

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第86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 蘇俊誠律師

被上訴人 許斌裕

巫金山

吳榮華

辛武石

蔡明孝

陳土墻

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事件，上訴人對於中華民國114年1月3日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第419號第一審判決提起上訴，本院於民國114年10月21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、被上訴人許斌裕、巫金山、吳榮華、辛武石、蔡明孝、陳土墻（下合稱被上訴人，如單指其一，各稱其姓名）主張：伊等分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱上訴人，屬純勞工身分，除許斌裕、巫金山（下合稱許斌裕等2人）於民國109年7月1日與上訴人簽訂「台灣電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協議書）結清舊制年資，迄今為在職員工外，吳榮華、辛武石、蔡明孝、陳土墻（下合稱吳榮華等4人）則分別於附表「退休日」欄所示之日退休。伊等受僱期間除原本職務外，均擔任領班，按月受領領班加給，

01 此等因兼任領班始得領取之報酬，與提供勞務行為有對價關  
02 係，且屬經常性給付，應為平均工資之一部，惟上訴人於伊  
03 等結清舊制年資或退休時，均未將之納入平均工資據以計算  
04 舊制年資結清金或退休金，致短發如附表「應補發金額」欄  
05 所示金額，自應予補發，並分別於舊制結清日或退休日起算  
06 30日之翌日起給付遲延利息。爰依勞工退休金條例（下稱勞  
07 退條例）第11條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則  
08 （下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（下稱勞基法）  
09 第84條之2、第55條第1項、第3項規定及系爭協議書約定，  
10 請求給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及如附表  
11 「利息起算日」欄起算之法定遲延利息。

12 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資依  
13 法應按行政院及經濟部相關規定發給，領班加給未經核定為  
14 平均工資計算基礎，且屬鼓勵、慰勞性質之恩惠性給與，非  
15 勞務給付之對價，自不應列入平均工資計算。另許斌裕等2  
16 人自行選擇與伊簽訂系爭協議書結清舊制年資，已同意平均  
17 工資依行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工  
18 資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）辦理，即領班加  
19 給不列入計算，且伊為之給付無低於勞基法所定勞動條件最  
20 低標準之情事，亦無違反勞退條例第11條第3項規定，許斌  
21 裕等2人自應受拘束，其2人再提起本件訴訟有違誠信及禁反  
22 言原則等語，資為抗辯。

23 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，並依職權為假執行及附條  
24 件之免假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原  
25 判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯  
26 聲明：上訴駁回。

27 四、本件不爭執之事項（見本院卷第157至158頁、第208頁，並  
28 依判決文字調整）：

29 (一)許斌裕、巫金山、吳榮華曾任職於上訴人興達發電廠，辛武  
30 石、蔡明孝、陳土墻則曾任職於上訴人尖山發電廠，均為上  
31 訴人之僱用人員，均屬於純勞工（見原審卷第67至87頁）。

- 01 (二)被上訴人於結清舊制年資或退休前，除如附表「原職級名  
02 稱」欄所示之原本職務外，並均兼任領班，按月受領上訴人  
03 給付之領班加給（見原審卷第243至261頁、第67至87頁）。
- 04 (三)被上訴人之服務起算日期、舊制結算或退休日、結清或退休  
05 金基數、舊制年資結清或退休日前3個月、6個月領取之領班  
06 加給，各如附表所示。
- 07 (四)許斌裕、巫金山分別於108年12月19日、20日簽署台灣電力  
08 公司年資結清意願調查表，並分別於108年12月25日與上訴  
09 人簽訂系爭協議書；上訴人於109年7月1日結算舊制年資所  
10 給付之舊制年資結清金，並未將領班加給納入平均工資計算  
11 （見原審卷第185至195頁、第197至199頁）。
- 12 (五)如採認被上訴人領班加給應列入平均工資之主張，上訴人不  
13 爭執計算結果之金額均屬正確（見原審卷第310頁）。

14 五、本院之判斷：

15 (一)領班加給是否屬於工資？應否列入平均工資？

16 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計  
17 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
18 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事  
19 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數  
20 所得之金額，勞基法第2條第3、4款分別定有明文。所謂工  
21 資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付  
22 名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決  
23 意旨參照）。又工廠法施行細則（108年1月29日廢止）第4  
24 條規定：「本法（即工廠法）所稱工資，係指工人因工作而  
25 獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名  
26 義按計時、計日、計月、計件給與者，均屬之」，對照勞基  
27 法第2條第3款規定，可知工廠法施行細則及勞基法所定之工  
28 資，內涵相同。準此，上訴人發給被上訴人之領班加給是否  
29 屬於平均工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致  
30 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  
31 度上經常性之給與為判斷。

