臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第19號

上　訴　人　丁忠銘
　　鄭良君
　　吳啓慎
　　邱鼎凰
　　賴銳潭
　　江欽全
　　黃振源
　　李建昇
共　　同
訴訟代理人　李柏毅律師
　　華育成律師
　　邱靖棠律師
上　一　人
複 代理 人　詹奕聰律師
被 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　章修璇律師

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112年8月11日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第51號第一審判決提起上訴，本院於113年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人應給付上訴人各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等各自如附表「工作年資起算日期」欄所示

日期起受僱於上訴人，於嘉義區營業處服務，職級名稱均為「線路裝修員」；上訴人丁忠銘之職位名稱為「配電服務高級技術員」，上訴人吳啓慎之職位名稱為「外線技術員」，上訴人江欽全之職位名稱為「服務所長」，上訴人鄭良忠、邱鼎凰、賴銳潭、黃振源、李建昇之職位名稱均為「配電服務技術員」。伊等按上訴人之輪班提供勞務，從事全天候3班輪值制，日班為上午8時至下午4時、小夜班為下午4時至深夜12時、大夜班為深夜12時至翌日上午8時，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被上訴人並按輪值大、小夜班而分別發給夜點費（下稱系爭夜點費）。系爭夜點費係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，若有調職代班或請假，則歸代班人領取，顯與勞工提供勞務行為有對價關係，且為於固定常態工作中可得支領之給與，屬經常性給付，應為工資之一部。又伊等並因業務需求而分別兼任司機，被上訴人另發給司機加給，此等兼任司機所得領取之工作報酬，亦與勞務提供有對價關係，且被上訴人給付司機加給已然制度化，均屬經常性給付，亦為工資之一部。嗣被上訴人於民國108年12月間結清舊制年資計算退休金時，並未將系爭夜點費、司機加給列入平均工資計算，致渠等受有舊制年資結清金差額之損害，爰依依勞工退休金條例（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，經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）第9條（108年8月30日修正前系爭退撫辦法第6條），及臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱系爭退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款等規定，請求被上訴人給付上訴人各如附表「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及遲延利息（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業機構，應遵守國營事業管理法第14條、第33條之規定。經濟部認定兼任司機加給之性質乃體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法規定列計平均工資之項目。兩造所簽訂年資結清協議書第2條中段已載明「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，故上訴人已同意系爭夜點費及司機加給未列入計算平均工資之給與項目，不得事後再主張系爭夜點費、司機加給應列入平均工資，而請求補發差額。縱認然系爭夜點費、司機加給應列入工資計算平均工資，然上訴人尚未退休，請求權尚未發生，故於退休前無權請求伊按退休金給與標準發給差額等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠系爭夜點費、司機加給是否屬勞基法第2條第3款規定之工資，並應計入平均工資？

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與之獎金、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。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。準此，被上訴人就系爭夜點費、司機加給之核發，倘係輪值夜班、兼任司機者即得領取，而輪值夜班、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工輪值夜

班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，其本質應係該值班時段及本職外兼任司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。經查：

