

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第42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 包盛顥律師

被上訴人 巫明森

王泳舜

彭德發

楊振雄

林燦益

陳昆培

楊添財

張志生

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311號第一審判決提起上訴，本院於114年7月22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、被上訴人巫明森、王泳舜、彭德發、楊振雄、林燦益、陳昆培、楊添財、張志生（下分稱其名，合稱被上訴人）主張：被上訴人分別自如原判決附表（下稱附表）「服務年資起算日期」欄所示日期受僱於上訴人，於新桃供電區營運處任職，巫明森、楊振雄、林燦益之職級名稱為「線路裝修員」，其餘被上訴人之職級名稱為「電機裝修員」。又巫明

01 森、王泳舜、彭德發、林燦益、陳昆培、楊添財、張志生
02 (下稱巫明森等7人)除原本職務外，並有兼任領班，領有
03 領班加給(下稱系爭領班加給)，楊振雄除原本職務外，並
04 有兼任司機，領有兼任司機加給(下稱系爭司機加給)。被
05 上訴人分別於附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清勞
06 退舊制年資，並於民國108年12月間與上訴人簽立年資結清
07 協議書(下稱系爭協議書)，協議依勞工退休金條例(下稱
08 勞退條例)第11條第3項規定結清舊制年資，並以109年7月1
09 日為約定結清舊制年資之日。系爭領班加給、系爭司機加給
10 分別係基於兼任領班或司機之勞務而產生，性質上屬勞工因
11 工作獲得之報酬，具有勞務對價性及經常性給與之要件，均
12 屬工資。惟上訴人於結清被上訴人之舊制結清金時，未將系
13 爭領班加給、司機加給列入平均工資計算，而短少給付舊制
14 結清金，上訴人自應補足等語。爰依勞動基準法(下稱勞基
15 法)第84條之2、第55條第1、3項規定、臺灣省工廠工人退
16 休規則(89年9月25日廢止，下稱退休規則)第9條第1款、
17 第10條第1項第1款規定、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
18 遣辦法(下稱退撫辦法)第9條規定(即108年8月30日修正
19 前退撫辦法第6條，下逕以第9條稱之)、勞退條例第11條第
20 3項規定、系爭協議書(選擇合併)，請求上訴人給付被上
21 訴人各如附表編號1至8「總請求金額」欄所示金額，及各依
22 如附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示金額，自113
23 年7月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 二、上訴人則以：上訴人為國營事業機構，受國營事業管理法
25 (下稱國管法)之拘束，而依國管法規定，就人員待遇及福
26 利，需依行政院規定標準行之，不得為標準以外之開支，屬
27 實施「單一薪給用人費率制度」之機構，對於所屬人員之工
28 作報酬均已包含於單一薪給中。上訴人之財務受經濟部之指
29 揮監督，經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、10
30 1年10月26日經營字第10100682270號函、104年9月4日經授
31 營字第10420367190號函均明確指示含系爭領班加給、系爭

01 司機加給等加給津貼給付在內，均僅有勉勵、恩惠性質，非
02 得納入退撫辦法所定之平均工資項目。就系爭領班加給、系
03 爭司機加給之性質，應回歸其發放之目的而為判斷，系爭領
04 班加給乃對奉派擔任領班工作員工所支給之獎勵性、恩惠性
05 給與，本質屬體恤員工所設，以鼓勵員工勇於任事、督導績
06 效，有如「競賽獎金、特殊功績獎金」，屬慰勞與獎勵性
07 質，領取上有一定限制，亦會因每月員工輪值期間、時數而
08 支領不同金額，與一般勞工之對價會於每月固定支付一定金
09 額顯然有別，且依上訴人之內部規則，若當月發生工安事件
10 就不會發給系爭領班加給，是難認屬勞務之對價或經常性給
11 予。系爭司機加給則係因上訴人考量員工兼任司機可節省用
12 人費及搶修業務時效性，因此訂定「兼任司機加給標準」，
13 如員工需額外負擔駕駛車輛之職務，上訴人方會給付系爭司
14 機加給，倘員工兼任司機，原則不論每月開車次數多寡，皆
15 係支領相同數額之系爭司機加給，是系爭司機加給不因工作
16 複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、年資、職級之
17 不同而有差異，而是一律平等發放，顯見其並非勞務之對
18 價，而僅屬恩惠性給與。另依兩造簽訂之系爭協議書第2、5
19 條約定，結清舊制年資屬員工自行選擇、簽署並同意為之，
20 且於選擇前上訴人亦已明確告知結清相關條件，包含平均工
21 資之計算方式及列計項目，即非表列之給與不得計入平均工
22 資，被上訴人亦同意不再請求退休金差額，詎其等於結清
23 後，事隔數年片面推翻系爭協議書，已違反禁反言及誠信原
24 則等語，資為抗辯。

