

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第69號

01
02
03 原 告 何家進
04 張建章
05 葉慶安
06 黃再添
07 蘇正輝
08 劉榮周
09 許增宗

10 共 同

11 訴訟代理人 葉錦郎律師

12 被 告 台灣電力股份有限公司

13 0000000000000000
14 法定代理人 曾文生

15 訴訟代理人 蘇俊誠律師

16 上列當事人間請求給付退休金差額等事件，經本院於民國114年7
17 月24日言詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各
20 自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百
21 分之5計算之利息。

22 訴訟費用由被告負擔。

23 本判決得假執行。但被告如分別以如附表「應補發金額」欄所示
24 之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

25 事實及理由

26 一、原告起訴主張：

27 (一)原告分別自附表「服務起算日期」起受僱於被告，擔任臺南
28 區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務，其工作性質為駕
29 駛工程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車輛之保養、
30 維護，被告因而每月另發給司機加給（下稱系爭司機加

給)。

(二)原告皆屬勞動基準法(下稱勞基法)之勞工，且分別於民國108年12月23日、24日、25日、30日與被告簽訂「台灣電力公司年資結清意願調查表」、「台灣電力公司年資結清協議書」(下稱系爭協議書)，並依勞工退休金條例規定於109年7月1日與被告結清舊制年資，其退休金給與標準，依勞基法第84條之2規定，按其工作年資於勞基法73年8月1日施行前、後，分別依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款與勞基法第55條第1項之規定計算之。而原告依勞基法施行前、後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資基數」欄所示。

(三)依行政院勞工委員會(現改制為勞動部)82年12月7日臺82勞動二字第69827號函意旨，原告為線路裝修員兼任司機工作，並按月領取兼任司機加給，符合勞務對價及經常性給與之要件，當屬工資，應列入平均工資計算。又按退休規則第10條第1項規定退休金基數之計算，以核准退休前3個月平均工資所得為準。勞基法第2條第4款規定平均工資係指「事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間日數所得之金額」。本件原告舊制年資結清前3個月、前6個月領取之平均司機加給金額各如附表「平均司機加給」欄所示。

(四)詎被告於核發結清退休金時，並未將系爭司機加給納入平均工資據以計算結清退休金，被告自應補給之，爰依系爭協議書第1條之約定及勞工退休金條例第11條第3項、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項之規定，請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息。

(五)系爭司機加給符合「勞務對價性」及「經常性給與」，應屬工資之一部分：

1.按工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。本件原告受雇被告期間除其原有職務外，均兼任司機工作，其工

01 作內容包含抄表、配電線路改良維護、事故之處理、各種
02 車輛之維修、駕駛公務車至現場執行本職任務及車輛之維
03 修等，且欲兼任司機之人需取得大貨車或自小客車駕駛執
04 照，並經被告上級核定始能兼任，不論兼任司機每月開車
05 次數為何，均按月領有固定司機加給，堪認原告兼任司機
06 之執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業
07 務需求，偶而為之者有間。

08 2.系爭司機加給之發放係以原告兼任司機為核發條件，就雇
09 主而言，其裁減專職司機之雇用，加重勞工於應聘本職外
10 之工作，雇主對於兼任之勞工自需支出較高之薪資，始符
11 勞基法關於薪資平等原則之規定。而系爭司機加給既為兼
12 任司機者所獨有，並係按月核發系爭司機加給，顯與勞工
13 提供勞務間有密切關連性，自符合「勞務對價性」之要
14 件。又系爭司機加給既為被告為鼓勵勞工兼任司機而給
15 予，兩造在成立勞動契約時，均認知兼任司機即可領取系
16 爭司機加給。益徵此項給付就被告而言，係明確認知在原
17 告任司機之勞務時，即有給付義務，而原告亦認知兼任司
18 機，即可領取此項給付，故兩造就此應已有共識及合意，
19 並已具備在固定工作型態下「勞務對價」及「經常性給
20 與」之性質，自屬工資之一環，自非屬額外之給付。

21 3.另參行政院勞工委員會（現改制為勞動部）82年12月7日
22 臺82勞動二字第69827號函意旨亦可知，原告為線路裝修
23 員兼任司機工作，並按月領取兼任司機加給，符合勞務對
24 價及經常性給與之要件，當屬工資，即應列入平均工資計
25 算。

