

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第43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 簡見智

蔡旭庭

蔡勤建

艾水木

李沃耘

陳建新

周國雄

洪建成

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312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、被上訴人主張：伊等為上訴人新桃供電區營運處員工，分別自如附表「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於上訴人，於如附表「舊制年資結清日」欄所示日期結清舊制年資，現均尚未退休。其中被上訴人簡見智、蔡旭庭、李沃耘、陳建新（下稱簡見智等4人）兼任司機，被上訴人蔡勤建、艾水木、周國雄、洪建成（下稱蔡勤建等4人）兼任領班，伊等

01 依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之  
02 舊制結清基數各如附表「結清基數」欄所示。詎上訴人於民  
03 國108年12月間與伊等簽立年資結清協議書（下稱系爭協議  
04 書），結清舊制年資時，未將兼任司機加給、領班加給列入  
05 平均工資計算，短付結清年資金額。爰依勞基法第84條之  
06 2、第55條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（民國  
07 89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1  
08 項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱  
09 退撫辦法）第9條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11  
10 條第3項規定及系爭協議書約定，求為命：上訴人應各給付  
11 被上訴人如附表「總請求金額」欄所示金額，及各如附表  
12 「應補發舊制結清金」欄所示金額，自起訴日起至清償日  
13 止，按年息5%計算利息之判決。

14 二、上訴人則以：兼任司機加給、領班加給係伊為體恤、慰勞及  
15 鼓勵員工所為之恩惠性給與，並非工資。伊為經濟部所屬國  
16 營事業，員工之退休、撫卹等事項，悉依退撫辦法及退輔辦  
17 法作業手冊作為實務作業準繩，行政院及經濟部從未將兼任  
18 司機加給、領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，  
19 自無法計入平均工資計算結清金額。依系爭協議書內容，被  
20 上訴人同意不再請求該期間年資之退休金差額，事隔數年提  
21 起本件訴訟，有違禁反言及誠信原則。本件應依司法院大法  
22 官釋字第782號解釋（下稱釋字第782號解釋）意旨，採取較  
23 為寬鬆之審查基準，為有利於政府、公營事業之解釋等語，  
24 資為抗辯。

25 三、原審依被上訴人請求為其等全部勝訴之判決，上訴人不服，  
26 提起上訴，並上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人在第一  
27 審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

28 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第114頁）：

29 (一)被上訴人為上訴人新桃供電區營運處員工，均屬純勞工，分  
30 別自如附表「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於上訴  
31 人，於如附表「舊制年資結清日」欄所示日期結清舊制年

01 資，現均尚未退休。被上訴人依勞基法施行前後之工作年資  
02 所計算之舊制結清基數各如附表「結清基數」欄所示

03 (二)被上訴人於舊制結清前3個月、6個月領取之兼任司機加給、  
04 領班加給平均金額，各如附表「平均兼任司機加給或領班加  
05 給」欄所示。

06 (三)簡見智等4人除原本職務外，並兼任司機，駕駛工程車從事  
07 線路裝修並負責保養維護車輛，上訴人每月另發給兼任司機  
08 加給。蔡勤建等4人除原本職務外，並兼任領班，肩負管理  
09 職責，上訴人每月另發給領班加給。

10 (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  
11 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  
12 1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整兼任司  
13 機加給，若未達4次則減半發放。

14 (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  
15 給付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有  
16 擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨  
17 人員升等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領  
18 班、副領班者，不另支給加給；其後於109年間因考量領  
19 班、副領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員  
20 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  
21 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  
22 給。

23 (六)兩造於108年12月間簽立系爭協議書。

#### 24 五、得心證之理由：

25 (一)兼任司機加給、領班加給是否應計入被上訴人之平均工資計  
26 算退休金？

27 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之  
28 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
29 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  
30 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
31 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一

01 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
02 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
03 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
04 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給  
05 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約  
06 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常  
07 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
08 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高  
09 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，兼任司  
10 機加給、領班加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健全  
11 觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之  
12 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制  
13 度上經常性之「經常性給與」為據。

14 2.經查，簡見智等4人除原本職務外，並兼任司機，駕駛工程  
15 車從事線路裝修並負責保養維護車輛，上訴人每月另發給兼  
16 任司機加給（見兩造不爭執之事實(三)）。司機工作本非簡見  
17 智等4人主要職務，該項加給係因上訴人未另僱用司機，而  
18 由簡見智等4人兼職開車至維修現場並維護保管車輛方得領  
19 取，可見兼任司機加給係兼任司機者所享有且按月核發，並  
20 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  
21 件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工  
22 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  
23 職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定  
24 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  
25 之給付，此有台灣電力股份有限公司兼任司機加給支給要點  
26 可憑（見原審卷第57頁）。是兼任司機加給性質上屬勞工因  
27 工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合「勞務對價  
28 性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入  
29 平均工資計算退休金。再者，蔡勤建等4人除原本職務外，  
30 並兼任領班，肩負管理職責，上訴人每月另發給領班加給  
31 （見兩造不爭執之事實(三)）。蔡勤建等4人擔任領班，肩負