25 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
26 訴人各如附表編號1至8「總請求金額」欄所示金額，及各依
27 如附表編號1至8「應補發舊制結清金」欄所示金額，自113
28 年7月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並依職權
29 為假執行宣告及依聲請附條件免為假執行。上訴人不服，提
30 起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審
31 之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項（兩造同意援用原判決之記載，見本院卷第
02 108頁）：

03 (一)被上訴人為上訴人新桃供電區營運處之員工，均屬純勞工，
04 分別自如附表「服務年資起算日期」起受僱於上訴人，各於
05 如附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊制年資，現
06 均尚未退休。被上訴人依勞基法施行前後之服務年資所計算
07 之舊制結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

08 (二)被上訴人於舊制結清前3個月、6個月領取之系爭領班加給、
09 系爭司機加給平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均
10 兼任司機加給」欄所示。

11 (三)楊振雄除原本職務外，兼任司機，駕駛工程車從事線路裝修
12 並負責保養維護車輛，上訴人每月另發給系爭司機加給；巫
13 明森等7人除原本職務外，並兼任領班，肩負管理職責，上
14 訴人每月另發給系爭領班加給。

15 (四)系爭司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上
16 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
17 1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加
18 給，若未達4次則減半發放。

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

28 (六)被上訴人於108年12月間各簽立系爭協議書。

29 五、得心證之理由：

30 (一)系爭領班加給及系爭司機加給均應列入平均工資計算退休
31 金：

01 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
02 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
03 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
04 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
05 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
06 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
07 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
08 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
09 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
10 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
11 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
12 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
13 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
14 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
15 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
16 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
17 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
18 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
19 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
20 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
21 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
22 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
23 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

24 2.次按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適
25 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
26 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
27 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
28 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
29 與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資前，
30 均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之
31 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

01 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
02 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：
03 「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
04 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
05 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作
06 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂
07 「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給
08 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給
09 與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚
10 非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已
11 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞
12 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即
13 具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院10
14 0年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被
15 上訴人之系爭領班加給及系爭司機加給是否應計入平均工
16 資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之
17 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度
18 上之「給與經常性」為判斷。

19 3.經查，巫明森等7人受僱上訴人期間，因有兼任領班，於結
20 清舊制年資前3個月、6個月所領得之系爭領班加給分別如附
21 表編號1至3、5至8「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭
22 執（見不爭執事項(二)）。而核領班工作本非其等主要職務，
23 該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人
24 領導，而上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工
25 作成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作滿5年之
26 正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上
27 訴人各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第55
28 頁至56頁），可見系爭領班加給係因上訴人因工作需要而常
29 設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨
30 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
31 常態工作中勞工取得之給與，是以巫明森等7人兼任領班，

01 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
02 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
03 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
04 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
05 工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協
06 議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬
07 勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合
08 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部
09 分，應計入平均工資計算退休金。

10 4.另查，楊振雄受僱於上訴人期間，因兼任司機，於結清舊制
11 年資前3個月、6個月所領得之系爭司機加給如附表編號4
12 「平均兼任司機加給」欄所示，為兩造所不爭（見不爭執事
13 項(二)）。又經濟部考量上訴人由正式員工兼任工程車駕駛工
14 作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業
15 務實需，而同意上訴人支給兼任司機加給，亦有上訴人108
16 年9月12日電人字第1080017806號函可佐（見原審卷第59頁
17 至60頁），佐以上訴人兼任司機加給支給要點第2條第4項規
18 定，兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為
19 限（見原審卷第57頁）。而楊振雄原職務為線路裝修員，因
20 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
21 兼任司機期間領取系爭司機加給，堪認系爭司機加給係因兼
22 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
23 務而給予之加給，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，
24 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，
25 顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給
26 與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際
27 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
28 連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應
29 計入平均工資。

30 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
31 法第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪

01 給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及
02 經濟部相關規定辦理，經濟部既明確函示各項加給津貼給
03 付，僅屬具有勉勵、恩惠性質，非得納入退撫辦法規定列計
04 平均工資之項目，上訴人依國管法及經濟部指示辦理，難謂
05 有違法；且系爭領班加給與工作績效獎金類似，屬慰勞與獎
06 勵性質，且會因每月員工輪值期間、時數計費而有不同金額
07 支領，當月發生工安事件即不發給，難認屬經常性給與，又
08 法院實務曾認系爭司機加給則有其歷史背景及緣由，而演變
09 為額外獎勵性給與，並非工資之一部分云云。惟查：