01 2.被上訴人主張領班加給屬於工資，應列入平均工資以計算等  
02 語；上訴人則辯稱應屬恩惠性給與，非屬工資云云。查：

03 (1)被上訴人受僱台電公司期間，因有兼任領班，許斌裕、巫金  
04 山於109年1月至12月，吳榮華於113年1至7月，辛武石於109  
05 年1月至110年6月，蔡明孝於110年1月至111年1月，陳土墻  
06 於111年1月至112年3月期間，均分別按月固定領取領班加  
07 給，有薪給資料可參（見原審卷第67、71、73、79、77、8  
08 3、81、89、87頁），足見被上訴人係因上訴人業務需要擔  
09 任領班，而按月領取領班加給，其等擔任領班執行職務具有  
10 常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之  
11 者有間，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可  
12 取得之給與，具有制度上經常性，符合「勞務對價性」及  
13 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應列入平均  
14 工資計算舊制年資結清金、退休金。上訴人抗辯：領班加給  
15 非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可  
16 取。

17 (2)雖上訴人抗辯其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管機  
18 關並受其監督，相關部會對「經常性給與」項目已有特別指  
19 定可排除不列為工資，另依行政院及經濟部相關函釋，未見  
20 領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入  
21 平均工資計算舊制年資結清金及退休金云云，並提出行政院  
22 61年12月18日台（61）經字第11996號令函經濟部之核示、8  
23 2年10月15日經（82）國營090678號函暨附件「經濟部所屬  
24 事業機構列入計算平均工資之給與項目表（即系爭給與項目  
25 表）」、行政院經建會82年12月8日總（82）字第3409號  
26 函、行政院82年12月15日台82經44010號函，及經濟部96年5  
27 月17日經營字第09602605480號函、101年5月7日經營字第10  
28 12607320號、101年10月26日經營字第10100682270號函、11  
29 1年12月6日經營字第11102618370號函與其附件修正後之給  
30 與項目表為證（見原審卷第217至219、201至205、207至21  
31 1、213至215、221至223、225至232、233至235、237至241

01 頁)。查國營事業管理法第14條雖規定：「國營事業應摶節  
02 開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標  
03 準以外之開支」，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就  
04 人員待遇及福利，應本於摶節開支之原則，並未具體明定何  
05 者為薪資，更與領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事  
06 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  
07 動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所  
08 屬人員之待遇及福利所制訂之標準、經濟部所定工資給與之  
09 辦法、系爭給與項目表，或前開函令，若與勞基法有所牴觸  
10 時，依中央法規標準法第11條規定，仍應依勞基法規定為  
11 據，上訴人之此項抗辯，亦非可採。

12 (3)從而，被上訴人之領班加給均屬工資，應列入平均工資。

13 (二)系爭協議書第2條約定對許斌裕等2人無拘束力？許斌裕等2  
14 人於本件之請求有無違反誠信及禁反言原則？

15 1.按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定  
16 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在  
17 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  
18 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  
19 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參  
20 照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制  
21 （勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，  
22 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，  
23 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  
24 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞  
25 基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參  
26 照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認  
27 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另  
28 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期  
29 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  
30 基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應  
31 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

01 之最低標準為請求。

02 2.次按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14  
03 8條第2項定有明文。而權利之行使，倘與權利人先前行為相  
04 矛盾，破壞相對人之正當信賴者，有違誠實信用原則，固不  
05 生行使權利之效力。惟該所謂禁反言原則之適用，須權利人  
06 有外觀之行為，足使相對人正當信賴其已不欲行使其權利，  
07 始足當之（最高法院109年度台上字第1039號判決意旨參  
08 照）。

09 3.上訴人抗辯許斌裕等2人已簽署系爭協議書，應受該協議之  
10 拘束，再請求將領班加給列入平均工資計算之舊制年資結清  
11 金差額，已違反誠信及禁反言原則，自不應准許云云。查：  
12 (1)領班加給依勞基法規定應列入平均工資，業如前述，惟許斌  
13 裕等2人與上訴人簽訂系爭協議書（見原審卷第189至191  
14 頁、第193至195頁），所領取之領班加給均未列入平均工  
15 資，低於勞基法所定之給付標準，自有損其等之權益。

16 (2)又依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數  
17 計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦  
18 法』（下稱退撫辦法）及勞基法等相關規定辦理。平均工資之  
19 計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函（下稱440  
20 10號函）核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給  
21 與項目表』（即系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內  
22 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  
23 事項』第4點第2款規定辦理」（見原審卷第189頁、第193  
24 頁），業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理。然遍觀上  
25 訴人提供許斌裕等2人選擇之年資結清意願調查表、系爭協  
26 議書內容（見原審卷第185、187、189至191、193至195  
27 頁），並未有以44010號該函核定之系爭給與項目表作為附  
28 件，難認許斌裕等2人於簽訂系爭協議書時確實知悉系爭給  
29 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  
30 為工資之一部。