01 管理職責，亦有台灣電力股份有限公司各單位設置領班、副  
02 領班要點可考（見原審卷第55、56頁），其等每月所領取領  
03 班加給，係其等提供領班之管理工作所獨有，顯為提供前開  
04 勞務之對價，且為每月固定給與，亦具經常性，且與其等擔  
05 任領班職務間有密切關連性，即應認具有勞務對價性。是領  
06 班加給已符合「勞務對價性」及「經常性給與」要件，應屬  
07 於工資之一部分，則蔡勤建等4人主張其等領取之領班加給  
08 應計入平均工資計算等語，當屬有據。故上訴人辯稱：兼任  
09 司機加給、領班加給係伊為體恤、慰勞及鼓勵員工所為恩惠  
10 性給與，並非工資云云，實非可採。

11 3.上訴人另辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫  
12 卹等事項，悉依退撫辦法及退輔辦法作業手冊作為實務作業  
13 準繩，行政院及經濟部從未將兼任司機加給、領班加給核定  
14 為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算  
15 結清金額云云。然國營事業管理法（下稱國管法）第14條規  
16 定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政  
17 院規定標準，不得為標準以外之開支」，同法第33條規定：  
18 「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人  
19 事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂  
20 辦法，報請行政院核定」，僅在宣示國營事業應依行政院所  
21 定相關規定作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未將兼  
22 任司機加給、領班加給明示排除於工資性質之外。且經濟部  
23 所屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，由經濟部依  
24 國管法第33條授權所訂定之退撫辦法第3條規定亦係依勞基  
25 法有關規定辦理。又退撫辦法作業手冊在附件貳之一給與項  
26 目表固未列入「兼任司機加給」、「領班加給」（見原審卷  
27 第171頁），惟該作業手冊僅為經濟部依其職權為規範機關  
28 內部秩序及運作，對所屬事業制定之行政規則，並無直接對  
29 外發生法規範效力。另國營事業單位固得依其事業性質及勞  
30 動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件  
31 不得低於勞基法所定之最低標準。故行政院所規定關於國營

01 事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所定有關單一薪點  
02 制、工資給與之辦法若與勞基法有所抵觸，仍應以勞基法之  
03 規定為據。兼任司機加給、領班加給具有勞務對價性、經常  
04 性給與之性質，核屬勞基法第2條第3款所謂之工資，已如前  
05 述，自不得以行政院及經濟部從未將兼任司機加給、領班加  
06 給核定為列入計算平均工資之給與項目，即將屬工資性質之  
07 兼任司機加給、領班加給排除於平均工資外。又兼任司機加  
08 給、領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個  
09 案判斷之事項，行政機關之解釋，僅具參考性質，並無拘束  
10 法院之效力，故上訴人援引之相關函釋，均無從採為對其有  
11 利之認定。上訴人此部分所辯，難認有理。

12 (二)被上訴人請求上訴人應各給付被上訴人如附表「總請求金  
13 額」欄所示金額，及各如附表「應補發舊制結清金」欄所示  
14 金額，自起訴日起算之遲延利息，有無理由？

15 1.上訴人再辯稱：依系爭協議書內容，被上訴人同意不再請求  
16 該期間年資之退休金差額，事隔數年提起本件訴訟，有違禁  
17 反言及誠信原則云云。惟所謂「禁反言原則」之適用，須權  
18 利人有外觀之行為，足使相對人正當信賴其已不欲行使其權  
19 利，始足當之（最高法院109年度台上字第1039號判決意旨  
20 參照）。查系爭協議書第2條固約定：「結清舊制之年資採  
21 計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休換卹  
22 及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計  
23 算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟  
24 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦  
25 理…」（見原審卷第113、115、117、119、121、123、125  
26 頁）。但勞退條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適  
27 用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業  
28 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  
29 工作年資，應予保留」，第11條第3項規定：「第1項保留之  
30 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞  
31 動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其

