臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第5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　周其正
　　楊植富
　　胡瑞翔
　　陳銘章
　　陳昌聖
　　吳志德
　　趙承福
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國113年7月5日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第179號第一審判決提起上訴，本院於114年3月4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：伊等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，在花東供電區營運處分別擔任電機裝修員、線路裝修員，屬勞動基準法(下稱勞基法)之勞工。伊等於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書(下稱系爭協議書)，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資。被上訴人楊植富、胡瑞翔、吳志德、趙承福(下合稱楊植富等4人)依勞基法施行前後之工作年資計算之舊制結清基數如附表「結清基數」欄所示，退休前或舊制結清前3個月或6個月之工資，包括附表「平均領班加給」(下稱領班加給)欄所列分別乘以3

或6之數額；被上訴人周其正、陳銘章、陳昌聖(下合稱周其正等3人)依勞基法施行後之工作年資計算之舊制結清基數則如附表「結清基數」欄所示，舊制結清前6個月之工資，包括附表「平均領班加給」欄所列乘以6之數額。詎上訴人未將伊等每月領取之領班加給列入平均工資計算，致短付伊等退休金，應補發各如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金差額(下稱系爭年資結清差額)，及自附表「利息起算日」欄所載日期起，計付法定遲延利息等情。爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠工人退休規則(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項第1款規定及系爭協議書第5條約定，求為命上訴人給付伊等各如附表所示之退休金差額本息等語。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行政院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已充分反應所從事工作之報酬，領班加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」(下稱系爭給與項目表)所定得列入平均工資計算之項目，自不得將領班加給列入計算平均工資。又伊於勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，被上訴人於108年12月間選擇與伊簽訂系爭協議書，同意依系爭給與項目表計算平均工資，與伊就領班加給不列入平均工資計算達成合意，伊並無給付該加給之義務。縱認領班加給屬於工資性質，因勞基法第2條第3、4款屬定義性規定，並非強制規定，系爭協議書第2條中段約定並無違反強制規定，被上訴人自應受系爭協議書拘束。另周其正等3人、胡瑞翔尚未退休，不得請求系爭年資結清差額，楊植富、吳志德、趙承福之退休金差額，則應自其等退休日起30日之翌日起算法定遲延利息等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴

人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項(見原審卷第212頁、本院第116頁)：

㈠被上訴人分別自如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，並領有領班加給。

㈡被上訴人分別於108年12月間與上訴人簽訂系爭協議書，約定以109年7月1日為結清舊制年資之日。

㈢被上訴人依勞基法施行前、後之工作年資所計算之舊制年資結清基數各如「結清基數」欄所示。

㈣被上訴人於舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示金額。

㈤領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，被告每月固定給付之加給；領班加給曾多次變革，92年前進用人員如有擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給、支領金額隨人員升等晉級而有所不同。

㈥楊植富、吳志德、趙承福分別於112年1月31日、109年12月31日、112年6月30日退休，周其正等3人、胡瑞翔則尚未退休。

五、本院得心證之理由：

㈠被上訴人各領取之領班加給應列入平均工資計算結清舊制年資之退休金：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質，而應納入平均工資之計算

基礎(最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照)。準此，上訴人發給被上訴人之領班加給或司機加給是否屬於工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上經常性之「經常性給與」為判斷。

2.經查：

⑴領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資之退休金：

經查，被上訴人擔任領班，由上訴人按月加發新臺幣(下同)3590元之領班加給乙節，有卷附之109年度薪給資料為證（見原審卷第57-69頁），且為兩造不爭執（見兩造不爭執事項㈠），足見被上訴人任職期間，因上訴人之業務需要擔任領班，執行原電機裝修員、線路裝修員以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，可明上訴人於被上訴人擔任領班所給付之領班加給，自非臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。又領班加給係供上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應列入被上訴人平均工資計算結清舊制年資之退休金。故上訴人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可取。

⑵上訴人雖辯稱：伊係經濟部所屬國營事業，依國營事業管理辦法(下稱國管法)第14、33條及經濟部所屬事業機構用人費

薪給管理要點(下稱薪給管理要點)規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定；經濟部依上開規定制訂之經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)作業手冊(下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」附件貳之一系爭給與項目表，並未將領班加給計入平均工資計算，故結算舊制年資退休金時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查：

①國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班加給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訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

②觀諸被上訴人之薪給資料(見原審卷第57-69頁)，可明被上訴人每月薪資除基本薪給外，尚含深夜點心費、深夜作業報酬、僻地津貼、危險工作津貼、超時工作報酬、全勤獎金、其他獎金、補休期限屆滿改發超時工作報酬等項目，並非僅以被上訴人之基本薪給計算其平均工資，可見基本薪給數額並非實際反映被上訴人每月實際從事工作之報酬，自難以薪給管理要點已規定被上訴人每月基本薪給數額，逕認領班加給非屬工資，上訴人執此辯稱領班加給並非工資云云，已嫌無憑。

③至系爭給與項目表固未將領班加給列入計算平均工資之給與項目(見原審卷第97頁)，惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦

理，而依勞基法規定，領班加給屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。況上訴人給付之領班加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋僅有參考性質，是上訴人雖舉經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函為據（見原審卷第99-104頁），辯稱領班加給不應列入平均工資計算云云，惟關於結清舊制年資之平均工資認定，應依勞基法有關規定辦理，上開行政函釋對本院並無拘束力。

