

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上易字第24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 何家進

張建章

葉慶安

黃再添

蘇正輝

劉榮周

許增宗

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等事件，上訴人對於中華民國114年8月7日臺灣臺南地方法院114年度勞訴字第69號第一審判決提起上訴，本院於115年1月22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：被上訴人何家進、張建章、葉慶安、黃再添、蘇正輝、劉榮周、許增宗等7人（下合稱被上訴人，分稱姓名）分別自附表（即原審判決附表）「服務起算日期」起受僱於上訴人，擔任臺南區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務，其工作性質為駕駛工程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車輛之保養、維護，上訴人因而每月另發給司機加給（下稱系爭司機加給）。被上訴人皆屬勞動基準法（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日與上訴人簽訂「台灣電力公司年資結清意願

01 調查表」、「台灣電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協  
02 議書），並依勞工退休金條例規定於109年7月1日與上訴人  
03 結清舊制年資，其退休金給與標準，依勞基法第84條之2規  
04 定，按其工作年資於勞基法73年8月1日施行前、後，分別依  
05 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  
06 基法第55條第1項之規定計算之。而被上訴人依勞基法施行  
07 前、後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資基數」  
08 欄所示。依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）82年12月  
09 7日臺82勞動二字第69827號函意旨，被上訴人為線路裝修員  
10 兼任司機工作，並按月領取兼任司機加給，符合勞務對價及  
11 經常性給與之要件，當屬工資，應列入平均工資計算。又依  
12 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  
13 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  
14 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  
15 間日數所得之金額」。本件被上訴人舊制年資結清前3個  
16 月、前6個月領取之平均司機加給金額各如附表「平均司機  
17 加給」欄所示。詎上訴人於核發結清退休金時，並未將系爭  
18 司機加給納入平均工資據以計算結清退休金，上訴人自應補  
19 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  
20 條第3項、退休規則第9條第1款及第10條、勞基法第84條之  
21 2、第55條第1項、第3項之規定及經濟部所屬事業人員退休  
22 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定，請求上訴人  
23 給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如該附表  
24 「利息起算日」欄所示之日起，按年息百分之5計算之利  
25 息。

26 二、上訴人則以：辦理舊制年資結清係屬員工自行選擇、自行簽  
27 署並同意為之，且於選擇前上訴人亦已明確告知結清相關條  
28 件，包含平均工資之計算方式及列計項目，被上訴人既已同  
29 意簽署系爭協議書，與上訴人於系爭協議書明確約定平均工  
30 資之計算依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給  
31 與項目表」，則應知悉系爭司機加給非屬結清其舊制年資給

01 與之「平均工資」範疇，且已同意平均工資之核計方式，卻  
02 於結清後為相反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言  
03 及誠信原則。又上訴人為依行政院及經濟部規定實施單一薪  
04 給之國營事業，所屬人員工作報酬均應依照單一薪給制度辦  
05 理，各項加給津貼乃具有勉勵恩惠性質之給與，有關平均工  
06 資之計算悉依經濟部頒訂之退撫辦法規定，系爭司機加給並  
07 非退撫辦法規定列計之平均工資項目，足見均屬恩惠性給  
08 與，此並為勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契約之約定  
09 內容。再者，兼任司機不論每月開車次數多寡或職級差別，  
10 每月皆支領相同數額之司機加給，故系爭司機加給與所提供  
11 之勞務並無對價關係，又黃再添、蘇正輝任職均在勞基法制  
12 定公布之前，依照勞基法第84條之2規定，其等在勞基法施  
13 行前年資有關退休金平均工資之計算，自不包括司機加給等  
14 語，資為抗辯【原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，  
15 提起上訴。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一  
16 審之訴駁回。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。】

### 17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)被上訴人分別自附表「服務起算日期」起受僱於上訴人，擔  
19 任臺南區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務。

