

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第48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 蔡全春

陳文郁

洪春風

葉勝輝

許建龍

范盛田

游金火

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22日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第346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、被上訴人蔡全春、陳文郁、葉勝輝、許建龍、范盛田、洪春風、游金火（下稱蔡全春等5人、洪春風等2人，合稱被上訴人）主張：伊等受僱於上訴人新桃供電區營運處，均為線路裝修員，於受僱期間，除原本職務外，葉全春等5人、洪春風等2人分別兼職領班、司機（下合稱系爭工作），上訴人按月發放金額固定之司機、領班加給（下合稱系爭加給），屬經常性給付，亦為工資之一部。惟伊等於結清舊制年資

01 時，上訴人並未將系爭加給列入平均工資計算，致伊等受有
02 結清舊制年資差額之損害。爰依勞工退休金條例（下稱勞退
03 條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之
04 2、第55條第1項第1款、108年8月30日修正前經濟部所屬事
05 業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第6條、臺灣
06 省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、第10條
07 第1項第1款規定，求為判令上訴人給付如附表「應補發金
08 額」、「利息起算日」欄所示本息等語。

09 二、台電公司則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫
10 卹、資遣及離職等事項，悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹
11 及資遣辦法作業手冊（下稱退撫手冊）辦理，依退撫手冊規
12 定，並參酌經濟部相關函示，從未將系爭加給列為工資，系
13 爭加給自始即為恩惠、獎勵之單方給與，非屬工資。又被上
14 訴人於108年12月間與伊簽立年資結清協議（下稱系爭協
15 議），其中第2條約定平均工資悉依行政院核定「經濟部所屬
16 事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目
17 表）辦理，系爭加給不在系爭項目表得據以計算舊制年資結
18 清之平均工資範圍，其等於簽署系爭協議後，仍請求列為工
19 資，有違誠信原則及禁反言原則等語。

20 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
21 聲明：（一）原判決廢棄，（二）被上訴人在第一審之訴駁回。被上
22 訴人則答辯聲明：上訴駁回。

23 四、兩造不爭執事項（見本院卷第136頁）：

24 （一）被上訴人均受僱於上訴人新桃供電區營運處，擔任線路裝修
25 員。

26 （二）被上訴人分自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱
27 於上訴人，各於附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清
28 舊制年資，於勞基法施行前後之工作年資計算舊制結清基
29 數，各如附表「結清基數」欄所示。

30 （三）被上訴人於舊制結清前3個月、6個月平均領取之系爭加給，
31 如附表「領班加給」、「司機加給」欄所示。

01 (四)被上訴人於108年12月23日各簽訂系爭協議。

02 五、兩造爭執要點為：被上訴人得否請求上訴人給付如附表「應
03 補發金額」、「利息起算日」欄所示之本息?茲就兩造爭點
04 及本院得心證理由分述如下：

05 (一)系爭加給是否屬勞基法第2條第3款規定之工資？

06 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
07 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、
08 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
09 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
10 「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之
11 勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。又所謂「經常性之
12 給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種
13 給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言。此所謂
14 「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠
15 性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，
16 縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形經常可以領得
17 給付即屬之。則上訴人就系爭加給核發，倘係兼任系爭工作
18 者即得領取，而兼任系爭工作又已成為固定工作制度，則此
19 種因勞工兼任系爭工作特殊條件而對勞工所增加提出現金或
20 實物給付，其本質應係該值班時段及本職外兼任系爭工作之
21 勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常
22 態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得報
23 酬，依法即應認定為工資。

24 2.經查被上訴人於結清舊制年資前，均每月固定領取系爭加
25 給，已如前述。又被上訴人人係於原有職務外兼任系爭工
26 作，系爭工作本非其等主要工作職務，系爭加給亦係因其等
27 額外負擔系爭工作所為給付，上訴人既按月持續發給固定金
28 額，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而係與被上訴人
29 提供額外勞務密切相關，自屬提供勞務對價，且係常態性提
30 供勞務而可經常取得對價，乃雙方就特定工作條件達成協
31 議，勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞

01 工因工作所獲報酬，制度上具有經常性，已符合「勞務對價
02 性」及「經常性給與」要件，自屬工資一部分。故被上訴人
03 主張系爭加給應計入平均工資計算結清給與，即屬有據。

04 3.上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管
05 機關並受其監督，相關部會對「經常性給與」項目已有特別
06 指定可排除不列為工資，另依行政院及經濟部相關函釋，未
07 見領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計
08 入平均工資計算退休金云云。惟系爭加給具有「勞務對價
09 性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定
10 所謂之工資等情，已如前述。縱上訴人之上級行政機關曾以
11 函文表明其發給之系爭加給不屬工資等語，本院並不受行政
12 機關相關函釋拘束。是上訴人前開所辯，並不可採。

13 4.上訴人雖又辯稱：被上訴人於108年12月間簽訂系爭協議，
14 於109年7月1日結清舊制年資，應受系爭協議拘束，其等請
15 求將系爭加給列入工資，有違誠信原則及禁反言原則云云。
16 經查：

17 (1)按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效；但其規定並
18 不以之為無效者，不在此限；民法第71條定有明文。又勞退
19 條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留年資，
20 與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標
21 準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，此觀
22 勞退條例第11條第3項規定即明。而勞基法為勞動條件之最
23 低標準，是倘勞僱雙方約定低於勞基法標準，應逕認其無
24 效，或認不生結清年資效力，勞工仍得依勞基法最低標準為
25 請求。經查系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，業如前
26 述；被上訴人雖簽立系爭協議，然其等平均工資計算既未計
27 入系爭加給，已違反勞基法所定給付標準，自有損其等權
28 益。且經審視系爭協議第2條記載：「結清舊制之年資採
29 計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規
30 定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經
31 44010號函核定系爭項目表之規定辦理……」等語（見原審