1.上訴人在被上訴人公司工作型態為24小時按日班（上午8時至下午4時）、小夜班（下午4時至深夜12時）、大夜班（深夜12時至翌日上午8時）之3班制輪值作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同；上訴人自92年起調整金額後，對輪值小夜班、大夜班人員以實際參與輪班工作者發給初夜250元、深夜400元夜點費，非輪班人員於夜間出勤亦得領初夜75元、深夜150元夜點費。又上訴人於結清舊制年資前之3個月、6個月已領取系爭夜點費等事實，為兩造所不爭執，並有上訴人之109年度薪給資料附卷可稽（見原審卷第95頁、第99頁、第103頁、第107頁、第111頁、第115頁、第119頁、第123頁），足見上訴人於任職期間，只要輪值大、小夜班，即可獲得固定數額之夜點費，則上訴人輪班工作，輪值大、小夜班已成為常態性之工作制度，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶爾而為之者有間，堪認系爭夜點費之給與，係屬上訴人因從事常態性輪值工作，於輪值大、小夜班時即可取得之報酬，已具備「經常性給與」之要件。另被上訴人給付系爭夜點費之數額，不因上訴人或其他輪值員工之年資或職級不同而異，僅因輪值夜間工作時間、是否跨夜而有差異，其中小夜班之夜點費為250元（92年1月1日以前為150元），大夜班夜點費為400元（92年1月1日以前為300元），顯見上訴人每月所得領取之系爭夜點費數額，與渠等從事夜間工作時數息息相關，即使每月夜間工作時數可能因排班時段而有不同，惟夜點費數額仍係依渠等輪值大、小夜班之次數多寡為計算基準，並非僅為被上訴人提供勞工購買值夜餐點之費用，實係因輪值大、小夜班之工作時段，不利於勞工之生活及健康，故就於夜間從事與白天相同工作內容

之勞工給與較佳之工資待遇，此種因時間之特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，係彌補勞工因於特殊工作時間提供勞務之特殊辛勞與負擔，其數額計算與上訴人夜間勞務提供間即具有「勞務對價性」。此外，工資之給付，一般而言，固可能因工作性質、年資、職級或員工學經歷及本身具有之專業技能等因素而有差別，但就整體工資報酬結構而言，就某類不具有區別實益之項目實仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，故尚難以對於給付勞工夜點費之金額均相同乙節，即推認係恩惠性給與。是系爭夜點費在性質上既屬上訴人因工作所獲之報酬，且在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，並應計入平均工資計算退休金。

2.另上訴人受僱於被上訴人期間，丁忠銘任職配電服務高級技術員，吳啓慎任職外線技術員，江欽全任職服務所長，鄭良忠、邱鼎凰、賴銳潭、黃振源、李建昇均任職配電服務技術員，並兼任司機工作，每月另領有3,199元、4,266元、3,590元不等之司機加給等情，業據其等提出109年度薪給資料為證（見原審卷第95頁、第99頁、第103頁、第107頁、第111頁、第115頁、第119頁、第123頁），並為被上訴人所不爭。上訴人任職期間，司機工作本非其等主要職務，該項司機加給，係因被上訴人未另僱用司機，由其等因業務需求而兼職司機開車，此有被上訴人74年1月11日發布之被上訴人公司兼任司機加給支給要點在卷可據（見原審卷第89頁）。上開司機加給既係上訴人兼任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊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得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬

工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

3.被上訴人雖抗辯稱：伊為國營事業，以經濟部為主管機關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有特別指定可排除不列為工資，另依行政院及經濟部相關函釋，俱見系爭夜點費、司機加給從未經核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金云云。惟按民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定。系爭夜點費、司機加給均具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定所謂之工資等情，已如前述，縱被上訴人所稱上級行政機關已多次以函文表明被上訴人所發給之夜點費、司機加給不屬工資，本院並不受行政院及經濟部相關函釋之拘束。是上訴人前開所辯，尚難憑採。

4.綜上，上訴人既係因輪值大、小夜班始得領取系爭夜點費，而輪值大、小夜班已屬固定之工作制度，此種因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，本質上應係該值班時段之勞務對價。另司機加給係被上訴人因上訴人兼職司機工作所設，與勞工提供勞務有密切關連具勞務對價性。足認系爭夜點費、司機加給已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法第2條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算舊制年資結算金；被上訴人抗辯系爭夜點費、司機加給不應納入平均工資計算舊制年資結算金云云，尚難採信。

㈡上訴人與被上訴人簽訂年資結清協議書後，依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）、系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項勞退條例第11條第3項規定，及年資結清協議書第5條約定，請求被上訴人應給付上訴人各如附表「應補發舊制結算金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日起至清償

