臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第36號

原　　告　吳明聰
　　林維卿
　　林文吉
　　蘇文聖
　　陳振明
　　邱威寬
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　邱寶弘律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自按附表「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。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告分別預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、兩造陳述（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓名）：

一、原告主張：

㈠伊分別自附表「年資起算日期」欄所示之日期起受僱於被告，均任職於被告彰化區營業處，擔任線路維修員。吳明聰、林維卿、林文吉、蘇文聖、陳振明（下稱吳明聰等5

人）同時擔任領班管領職責，被告每月另發給領班加給（下稱系爭領班加給），以彌補其擔任領班之辛勞與負擔；邱威寬兼任司機，需負責工程車輛的保養維護，被告因而每月另發給司機加給（下稱系爭司機加給），系爭領班加給、司機加給均屬伊在特定工作條件下固定常態工作所獲取之報酬，符合勞務對價性與經常性給與之要件，屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金。

㈡伊均於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，被告未將系爭領班加給、司機加給計入平均工資，致伊所領舊制年資結清退休金分別短少如附表「應補發金額」欄所示金額，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（勞基法）第84條之2、第55條第1項、第3項規定為請求等語。

㈢並聲明：被告應分別給付原告如附表「應補發金額欄」所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：

㈠原告於108年12月簽署「台灣電力公司年資結清意願調查表」，復於同年月與伊簽訂「年資結清協議書」，其中第2條約定，平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，非表列之給與自不得列入平均工資。且原告簽署該年資結清協議書，對於退休金適用法令、計算方法以及計入項目均未爭執，伊始發給退休金，原告未及時行使權利，事隔多年行使退休金差額請求權，有違誠信原則。

㈡伊為公營事業，退休金核給事宜係依國營事業管理法第14條、第33條、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)辦理，不應適用勞基法。又勞基法第1條所謂勞動條件，應指工資、工時、休息、退休等，至所謂退休勞動條件，乃指依

法令可領取退休金總額，準此，依前揭規定將僻地（離島）加給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基法施行前零星工作月數等項目均納入退休金計算，是適用退撫辦法可領取退休金總額，優於適用勞基法，故伊員工退休，應整體適用行政院核定之退撫辦法、系爭作業手冊及主管機關函釋，要非部分適用勞基法第2條第3款，以符合法之安定性，且對其他已退休、未提告員工較為公允。

㈢系爭領班加給部分：依經濟部110年9月7日經授營字第11020369710號函，可知係屬恩給性質，另依伊「各單位設置領班辦法」規定，分類職位人員（職員）不得派任領班，已派者不得晉加薪給，擔任領班原則上不得再兼任司機，確因人力關係不得不暫兼者，僅能選定1項加晉薪給，足認領班加給欠缺勞務對價性。又領班加給歷經變革，92年以前擔任領班、副領班，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升等晉級而異。再者，員工擔任領班非為經常性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復原薪級，是領班加給屬非經常性給與。

㈣系爭司機加給部分：依伊108年9月12日電人字第1080017806號函，員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額之司機加給，與出勤多寡無關，全月未開車者亦仍發給，欠缺勞務對價關係，又連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是否續予指派，且應於每月15日前填報非固定薪給資料月報表併次月份薪給發放，故該加給非經常性給與。且原告職務為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上2人1組，駕駛工程車輛前往，故駕車乃日常工作的一部分，係執行線路維修之附隨業務，非額外工作，故原告主張執行「線路裝修員」以外之業務，委無足採。

㈤退步言，勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資結清退休金之義務，僅得由勞雇雙方約定結清，至若勞工認為約定之給與低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不

生結清效力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。是原告主張109年7月1日之約定不生結清效力，縱然可採，亦僅得待勞動契約終止時，依勞退條例第11條第2項規定請求被告發給資遣費或退休金等語。

㈥並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

貳、不爭執事項（本院卷第296頁，並依本判決論述方式修正之）：

一、原告均任職於被告彰化區營業處，皆為被告僱用人員，屬純勞工。吳明聰等5人擔任領班、邱威寬兼任司機。

二、原告分別自附表「年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，均於109年7月1日結清舊制年資。原告6人依勞基法施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資基數」欄所示。

三、原告6人舊制年資結清前3個月、6個月領取之領班加給和司機加給平均金額如附表「平均領班加給、司機加給」欄所示金額。但被告付舊制年資結清金額時，未將領班加給、司機加給納入。

四、若系爭領班加給、司機加給應計入平均工資，則被告應各自補發原告如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息。

