

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第39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 章修璇律師

被上訴人 張盛星

余承軒

吳國同

李光耀

許育德

陳文科

陳名君

蔡志明

蔡國炎

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11月1日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第317號第一審判決提起上訴，本院於114年7月8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：伊等為上訴人台北供電區營運處之員工，服

01 務年資、結清舊制年資日期、結清基數，及於舊制結清前3  
02 個月、6個月領取之領班加給、兼任司機加給（下合稱系爭  
03 加給）平均金額，各如原判決附表（下稱附表）「服務年資  
04 起算日期」、「舊制年資結清日期」、「結清基數」、「平  
05 均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。詎上訴人計  
06 算舊制結清金額時，未將系爭加給列入平均工資計算，短付  
07 被上訴人結清金額，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條  
08 之2、第55條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（民  
09 國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條  
10 第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下  
11 稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日修正前退撫辦法第6  
12 條，下逕以第9條稱之）、勞工退休金條例（下稱勞退條  
13 例）第11條第3項規定及兩造簽立之「台灣電力公司年資結  
14 清協議書」（下稱系爭協議書），求為命上訴人應給付被上  
15 訴人各自如附表「總請求金額」欄所示之金額，及各依如附  
16 表「應補發舊制結清金」欄所示金額，自113年7月3日起至  
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息。原審判決被上訴人  
18 全部勝訴。上訴人不服，提起上訴。答辯聲明：上訴駁回。

19 二、上訴人則以：上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事  
20 業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，且依經濟部  
21 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  
22 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  
23 目表（下稱系爭給與項目表）列舉得列入計算平均工資之給  
24 與項目，雖經濟部於111年11月2日以經營字第11100739620  
25 號函表示行政院同意將夜點費納入系爭給與項目表，並於同  
26 年月0日生效，惟領班加給依然不在列，上訴人自不得列入  
27 計算平均工資。況經濟部認系爭加給乃上訴人體恤、慰勞及  
28 鼓勵員工之性質，亦有經濟部96年5月17日經營字第0960260  
29 5480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108  
30 年8月21日經營字第10803517540號函可稽。參以上訴人108  
31 年9月12日電人字第1080017806號函文第三(二)表示「全月出

01 車次數未達4次者，當日兼任司機加給減半發給」，即不論  
02 出車1次、2次、3次都減半發給，所得兼任司機加給相同，  
03 顯屬慰勞性、恩給性給與，非屬工資。又依系爭協議書第2  
04 條約定，平均工資之計算悉依退撫辦法作業手冊之附件貳之  
05 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  
06 稱系爭給與項目表）所列辦理，而系爭給與項目表迄今仍未  
07 將系爭加給列入，被上訴人依約不得請求將系爭加給計入平  
08 均工資計算之退休金。縱系爭加給應計入平均工資，亦不在  
09 舊制年資結清範圍，應認兩造就系爭加給尚未結清舊制退休  
10 金，於被上訴人退休時計入平均工資計算退休金，並自退休  
11 日後30日之翌日起算遲延利息，惟被上訴人均未退休，尚不  
12 得請求將系爭加給計入平均工資計算之退休金等語，資為抗  
13 辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴  
14 駁回。

### 15 三、兩造不爭執事項（見原審卷第354至355頁）

16 (一)被上訴人為上訴人台北供電區營運處之員工，均屬純勞工，  
17 分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於上  
18 訴人，各於如附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊  
19 制年資，現均尚未退休。被上訴人依勞基法施行前後之工作  
20 年資所計算之舊制結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

21 (二)被上訴人於舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給、兼任  
22 司機加給平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任  
23 司機加給」欄所示。

24 (三)被上訴人張盛星、許育德除原本職務外，並兼任司機，駕駛  
25 工程車從事線路裝修並負責保養維護車輛，上訴人每月另發  
26 給兼任司機加給；被上訴人余承軒、吳國同、李光耀、陳文  
27 科、陳名君、蔡志明、蔡國炎除原本職務外，並兼任領班，  
28 肩負管理職責，上訴人每月另發給領班加給。

29 (四)兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上  
30 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  
31 1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加

01 給，若未達4次則減半發放。

02 (五)領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，上訴人每月固定  
03 給付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有  
04 擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨  
05 人員升等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領  
06 班、副領班者，不另支給加給；其後於109年間因考量領  
07 班、副領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員  
08 因不得支領加給恐無意願承擔重任，致現場工作無人帶班之  
09 窘境，奉經濟部同意自109年2月1日起開始實施該項加給支  
10 給。