日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

1.被上訴人抗辯上訴人於108年12月間已簽署年資結清協議書，年資結清協議書第2條中段之約款已載明：系爭夜點費、司機加給不在計算舊制年資結算金「平均工資」範圍內，上訴人自不得再起訴請求將系爭夜點費、司機加給納入「平均工資」，並據以計算所結清之舊制年資金云云。查，兩造於108年12月間簽訂年資結清協議書，第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」等語，此有年資結清協議書在卷可稽（見原審卷第155頁至第170頁），足見兩造所簽訂之年資結清協議書中，關於結清舊制之年資採計、基數計算方式之協議亦約定依勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被上訴人固得依其事業性質及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不得低於勞基法所定之最低標準。是以，兩造年資結清協議書關於結清舊制之年資採計、基數計算方式及平均工資計算之協議，即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。況年資結清協議書第1條第1項已載明：「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。」；而勞基法第55條第2項、第2條第4款前段分別已明定：「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。」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。本件系爭夜點費、機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被上訴人於給付上訴人結清年資之舊制年資金時，既未將系爭夜點費、司機加給納入平均工資計，自有違勞基法第55條第2項、第2條第4款之規定，並應依前開規定，補給上訴人結清舊制年資金之差額。再者，將系爭

夜點費、司機加給排除平均工資之計算為被上訴人及其上級機關之既定政策，員工並無任何談判妥協空間，性質上僅係被上訴人片面公告或布達內部旨令，並非經由勞資商議而形成協議，上訴人在簽署年資結清協議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變被上訴人既定政策，足見上開年資結清協議書為被上訴人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，其第2條中段約定不將系爭夜點費、司機加給列入平均工資計算之約定內容，已有使上訴人拋棄法定之權利，已然顯失公平，難認有效。是被上訴人此部分抗辯，尚難憑採。

2.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年8月1日生效，依勞基法第84條之2規定：「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。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」。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。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」、「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」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法施行前之系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、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」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工

資所得為準」。再依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依系爭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2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。」；系爭作業手冊第2章第1條、第2條規定:「……①3個月期計算之月平均工資：係指退休前3個月之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為臺灣省工廠工人退休規則所規定……②6個月期計算之月平均工資：係指退休…前6個月內之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為勞基法所規定……」。另勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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。第一項保留之工作年資，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。末兩造同意結清被上訴人依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日（即109年7月1日）前6個月平均工資計發，一次給付之，亦為兩造年資結清協議書第5條所約定。查，系爭夜點費、司機加給係屬工資，已如前述，然被上訴人在計算上訴人之結清舊制年資金之數額時，未將系爭夜點費、司機加給納入平均工資計算，為兩造所不爭執，自有短付之情事，上訴人依前揭規定以其等任職勞基法施行前後之舊制年資，請求被上訴人給付結清舊制年資金之差額，即屬有據。是上訴人依上開規定，主張將渠等結清舊制年資前3個月平均夜點費、司機加給與6個月平均夜點費、司機加給納入平均工資計算，請求被上訴人補發給如附表「應補發舊

制結清金」欄所示範圍內之結清舊制年資金差額（結清舊制年資前3個月之平均夜點費、司機加給x勞基法施行前之退休金基數＋結清舊制年資前6個月之平均夜點費、司機加給x勞基法施行後之退休金基數），核屬有據，應予准許。被上訴人抗辯上訴人尚未退休，請求權尚未發生，於退休前無權請求伊按退休金給與標準發給差額云云，委無可採。

3.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件被上訴人未將前揭上訴人結清舊制年資前3個月平均夜點費、司機加給及6個月平均夜點費、司機加給計入平均工資計算結清舊制年資金，並於附表「舊制結清日」欄所示日期起30日內給付，則被上訴人自上訴人結清舊制年資日起30日之翌日起即負遲延責任，上訴人依上開規定請求被上訴人應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，洵屬有據。

四、綜上所述，上訴人依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）、系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第3項、勞退條例第11條第3項規定，及年資結清協議書第5條約定，請求被上訴人應給付上訴人各如附表「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及均自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。

五、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，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　郭彥琪