26 (六)被告雖以原告均與被告簽署系爭協議書，依系爭協議書第2
27 條約定，平均工資之計算悉依行政院核定之「經濟部所屬事
28 業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理為由，
29 抗辯原告不得將系爭司機加給列入平均工資計算退休金云
30 云，惟：

31 1.系爭司機加給符合勞基法第2條第3款規定，屬工資之一部

01 分，且依勞動事件法第37條規定，勞工本於勞動關係自雇
02 主受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，是系爭
03 司機加給即應列入平均工資計算退休金。至原告簽署之系
04 爭協議書：

05 (1)依勞工退休金條例第11條第1、3項規定，舊制年資結
06 清，勞雇雙方約定不得低於勞基法第55條及第84條之2
07 規定之給與標準；若約定低於勞基法所定之給予標準提
08 前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工權益，自為勞工退
09 休金條例第11條規定所不許，而不生該項約定之法律效
10 果。

11 (2)勞基法為規定勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動
12 條件，不得低於本法所定之最低標準，勞基法第1條定
13 有明定。勞基法第2條第3款明定工資範疇，係法律強制
14 規定，依前述系爭司機加給符合勞基法第2條第3款規定
15 工資之要件，屬工資範疇，原告簽署之系爭協議書第2
16 條中段將系爭司機加給給不列入平均工資之約定，顯然
17 因違反上述強制規定而無效。

18 (3)又系爭協議書係由被告單方製作之定型化契約，不將系
19 爭司機加給列入平均工資之計算為被告之既定政策，勞
20 工無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變被告此一決定，
21 勞工若欲領取退休金以維持其生計，僅得在系爭協議書
22 上簽名，對於協議書之內容，並無商議之餘地，勞工一
23 旦簽署，即喪失司機加給本可請求之退休金權益，對毫
24 無商議能力之勞工而言，顯失公平，是而條系爭協議書
25 第2中段之約定，依民法第247條之1規定，應屬無效。

26 2.系爭司機加給屬工資之一部分，依勞工退休金條例第11條第
27 3項與勞基法第55條規定，被告應將之計入平均工資以計
28 算應給付予勞工結清退休金，屬法定被告應給付之範圍與
29 義務；且符合系爭協議書第1條兩造合意之約定，其非兩
30 造約定外之給付義務：

31 (1)依兩造所簽系爭協議書第1條載明：「結清舊制年資之

01 標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金
02 標準」等語，顯然兩造達成結清舊制年資之協議，係以
03 上開勞基法規定為最低標準。再者，系爭協議書第2條
04 約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據
05 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法及勞動基準法
06 相關規定辦理」，足見系爭協議書亦依據勞基法相關規
07 定辦理。又依勞工退休金條例第11條第3項規定：「若
08 勞資雙方約定以不低於勞基法第55條與第84條之2規定
09 的給與標準結清者，從其約定」。準此，勞工於勞退新
10 制實施後選擇新制，與雇主協議先行結清舊制年資之退
11 休金者，雇主至少要依勞基法第55條規定之退休金給與
12 標準，發給結清退休金。

13 (2)本件系爭司機加給依其發放情形，符合勞務對價性與經
14 常性給與要件，屬於工資之範疇，應計入平均工資，為
15 實務上一致之見解，兩造既已協議結清舊制年資，則被
16 告應給付予原告之結清退休金，依系爭協議書第1條合
17 意之約定與勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第55
18 條之規定，即應包括系爭司機加給計入平均工資之部
19 分。

20 (3)因系爭司機加給非屬「經濟部所屬事業機構列入計算平
21 均工資之給與項目表」所列之應計入平均工資之給與項
22 目，系爭協議書第2條中段將司機加給排除計入平均工
23 資計算結清退休金之約定，即低於勞基法第55條規定，
24 於原告顯屬不利，違反勞基法之規定，難認有效，仍應
25 回歸勞基法第2條規定認定其為工資及平均工資，以計
26 給其結清退休金。

27 3.依勞工退休金條例第11條規定，結清退休金係依勞基法第
28 55條規定之「退休金標準計給」，是結清退休金之給付期
29 限應比照勞基法第55條第3項規定，於結清日起30日內給
30 付，始符合勞工退休金條例第11條規範意旨與兩造協議結
31 清舊制年資提前領得退休金的目的是。因系爭司機加給屬工

