臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第36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　章修璇律師

被 上訴 人　董忠意

陳正虔

廖世光

陳清池

林國正

楊忠權

000000000000000000

陸同明

楊忠坪

蕭炳炎

簡秋純

周朝銀

共　　同

訴訟代理人　邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

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10月11日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第262號第一審判決提起上訴，本院於113年8月20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：

被上訴人董忠意、陳正虔、廖世光、陳清池、林國正、楊忠

權、陸同明、楊忠坪、蕭炳炎、簡秋純（下分稱姓名，合稱董忠意等10人）、周朝銀（下逕稱姓名，左列11人合稱被上訴人）分別於如原判決附表【下稱附表】「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於上訴人公司，於舊制年資結清日或退休日前均為上訴人公司雲林區營業處員工，擔任線路裝修員，被上訴人董忠意等10人皆於民國108年12月間分別與上訴人公司簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定舊制年資結清日，周朝銀則於111年10月31日退休。董忠意、陳正虔、廖世光、陳清池、林國正、楊忠權、陸同明、楊忠坪、周朝銀除原本職務外並兼任司機，按月受領兼任司機加給（下稱系爭司機加給），而蕭炳炎、簡秋純除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，獲發領班加給（下稱系爭領班加給，與系爭司機加給合稱系爭加給），詎上訴人公司於如附表「舊制年資結清日或退休日」欄所示之日結清其等舊制年資、計算退休金之際，全未將系爭加給一同納入計算舊制年資結清金或退休金，致其等受有差額損害，且系爭協議書約款內容排除系爭加給計入平均工資，實已牴觸勞動基準法（下稱勞基法）強制規定而無效，上訴人公司仍應回歸適用勞基法規定將系爭加給計入被上訴人平均工資後，補發被上訴人舊制年資結清金或退休金差額。爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求上訴人給付被上訴人短少之舊制結清金或退休金差額，起訴聲明：上訴人應給付被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額，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。【原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴】並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：

㈠系爭加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之單方恩惠性給與，不具工資性質。上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法（下稱國管法）規定，依國管法第14條、第33條規定，所屬人員工資待遇，應依行政院及經濟部相關規定辦理，而經濟部依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱退撫辦法）所編訂之「經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法作業手冊」（下稱系爭作業手冊）內之「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）列舉得列入計算平均工資之給與項目，不包括系爭加給，自不得將系爭加給列入計算平均工資。

㈡又董忠意等10人已於108年12月間分別與上訴人簽立系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算悉依系爭給與項目表，該給付項目表內並未記載系爭加給之項目，所以系爭加給不應列入平均工資計算；另如認系爭加給應列入平均工資計算，上訴人與董忠意等10人間所約定之舊制年資範圍亦未包括系爭加給，故上訴人於勞動契約存續期間亦無給與系爭加給舊制結清金之義務。

㈢此外，縱認系爭加給應列入平均工資計算退休金，依勞退條例第11條、勞基法第55條第3項前段規定，關於舊制年資結清金應自勞工退休之日起30日內給付，則除已退休之周朝銀、陸同明之遲延利息應從退休日起30日之翌日起算外，其餘被上訴人均尚未退休，退休金請求權尚未發生，應不得請求本件退休金差額等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第150至151頁）：

㈠董忠意等10人均為上訴人公司雲林區營業處之在職員工，屬純勞工身分，業於109年7月1日辦理舊制年資結清，其中陸同明已於112年4月30日退休。周朝銀亦為上訴人公司雲林區營業處之員工，屬純勞工身分，已於111年10月31日退休。

㈡董忠意、陳正虔、廖世光、陳清池、林國正、楊忠權、陸同

明、楊忠坪、周朝銀除原本職務外尚兼任司機；蕭炳炎、簡秋純除原本職務外另兼任領班，分別按月受領系爭司機加給、系爭領班加給。

㈢被上訴人之服務年資起算日、結清基數、結清舊制年資或退休前3個月、6個月領取之司機加給、領班加給等明細，各如附表「服務年資起算日期」、「結清退休金基數」、「平均司機加給」、「平均領班加給」欄所示。

㈣董忠意等10人於108年12月間分別與上訴人公司簽署系爭協議書（被證5）約定結清舊制年資之日為109年7月1日，該協議書第2條並約定平均工資之計算悉依據系爭給與項目表（被證1）。

㈤上訴人公司所給付之退休金或舊制年資結清金，並未計算系爭加給。

㈥如採認被上訴人關於系爭加給之主張（即認系爭加給之性質為工資，應列入平均工資計算），上訴人公司對於附表「應補發金額」欄所示之計算金額不爭執。

四、本院之判斷：

㈠系爭加給均屬勞基法第2條第3款規定之工資，應列入平均工資計算退休金或舊制年資結清金：

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. 次按「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付之獎金、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。又工資需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。再按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本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之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。準此，上訴人發給被上訴人之系爭加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提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之「給與經常性」為判斷。

3. 經查，董忠意、陳正虔、廖世光、陳清池、林國正、楊忠權、陸同明、楊忠坪、周朝銀除原本職務外尚兼任司機，分別按月受領系爭司機加給；其等受僱於上訴人期間，因兼任司機，於舊制年資結清前6個月所領得之系爭司機加給分別如附表「平均司機加給」欄所示，為兩造所不爭（見不爭執事項㈡㈢）。又依上訴人之「兼任司機加給支給要點」第一點規定：「每月支給標準：㈠正式員工：1.小型車：由1人兼任司機，加發3級薪給。由2人兼任司機（最多以2人為