10 (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
11 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
12 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
13 摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機
14 加給及系爭領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單
15 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
16 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人
17 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
18 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
19 定，自應依勞基法規定為據。

20 (2)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
21 資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭
22 司機加給、系爭領班加給應屬工資範疇，業如前述。再者，
23 上訴人給付之系爭司機加給、系爭領班加給是否為工資，屬
24 法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第13
25 7、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示
26 之行政命令及他案判決，僅有參考性質，並無拘束法院之效
27 力。是以，上訴人援引經濟部96年5月17日經營字第0960260
28 5480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、104
29 年9月4日經授營字第10420367190號函、行政院人事總處101
30 年10月18日函，及臺北高等行政法院105年度簡上字第52號
31 判決，於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

01 (3)依上訴人各單位設置領班辦法「有關領班人員之派充、職
02 責、薪給等規定」，其中「(三)領班人員薪級之提高」部分
03 係明定：「領班人員在擔任領班期中，得晉加其薪級三級、
04 副領班得晉加二級。免除領班或副領班職務後，即應恢復原
05 薪級。」（見原審卷第51頁），足認系爭領班加給係因兼任
06 領班工作而發給，且倘因免兼領班職務而不再執行領班之工
07 作，即不得再領取系爭領班加給，益證系爭領班加給具有勞
08 務對價性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固定可取得
09 之給付，即具給與經常性，非僅屬慰勞與獎勵性質；至於發
10 生工安事故時不發給系爭領班加給，應係以扣除系爭領班加
11 給作為懲戒之方式，尚不影響系爭領班加給所具之勞務對價
12 性及給與經常性，亦不能執此即認系爭領班加給非屬工資。
13 上訴人雖執最高法院86年度台上字第255號判決意旨，認系
14 爭領班加給與工作績效獎金類似，非屬工資云云，然本院業
15 依卷內證據，論斷系爭領班加給具給與經常性，即與該案所
16 認定之事實不同，自不得比附援引，併此敘明。

17 (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
18 額之範圍內（即附表「應補發舊制結清金」欄所示金額＋
19 「至起訴前一日之利息」欄所示金額）為有理由：

20 1. 依附表編號1、4、5所示，巫明森、楊振雄、林燦益（下稱
21 巫明森等3人）之服務年資期間跨越73年7月30日勞基法施行
22 前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年
23 資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於被上訴
24 人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，
25 退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：
26 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
27 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
28 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
29 金，其贍餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合
30 計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應
31 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

01 施行細則第4條規定)所得為準；勞基法第55條第1項第1
02 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其
03 工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，
04 每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項
05 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工
06 資」。

07 2.系爭司機加給、系爭領班加給屬勞基法第2條第3款所定工
08 資，既如前述，則上訴人依上開規定與被上訴人約定以109
09 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
10 條約定，原審卷第113頁、115頁、117頁、119頁、121頁、1
11 23頁、125頁、127頁），自應將系爭司機加給、系爭領班加
12 給列入平均工資計算基礎。巫明森等3人任職期間舊制年資
13 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
14 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
15 規定，將附表編號1、4、5所列109年7月1日結算前3個月、
16 前6個月之系爭領班加給、系爭司機加給平均數額分別計入
17 平均工資計算後，其等各得請求上訴人補發附表編號1、4、
18 5「應補發舊制結清金」欄所示之差額；王泳舜、彭德發、
19 陳昆培、楊添財、張志生任職期間之舊制年資係勞基法施行
20 後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退
21 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
22 2、3、6、7、8所列109年7月1日結算前6個月系爭司機加給
23 平均數額，計入平均工資計算後，其得請求上訴人補發如附
24 表編號2、3、6、7、8「應補發舊制結清金」欄所示之差
25 額。

26 3.上訴人雖抗辯：被上訴人既同意簽署系爭協議書，是就其等
27 之退休金，上訴人早已結清，被上訴人卻於結清後為相反主
28 張，有違禁反言及誠信原則云云。然查：

29 (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
30 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
31 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

01 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
02 個月平均工資，則系爭領班加給是否為工資，自仍應依勞基
03 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
04 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
05 55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞雇雙方不能以
06 合意排除其適用。