20 (二)被上訴人每月另有領取系爭司機加給。

21 (三)被上訴人分別於108年12月23日、24日、25日、30日與上訴  
22 人簽訂「台灣電力公司年資結清意願調查表」、系爭協議  
23 書，並於109年7月1日與上訴人結清舊制年資，有意願調查  
24 表及系爭協議書在卷可稽（原審調字卷第189-229頁）。

25 (四)系爭協議書之各條款約定如下（原審調字卷第203頁）：

26 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  
27 制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之  
28 退休金標準。

29 2.第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依  
30 據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉  
31 依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定「經濟部

01 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦  
02 理；平均工資內涵加班費之計算係依據「經濟部所屬事業  
03 指派加班控管注意事項」第4點第2款規定辦理。

04 (五)被上訴人依勞基法施行前、後之工作年資所計算之年資基數  
05 各如附表「年資基數」欄所示。

06 (六)被上訴人舊制年資結清前3個月、前6個月領取之平均司機加  
07 給金額各如附表「平均司機加給」欄所示。

08 (七)被上訴人對上訴人於原審所提出之證據之形式真正均不爭  
09 執。

10 (八)若法院認定系爭司機加給屬經常性之給付而應列入被上訴人  
11 之平均工資計算被上訴人之舊制年資結清退休金額，則上訴  
12 人對被上訴人請求給付如附表「應補發金額」欄所示之金額  
13 及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延  
14 利息，不爭執（但上訴人爭執編號4、5.勞基法施行前之年  
15 資基數不應列入退休金之基數）。

#### 16 四、本院之判斷：

17 (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  
18 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
19 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  
20 款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲  
21 得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報  
22 酬」，係指符合勞務對價性，著重於勞方所付出之勞力與資  
23 方之給付是否有對價平衡關係，「經常性之給付」，係指在  
24 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞  
25 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
26 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以系爭加給是否為工資  
27 之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，且  
28 屬經常性給與為判斷依據。

29 (二)查被上訴人分別自附表「服務起算日期」起受僱於上訴人，  
30 擔任臺南區營運處之線路裝修員並兼任司機之職務，且每月  
31 另有領取兼任系爭司機加給，此為兩造不爭執之事實，堪認

01 系爭司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，須  
02 額外肩負兼任司機任務而給與之加給，並非因應臨時性之業  
03 務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作  
04 中勞工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開司機勞務之對  
05 價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金  
06 額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與  
07 兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，且  
08 為被上訴人在一般情形下經常可以領得之給付，則系爭司機  
09 加給既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一  
10 般情形下經常可以領得之給付，性質上自屬勞工因工作所獲  
11 之報酬，在制度上亦具有經常性，堪認屬勞基法第2條第3款  
12 所稱之工資，尚不能僅以上訴人主觀認定系爭加給為恩惠性  
13 給與，即否認其為工資之本質。

14 (三)上訴人固以前詞為辯。惟查：

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，抵觸勞基法之規定時，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 觀上所認系爭司機加給性質，即認被上訴人已同意或默示同  
09 意排除系爭司機加給計入平均工資。況系爭司機加給是否屬  
10 工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理是類事件時，  
11 仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以上訴人  
12 所提行政機關函釋、其他個案裁判書及國營事業管理法之規  
13 定為其有利認定，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 系爭司機加給既經本院認定屬工資範疇，則在勞基法施行前  
07 年資，自仍應將系爭司機加給計入平均工資計算退休金。上  
08 訴人上開所辯，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」（原審調字卷第203頁），顯見  
12 兩造達成結清舊制年資之協議，係以上開勞基法規定為最低  
13 標準；再依該協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、  
14 基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資  
15 遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉  
16 依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所  
17 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦  
18 理…」（原審調字卷第203頁），上開項目表固未將系爭司  
19 機加給列入平均工資之給與項目，然各國營事業單位固得依  
20 其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，所約定之  
21 勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，已如前述，且退  
22 撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1  
23 個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」，則  
24 於計算被上訴人之退休金基數即月平均工資時，仍應回歸勞  
25 基法第2條規定，並據以作為計算退休金之基礎，本院既認  
26 定系爭司機加給屬工資性質，上訴人於結算被上訴人給付舊  
27 制年資退休金時，未將系爭司機加給納入平均工資計算，即  
28 與勞基法之規定有違。又將系爭司機加給排除平均工資之計  
29 算為上訴人及其上級機關之既定政策，相關函釋、公告或基  
30 此所舉辦之會議或說明會，並無任何談判妥協空間，性質上  
31 僅係公告或布達旨令，並非經由勞資商議而形成協議，且只