11 (六)被上訴人於108年12月間各簽立系爭協議書。

#### 12 四、本院之認定：

13 (一)系爭加給均應列入平均工資計算退休金：

14 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  
15 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復  
16 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民  
17 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3  
18 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  
19 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活  
20 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係  
21 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織  
22 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業  
23 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  
24 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  
25 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營  
26 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  
27 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相  
28 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉  
29 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  
30 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  
31 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的

01 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足  
02 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在  
03 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國  
04 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  
05 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

06 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  
07 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位  
08 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  
09 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，  
10 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  
11 與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資前，  
12 均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之  
13 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  
14 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  
15 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：

16 「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
17 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
18 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作  
19 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂  
20 「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給  
21 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給  
22 與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚  
23 非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已  
24 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞  
25 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即  
26 具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院10  
27 0年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被  
28 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  
29 工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無  
30 於固定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判  
31 斷。

- 01 3.經查，被上訴人余承軒、吳國同、李光耀、陳文科、陳名  
02 君、蔡志明、蔡國炎受僱上訴人期間，因有兼任領班，於結  
03 清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均領班加給分別如附  
04 表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事  
05 項(二)）。核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作  
06 上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未  
07 就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領  
08 導能力，且擔任相同或相關工作已達一定期間之正式人員  
09 中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單  
10 位設置領班辦法及上訴人各單位設置領班、副領班要點在卷  
11 可憑（見原審卷第59至61頁、第63至64頁），可見領班加給  
12 係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，  
13 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  
14 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  
15 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  
16 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  
17 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  
18 得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具  
19 有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要  
20 件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。
- 21 4.另查，被上訴人張盛星、許育德受僱於上訴人期間，因兼任  
22 司機，於結清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均兼任司  
23 機加給分別如附表「平均兼任司機加給」欄所示，為兩造所  
24 不爭執（見不爭執事項(二)）。又經濟部考量上訴人由正式員  
25 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  
26 故處理效率，係屬業務實需，而同意上訴人支給兼任司機加  
27 給，亦有上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函可佐  
28 （見原審卷第67至68頁），佐以上訴人兼任司機加給支給要  
29 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  
30 實需要之人員為限（見原審卷第65至66頁）。而被上訴人張  
31 盛星、許育德除原職務外，因兼任司機提供駕駛工程車並負

01 責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加  
02 給，堪認兼任司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職  
03 務外，須額外肩負兼任司機任務而給予之加給，並非因應臨  
04 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  
05 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  
06 之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定  
07 金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍  
08 與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，  
09 自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。上訴人以其108  
10 年9月12日電人字第1080017806號函文第三(二)表示「全月出  
11 車次數未達4次者，當日兼任司機加給減半發給」，即不論  
12 出車1次、2次、3次都減半發給，所得兼任司機加給相同，  
13 顯屬慰勞性、恩給性給與，非屬工資云云，亦無可採。

14 5.上訴人雖辯稱：上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵守國管  
15 法第14條、第33條規定，且依系爭給與項目表列舉得列入計  
16 算平均工資之給與項目，雖經濟部於111年11月2日以經營字  
17 第11100739620號函表示行政院同意將夜點費納入系爭給與  
18 項目表，並於同年月0日生效，惟領班加給依然不在列，上  
19 訴人自不得列入計算平均工資。況經濟部認系爭加給乃上訴  
20 人體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，亦有經濟部96年5月17日  
21 經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第101006  
22 82270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函可稽云  
23 云。惟查：

24 (1)國管法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福  
25 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規  
26 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  
27 摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭加給  
28 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  
29 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  
30 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  
31 訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所

01 抵觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定  
02 為據。

03 (2)經濟部依退撫辦法編訂系爭作業手冊，其所定得列入平均工  
04 資計算基礎即系爭給與項目表於111年11月1日修正生效前、  
05 後固均未將系爭加給列入計算平均工資之給與項目（見原審  
06 卷第237頁、第241頁），惟退撫辦法第3條既已明定適用該  
07 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  
08 理，而依勞基法規定，系爭加給應屬工資範疇，業如前述，  
09 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  
10 工資，核與據以研訂之退撫辦法規定抵觸，尚難逕認退撫辦  
11 法第3條規定之平均工資應以系爭給與項目表為據。再者，  
12 上訴人給付之系爭加給是否為工資，屬法院應依職權個案判  
13 斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，  
14 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  
15 性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部96年  
16 5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字  
17 第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號  
18 函（見原審卷第243至248頁），於本件尚無拘束力，無從採  
19 為對其有利之認定。