01 資一部分，應計入平均工資，所短發之部分亦屬被告應發
02 給勞工結清退休金的範圍，已如前述，是其給付期限自應
03 與被告已於109年7月1日結清後發給原告之結清退休金相
04 同。

05 4.綜上所述，原告之結清退休金請求權不因其簽署系爭協議
06 書而消滅，系爭司機加給應屬工資之一部分，系爭協議書
07 第2條中段約定，未將之納入平均工資計算應發給原告之
08 結清退休金，顯然低於勞基法規定，被告仍應依勞基法規
09 定補發給勞工，是原告請求被告補發結清退休金，於法有
10 據。

11 (七)並聲明：被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示
12 之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日
13 止，按週年利率百分之5計算之利息。

14 二、被告辯稱：

15 (一)就原告於109年7月1日依勞工退休金條例結清舊制年資給與
16 而論：

17 1.依勞工退休金條例第11條規定，在勞工退休金條例施行後
18 選擇適用勞退新制之勞工，勞雇雙方得約定結清其舊制年
19 資。此項結清，在台電工會等單位向被告及經濟部爭取多
20 年後，終獲經濟部同意。嗣台電工會於108年11月26日召
21 開之常務理事會會務報告事項中就舊制結清案載明：「平
22 均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依現行規
23 定辦理比照屈退制度，非屬行政院核定列入平均工資之給
24 與項目者不予採計」。而被告亦就結清勞退舊制年資於10
25 8年12月3日召開說明會說明：「平均工資之計算悉依據
26 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』
27 之規定辦理」，且於簡報資料中載明「平均工資項目依經
28 濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並
29 在原告所任職之處所召開「選擇適用勞退新制之僱用人員
30 舊制年資結清注意事項說明會」；其後，原告分別於108
31 年12月23日、12月24日、12月25日、12月30日與被告簽訂

01 「台灣電力公司年資結清意願調查表」、系爭協議書，除
02 勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清
03 協議書各條規範，並同意簽署該協議書」外，系爭協議書
04 第2條後段亦載明：「平均工資之計算悉依據行政院82年1
05 2月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入
06 計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」等語，即明文
07 約定系爭司機加給不在據以計算舊制年資給與之「平均工
08 資」範疇內。之後原告於109年7月1日與被告結清舊制年
09 資後，原告領得其舊制年資結清退休金計算清冊，就系爭
10 司機加給不列入計算平均工資項目，知情且接受。

11 2. 茲就經濟部致行政院之82年10月15日經（82）國營090678
12 號函及其附件即「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資
13 之給與項目表」，說明如下：

14 (1)關於公營事業移轉民營條例各項給與之計算標準，行政
15 院前於81年11月18日核復財政部時，明載「各項給與，
16 均比照勞基法退休金標準計算發給，平均工資內涵包括
17 每月支領之單一薪給、地域薪給、不休假加班費、加班
18 費等四項」等語，則計入平均工資計算者僅限於「單一
19 薪給、地域薪給、不休假加班費、加班費」等四項，並
20 不包含系爭司機加給在內。

21 (2)惟實際上，經濟部所屬事業機構之平均工資內涵多於上
22 開「單一薪給、地域薪給、不休假加班費、加班費」等
23 四項，如：地下電廠工作津貼、核能加給、危險加給
24 等，為求適法避免困擾，經濟部乃於82年10月15日經
25 (82)國營090678號函附上「經濟部所屬事業機構列入
26 計算平均工資之給與項目表」（仍不包含系爭司機加給
27 在內），函請行政院再為核示。

28 (3)其後，依行政院經建會致行政院秘書長之82年12月8日
29 總（82）字3409號函文及行政院致經濟部、財政部、交
30 通部之82年12月15日台82經44010號函文，行政院經建
31 會就經濟部所屬事業之審議結論為：「平均工資計算內

01 涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞
02 基法規定核准併入平均工資之經常性給與」等語，行政
03 院亦為相同之核示；故行政院業已認定經濟部所屬事業
04 機構之平均工資內涵僅為單一薪給、加班費及「經濟部
05 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示之
06 給與，並不包含「司機加給」在內。

