

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第32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 邱寶弘律師

被上訴人 李漳源

陳建清

楊文福

林龍山

許乃軒

王演煒

陳先福

張初鴻

林耿裕

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

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113年9月30日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第280號第一審判決提起上訴，本院於114年6月17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：伊等分別自如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，於輸變電工程處中區施工處擔任電機裝修員，並各於民國108年12月間簽立舊制年資結清協議書（下稱系爭協議書），約定於109年7月1日結清舊制年

01 資。被上訴人陳建清、楊文福、許乃軒、陳先福、張初鴻、
02 林耿裕（下稱陳建清6人）因兼任領班，被上訴人李漳源、
03 林龍山、王演煒（下合稱李漳源3人）因兼任司機，每月各
04 領有領班、司機加給（下合稱系爭加給）。詎上訴人於結清
05 舊制年資時，未將系爭加給納入平均工資為計算，致短付如
06 附表「應補發金額」欄所示金額等情。爰依勞動基準法（下
07 稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
08 撫恤及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
09 修正前退撫辦法第6條）、臺灣省工廠工人退休規則（89年9
10 月25日廢止，下稱系爭退休規則）第9條第1款、第10條第1
11 項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項及
12 系爭協議書第5條、第10條規定，求為命上訴人各給付如附
13 表「應補發金額」欄所示金額，及均自109年8月1日起算法
14 定遲延利息之判決（原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲
15 明不服，提起上訴）。答辯聲明：上訴駁回。

16 二、上訴人則以：系爭加給均為恩惠性之給與，非屬工資。伊為
17 經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第33條規
18 定，人員之待遇及福利應由行政院規定標準，系爭加給均非
19 屬「經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法作業手冊」內
20 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
21 （下稱系爭項目表）之給與項目，且依經濟部函示，系爭加
22 給均不屬工資。另依被上訴人所簽系爭協議書第2條約定，
23 平均工資應依系爭項目表辦理，被上訴人應受系爭協議書拘
24 束。又被上訴人於結清舊制年資時，明知系爭加給不計入平
25 均工資，復提起本案訴訟，違反誠信原則，構成權利濫用等
26 語，資為抗辯。於本院上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴
27 人在第一審之訴駁回。

28 三、被上訴人分別於如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受
29 僱於上訴人，嗣於109年7月1日結清勞基法舊制年資，被上
30 訴人於勞基法施行前、後之工作年資所計算之年資基數分別
31 如附表「年資基數」欄所示，於舊制年資結清前3個月、6個

01 月平均系爭加給如附表「平均領班、司機加給」欄所示，兩
02 造在結清舊制年資後，上訴人已給付未將系爭加給納入平均
03 工資計算之結清金予被上訴人等事實，為兩造所不爭執（見
04 本院卷第123至124頁），並有被上訴人退休金計算清冊、10
05 9年度薪給資料在卷可稽（見原審卷第63至97頁），堪信為
06 真正。被上訴人主張系爭加給應列入平均工資計算結清金等
07 語，為上訴人否認，並以前詞置辯。茲就兩造爭執析述如
08 下：

09 (一)系爭加給應列入被上訴人之平均工資計算結清金：

10 1.勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之
11 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
12 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
13 性給與均屬之」。所稱「因工作而獲得之報酬」，係指應
14 符合勞務對價性。所謂「經常性給與」，係指在一般情形
15 下經常可以領得之給付，是項判斷，應依一般社會之通常
16 觀念為之。

17 2.陳建清6人受僱上訴人期間兼任領班工作、李漳源3人兼任
18 司機工作，並按月受領系爭加給，有被上訴人109年度薪
19 給資料在卷可參（見原審卷第65、69、73、77、81、85、
20 89、93、97頁），可見被上訴人擔任領班、司機之職務，
21 具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶
22 爾為之者有間，是上訴人於被上訴人兼任領班、司機所給
23 付之系爭加給，自非臨時性之業務需求所偶發之款項，而
24 係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給
25 與，具有制度上經常性。系爭加給係上訴人核准擔任領
26 班、司機業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密
27 切關連性，應認具有勞務對價性。故系爭加給係屬勞雇雙
28 方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形
29 下經常可以領得之給付，性質上屬於勞工因工作所獲之報
30 酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」
31 及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴人爭

01 執系爭加給為恩惠性、勉勵性給與云云，疏未考量系爭加
02 給皆是按月給付，屬員工提供領班、司機勞務之報酬，所
03 辯要無可採，其所引行政機關就系爭加給性質所為不同意
04 見之釋示，無拘束法院審判之效力，不影響本院上開判
05 斷。