㈡被上訴人請求上訴人給付附表「應補發退休金差額」欄所示退休金差額，為有理由：

1.按退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資(依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定)所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

2.領班加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，既如前述，則被上訴人依前開規定與上訴人約定以109年7月1日作為結算其等舊制年資之日時，上訴人自應將領班加給列入平均工資計算。又依附表編號2、3、6、7所示，楊植富等4人之結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前

後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定計算基數，勞基法施行後之年資，應依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定計算基數，則將附表編號2、3、6、7所列結清前3個月領班加給之平均數額，及結清前6個月領班加給之平均數額分別計入平均工資計算後，楊植富等4人得請求上訴人補發各如附表編號2、3、6、7「應補發退休金差額」欄所示差額；另依附表編號1、4、5所示，周其正等3人結清舊制年資之期間係於勞基法施行後，應依勞基法第55條第1項第1款、第2項、第84條之2規定計算基數，則分別將附表編號1、4、5所列109年7月1日結算前6個月之領班加給分別列入平均工資計算後，周其正等3人各得請求上訴人補發如附表編號1、4、5「應補發退休金差額」欄所示差額，為上訴人所不爭執(見兩造不爭執事項㈣)。準此，被上訴人請求上訴人補發各如附表「應補發退休金差額」欄所示之退休金差額，均為有理由。

3.上訴人雖抗辯：被上訴人選擇辦理結清舊制年資時，已確認平均工資之給與項目及計算，並不包括領班加給，猶仍選擇辦理結清舊制年資，而伊於兩造勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，並與其等約定結清舊制年資後，已依約定內容如數給付，其等自不得再請求給付此部分差額。況周其正等3人、胡瑞翔尚未退休，請求權尚未發生，不得請求伊給付系爭年資結清差額云云。惟查：

⑴按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容(司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參照)。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制(勞基法)所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞

雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。又勞基法乃為勞動條件之最低標準(勞基法第1條立法目的參照)，倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞基法所定給付標準而結清舊制年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法之最低標準為請求。

⑵查，領班加給依勞基法規定應計入平均工資，系爭協議書未將領班加給列入平均工資計算，低於勞基法所定之給付標準，自有損被上訴人(勞工)之權益。況依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函(下稱44010號函)核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」(見原審卷第105-117頁)，業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理，且系爭協議書並未將44010號函作為附件，要難認被上訴人於簽訂系爭協議書時已確實知悉系爭給與項目表未包括領班加給，而與上訴人約明排除領班加給作為工資之一部。準此，上訴人抗辯被上訴人於簽立系爭協議書後，不得再請求將領班加給列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額云云，並無足採。

⑶上訴人辯稱：周其正等3人、胡瑞翔尚未退休，不得請求系爭年資結清差額云云。惟依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用

(行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函參照)，則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資退休金者，其退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比照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制年資退休金之日起30日內給付之。則上訴人辯稱周其正等3人、胡瑞翔尚未退休，不得請求系爭年資結清差額云云，即無足採。

㈢被上訴人請求上訴人就附表「應補發退休金差額」欄所示退休金差額，給付自附表「利息起算日」欄所載日期起算之法定遲延利息，為有理由：

1.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。

2.經查，兩造依勞退條例第11條第3項規定約定結清舊制年資之退休金，依勞基法第55條第3項規定，上訴人即應於結清舊制年資退休金之日起30日內給付系爭年資結清差額如前所述，被上訴人之領班加給列入平均工資計算之退休金差額各如附表編號1至7「應補發退休金差額」欄所載，為上訴人所不爭執(見原審卷第86頁)，則依前開說明，上訴人即應於結清舊制年資退休金之日即109年7月1日起30日內，給付系爭年資結清差額，惟逾期未給付，則被上訴人請求上訴人按附表「應補發退休金差額」所載金額給付自109年8月1日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定及系爭協議書第5條約定，請求上訴人給付被上訴人各如附表「應補發退休金差額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原

審命上訴人如數給付，並依職權為准、免假執行之宣告，於法並無不合。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

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。

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　黃炎煌

附表：（日期皆為民國，幣別均為新臺幣）

編號	員工姓名	服務年資起算日	結清基數		平均領班加給		應補發退休金差額	利息起算日
1	周其正	79年7月12日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3590元	12萬5650元	109年8月1日
			勞基法施行後	35	結清前6個月	3590元		
2	楊植富	68年3月28日	勞基法施行前	10.8333	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.1667	結清前6個月	3590元		
3	胡瑞翔	69年6月11日	勞基法施行前	8.3333	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.6667	結清前6個月	3590元		
4	陳銘章	74年7月19日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3590元	14萬3600元	109年8月1日
			勞基法施行後	40	結清前6個月	3590元		
5	陳昌聖	74年7月19日	勞基法施行前	0	結清前3	3590元	14萬3600元	109年8月1日

					個月			
			勞基法施行後	40	結清前6個月	3590元		
6	吳志德	72年4月1日	勞基法施行前	2.6667	結清前3個月	3590元	15萬0780元	109年8月1日
			勞基法施行後	39.3333	結清前6個月	3590元		
7	趙承福	68年11月6日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
			勞基法施行後	35.5	結清前6個月	3590元		