07 (4)員工選擇辦理舊制年資結清有其利益，如將結清舊制年
08 資給與移入勞退新制個人專戶，除依據勞工退休金條例
09 施行細則第12條可合併計算年資、於未來退休後可支領
10 勞工退休金新制之月退休金外，該筆結清金額亦有保證
11 收益，若超過保證收益時，還能可分配至勞工個人專戶
12 中；即便未移入，亦可因個人投資而獲得相對應之報
13 酬，與正常退休再支領退休金之人員待遇不同。本件原
14 告結清退休金均超過新臺幣（下同）300萬元，故原告
15 確已因結算舊制年資而享有上述之利益。

16 (5)綜上，結清係屬員工自行選擇、自行簽署並同意為之，
17 且於選擇前被告亦已明確告知結清相關條件，包含平均
18 工資之計算方式及列計項目等。原告既與被告於年資結
19 清協議書明確約定：平均工資之計算悉依據「經濟部所
20 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即系爭
21 司機加給非屬結清其舊制年資給與之「平均工資」範
22 疇，其自不得於本件主張並請求將系爭司機加給納入
23 「平均工資」據以計算所結清之舊制年資給與。原告既
24 已同意簽署年資結清協議書，自係對系爭司機加給未列
25 入平均工資知悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，
26 卻於結清後為相反主張，片面推翻當時協議結果，有違
27 禁反言原則且違誠信，其請求自無理由。

28 (二)原告所主張之系爭司機加給，非屬工資，自不應列入平均工
29 資之計算：

30 1.被告為國營事業，有關平均工資之計算係依經濟部頒訂
31 「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理，

01 且自61年起依行政院台（61）經字第11996號令實施用人
02 費率單一薪給制度，按工作分析、品評職位給予各職位擔
03 任者相當之職等，據以核給工資。又依國營事業管理法第
04 14條規定，被告所屬人員工資性質給予之認定，係依照行
05 政院及經濟部相關規定辦理，兼任司機加給應屬鼓勵性質
06 之額外給與項目，未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員
07 退休撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資之項目。

08 2.由經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年5
09 月7日經營字第10102607320號函、101年10月26日經營字
10 第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540
11 號函文均可知，兼任司機加給相關費用排除列入平均工資
12 計算。再依經濟部111年12月6日經營字第11102618370號
13 函及其附件修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平均工
14 資之給與項目表」所示，行政院核定列入平均工資之給與
15 項目，仍不含司機加給，據此，司機加給非屬工資，應不
16 列入平均工資計算。

17 3.依被告公司規定，同仁擔任兼任司機，不論每月開車次數
18 多寡，每月皆支領相同數額之兼任司機加給，且規範支分
19 類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加
20 給，故兼任司機加給並非和同仁所提供之勞務有一定對價
21 關係；且全月未開車及當月出車次數4次以下者，兼任司
22 機加給仍減半發給。被告核給兼任司機加給主係為鼓勵同
23 仁擔任兼任司機，而非實際勞務之對價，確非屬勞基法第
24 2條第3款所稱之工資，自不應計入平均工資計算。

25 4.被告自92年新進職員及47期養成班起，於甄試簡章及勞動
26 契約第3條明訂：「三、乙方如有兼任車輛駕駛及初級保
27 養者，屬業務上、職務上之所需，甲方不另支給兼任司機
28 加給。」亦即新進人員如有兼任車輛駕駛及初級保養者，
29 不另支給兼任司機加給。考量兼任司機加給發放目的及性
30 質，且被告前為提升經營績效，嗣對92年以後新進人員予
31 以停發，上述新進人員如因業務需要，需駕駛車輛完成所

01 交派之任務，亦已無兼任司機加給可支領，顯見兼任司機
02 加給並非屬勞基法所定之勞務之對價及經常性給與，而是
03 由被告視經營狀況給予之鼓勵性、恩給性給與，殊無疑
04 義，該兼任司機加給自不應計入平均工資計算。

05 5. 被告自108年發放新進人員兼任大型工程車駕駛工作支給
06 兼任司機加給，並於發給各單位之函文說明本項津貼為慰
07 勞性、恩給性加給，兼任小型車司機仍不予發放兼任司機
08 加給。由上述過程顯見，兼任司機加給發放，需依被告依
09 照事業經營及相關因素考量，並報核經濟部決定發放或停
10 發兼任司機加給，足認此項加給並非為經常性發放。

