

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第44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 林富華律師

被上訴人 廖榮利

顏永桐

林耿民

呂志偉

許績聰

莊兆麟

曾成發

許健彬

陳維義

吳國榮

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

姚好嬈律師

上列當事人間給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國114年10月17日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第281號判決提起上訴，本院於115年6月23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10人分別自附表1、2第(2)欄「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人擔任勞工，曾成發任職

於上訴人公司屏東區營業處，其餘9人則任職於上訴人公司
台北南區營業處。曾成發、吳國榮在原有工作外兼任領班，
其餘8人兼任司機；上訴人亦按月發給領班加給、司機加給
（下稱系爭加給）做為兼職工作之對價。廖榮利、顏永桐、
林耿民、呂志偉、許績聰、莊兆麟、曾成發、許健彬、陳維
義9人（下合稱廖榮利等9人）於民國108年12月間與上訴人
協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規
定結清勞退舊制年資，均以109年7月1日為結清舊制年資之
日，遂簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭年資結
清協議），吳國榮則於000年0月00日退休。伊10人舊制年資
結清日期（或退休日期）、結清(或退休金)基數、平均兼任
司機加給(或領班加給)、結清前(或退休前)3個月、6個月等
明細，詳如附表1、2之第(3)至(7)欄所示。系爭加給為勞務對
價之經常性給付，自應列入平均工資，詎上訴人計算伊舊制
結清金、退休金，並未將系爭加給列入平均工資計算，以致
短付舊制結清金、退休金分別如附表1、2第(8)欄所示。爰依
勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、經濟部
所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工廠工人
退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定，訴請：上訴
人應給付伊分別如附表1、2第(8)欄「應補發舊制結清金」或
「應補發退休金」欄所示之金額，及各自附表1、2第(9)欄
「利息起算日」所示之日起至清償日止，按年息百分之五計
算之利息等語。

二、上訴人則以：伊為國營事業，關於員工薪給、退休等事項，
悉依經濟部頒訂並由行政院核訂後發布施行之「經濟部所屬
事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱退撫辦法）、及「經
濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法退撫手冊」（下稱退
撫作業手冊）辦理，僅有「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）所示項目始
列入平均工資，系爭加給並非系爭給與項目表所列給付項目
，且非勞務對價，純係恩惠性與獎勵性給與，故無從計入平

01 均工資。再者，伊與廖榮利等9人於108年12月間簽立系爭年
02 資結清協議，第2條亦約定平均工資係依據系爭項目表計算
03 ；茲系爭加給既非系爭項目表所列平均工資項目，故廖榮利
04 等9人應受拘束。縱使（僅屬假設）系爭加給應列入平均工
05 資，舊制結清金與退休金債務並非未定有履行期限，被上訴
06 人不得以協議結清日（或退休日）起算第31日為遲延利息起
07 算日等語，資為抗辯。

08 三、原審就被上訴人請求，為其全部勝訴之判決。上訴人提起上
09 訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人第一審之訴駁回。被
10 上訴人答辯聲明：上訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第143-144頁筆錄）

12 (一)被上訴人分別自如附表1、2第(2)欄「服務年資起算日期」欄
13 所示之日起受僱於上訴人，均為勞工。曾成發任職於上訴人
14 屏東區營業處，其餘被上訴人任職於上訴人台北南區營業
15 處。顏永桐為工業安全員（職級為線路裝修員）、莊兆麟為
16 停電技術員、吳國榮為電機裝修員，其餘7人均為線路裝修
17 員。曾成發、吳國榮兼任領班，其餘8人兼任司機。廖榮利
18 等9人於108年12月間分別與上訴人簽署系爭年資結清協議，
19 同意於109年7月1日結算舊制年資；吳國榮並未結清舊制，
20 已於000年0月00日屆齡退休（見原審卷第67-107頁舊制年資
21 結清退休金計算清冊、薪給資料、第269-286頁系爭年資結
22 清協議）。

23 (二)被上訴人之服務年資起算日期、舊制年資結清日期、退休日
24 期、結清(或退休金)基數、平均兼任司機加給(或領班加
25 給)、結清前(或退休前)3個月、6個月等明細，如附表1、2
26 之第(3)至(7)欄所示。

27 (三)若是系爭加給為工資，被上訴人可以請求附表1、2第(8)欄
28 「應補發舊制結清金」或「應補發退休金」欄所示之金額。

29 五、本件爭點為：(一)系爭加給是否應計入平均工資？(二)廖榮利等
30 9人是否應受系爭協議書拘束方面？(三)若是被上訴人得請求
31 舊制結清金（或退休金）差額，其履行期限為何？茲就兩造

