍執前詞，抗辯被上訴人請求違反誠信原則及屬於  
16 權利濫用云云。惟系爭協議第1條既約定結清舊制年資之標  
17 準不得低於勞基法，被上訴人依據勞基法賦予勞工之權益保  
18 障，請求上訴人依法給付退休金差額，乃基於維護自身勞工  
19 權利，核屬正當權利之行使。況被上訴人於114年6月9日起  
20 訴請求(見原審卷第11頁)，距109年7月1日結清勞退舊制年  
21 資，未罹於勞基法第58條規定之5年時效，核無久不行使權  
22 利之情事。此外，上訴人復未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，難認有上  
24 訴人所指違反誠信原則或權利濫用等情事。

25 3.從而，被上訴人依系爭規定及系爭協議，請求上訴人如數給  
26 付退休金差額，及各自其等退休之日起30日之翌日即109年8  
27 月1日起至清償日止，加計按年息5%計算之遲延利息，均屬  
28 有據。

29 八、綜上所述，被上訴人依系爭規定及系爭協議，請求上訴人分  
30 別給付前開退休金差額本息，自屬正當，應予准許。原審為  
31 上訴人敗訴之判決，洵無不合。上訴論旨仍指摘原判決不

01 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。  
 02 九、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  
 03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
 04 逐一論列，附此敘明。

05 十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日

07 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容  
 08 法 官 廖 純 卿  
 09 法 官 陳 正 禧

10 正本係照原本作成。

11 不得上訴。

12 書記官 蔡皓凡

13 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日

14 附表一(金額新臺幣元)：

編號	<input type="checkbox"/> 被上訴人	<input type="checkbox"/> 工作年資 起算日	<input type="checkbox"/> 年資基數	<input type="checkbox"/> 平均司機加給	<input type="checkbox"/> 請求與法院判決 (1)原審請求(自109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；下同) (2)原審法院認定 (3)本院認定		
1	甘文賜	84年4月8日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)9萬7,570元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	30.5	結清前 6個月	3,199元	
2	徐鴻春	78年7月6日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)10萬2,368元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	32	結清前 6個月	3,199元	
3	張學隆	79年7月6日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)11萬1,965元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	35	結清前 6個月	3,199元	
4	劉世淵	79年7月6日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)11萬1,965元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法	35	結清前	3,199元	

(續上頁)

01

			施行後		6個月		
5	陳益昇	77年9月21日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,590元	(1)11萬4,880元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	32	結清前 6個月	3,590元	
6	陳炳成	77年6月12日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)11萬8,363元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199元	
7	黃明超	77年6月4日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,232.3 333元	(1)11萬8,980元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,215.6 667	
8	張國華	77年4月4日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199元	(1)11萬9,963元本息 (2)同上 (3)同上
			勞基法 施行後	37.5	結清前 6個月	3,199元	
備註	1.年資結清日期均為109年7月1日 2.利息起算日均為109年8月1日 3.請求金額之計算式為：(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)						

02

附表二(計算退休金相關規定)：		
編號	<input type="checkbox"/> 規定名稱與條次	<input type="checkbox"/> 條文內容
1	勞退條例第11條第3項	<b>③</b> 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。
2	勞基法第84條之2	<b>①</b> 勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，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算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。 <b>②</b> 適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。
3	勞基法第55條	<b>①</b> 勞工退休金之給與標準如下： <input type="checkbox"/> 按其工作年資，每滿1年給與兩個基

		<p>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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。</p> <p><input type="checkbox"/>依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之20。</p> <p>②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。</p> <p>③第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，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。</p>
4	退撫辦法第9條	<p>各機構人員退休金給與基準如下：</p> <p><input type="checkbox"/>派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與兩個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。</p> <p><input type="checkbox"/>僱用人員：</p> <p>(一)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。</p> <p>(二)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例(以下簡稱勞退條例)退休金制度者，以及94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之</p>

		服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理。
5	退休規則第9條第1款(89年9月25日廢止前)	工人退休金之給與規定如左(下)： <input type="checkbox"/> 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。
6	退休規則第10條第1項第1款(89年9月25日廢止前)	①退休金基數之計算方式如左(下)： <input type="checkbox"/> 按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準。