參、本院之判斷：

一、按勞基法第84條之2規定：「勞工工資年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」。又按勞退條例第11條第1、3項分別規定：「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」。查勞基法自73年7月30日起施行，本件原告自如附表「年資起算日期」欄所示之日期受僱於被告，均於109年7月1日結清舊制年資，舊制年資跨越勞基法施行前後，其結清舊制年資所應給付之金額，自應分別依退休規則及勞基法之規定計算。

二、原告主張系爭領班加給、司機加給應列入平均工資計算舊制年資結清退休金，有無理由？

㈠依勞基法第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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」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「給與經常性」，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號判決參照）。復按退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，而工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之」，對照勞基法第2條第3款規定，足見退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同。故依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準均相同，若符合「勞務對價性」與「經常性給與」，即屬工資，應計入平均工資計算。

㈡準此，被告發給原告之系爭領班加給、司機加給是否屬於平均工資，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「給與經常性」為判斷。換言之，被告就系爭領班加給、司機加給之核發，倘係兼職領班、兼任司機者即得領取，而兼職領班、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼職領班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，其本質應係本職外兼職領班或兼任司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。

㈢系爭領班加給部分：

查吳明聰等5人受僱於被告期間為線路裝修員並擔任領班，渠等舊制年資結清前3個月、前6個月所領取系爭領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給、司機加給」欄所示等情，為兩造所不爭執（參不爭執事項一、三），並每月另領有系爭領班加給，有吳明聰等5人之薪給資料可證（本院卷第67至125頁）。又吳明聰等5人擔任領班肩負管理職責，每月所領取系爭領班加給係提供領班之管理工作所獨有，顯為渠等提供前開勞務之對價，為每月之固定給與，亦具經常性；且與渠等擔任領班職務間有密切關連性，即應認具有勞務對價性。是系爭領班加給已符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，揆諸前開說明，自應屬於工資之一部分，則吳明聰等5人主張渠等所受領之系爭領班加給應計入平均工資計算等語，自屬有據。

㈣系爭司機加給部分：

查邱威寬受僱於被告期間為線路裝修員並兼任司機，其舊制年資結清前3個月、前6個月所領取系爭司機加給之平均金額如附表「平均領班加給、司機加給」欄所示等情，為兩造不爭執（參不爭執事項一、三），並每月另領有兼任

司機加給，有其薪給資料可證（本院卷第127至137頁）。邱威寬原工作為線路裝修員，非需駕駛工程車，因兼任司機始提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，因而領取系爭司機加給，足見該加給係兼任司機者所享有，且係按月核發並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條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之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。則邱威寬主張其所受領之系爭司機加給應計入平均工資計算等語，即屬有據。

㈤被告辯稱：原告之年資結算及退休金核給事宜應依退撫辦法辦理，而不應適用勞基法處理云云。然：

1.被告為經濟部所屬國營事業，而經濟部所屬國營事業之員工按其進用方式分為派用人員及僱用人員二類，派用人員屬勞基法施行細則第50條前段所規定之「依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員」，即勞基法第84條所規定之「公務員兼具勞工身分者」；而僱用人員則係純勞工身分。又經濟部為求各事業派用人員與僱用人員退撫給與標準一致，依據國營事業管理法第33條授權修訂退撫辦法，為統一部屬各機構今後退撫作業一致，由經濟部國營事業委員會研訂系爭作業手冊以為實務作業之準繩，是經濟部所屬事業人員之退撫及資遣固得依退撫辦法及系爭作業手冊辦理，但國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

2.又按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員。本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工資；平均工資依勞基法有關規定辦理，退撫辦法第2、3條亦有明文。可見退撫辦法關於適用該辦法之國營事業人員退休金，有關平均工資計算，均應依勞基法規定辦理，本件原告既均屬被告之僱用人員（參不爭執事項一），則依上開規定，兩造間關於計算退休金之平均工資，自應依勞基法之規定辦理，是被告前揭所辯，應屬無據。

㈥被告復抗辯：原告於000年00月間已簽署年資結清協議書，依年資結清協議書第2點約定，平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，非表列之給與自不得列入平均工資。原告既已簽署，事隔多年又請求結算差額，有違誠信原則云云。惟：

1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年資，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準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，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）。徵諸勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參照），以保障勞工權益，是倘若勞僱雙方約定低於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之最低標準為請求。

2.查系爭領班加給及司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告舊制年資結清退休金時，既未將系爭領班加給及司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自亦應依勞基法第84條之2規定，就原告跨越勞基法施行前、後之舊制年資，分別適用退休規則及勞基法規定計算平均工資，補給原告舊制年資結清退休金差額，故被告此部分抗辯，洵屬無據。