07 (2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資之計算悉依
08 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
09 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
10 目表）』之規定辦理...」（見原審卷第113頁、115頁、117
11 頁、119頁、121頁、123頁、125頁、127頁），然系爭司機
12 加給、系爭領班加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機
13 關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於
14 前，則上訴人結清舊制年資，自應將系爭司機加給、系爭領
15 班加給計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定
16 意旨。系爭協議書上開約定條款將系爭司機加給、系爭領班
17 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
18 規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及被上訴
19 人之權益，此部分約定應屬無效，應依勞基法第55條規定予
20 以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之系爭司機
21 加給、系爭領班加給計入平均工資計算退休金，以符合不低
22 於勞基法第55條規定之給與標準。是被上訴人主張其等不受
23 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
24 規定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工資之系爭司
25 機加給、系爭領班加給計入平均工資等語，應屬有據。

26 (3)至上訴人抗辯被上訴人本件請求違背禁反言及誠信原則，並
27 構成失權效云云。然按行使權利，履行義務，應依誠實及信
28 用方法，民法第148條第2項定有明文。而權利之行使，倘與
29 權利人先前行為相矛盾，破壞相對人之正當信賴者，有違誠
30 實信用原則，固不生行使權利之效力。惟該所謂「禁反言原
31 則」之適用，須權利人有外觀之行為，足使相對人正當信賴

01 其已不欲行使其權利，始足當之（最高法院109年度台上字
02 第1039號判決意旨參照）；又所謂權利失效係源於誠信原
03 則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人
04 產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作
05 為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，
06 而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原
07 則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，權利人
08 不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利
09 人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之
10 行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化

11 （最高法院103年度台上字第854號判決意旨參照）。查勞基
12 法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，業如前
13 述，被上訴人依勞基法之標準請求給付結清舊制年資退休金
14 差額，乃正當權利之行使，難認有違背誠信原則之情事；且
15 依系爭協議書第2條前段約定：「結清舊制之年資採計、基
16 數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
17 辦法』及勞動基準法等相關規定辦理」，有系爭協議書可稽
18 （見原審卷第113頁、115頁、117頁、119頁、121頁、123
19 頁、125頁、127頁），仍載明應依退撫辦法及勞基法辦理，
20 並未約明排除系爭領班加給及系爭司機加給作為工資之一
21 部，自難認被上訴人已就系爭司機加給、系爭領班加給不納
22 入平均工資計算，與上訴人有所合意，且被上訴人於108年1
23 2月間簽署系爭協議書後，於113年7月23日提起本件訴訟
24 （見原審卷第7頁），請求上訴人給付將系爭司機加給、系
25 爭領班加給列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額，
26 尚無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有
27 何積極行為，足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，
28 依上說明，即難認有禁反言原則或失權效之適用。

29 4. 上訴人另辯稱：參照司法院大法官釋字第782號解釋，司法
30 審查相關立法是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則
31 時，應採取較為寬鬆之審查基準，而作有利於政府、公營事

01 業之解釋云云。然細繹司法院大法官釋字第782號解釋理由
02 書中所謂：「司法審查相關立法是否符合比例原則及有無違
03 反信賴保護原則時，應採取較為寬鬆之審查基準」，係指就
04 政府提撥之費用本息及其發給要件，立法機關有一定立法形
05 成空間，就此財源產生之財產上請求權，立法者得有相對較
06 高之調整形成空間，關涉司法與立法權力分立，與本件係在
07 探究上訴人有無遵守立法者所定勞基法中有關工資之強制規
08 定，應屬二事，且司法院大法官釋字第781、782、783號解
09 釋係有關年金改革之釋憲案，基礎事實顯與本件不同，自無
10 從比附援引，上訴人此部分所辯，要非可採。

11 5. 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
12 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
13 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
14 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
15 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方
16 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
17 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
18 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
19 休金之日起30日內給付之。是以被上訴人雖尚未退休，但仍
20 得請求上訴人給付結清舊制年資差額。

21 (三) 末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
23 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
25 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表
26 編號1至8「舊制年資結清日期」欄所示之日起30日內給付被
27 上訴人結清舊制年資差額，均應自附表「利息起算日」欄所
28 示之日起負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人
29 給付各自如附表「至起訴前一日之利息」欄所示，及各依如
30 附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，自起訴日即113年7
31 月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，

01 均屬有據。

02 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第84條之2、第55條第1項、第
03 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
04 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
05 人應給付被上訴人各如附表「總請求金額」欄所示金額，及
06 各依如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，自113年7月
07 23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，
08 應予准許。原審為上訴人敗訴判決，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

09 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。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

11 中華民國 114 年 8 月 12 日

12 勞動法庭

13 審判長法官 黃雯惠

14 法官 林佑珊

15 法官 宋泓璟

16 正本係照原本作成。

17 不得上訴。

18 中華民國 114 年 8 月 12 日

19 書記官 簡素惠