01 約定」，是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退  
02 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  
03 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  
04 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則兼任司機  
05 加給、領班加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工  
06 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  
07 定之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規定，  
08 兼任司機加給、領班加給是否納入平均工資，應依勞基法規  
09 定而為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除其適用之事  
10 項，倘若勞僱雙方之約定低於勞基法之標準，勞工自得不受  
11 拘束，仍得依勞基法之標準為請求。準此，被上訴人依勞基  
12 法之標準請求給付結清舊制年資退休金之差額，乃正當權利  
13 之行使，難認有何違背誠信原則情事。再者，被上訴人未曾  
14 與上訴人約定不得提起本件訴訟，且被上訴人於108年12月  
15 間簽立系爭協議書後，於113年7月23日提起本件訴訟（見原  
16 審卷第7頁），請求上訴人給付將兼任司機加給、領班加給  
17 列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額，尚難認有久  
18 不行使權利情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有何外觀之  
19 行為，足使上訴人正當信賴其等已不欲行使該權利，自無禁  
20 反言原則之適用。故上訴人就此所辯，亦難憑採。

21 2.上訴人復辯稱：本件應依釋字第782號解釋意旨，採取較為  
22 寬鬆之審查基準，為有利於政府、公營事業之解釋云云。然  
23 釋字第782號解釋乃關於公務人員退休資遣撫卹法中之相關  
24 規定是否違反法律不溯及既往原則、信賴保護原則、比例原  
25 則等，本件被上訴人為上訴人新桃供電區營運處員工，均屬  
26 純勞工（見兩造不爭執之事實(一)），並非公務人員，自無公  
27 務人員退休資遣撫卹法之適用，兩者身分、法律關係迥然有  
28 別，實無從比附援引。上訴人前開所辯，難認有據。

29 3.按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給  
30 付；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
31 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

01 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
02 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項  
03 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定  
04 有明文。又勞基法第55條第3項規定雇主應於勞工退休之日  
05 起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞  
06 工債權能迅速獲得清償。勞僱雙方依勞退條例第11條第3項  
07 規定於勞動契約存續期間結清舊制年資之金額，係依勞基法  
08 之退休金標準計給，其給付之期限亦有適用（行政院勞工委  
09 員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令同此意旨）。查  
10 兩造依勞退條例第11條第3項規定，於109年7月1日結清舊制  
11 年資，上訴人未將被上訴人結清前兼任司機加給、領班加給  
12 計入平均工資計算，而未於如附表「舊制年資結清日」欄所  
13 示之日起30日內給付之，則被上訴人請求上訴人應各給付被  
14 上訴人如附表「總請求金額」欄所示金額，及各如附表「應  
15 補發舊制結清金」欄所示金額，自起訴日即113年7月23日  
16 （見原審卷第7頁）起算之法定遲延利息，應屬有據。

17 六、從而，被上訴人請求上訴人應各給付被上訴人如附表「總請  
18 求金額」欄所示金額，及各如附表「應補發舊制結清金」欄  
19 所示金額，自113年7月23日起至清償日止，按年息5%計算之  
20 利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核  
21 無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理  
22 由，應予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
24 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘  
25 明。

26 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決  
27 如主文。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

29 勞動法庭

30 審判長法官 邱 琦

31 法官 高明德

01 正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中華民國 114 年 8 月 19 日

書記官 劉文珠

05 附表：

編號	姓名	服務年資起算日	結清基數	平均兼任司機加給或領班加給	應補發舊制結清金	自109年8月1日至起訴前一日之利息	總請求金額(左二欄相加)
		舊制年資結清日					
1	簡見智	69年4月18日	勞基法施行前 8.6667	結清前3個月 4,787元	21萬5,415元	4萬2,818元	25萬8,233元
		109年7月1日	勞基法施行後 36.3333	結清前6個月 4,787元			
2	蔡旭庭	70年2月5日	勞基法施行前 7	結清前3個月 3,199元	14萬2,356元	2萬8,296元	17萬0,652元
		109年7月1日	勞基法施行後 37.5	結清前6個月 3,199元			
3	蔡勤建	78年2月5日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,199元	11萬6,764元	2萬3,209元	13萬9,973元
		109年7月1日	勞基法施行後 36.5	結清前6個月 3,199元			
4	艾水木	78年3月5日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,199元	11萬6,764元	2萬3,209元	13萬9,973元
		109年7月1日	勞基法施行後 36.5	結清前6個月 3,199元			
5	李沃耘	75年1月4日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,199元	12萬6,361元	2萬5,117元	15萬1,478元
		109年7月1日	勞基法施行後 39.5	結清前6個月 3,199元			
6	陳建新	78年3月5日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,199元	11萬6,764元	2萬3,209元	13萬9,973元
		109年7月1日	勞基法施行後 36.5	結清前6個月 3,199元			
7	周國雄	77年9月18日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,590元	13萬2,830元	2萬6,403元	15萬9,233元
		109年7月1日	勞基法施行後 37	結清前6個月 3,590元			
8	洪建成	75年2月16日	勞基法施行前 0	結清前3個月 3,590元	14萬1,805元	2萬8,187元	16萬9,992元
		109年7月1日	勞基法施行後 39.5	結清前6個月 3,590元			