3.復查勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定

之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規定，系爭司機加給及領班加給是否納入平均工資，應依勞基法規定而為適用判斷，並非勞雇雙方所能合意排除其適用之事項，倘若勞雇雙方之約定低於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求，自不得認勞工依勞退條例第11條規定請求給付年資結算差額，有違誠信原則。準此，被告前開關於原告違反誠信原則之抗辯，實非可採。

㈦綜上，吳明聰等5人所領取之領班加給，邱威寬所領取之司機加給，均屬退休規則、勞基法規定之工資，而應納入平均工資計算舊制年資結清退休金。

三、原告得否請求如附表「應補發金額」欄所示金額？

㈠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。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項則分別規定：「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（參照同法第2條第4款之定義）」。

㈡系爭領班加給、司機加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資等情，業經本院認定如前，則原告依前開規定約定以109年7月1日結算舊制年資，自應將系爭領班加給、司機加給列為平均工資計算基礎。原告任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，茲依退休規則第10條

第1項第1款、勞基法第2條第4款規定，分別將附表所列109年7月1日結算前3個月或前6個月系爭領班加給及司機加給平均數額分別計入平均工資計算後，原告各得請求被告補發附表「應補發退休金」欄所示差額，為被告所不爭執（參不爭執事項四），準此，原告請求被告補發舊制年資結清退休金差額，為有理由。

四、原告得否請求如附表「利息起算日」欄所示法定遲延利息？

㈠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，乃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（勞動部94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此意旨）。

㈡查原告與被告依勞退條例第11條第3項之規定，於109年7月1日結清舊制年資，被告未將原告結清前3個月或前6個月系爭領班加給及司機加給平均數額列入平均工資計算，而未於舊制年資結清日即109年7月1日起30日內給付之，則原告依上開規定請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日期起之法定遲延利息，亦屬有據。

五、被告抗辯：勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資結清退休金之義務；原告僅得待勞動契約終止時，始得依勞退條例第11條第2項規定請求被告發給原告保留年資之資遣費或退休金云云（本院卷第214至215頁），並無理由：

㈠按勞退條例第11條第3項立法理由：「依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行」等語，可知依勞退條例第11條第2項規定，雇主固於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法

第23條、第24條規定終止時，始須以契約終止時之平均工資，計給勞工舊制年資資遣費或退休金。但勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定結清舊制年資者，雇主須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，計給勞工結清舊制年資金額，雇主給付之期限，如前所述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之日起30日內給付之。

㈡查原告起訴雖非於終止勞動契約時請求退休金或資遣費，然依前揭說明，原告於勞動契約存續期間，仍得依勞基法之標準請求結清舊制年資差額。且查被告係於109年7月1日結清原告舊制年資結算退休金，堪認原告結清舊制年資部分應於約定結清日後30日內發給。而系爭領班加給及司機加給既認應計入平均工資，據以結清年資，則被告短發部分，其給付期限自為於109年7月1日結清日後30日，屆期如未給付即應負遲延責任。況被告已自認：若系爭領班加給、司機加給應計入平均工資，則被告應各自補發原告如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息（參不爭執事項四），亦徵被告並不否認，縱於終止勞動契約前，亦有補發結清舊制年資差額之義務及逾期所應負擔之遲延責任。足認被告前揭所辯，洵無足採。

肆、綜上所述，原告請求被告應分別給付如附表「應補發金額欄」所示之金額，及各自如附表「利息起算日欄」所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

柒、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　徐沛然

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　游峻弦

附表：

編號	原告	年資起算日期	年資基數(個)		平均領班加給、司機加給		應補發金額	利息起算日
1	吳明聰	66年6月22日	勞基法施行前	14.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	30.6667	結清前6個月	3,590		
2	林維卿	69年2月13日	勞基法施行前	9	結清前3個月	2,133	95,985	109年8月1日
			勞基法施行後	36	結清前6個月	2,133		
3	林文吉	67年11月26日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	4,786	215,370	109年8月1日
			勞基法施行後	33.5	結清前6個月	4,786		
4	蘇文聖	67年12月25日	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	33.6667	結清前6個月	3,590		
5	陳振明	68年11月3日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
			勞基法施行後	35.5	結清前6個月	3,590		
6	邱威寬	67年1月1日	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
			勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	3,199		

註1：本表涉及日期者，均為民國；涉及金額者，單位均為「新臺幣/元」。

註2：原告年資結清日均為109年7月1日。