01 論點分述如下。

02 六、關於系爭加給是否應計入平均工資方面：

03 被上訴人主張系爭加給具有「勞務對價性」及「經常性給與」
04 特質，應計入平均工資。為上訴人所否認。經查：

05 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
06 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
07 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「平均工資
08 ：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
09 間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3款、第4款前
10 段分別定有明文。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經
11 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因
12 工作而獲得之報酬」勞動事件法第37條亦定有明文。又按所
13 謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言，
14 所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得
15 之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
16 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚
17 非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定
18 ，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契
19 約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，
20 無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時
21 間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納
22 入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判
23 決意旨參照）。經核，被上訴人每月從事領班或司機工作
24 即可領取領班加給或司機加給（見原審卷第69、73、77、81
25 、85、89、93、97、101、105、107頁薪給資料），可見系
26 爭加給為兼任工作報酬，且為經常性給付。是以系爭加給具
27 有「勞務對價性」與「經常性給與」之特質，符合勞基法第
28 2條第3款之工資定義。上訴人謂前述加給屬於恩惠性與獎勵
29 性給與，與勞務並無對價關係云云（見本院卷第76-78頁）
30 ，並非可採。

31 (二)上訴人辯稱其為國營事業，員工薪資應按退撫辦法、退撫作

業手冊、系爭給與項目表辦理；故領班加給與司機加給並非工資云云（見本院卷第72-75頁）。惟查：

(1)國營事業管理法第14、33條固然規定：「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」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，惟上開規定並未排除適用勞基法，先予說明。

(2)嗣經濟部（國營事業主管機關）依國營事業管理法第33條訂定退撫辦法，第9條第1、2款規定：「一、派用人員：按其於勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在十五年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿一年給與半個基數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿一年給與一個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五個基數為限」、「二、僱用人員：(一)中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。(二)中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）退休金制度者，以及九十四年七月一日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理」。又被上訴人分別於附表1、2第(2)欄第所示服務年資起算日受僱於上訴人（見不爭執事項(一)），按上開規定，僱用人員（勞工）應適用勞基法關於工資與平均工資之計算標準，退休金基數則視工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別適用臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1款

與勞基法第55條第1項之規定。是以上訴人計算平均工資不得低於上開標準，應無疑義。

(3)再者，系爭加給符合勞基法第2條第3款工資之定義，既如前述；是以計算平均工資，本應將領班加給與司機加給列為計算基礎。但是，退撫作業手冊、系爭給與項目表、經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年5月7日經營字第10102607320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號函未將系爭加給納入平均工資（見原審卷第183-184、207-216頁）；顯然違反勞基法第1條第2項規定，本件仍應適用勞基法第2條將系爭加給計入平均工資。則上訴人前開辯詞；自無可採。

(三)綜上，系爭加給（領班加給與司機加給）均屬工資，應列入平均工資以計算舊制結清金、退休金。

七、關於廖榮利等9人是否應受系爭協議書拘束方面：

廖榮利等9人主張，系爭年資結清協議第2條將系爭加給（領班加給與司機加給）排除於平均工資之外，此一約款係違反勞基法強制規定而無效；其餘條款仍有效等語（見本院卷第102-108頁）。為上訴人所否認。經查：

(一)按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1、3項定有明文。又按「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」、「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，勞基法第55條第2項、第2條第4款亦有明文，是以雇主與勞工結清舊制年資，應依上述規定核算平均工資以給付舊制結清金。

(二)上訴人辯稱其與工會多次協商，並舉辦說明會說明平均工資

01 計算標準，廖榮利等9人亦同意按照系爭給與項目表計算平
02 均工資，遂在108年間簽立系爭年資結清協議；故廖榮利等9
03 人不得將系爭加給列入平均工資云云。並舉系爭協議書為證
04 （見本院卷第78-82頁、原審卷第269-286頁系爭年資結清協
05 議）。惟查：

06 (1)按「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效…」、「
07 法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分
08 亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第71條前段
09 、第111條定有明文。準此，勞工於勞退新制實施後選擇
10 新制，與雇主（含國營事業）協議先行結清舊制年資者，
11 其結清金額低於勞基法第55條標準者，自屬違反勞基法關
12 於最低保障條件，導致該部分協議為無效；依勞基法第1
13 條第2項規定，仍應適用該法第2條第4款計算平均工資。

14 (2)其次，在系爭年資結清協議所載結清年資基準日（109年7
15 月1日）以前，廖榮利等9人按月領取領班加給或司機加給
16 （見原審卷第69、73、77、81、85、89、93、97、101頁
17 薪給資料）。然而，系爭年資結清協議第2條中段係約定
18 ：「…平均工資之計算悉依行政院82年12月15日台82經44
19 010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
20 給與項目表』（指系爭給與項目表）之規定辦理；…」（
21 見同卷第269-286頁系爭年資結清協議）；又系爭給與項
22 目表並未將系爭加給列為平均工資（見原審卷第160頁）
23 ，可知系爭年資結清協議將系爭加給由平均工資予以剔除
24 。然而，勞基法與勞退條例等法律並未授權經濟部制定低
25 於勞基法第2條第4款（平均工資）之勞動條件，是以前開
26 剔除系爭加給以計算平均工資之約定，顯然違反勞基法第
27 55條所定最低標準，且對廖榮利等9人明顯不利，依首開
28 說明，此部分約定為無效。是上訴人辯詞，顯與上述強制
29 規定不符，故為本院所不採。