06 3.系爭協議書第2條雖約定：「平均工資之計算悉依據行政
07 院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業
08 機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理……」
09 （見原審卷第49頁），然該項目表僅是經濟部整理75至77
10 年間核定所屬事業機構列入計算平均工資之意見，本難含
11 括所有具工資性質之給與，系爭加給是否屬於工資，當併
12 審酌系爭協議書第1條約定：「結清舊制年資之標準不得
13 低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準」（見
14 原審卷第49頁）之意旨加以判斷，方符法制。蓋勞基法第
15 1條明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，
16 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法
17 未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條
18 件，不得低於本法所定之最低標準」，倘勞雇雙方約定低
19 於勞基法所定勞動條件之標準，依民法第71條規定，應屬
20 無效，上訴人無從以契約約定減少應給付之結算金。職
21 是，系爭加給屬工資性質已認定如上，不論兩造簽立系爭
22 協議書之真意為何，皆無礙系爭加給應列入平均工資計算
23 結清金之認定。上訴人雖辯以被上訴人提起本件訴訟，違
24 反誠信原則，有權利濫用云云，然系爭加給屬工資性質，
25 已如上述，被上訴人以上訴人未將系爭加給計入平均工資
26 計算結清金為由，提起本件訴訟，乃依法行使權利，難認
27 有違反誠信原則、構成權利濫用之情形，上訴人上開所
28 辯，無可採憑。

29 (二)被上訴人請求上訴人各給付如附表「應補發金額」欄所示之
30 金額，應有理由：

31 1.勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行

01 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
02 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保
03 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
04 低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，
05 從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。又系
06 爭退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如
07 左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令
08 退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數
09 之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數
10 之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者
11 不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1
12 款規定之退休金基數之計算方式，按月支薪者，以核准退
13 休前3個月平均工資所得為準。而勞基法第55條第1項第1
14 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按
15 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
16 資，每滿1年給與1個基數，最高總額以45個基數為限」、
17 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平
18 均工資」，並依同法第2條第4款規定，即退休或結清年資
19 前6個月平均工資所得為準。

20 2.系爭加給屬於勞基法第2條第3款所定工資，已如上述，上
21 訴人計算被上訴人之結清金，自應將系爭加給列為平均工
22 資計算基礎。兩造對於系爭加給倘列入平均工資計算結清
23 金，上訴人應給付被上訴人差額如附表「應補發金額」欄
24 所示乙節不爭執（見本院卷第123頁），則被上訴人請求
25 上訴人如數給付，洵屬有據。

26 (三)被上訴人得請求自109年8月1日起算之法定遲延利息：

27 勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
28 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
30 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
31 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項

01 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
02 有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之
03 日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使
04 勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，
05 於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。查被上訴人
06 依勞退條例第11條第3項規定，與上訴人約定於109年7月1日
07 結清舊制年資，上訴人未將系爭加給計入平均工資計算，且
08 未於109年7月1日起30日內給付，則被上訴人請求上訴人自
09 同年8月1日起算之法定遲延利息，應認有理。

10 四、從而，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84
11 條之2、勞退條例第11條、系爭退休規則第9條第1款、系爭
12 協議書第5條規定，請求上訴人各給付如附表「應補發金
13 額」欄所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按
14 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴
15 人敗訴之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保
16 金為免為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不
17 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

20 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
21 項、第78條，判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 邱育佩

25 法 官 郭俊德

26 法 官 朱美璘

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

30 書記官 張郁琳

01
02

附表：

編號	被上訴人	服務年資起算日	舊制年資結清日	年資基數		平均領班、司機加給		應補發金額	利息起算日
1	李漳源	73年12月28日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	131,159	109年8月1日
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,199		
2	陳建清	73年12月28日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	147,190	
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,590		
3	楊文福	66年2月15日		勞基法施行前	15	結清前3個月	3,590	159,755	
				勞基法施行後	29.5	結清前6個月	3,590		
4	林龍山	77年1月15日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	119,963	
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月	3,199		
5	許乃軒	73年12月28日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	147,190	
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,590		
6	王演燁	77年9月18日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	118,363	
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,199		
7	陳先福	78年3月5日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	131,035	
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,590		
8	張初鴻	73年12月28日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	147,190	
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,590		
9	林耿裕	77年9月18日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133	78,921		
			勞基法施行後	37	結清前6個月	2133			