20 (二)被上訴人請求上訴人給付於如附表「總請求金額」欄所示金  
21 額之範圍內（即附表「應補發舊制結清金」欄所示金額+  
22 「至起訴前一日之利息」欄所示金額）為有理由：

23 1.依附表「服務年資起算日期」、「舊制年資結清日期」欄所  
24 示，被上訴人之服務年資期間有跨越73年7月30日勞基法施  
25 行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年  
26 資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於被上訴  
27 人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，  
28 退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：  
29 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  
30 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休  
31 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休

01 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合  
02 計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應  
03 以退休前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法  
04 施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1  
05 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其  
06 工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，  
07 每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項  
08 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工  
09 資」。

10 2.系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則被上  
11 訴人於附表「舊制年資結清日期」欄所示之日期結清舊制年  
12 資時，自應將系爭加給列入平均工資計算基礎。又被上訴人  
13 任職期間年資有跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第  
14 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  
15 條第1項第1款規定，將勞基法施行前後被上訴人如附表「平  
16 均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示之退休前3個  
17 月、6個月平均領班加給計入平均工資計算後，被上訴人各  
18 得請求上訴人補發附表「應補發舊制結清金」欄所示之金  
19 額。

20 3.上訴人雖辯稱：依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算  
21 悉依系爭給與項目表所列辦理，而系爭給與項目表迄今仍未  
22 將系爭加給列入，被上訴人依約不得請求將系爭加給計入平  
23 均工資計算之舊制結清金云云。然查：

24 (1)依勞退條例第11條第1項、第3項規定，勞僱雙方於勞動契約  
25 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  
26 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  
27 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  
28 個月平均工資，則系爭加給是否為工資，自仍應依勞基法規  
29 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  
30 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  
31 勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意

01 排除其適用。

02 (2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資之計算悉依  
03 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬  
04 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  
05 目表）』之規定辦理...」（見原審卷第249至262頁、第265  
06 至268頁），然系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，行  
07 政機關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定  
08 於前，則上訴人結清舊制年資，自應將系爭加給計入平均工  
09 資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書  
10 上開約定條款將系爭加給排除在平均工資之計算外，違反勞  
11 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  
12 制規定，損及被上訴人之權益，此部分約定應屬無效，應依  
13 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  
14 所定工資之系爭加給計入平均工資計算退休金，以符合不低  
15 於勞基法第55條規定之給與標準。是被上訴人依勞退條例第  
16 11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工  
17 資之系爭加給計入平均工資，應屬有據。

18 4.上訴人又辯稱：縱系爭加給應計入平均工資，亦不在舊制年  
19 資結清範圍，應認兩造就系爭加給尚未結清舊制退休金，於  
20 被上訴人退休時計入平均工資計算退休金，並自退休日後30  
21 日之翌日起算遲延利息，惟被上訴人均未退休，尚不得請求  
22 將系爭加給計入平均工資計算之退休金等語云云。惟按勞基  
23 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  
24 勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲  
25 得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期  
26 間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29  
27 日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依勞退  
28 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  
29 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  
30 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  
31 日起30日內給付之。是以被上訴人雖尚未退休，但仍得請求

01 上訴人給付結清舊制年資差額。

02 5.復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
03 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
04 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
05 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、  
06 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於如附  
07 表「舊制年資結清日期」欄所示之日起30日內給付被上訴人  
08 如附表「應補發舊制結清金」欄所示之金額，均應自附表  
09 「利息起算日」欄所示之日起負遲延責任。則被上訴人依上  
10 開規定，請求上訴人給付各自如附表「至起訴前一日之利  
11 息」欄所示，及各依如附表「應補發舊制結清金」欄所示金  
12 額，自起訴日即113年7月3日起至清償日止，按週年利率5%  
13 計算之法定遲延利息，均屬有據。

14 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第84條之2、第55條第1項、第  
15 3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法  
16 第9條、勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，請求上訴  
17 人應給付被上訴人各如附表「總請求金額」欄所示金額，及  
18 各依如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，自113年7月  
19 3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，  
20 應予准許。從而，原審為上訴人敗訴判決，並依職權宣告假  
21 執行及附條件免為假執行，並無不合。上訴意旨指摘原  
22 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

23 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  
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
25 逐一論列，附此敘明。

26 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日

28 勞動法庭

29 審判長法官 黃雯惠

30 法官 戴嘉慧

31 法官 林佑珊

01 正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日

04 書記官 蕭毓婷