臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第2號

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　趙偉程律師

被上訴人　　胡舜治

林聰欽

陳守村

林明河

朱瑞濤

廖文煥

賴建宏

吳宜聰

藍永淇

陳長欽

共　　同

訴訟代理人　商桓朧律師

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6月30日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第125號第一審判決提起上訴，本院於113年3月12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、被上訴人胡舜治、林聰欽、陳守村、林明河、朱瑞濤、廖文煥、賴建宏、吳宜聰、藍永淇、陳長欽（下分稱其名，合稱被上訴人）主張：被上訴人均為上訴人宜蘭營業處之員工，分別自如附表「工作年資起算日期」起受僱於被上訴人，並於如附表「舊制年資結清或退休日期」所示日期結清舊制年資或退休。上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之

工作年資計算被上訴人之舊制結清基數及退休金基數各如附表「結清或退休基數」欄所示。惟舊制結清前或退休前3個月、6個月，被上訴人均領有兼任司機加給（下稱司機加給），領取平均金額如附表「平均兼任司機加給」欄所示。詎上訴人未將司機加給列入平均工資計算，短付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示退休金等情。爰依勞基法第55條、第84條之2、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條、第10條、第11條前段、民法第229條、第233條及上訴人年資結清協議書（下稱系爭協議書）第5條規定，求為命上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「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；並准宣告假執行。

二、上訴人則以：

㈠上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及經濟部相關規定辦理。依經濟部81年7月3日制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含上訴人在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額，被上訴人從事工作之報酬已於所支領之基本薪給充分反映。而司機加給施行歷時已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工之單方恩惠性給與，與所提供勞務不具對價性，非屬工資範疇；且被上訴人工作內容係於運轉或巡修值班部門擔任四班三值、三班三值兼二值或服務所輪值兼任司機工作，並無可能因上訴人不給付司機加給即拒絕提供輪值工作，司機加給顯無對待給付關係而不具勞務對價性。況司機加給並非經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及經濟部依退撫辦法編訂之經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊

（下稱系爭作業手冊）所定得列入平均工資計算基礎，暨經系爭作業手冊附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）核定准併入平均工資計算之經常性給與；經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函更重申司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目。又司機加給既不屬於工資，則偶發性發給或固定形態發給，並不受有影響，不能因具有經常性即認定為勞務對價，亦為我國實務所採。

㈡胡舜治、林聰欽、陳守村、林明河、朱瑞濤、廖文煥、賴建宏、吳宜聰、藍永淇（下稱胡舜治等9人）均為109年7月1日結清舊制年資，選擇適用勞退新制之僱用人員，其等於108年12月間分別與上訴人簽訂系爭協議書，第2條後段約定平均工資之計算依系爭給與項目表，並參經濟部82年10月15日經(82)國營090678號函、行政院經濟建設委員會82年12月8日總(82)3409號函、行政院82年12月15日台82經44010號函，可知系爭給與項目表並不包含司機加給在內，胡舜治等9人自不得請求將司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額。縱認胡舜治等9人得請求將司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「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，並依職權為假執行宣告及依聲請附條件免為假執行。上訴人聲明不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第118至119頁）

㈠被上訴人均為上訴人宜蘭區營業處之員工，分別自如附表

「工作年資起算日期」起受僱於上訴人，各於附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休。被上訴人依勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制結清基數各如附表「結清或退休基數」欄所示。

㈡被上訴人於舊制結清3個月、6個月領取之司機加給，均如附表「平均兼任司機加給」欄所示。

㈢司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上訴人每月固定給付之加給，依上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若未達4次則減半發放。

㈣胡舜治等9人均於000年00月間各簽立系爭協議書。

五、本院得心證之理由：

㈠司機加給應列入平均工資計算退休金：

1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足

以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

2.又按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適用勞基法之勞工，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；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。查被上訴人於結算舊制年資或退休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款及勞基法第55條第1項之規定。又勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被上訴人之司機加給是否屬於平均工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上經常性之「給與經常性」為判斷。

3.經查，被上訴人受僱於上訴人期間，因兼任司機，於舊制年資結清前6個月所領得之司機加給依序如附表「平均兼任司

機加給」欄所示2,666元、3,590元、3,199元、4,266元、1,422元、3,590元、1,261元、3,200元、3,199元、4,266元，有胡舜治等9人109年度薪給資料、陳長欽107、108年度薪給資料等影本可稽（見原審卷第87至103頁、第113至115頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡）。又經濟部考量被上訴人由正式員工兼任工程車駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，而同意上訴人支給兼任司機加給，亦有上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函可佐（見原審卷第226至228頁），佐以上訴人兼任司機加給支給要點第2條第4項規定，兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限（見原審卷第224頁）。而被上訴人原職務為線路裝修員或電機裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取司機加給，堪認司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給予之加給，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，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。

4.上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國管法第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及經濟部相關規定辦理；依經濟部81年7月3日制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含上訴人在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額，被上訴人從事工作之報酬已於所支領之基本薪給充分反映；司機加給施行歷時已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工之單方恩惠性給與，被上訴