01 要選擇舊制退休金之員工均需簽署年資結清協議而將系爭司  
02 機加給排除於工資範圍外，上訴人將勞工選擇退休金制度之  
03 法定權利與系爭司機加給之排除為不當連結，已有可議。而  
04 系爭協議書第1條已約定結清舊制年資不得低於勞基法規定  
05 之標準，被上訴人依法主張自己權益，自無違反禁反言或誠  
06 信可言。

07 5. 綜上，系爭司機加給於勞基法施行前、後，均應屬工資之一  
08 部分，並應納入平均工資計算退休金。上訴人所辯，並非有  
09 據。

10 (四) 再者，勞基法第1條已揭示為規定勞動條件最低標準，保障  
11 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本  
12 法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標  
13 準等語，是除非有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均  
14 應遵守勞基法之規定。蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，  
15 非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞基法規定之適  
16 用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從  
17 私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特  
18 殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使  
19 勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞  
20 工退休金制度之立法，關於勞基法第55條規定雇主負擔給付  
21 勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照  
22 顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關  
23 係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契  
24 約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護  
25 勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付  
26 之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反者分別  
27 科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義  
28 務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時  
29 空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，  
30 國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院大法  
31 官釋字第578號解釋要旨參照），堪謂勞基法、勞工退休金

01 條例均係國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔  
02 助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響甚明，倘雇主片  
03 面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法、勞工退  
04 休金條例之強制規定者，當有民法第71條之適用，殆無疑  
05 義。基此，上訴人執系爭協議書第2條中段規定以經濟部事  
06 業平均工資項目表為據，進而認定系爭司機加給不計入平均  
07 工資計算舊制年資結清金額一節，應已違反勞基法第55條、  
08 第2條第3款，及勞工退休金條例第11條第1項、第3項之法定  
09 最低標準，依民法第71條規定應屬無效，應改以勞基法最低  
10 標準取代之。

11 (五)承前說明，本件被上訴人受僱於上訴人期間領取之系爭司機  
12 加給應屬被上訴人之工資，業經本院認定如前，上訴人自應  
13 將被上訴人領取之系爭司機加給列入計算其平均工資，再據  
14 以計算被上訴人之勞工退休金。被上訴人於勞基法施行前後  
15 之年資及退休金之給與，應分別適用當時有效之退休規則第  
16 9條及勞基法第55條規定計算其基數，且勞基法施行前後均  
17 應將系爭司機加給列入平均工資計算，業經本院認定如前。  
18 而上訴人對如認被上訴人主張為有理由，其等可請求補發之  
19 退休金為如附表「應補發金額」欄所示，利息起算日則如附  
20 表「利息起算日」欄所示，並無爭執。則被上訴人依前揭規  
21 定請求上訴人應給付如附表「應補發金額」欄所示之退休金  
22 差額，及各如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲  
23 延利息，即屬有據。

24 五、綜上所述，被上訴人依前揭規定，請求上訴人給付如附表  
25 「應補發金額」欄所示金額，及各如附表「利息起算日」欄  
26 所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有  
27 理由，應予准許。原審為上訴人敗訴判決，於法並無不合，  
28 上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應  
29 駁回其上訴。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認  
31 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

01 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

02 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

03 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲

04 法 官 郭 貞 秀

05 法 官 黃 聖 涵

06 上為正本係照原本作成。

07 不得上訴。

08 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

09 書 記 官 劉 紀 君

10

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.	何家進	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.	張建章	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.	葉慶安	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.	黃再添	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.	蘇正輝	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.	劉榮周	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.	許增宗	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		