11 6. 依勞基法第2條第3款之規定，所謂經常性之給與，固是在
12 一般情形下經常可以領得之給付即屬之；惟雇主為改善勞
13 工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具
14 有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對
15 價，與勞基法上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍
16 之內。又所稱因工作所獲得之對價，指勞工因提供勞務而
17 由雇主所獲得之對價，觀之勞基法第2條第1款及民法第48
18 2條關於僱傭契約之定義，即可得知。至於何種給付構成
19 勞務之對價，應以給付之性質為出發點。因此，就經常性
20 給與是否屬於工資，尚須考量該給付是否隨工作內容、種
21 類及其複雜性，勞工所具備之經驗、學歷、智力、技能、
22 勞心度、勞力度、年資、職級等情狀不同而有高低，以決
23 定之，不得以「經常性」單一概念作為認定之依據。準
24 此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，倘
25 若給付名稱為兼任司機加給，實際上屬偶然發生之費用而
26 不因其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、
27 勞力度、年資、職級之不同而有差異者，即可排除於工資
28 之項目外。被告之「兼任司機加給」待遇，自78年施行以
29 來歷時已久，自始以來即屬雇主体恤、慰勞及鼓勵員工性
30 質，係雇主之恩惠性給與，而原告擔任兼任司機者，不論
31 每月開車次數多寡，亦不論職級之差別程度，皆核給相同

01 數額之兼任司機加給，即不因其工作複雜性、經驗、學
02 歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而
03 有差異者，故兼任司機加給與所提供之勞務間，顯無對價
04 關係，故被告核給兼任司機加給是為鼓勵同仁擔任兼任司
05 機，而非實際勞務之對價，確為恩惠性給與而非屬工資，
06 至屬明確。

07 (三)原告丁○○、庚○○任職於被告公司之日期係在勞基法制定
08 公布（73年7月30日）之前，則依勞基法第84條之2之規定，
09 渠等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相
10 關規定自不包括司機加給（亦即勞基法施行前之年資自不應
11 用以計算司機加給，而附中應予扣除「年資基數」欄及
12 「平均司機加給」數據相乘合計之金額）。

13 (四)並聲明：原告之訴駁回。

14 三、兩造不爭執之事項：

15 (一)原告分別自附表「服務起算日期」起受僱於被告，擔任臺南
16 區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務。

17 (二)原告每月另有領取兼任系爭司機加給。

18 (三)原告分別於108年12月23日、24日、25日、30日與被告簽訂
19 「台灣電力公司年資結清意願調查表」、「台灣電力公司年
20 資結清協議書」（即系爭協議書），並於109年7月1日與被
21 告結清舊制年資。

22 (四)系爭協議書之各條款約定如下：

23 1.第1條約定：依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊
24 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
25 定之退休金標準。

26 2.第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依
27 據「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」及勞動基
28 準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年
29 12月15日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列
30 入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理；平均工資內
31 涵加班費之計算係依據「經濟部所屬事業指派加班控管注

01 意事項」第4點第2款規定辦理。

02 (五)原告依勞基法施行前、後之工作年資所計算之年資基數各如
03 附表「年資基數」欄所示。

04 (六)原告舊制年資結清前3個月、前6個月領取之平均司機加給金
05 額各如附表「平均司機加給」欄所示。

06 (七)原告對被告所提出之證據之形式真正均不爭執。

07 (八)若本院認定系爭司機加給屬經常性之給付而應列入原告之平
08 均工資計算原告之舊制年資結清退休金額，則被告對原告請
09 求給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表
10 「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，不爭執
11 (但被告爭執編號4、5.勞基法施行前之年資基數不應列入
12 退休金之基數)。

13 四、本院之判斷：

14 (一)系爭司機加給係屬經常性給付而應列入原告之平均工資，以
15 計算原告之舊制年資結清退休金額：

16 1.按臺灣省工廠工人退休規則(下稱系爭退休規則)第10條
17 第1項規定據以計算退休金基數之工資，乃指工廠法施行
18 細則第4條規定所稱之工資，此觀之系爭退休規則第10條
19 第2項之規定自明。且工廠法施行細則第4條規定：本法所
20 稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪
21 金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計
22 件給與者均屬之。又工廠法施行細則第4條規定之工資雖
23 包括各種津貼獎金在內，惟既係工資仍應以該項給與屬經
24 常性給與，且因工作而獲得之報酬為其範圍。另勞基法第
25 2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包
26 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
27 等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均
28 屬之。」準此，工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3
29 款所稱之工資，其內涵應無不同，是否為工廠法施行細則
30 第4條、勞基法第2條第3款規定所稱之工資，均應以是否
31 具有「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」之性質