30 (三)系爭年資結清協議第2條中段將系爭加給排除於平均工資之
31 外，此部分約定因違反勞基法強制規定而無效；又系爭年資

01 結清協議其他條款對於廖榮利等9人並無不利，且得除去上
02 開無效約定而單獨存在，依民法第111條但書規定，系爭協
03 議書其餘約定仍屬有效。是廖榮利等9人主張系爭年資結清
04 協議第2條中段以外之約定，仍屬有效一節，應屬可取。

05 八、關於舊制結清金（或退休金）差額之履行期限方面：

06 系爭加給屬於工資時，上訴人應支付附表1、2第(8)欄「應補
07 發舊制結清金」或「應補發退休金」欄所示之金額，此為兩
08 造所不爭（見不爭執事項(三)）。又被上訴人主張上訴人應於
09 結清後（對應廖榮利等9人）或退休後（對應吳國榮）30日內
10 一次發給前述差額，逾期即應支付遲延利息等語（見本院卷
11 第108-109頁）。為上訴人所否認。經查：

12 (一)按勞退條例第11條第1、3項立法理由略謂：「一、為銜接新
13 舊制度，第一項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，
14 其適用本條例前之工作年資應予保留。…三、依勞動基準法
15 規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣
16 費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度
17 時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約
18 繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響
19 勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定」。足見勞雇雙方
20 依勞退條例第11條所核算舊制結清金，具有退休金之性質。

21 (二)廖榮利等9人與上訴人簽立系爭年資結清協議，已如前述，
22 上訴人自應按該協議支付舊制結清金。又系爭年資結清協議
23 第5、8條均記載：「第五條、乙方（指廖榮利等9人）同意
24 結清依法所保留之勞工退休金舊制年資，甲方（指上訴人）
25 同意依本協議書規定給付乙方結清舊制年資退休金，並按約
26 定結清舊制年資之日（即中華民國109年7月1日）前6個月內
27 平均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之」、「第八
28 條、乙方可自行決定是否將約定結清舊制年資退休金全額或
29 部分移入勞動部勞工保險局之新制個人退休金專戶；前述結
30 清舊制年資退休金需由乙方自行辦理相關移入程序，移入後
31 之結清舊制年資退休金已與甲方無關，後續如衍生權益爭議

事項，均應依相關規定辦理」（見審卷第269-286頁系爭年資結清協議）。綜觀上開約定，上訴人同意一次給付結清年資退休金，且約定廖榮利等9人得將該筆款項全部或一部轉入勞動部勞工保險局之新制個人退休金專戶（下稱勞退專戶），足見上訴人同意以結清日（109年7月1日）做為結算勞基法第55條第3項舊制退休金之時點，亦即在結清日第30日（109年7月31日）內應一次支付「結清年資退休金」，廖榮利等9人方能將該筆款項全部或一部存入勞退專戶。是廖榮利等9人主張上訴人應自舊制結清日起30日內（即107年7月31日）給付舊制結清金，逾期即屬遲延；茲因上訴人並未依限給付前開差額，遂請求上訴人應自附表1第(9)欄所示之日（即109年8月1日）起計付法定遲延利息一節，自屬有據。上訴人辯稱上開差額並非定有履行期限債務云云（見本院卷第82頁）；並無可採。

(三)次按「第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定」，勞基法第55條第3項定有明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。可知雇主於應給付退休金期限屆滿30日起負遲延責任；是吳國榮主張上訴人應自退休後第31日（即000年0月0日，見附表2第(9)欄）起算法定遲延利息，自屬有據。上訴人辯稱上開債務並未定有履行期限云云（見本院卷第82頁）；洵無可採。

(四)是以被上訴人主張上訴人就退休金差額（「應補發舊制結清金」或「應補發退休金」）債務，應分別自附表1、2第(9)欄「利息起算日」所示之日起計付遲延利息，直至清償日為止；合於規定，應予准許。

九、綜上所述，被上訴人依據勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款之規定，訴請：「上訴人

01 應給付被上訴人分別如附表1、2第(8)欄「應補發舊制結清金
02 」「應補發退休金」欄所示之金額，及各自附表1、2第(9)
03 欄「利息起算日」所示之日起至清償日止，按年息百分之五
04 計算之利息」；洵屬正當，應予准許。是則原審判命上訴人
05 如數給付，並依職權及聲請，分別定相當擔保金額為准免假
06 執行之宣告；於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決為不當，
07 求予廢棄改判；為無理由，應予駁回。

08 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
09 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
10 要，併予敘明。

11 十一、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
12 項、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日

14 勞動法庭

15 審判長法 官 李慈惠

16 法 官 許純芳

17 法 官 吳燁山

18 正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日

21 書記官 王尊