人並無可能因上訴人不給付司機加給即拒絕提供輪值工作，與所提供勞務不具對價性，非屬工資範疇；況司機加給並非退撫辦法及經濟部依退撫辦法編訂之系爭作業手冊所定得列入平均工資計算基礎，暨系爭給與項目表核定准併入平均工資計算之經常性給與；經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目；司機加給既不屬於工資，則偶發性發給或固定形態發給，並不受有影響，不能因具有經常性即認定為勞務對價，亦為我國實務所採云云。惟查：

⑴國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與兼任司機加給及領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業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動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

⑵系爭給與項目表固未將領班加給及兼任司機加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第197頁），惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，司機加給屬工資範疇，業如前述，系爭手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。再者，上訴人給付之司機加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅具參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部82年10月15日經(82)國營09

0678號函、行政院經濟建設委員會82年12月8日總(00)0000號函、行政院82年12月15日台82經44010號函、經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（見本院卷第99至101頁、原審卷第180至188頁、第198至100頁）及最高法院87年度台上字第3014號判決、86年度台上字第840號判決、臺灣高等法院臺中分院93年度勞上易字第23號判決、最高法院93年度台上字第44號判決、臺灣高等法院高雄分院88年度勞上易字第1號判決等，於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

㈡被上訴人請求上訴人給付結清年資及退休金差額，為有理由：

1.依附表所示，林聰欽、陳守村、廖文煥、陳長欽結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於被上訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第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」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：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」、「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」。

2.司機加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，既如前述，則上訴人依上開規定與胡舜治等9人約定以109年7月1日作為結算上訴人舊制年資之日（參系爭協議書第5條約定，原審卷第161至179頁），及陳長欽於108年4月

30日退休時，自應將司機加給列入平均工資計算基礎。林聰欽、陳守村、廖文煥、陳長欽任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表編號2.、3.、6.、10.所列109年7月1日結算及108年4月30日退休前3個月司機加給平均數額、前6個月司機加給平均數額分別計入平均工資計算後，其等得請求上訴人補發附表編號2.、3.、6.、10.「應補發金額」欄所示之差額；胡舜治、林明河、朱瑞濤、賴建宏、吳宜聰、藍永淇任職期間之舊制年資係勞基法施行後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，分別將附表編號1.、4.、5.、7.、8.、9.所列109年7月1日結算前6個月司機加給平均數額分別計入平均工資計算後，其等各得請求上訴人補發如附表編號1.、4.、5.、7.、8.、9.「應補發金額」欄所示之差額，為上訴人所不爭執（見本院卷第93、119頁）。準此，被上訴人請求上訴人補發將司機加給納入平均工資據以計算結清舊制年資及退休金差額，為有理由。

3.上訴人雖抗辯：胡舜治等9人均為109年7月1日結清舊制年資選擇適用勞退新制之僱用人員，其等於000年00月間與上訴人簽訂系爭協議書，已確認平均工資之給與項目及計算並不包括司機加給，其等自不得請求將司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額；縱認胡舜治等9人得請求將司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。惟查：

⑴按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1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱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。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其

計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則司機加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞雇雙方不能以合意排除其適用。

⑵查系爭協議書第2條中段固約定：「...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（按即系爭給與項目表）』之規定辦理...」（見原審卷第161至179頁），然司機加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則上訴人結清舊制年資，自應將司機加給計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書上開約定條款將司機加給排除在平均工資之計算外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及胡舜治等9人權益，此部分約定應屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之司機加給計入平均工資計算退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是胡舜治等9人主張其等不受系爭協議書第2條中段之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工資之司機加給計入平均工資等語，應屬有據。

⑶又按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退

休金之日起30日內給付之。

4.末按給付有確定期限者，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%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又胡舜治等9人與上訴人依勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資之退休金，上訴人應於結清之日起30日內給付，如前所述，惟上訴人未於附表「舊制年資結清或退休日期」欄所示之日起30日內給付被上訴人結清年資及退休金差額，當自附表所示「利息起算日」欄所示之日起，負遲延責任。上訴人辯稱胡舜治等9人非屬勞基法規定之退休情形，不適用退休後30日起算利息之特別規定云云，並無可採。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、勞退條例第11條第3項、退休規則第9條、第10條、第11條前段、民法第229條、第233條及系爭協議書第5條規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　戴嘉慧

法　官　林佑珊

附表：（幣別：新臺幣）

編號	姓名	工作年資起算日期	舊制年資結清或退休日期	結清或退休基數		平均兼任司機加給		應補發金額	利息起算日
1	胡舜治	76年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		10萬2,641元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.5	結清前6個月	2,666元		
2	林聰欽	66年12月27日	109年7月1日	勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	3,590元		
3	陳守村	69年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	8	結清前3個月	3,199元	14萬3,955元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,199元		
4	林明河	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		14萬9,310元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	4,266元		
5	朱瑞濤	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		4萬9,770元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	1,422元		
6	廖文煥	66年12月27日	109年7月1日	勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	3,590元		
7	賴建宏	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		4萬6,657元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	1,261元		
8	吳宜聰	87年3月13日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		8萬元	109年8月1日
				勞基法施行後	25	結清前6個月	3,200元		
9	藍永淇	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		11萬8,363元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,199元		
10	陳長欽	66年11月30日	108年4月30日退休	勞基法施行前	13.5	退休前3個月	4,266元	19萬1,970元	108年5月31日
				勞基法施行後	31.5	退休前6個月	4,266元		

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　蕭進忠