限），每人加發2級薪給。2.大型車：限由1人兼任，兼任司機加發4級薪給。」（見原審卷第111頁），可知該加給係於原本工作外兼任司機所加發，且由1人兼任司機所獲得之加給大於由2人兼任司機之情形，駕駛大型車所獲得之加給亦大於駕駛小型車者；此應出於由一人獨力駕駛所需承擔之勞務量大於由二人分擔者，及駕駛大型車所需提供勞務之技術及難度高於駕駛小型車者之緣故所致；由此可見司機加給之數額多寡與所提供勞務之質量高低密切相關。再依上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函記載：「支領兼任司機加給人員（含新進人員及其他依現行制度支領加給人員），全月出車次數未達4次者，當月兼任司機加給減半發給；至連續3個月出車次數未達4次者，應檢討陳報主管副總經理核定是否續予指派」（見原審卷第113頁），亦足徵兼任司機加給與提供擔任司機之出車勞務相關。系爭司機加給既為除原來主要職務外，須額外負擔兼任司機任務而給予之加給，非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，即屬勞工在該特定之工作條件下之固定常態工作中所取得之給與，具備勞務對價性，且為每月之固定給與，亦具經常性，而屬工資，應將之列入平均工資計算退休金。上訴人辯稱系爭司機加給係恩惠性給與，非屬工資云云，並非可採。

4.另查，蕭炳炎、簡秋純除原本職務外另兼任領班，分別按月受領系爭領班加給，受僱於上訴人期間，因有兼任領班，於退休前6個月所領得之系爭領班加給如附表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡㈢）。而核領班工作本非其主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，乃由工作成績優良，具領導能力，且擔任該類工作有2年以上之經驗人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班辦法在卷可憑（見原審卷第105至107頁），可見系爭領班加給係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核

發，非係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，是以蕭炳炎、簡秋純兼任領班，並享有按月核發之系爭領班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬於在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。則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領班工作之勞務對價，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，屬於工資。上訴人辯稱系爭領班加給係恩惠性給與，非屬工資云云，亦非可採。

5. 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，所屬人員工資待遇，應依行政院及經濟部相關規定辦理；而系爭司機加給、系爭領班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之項目，經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函亦重申此旨，自不得將系爭加給列入計算平均工資等語。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，更與系爭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系爭司機加給及系爭領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第187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，系爭加給符合「勞務對價性」及「經常性給與」要件，屬工資範疇，業如前述，系爭作業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，上訴人給付之系爭司機加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函（見原審卷第189至194頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

㈡周朝銀請求給付退休金差額為有理由：

按勞基法第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…。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算」，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項規定：「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」、「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」。又勞基法施行前之退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款分別規定：「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項前段、第203條分別定有明文。系爭加給應計入平均工資計算退休金，已認定如前。而周朝銀於111年10月31日退休，上訴人所給付之退休金並未計算系爭加給；如認系爭加給之性質為工資，應列入平均工資計算，上訴人對於附表「應補發金額」欄所示之計算金額不爭執（見不爭執事項㈠㈤㈥），則周朝銀依上開規定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，併請求各自附表所示退休日起計30日之翌日即如附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

㈢董忠意等10人請求給付舊制年資結清金為有理由：

1.按「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」、「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。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，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

2. 上訴人辯稱：董忠意等10人已簽署系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算悉依系爭給與項目表，該給付項目表內並未記載系爭加給之項目，所以系爭加給不應列入平均工資計算；另如認系爭加給應列入平均工資計算，上訴人與董忠意等10人間所約定之舊制年資範圍亦未包括系爭加給，故上訴人於勞動契約存續期間亦無給與系爭加給舊制結清金之義務等語；並提出系爭協議書為憑（見原審卷第195至214頁）。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195、197、199、201、203、205、207、209、211、213頁），然上開約定條款將系爭加給排除在平均工資之計算之外，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，損及董忠意等10人權益，依民法第71條本文、第111條之規定，此部分約定屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應回歸勞基法第2條第4款平均工資之標準，據以計算舊制年資結清金。此外，依勞退條例第11條第3項結清舊制年資之結清金，其結清之標的及範圍均係以年資而論，系爭加給則是關於計算平均工資之方法，與結清範圍係屬二事。上訴人上開所辯，並非可取。

3. 再者，依勞基法第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，乃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（現改制為勞動部）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結清金者，其結清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年資結清金之日起30日內給付之。

上訴人辯稱董忠意等10人中，除已於第二審訴訟期間退休之陸同明之遲延利息應從其退休日起30日之翌日起算之外，其餘之人均尚未退休，退休金請求權尚未發生，不得請求本件退休金差額云云，並非可採。

4. 董忠意等10人之舊制年資結清金，應將系爭加給計入平均工資計算，已如前述；又董忠意等10人之服務年資起算日、結清基數、結清舊制年資前3個月、6個月領取之司機加給、領班加給等明細，各如附表「服務年資起算日期」、「結清退休金基數」、「平均司機加給」、「平均領班加給」欄所示；其等均於109年7月1日辦理舊制年資結清，上訴人公司所給付之舊制年資結清金，並未計算系爭加給；如認系爭加給之性質為工資，應列入平均工資計算，上訴人公司對於附表「應補發金額」欄所示之計算金額不爭執等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠㈢㈤㈥），則董忠意等10人依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條規定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，併請求各自舊制年資結清日即109年7月1日起計30日之翌日即如附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求上訴人給付各如附表「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，按週年利率5%計算之利息，均有理由，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，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　宋泓璟

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　莊昭樹