01 而定。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞
02 務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般
03 情形下經常可以領得之給付。惟判斷某項給付是否具「勞
04 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念
05 為之，其給付名稱為何尚非所問。是以，雇主依勞動契
06 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆
07 應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽
08 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如
09 在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得
10 之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計
11 算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單
12 位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及
13 提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非
14 必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇
15 主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦
16 與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對
17 價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第8
18 01號民事判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規定，
19 可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲得之對
20 價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，或雇主為
21 其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，即非勞工工
22 作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別。又經常性
23 給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般情形下皆可領
24 取，即屬經常性給付。至於勞基法施行細則第10條固將雇
25 主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之其他任何
26 名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係同法施行
27 細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認定，不因形
28 式上所用名稱為何而受影響。

- 29 2.原告分別自附表「服務起算日期」起受僱於被告，擔任臺
30 南區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務，且每月另有
31 領取兼任系爭司機加給，此為兩造不爭執之事實（不爭執

01 事項(一)(二))，堪認司機加給係因兼任司機人員除其原來之
02 主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給與之加給，並
03 非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條
04 件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任司機者
05 提供前開司機勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經
06 常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次
07 數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，
08 即應認具有勞務對價性，自應屬原告工資之一部分，而應
09 計入其平均工資計算勞工退休金。

10 3.系爭協議書第2條中段規定以經濟部事業平均工資項目
11 表，進而認定系爭領班加給與司機加給不計入平均工資計
12 算舊制年資結清金額，應已違反勞基法第55條、第2條第
13 3款，及勞工退休金條例第11條第1項、第3項之法定最低
14 標準，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞基法最低標
15 準取代之：

16 (1)按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第
17 71條本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部
18 皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍
19 為有效，民法第111條亦有明定。

20 (2)勞基法第1條已揭櫫：為規定勞動條件最低標準，保障
21 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
22 定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定
23 之最低標準等語，是除非有法律明文規定得排除適用
24 外，勞雇雙方均應遵守勞基法之規定。蓋勞工相較於雇
25 主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約
26 方式排除勞基法規定之適用，否則有違立法意旨，職
27 是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之
28 原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則
29 審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公
30 平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞工退休金
31 制度之立法，關於勞基法第55條規定雇主負擔給付勞工

01 退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照
02 顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞
03 雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自
04 主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國
05 家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化
06 受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規
07 定，另雇主違反者分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主
08 履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後
09 生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其
10 干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰
11 作為強制手段，尚有其必要（司法院大法官釋字第578
12 號解釋要旨參照），堪謂勞基法、勞工退休金條例均係
13 國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔助居
14 於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響甚明，倘雇主片
15 面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法、勞
16 工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之適用，
17 殆無疑義。

18 4. 而勞基法第2條第3款已明定工資範疇，屬法律強制規
19 定，業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸
20 該款規定判斷工資與否，是無論兩造是否曾有工資範疇
21 不及系爭司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判
22 斷。又參勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，
23 於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該
24 條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應
25 予保留，此等保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
26 勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定
27 之給與標準結清者，從其約定，可觀勞工退休金條例第
28 11條第1項、第3項即明，此即為保障勞工退休金條例施
29 行前已適用勞基法之勞工所設，參之前開規定，同屬強
30 制規定，至為明灼。系爭司機加給性質上屬工資，已如
31 前述，是系爭協議書第2條雖載以：「結清舊制之年資

01 採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退
02 休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平
03 平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010
04 號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給
05 與項目表』之規定辦理……」等文字，輔以經濟部事業
06 平均工資項目表要無系爭司機加給等項，與勞基法第2
07 條第3款認定工資標準範疇不同，因此令被告取得低於
08 勞工退休金條例第11條第1項、第3項，及勞基法第55
09 條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與前開強制規
10 定未合，依上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依
11 民法第71條規定無效，故改依勞基法第2條第3款規定取
12 而代之，應堪認定。