01 卷第111、113、115、117、119、121、123頁），可見仍約
02 定應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工資一
03 部，難認被上訴人已與上訴人合意領班加給不納入平均工資
04 計算。而系爭加給既屬勞基法規定工資，被上訴人於結清舊
05 制年資時，上訴人未將該加給納入平均工資為計算，違反勞
06 基法規定，自仍應依勞基法規定標準，補給結清舊制年資差
07 額。

08 (2)次按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第
09 148條第2項定有明文。而權利之行使，倘與權利人先前行為
10 相矛盾，破壞相對人之正當信賴者，有違誠實信用原則，固
11 不生行使權利之效力。惟該所謂「禁反言原則」之適用，須
12 權利人有外觀之行為，足使相對人正當信賴其已不欲行使其
13 權利，始足當之（最高法院109年度台上字第1039號判決意
14 旨參照）。經查勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策
15 制定之法律，被上訴人依勞基法規定請求給付結清舊制年資
16 差額，乃正當權利行使，難認有違背誠信原則情事。且被上
17 訴人於108年12月間簽訂系爭協議，於113年7月23日提起本
18 件訴訟（見原審卷第9頁），請求上訴人給付將系爭加給列
19 入平均工資計算結清舊制年資差額，尚無久不行使權利情
20 形，上訴人復無舉證證明被上訴人有何積極行為，足以使人
21 產生其等不欲行使權利之正當信賴，依上說明，即難認有禁
22 反言原則適用。故上訴人前開所辯，亦不可採。

23 (二)被上訴人請求台電公司給付如附表「應補發金額」所示金
24 額，是否有據？

25 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行
26 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
27 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之
28 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞
29 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
30 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按退休規則
31 第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一依第5

01 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
02 作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年
03 資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年
04 資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個
05 基數為限」，並依第10條第1項第1款規定退休金基數之計算
06 方式，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為
07 準。而勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工
08 退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基
09 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
10 額以45個基數為限……」、「前項第1款退休金基數之標
11 準，係指核准退休時1個月平均工資」，並依同法第2條第4
12 款規定，以退休或結清年資前6個月平均工資所得為準。

13 2. 經查系爭加給係屬工資，已如前述，然上訴人在計算被上訴
14 人結清舊制年資金額時，未將系爭加給納入平均工資計算，
15 自有短付情形。故被上訴人依上規定，以其等任職勞基法施
16 行前後之舊制年資，請求上訴人給付結清舊制年資差額，即
17 屬有據。

18 (三) 被上訴人請求台電公司給付如附表「利息起算日」所示之利
19 息，是否有據？

20 1. 按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
21 之。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%，勞基法第55條第3項
25 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
26 有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之
27 日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使
28 勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，
29 於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。

30 2. 查，上訴人並未於被上訴人結清舊制年資日起30日內，給付
31 將系爭加給計入平均工資計算結清舊制年資金額，即屬給付

01 遲延。則被上訴人依上規定，請求上訴人給付如附表「利息
02 起算日」所示之法定遲延利息，即屬有據。

03 (四)綜上，系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，上訴人計算
04 被上訴人結清舊制年資，應將之列為平均工資計算基礎，並
05 應於結清舊制年資起30日內給付利息。又上訴人對於若本院
06 認被上訴人請求金額、利息為有理由，其等請求如附表「應
07 補發金額」、「利息起算日」欄所示本息，並無意見（見本
08 院卷第137頁），故被上訴人請求上訴人給付如前開所示本
09 息，即屬有據。

10 六、從而，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條第1
11 項第1款、第84條之2、退休規則第9條第1項、第10條第1項
12 第1款、系爭協議第5條、第10條規定，請求上訴人給付如附
13 表「應補發金額」、「利息起算日」欄所示本息，即屬正
14 當。原審為上訴人敗訴之判決，並依勞動事件法第44條第1
15 項、第2項規定，為准、免假執行之宣告，核無不合。上訴
16 論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
17 上訴。

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

23 勞動法庭

24 審判長法官 邱 琦

25 法官 張文毓

26 法官 邱靜琪

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

30 書記官 張淨卿

31 附表：

32

編	員工姓名	服 務 年 資	舊制結清日期	結 清 基 數	結清	領班加給	司機加給	應補發金額	利息起算日
---	------	---------	--------	---------	----	------	------	-------	-------

(續上頁)

01

號		起算日期			前					
1	蔡全春	69年4月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	8.6667	3個月	3,590元		16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.3333	6個月	3,590元			
2	陳文郁	69年4月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	8.6667	3個月	3,590元		16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.3333	6個月	3,590元			
3	洪春風	68年6月11日	109年7月1日	勞基法 施行前	10.3333	3個月		3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	34.6667	6個月		3,590元		
4	葉勝輝	72年1月16日	109年7月1日	勞基法 施行前	3.1667	3個月	3,590元		15萬2,575元	109年8月1日
				勞基法 施行後	39.3333	6個月	3,590元			
5	許建龍	69年4月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	8.6667	3個月	3,590元		16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.3333	6個月	3,590元			
6	范盛田	67年11月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	11.5	3個月	3,590元		16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.5	6個月	3,590元			
7	游金火	72年11月24日	109年7月1日	勞基法 施行前	1.5	3個月		3,590元	15萬0,780元	109年8月1日
				勞基法 施行後	40.5	6個月		3,590元		