31 (3)再者，勞基法既是國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之

01 法律，系爭協議書第2條約定卻低於勞基法所定之給付標  
02 準，且未經兩造於簽訂系爭協議書時約明排除領班加給作為  
03 工資之一部，許斌裕等2人自不受系爭協議書第2條約定之拘  
04 束，其等依勞基法規定請求給付舊制年資結清金差額，應屬  
05 正當權利行使，難認有違背誠信原則情事。又許斌裕等2人  
06 於108年12月15日簽訂系爭協議書，於113年9月13日提起本  
07 件訴訟（見原審卷第9頁），請求上訴人給付將領班加給列  
08 入平均工資計算舊制年資結清金差額，尚無久不行使權利情  
09 形，上訴人復無舉證證明許斌裕等2人有何積極行為，足以  
10 使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，亦難認有禁反言原  
11 則適用。故上訴人前開所辯，仍不可採。

12 (三)被上訴人請求如附表「應補發金額」欄所示金額，及自如附  
13 表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利  
14 息，有無理由？

15 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  
16 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  
17 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之  
18 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞  
19 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約  
20 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按退休規則  
21 第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一依第5  
22 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  
23 作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年  
24 資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其贍餘年  
25 資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個  
26 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  
27 方式，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為  
28 準。又勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工  
29 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  
30 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總  
31 額以45個基數為限……」、「前項第1款退休金基數之標

01 準，係指核准退休時1個月平均工資」，並依同法第2條第4  
02 款規定，以退休或結清年資前6個月平均工資所得為準。

03 2.次按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給  
04 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延  
05 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
06 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
07 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項  
08 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定  
09 有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之  
10 日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使  
11 勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，  
12 於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。

13 3.查領班加給係屬工資，已如前述，上訴人在計算被上訴人之  
14 舊制年資結清金及退休金數額時，自應將領班加給列入平均  
15 工資計算基礎。被上訴人任職期間年資有跨越勞基法施行前  
16 後，依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休  
17 規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將勞基法施行前  
18 後如附表「平均領班加給」欄所示之退休前3個月、6個月平  
19 均領班加給計入平均工資計算後，被上訴人各得請求上訴人  
20 給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，上訴人對各該金  
21 額亦不爭執，卻未給付（如不爭執事項(五)(四)），其等請求上  
22 訴人如數給付並附加自附表「利息起算日」欄所示日起之法  
23 定遲延利息，自屬有據。

24 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第1項、第3項、退休  
25 規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項  
26 規定及系爭協議書約定，請求上訴人分別給付被上訴人如附  
27 表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算  
28 日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，洵屬正當，  
29 應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之  
30 諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。  
31 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁

01 回其上訴。

02 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  
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
04 逐一論列，附此敘明。

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

07 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日  
08 勞 動 法 庭

09 審 判 長 法 官 李 慈 惠

10 法 官 吳 燁 山

11 法 官 許 純 芳

12 附表：

13

編號	姓名	服務年資 起算日	舊制結清日 /退休日	原職級 名稱	舊制結清或 退休金基數 (個)	平均領班加給 (元)	應補發 金額 (元)	利息 起算日		
1	許斌裕	68年4月25日	109年7月1日 /尚未退休	機電 裝修員	勞基法 施行前	10.6667	結清前 3個月	3,590	161,550	109年8月1日
					勞基法 施行後	34.3333	結清前 6個月			
2	巫金山	68年4月25日	109年7月1日 /尚未退休	電訊 裝修員	勞基法 施行前	10.6667	結清前 3個月	2,133	95,985	109年8月1日
					勞基法 施行後	34.3333	結清前 6個月			
3	吳榮華	69年9月1日	無/ 113年7月16日	機械 裝修員	勞基法 施行前	7.8333	結清前 3個月	3,733	167,985	113年8月16 日
					勞基法 施行後	37.1667	結清前 6個月			
4	辛武石	65年1月21日	無/ 110年6月24日	機械 裝修員	勞基法 施行前	17.1667	結清前 3個月	3,590	161,550	110年7月25 日
					勞基法 施行後	27.8333	結清前 6個月			
5	蔡明孝	67年10月30日	無/ 111年1月23日	機械 裝修員	勞基法 施行前	11.6667	退休前 3個月	2,133	95,985	111年2月23 日
					勞基法 施行後	33.3333	退休前 6個月			
6	陳土墻	71年9月6日	無/ 112年4月7日	線路 裝修員	勞基法 施行前	3.8333	退休前 3個月	2,219	95,417	112年5月8日
					勞基法 施行後	39.1667	退休前 6個月			

14 正本係照原本作成。

15 不得上訴。

01 中 華 民 國 114 年 11 月 4 日  
02 書記官 郭晉良