13 5.被告又抗辯被告有關平均工資之計算，依國營事業管理法
14 第14條規定、及行政院61年12月18日台（61）經字第1199
15 6號令函，係依經濟部頒定之系爭退撫辦法辦理，發放兼
16 任司機加給，需依被告事業經營及相關因素考量，並報核
17 經濟部決定發放或停發兼任司機加給，並非經常性發放，
18 兼任司機加給係屬被告體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得
19 納入列計平均工資云云，並提出相關資料為憑。惟國營事
20 業管理法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇
21 及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，
22 然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福
23 利，應本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，
24 更與被告之司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業
25 單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞
26 動條件，惟仍不得低於勞基法之標準。又被告給付之司機
27 加給是否為工資，屬本院依職權個案判斷之事項，行政機
28 關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性
29 質，並無拘束本院之效力，是以被告援引之相關函文，於
30 本院尚無拘束力，無從採為對被告有利之認定，被告據此
31 辯稱司機加給不應列入原告之平均工資云云，亦無可採。

01 6.綜上所述，原告領取之司機加給，均屬工資，而應列入原
02 告之平均工資計算，原告此部分之主張，要屬有據，被告
03 前開各項抗辯，均無可採。

04 (二)原告主張依系爭協議書第1條之約定及勞工退休金條例第11
05 條第3項、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第8
06 4條之2、第55條第1項、第3項之規定，請求被告給付如附表
07 「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」
08 欄所示之日起計算之法定遲延利息，為有理由：

09 1.按勞工退休金條例第11條第1項至第3項規定：「本條例施
10 行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務
11 於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適
12 用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
13 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
14 條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
15 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止
16 時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於
17 終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於
18 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第
19 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
20 定。」、勞基法第55條規定：「勞工退休金之給與標準如
21 下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過1
22 5年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
23 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。
24 二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心
25 障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
26 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
27 工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
28 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分
29 期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法
30 者，從其規定。」、勞基法第84條之2規定：「勞工工作
31 年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費

01 及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當
02 時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇
03 雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及
04 退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」、89年
05 9月25日廢止之系爭工人退休規則第9條規定：「工人退休
06 金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及
07 依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
08 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾
09 1年增給半個基數之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計
10 算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。二、第
11 6條第1項第1款命令退休之工人，其工作年資未滿15年
12 者，每滿1年給與2個基數之退休金，其贍餘年資滿半年
13 者，以1年計算，未滿半年者，給與1個基數之退休金。
14 三、第6條第1項第2款命令退休之工人，其工作年資未滿1
15 5年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其贍餘年資未滿1
16 年者，以1年計算。」

17 2. 本件原告受僱於被告期間領取之司機加給應屬原告之工
18 資，業經本院認定如前，被告自應將原告領取之司機加給
19 列入計算其平均工資，再據以計算原告之勞工退休金。又
20 原告之任職期間，跨越勞基法施行前後，依勞基法第84條
21 之2規定，原告於勞基法施行前之年資，應依系爭工人退
22 休規則第9條第1款規定計算其基數，適用勞基法之後的年
23 資，則依勞基法第55條規定計算其基數。而被告就「若本
24 院認定系爭司機加給屬經常性之給付而應列入原告之平
25 均工資計算原告之舊制年資結清退休金額，則被告對原告
26 請求給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附
27 表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息」，
28 並不爭執（不爭執事項八），則原告依勞工退休金條例第
29 11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、系
30 爭工人退休規則第9條第1款規定，請求被告給付如附表
31 「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算

01 日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，均屬有據。

02 五、綜上所述，原告領取之司機加給係屬其工資，應列入原告之

03 工資計算其平均工資，並據以計算勞工退休金。從而，原告

04 主張被告應給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自

05 如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，

06 要屬有據應予准許。

07 六、本判決主文第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之

08 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告假

09 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被

10 告預供擔保後得免為假執行。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法或舉證，核

12 均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

13 八、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動

14 事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日

16 勞 動 法 庭 法 官 洪 碧 雀

17 以上正本證明與原本無異。

18 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本

19 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日

21 書 記 官 林 政 良

22 附表：

編號	姓 名	服務起算日期	結清日期	年資基數（個）		平均司機加給		應補發金額	利息起算日
1.	甲○○	79年6月25日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	111,965元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,199元		
2.	乙○○	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4,266元	157,842元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	4,266元		
3.	戊○○	76年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4,266元	162,108元	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	4,266元		
4.	丁○○	69年1月29日	109年7月1日	勞基法施行前	9.1667	結清前3個月	3,199元	143,955元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.8333	結清前6個月	3,199元		
5.	庚○○	67年11月5日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3,590元		
6.	己○○	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	111,965元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,199元		
7.	丙○○	76年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	123,162元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.5	結清前6個月	3,199元		