

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第46號

01
02
03 原 告① 林寬隆
04 ② 陳國良
05 ③ 蔡華倫
06 ④ 蔡肇穎
07 ⑤ 張祺明
08 ⑥ 陳德釗
09 ⑦ 高健耀
10 ⑧ 梁易呈
11 ⑨ 黃俊元

12 0000000000000000
13 共 同

14 訴訟代理人 嚴珮菱律師

15 被 告 台灣電力股份有限公司

16 0000000000000000
17 法定代理人 曾文生

18 訴訟代理人 邱寶弘律師

19 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年10月1
20 4日言詞辯論終結，判決如下：

21 主 文

- 22 一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，
23 及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年
24 息百分之5計算之利息。
25 二、原告陳國良其餘之訴駁回。
26 三、訴訟費用由被告負擔百分之97，餘由原告陳國良負擔。
27 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以如附表「應
28 補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
29 五、原告陳國良其餘假執行之聲請駁回。

30 事實及理由

31 壹、原告（本件所有原告合稱原告，個別原告逕以姓名稱之）主

01 張略以：

02 一、原告均自附表「工作年資起算日」欄之日期受僱於被告，並
03 均服務於彰化區營業處，職級均為線路裝修員，且均兼任司
04 機，被告每月核發兼任司機加給（下稱系爭司機加給）。因
05 司機工作本非其等主要職務，由原告兼職開車至維修現場並
06 保養維護車輛方得領取系爭司機加給，屬在該特定工作條件
07 下之固定常態工作中所獲得之報酬，而符合勞務對價性及經
08 常性給與之要件，自屬工資之一部分，而應計入平均工資計
09 算退休金。

10 二、原告於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，並於108年12
11 月間分別與被告簽訂「年資結清協議書」（下稱系爭協議
12 書），但被告未將系爭司機加給計入平均工資據以計算退休
13 金，因而短少給付原告舊制年資結清之退休金，即如附表
14 「應補發金額」欄所示金額，爰依勞工退休金條例（下稱勞
15 退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條
16 之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
17 （下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱
18 退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書等
19 規定，請求被告分別給付原告如附表所示之「應補發金額」
20 欄所示金額等語。

21 三、並聲明：

22 (一)、被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，
23 及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年
24 息百分之5計算之利息。

25 (二)、原告願供擔保，請准宣告假執行。

26 貳、被告答辯略以：

27 一、被告（下稱被告或台電公司）係公營事業，依國營事業管理
28 法及退撫辦法核給退休金。原告為被告之僱用人員，請求之
29 退休金乃台電公司提撥，並非遞延工資給付，且台電公司係
30 以平均工資為基礎，每月依法提撥平均工資固定成數至退休
31 金帳戶，提撥項目係以單一薪給為基礎，不含系爭司機加

01 給。又退撫辦法所維護單一薪給之法律價值，不亞於勞基法
02 所保障勞工最低勞動條件之意旨，法律位階亦屬相同，故適
03 用退撫辦法已足，毋庸部分適用勞基法，以符合法定安定性。

04 二、被告於108年12月間召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊
05 制年資結清注意事項」說明會，會中說明平均工資之計算悉
06 依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給予項目
07 表」之規定辦理，司機加給並非法定薪給，未列入計算平均
08 工資之給與項目，並經原告於108年12月間與被告簽訂「台
09 灣電力公司年資結清意願調查表」及「年資結清協議書」
10 （即系爭協議書），對於退休金適用法令、計算方法以及計
11 入項目均未爭執，台電公司始發給退休金，原告未及時行使
12 權利，事隔多年行使退休金差額請求權，有違誠信原則。

13 三、系爭司機加給部分：依台電公司108年9月12日電人字第1080
14 017806號函，員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額
15 之司機加給，與出勤多寡無關，全月未開車者亦仍發給，欠
16 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
17 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
18 表併次月份薪給發放，故系爭司機加給非經常性給與。且原
19 告職務為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點
20 檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上2人1
21 組，駕駛工程車輛前往，故駕車乃日常工作的一部分，係執
22 行線路維修之附隨業務，非額外工作，故原告主張執行「線
23 路裝修員」以外之業務，委無足採。

24 四、原告明知給與項目表並未將系爭司機加給納入平均工資，被
25 告亦已依約給付，當時原告均無異議，足使被告信賴其等不
26 欲行使權利，原告卻於兩造達成協議後4年餘，方訴請給付
27 退休金差額，顯有權利濫用情形，亦違背誠信原則，而不得
28 為本件請求。

29 五、如認原告主張有理由，其中①原告陳國良雖於109年6月領有
30 系爭司機加給，因當月已取消系爭司機加給，並於109年7月
31 收回，故陳國良部分應僅為新臺幣（下同）11萬2,188元；

01 ②高健耀結清前3、6個月平均司機加給均為4,267元，應補
02 發金額僅為8萬9,607元；③梁易呈結清前3、6個月平均司機
03 加給分別為3,199元、2,434.3333元，應補發金額僅為8萬5,
04 202元等語。並聲明：(一)、原告之訴駁回。(二)、如受不利判
05 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

06 參、兩造經本院整理及簡化爭點，達成爭點整理協議如下（本院
07 卷第259-260頁，本院依判決格式調整文字）：

08 一、不爭執事項：

09 (一)、原告均任職於被告彰化區營業處，皆為被告僱用人員，且均
10 兼任司機。

11 (二)、原告分別自如附表「工作年資起算日」欄所示之日起受僱於
12 被告，均於109年7月1日結清舊制年資。原告依勞基法施行
13 前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資基數」欄
14 所示。

15 (三)、原告舊制年資結清前3個月、6個月領取之司機加給平均金額
16 如附表「平均司機加給」欄所示金額。但被告給付舊制年資
17 結清金額時，未將司機加給納入。

18 (四)、若系爭司機加給應計入平均工資，則被告應各自補發原告如
19 附表「應補發金額」欄所示之金額及各自自如附表「利息起算
20 日」欄所示之日起計算之法定遲延利息（除原告高健耀、梁
21 易呈、陳國良外）。

22 二、爭執事項：

23 (一)、系爭司機加給，是否屬勞基法第2條第3款所定工資？

24 (二)、被告抗辯原告應受所簽系爭協議書之拘束，是否有理由？

25 (三)、被告抗辯原告提起本訴訟，違反誠信原則或屬權利濫用，是
26 否有理由？

27 (四)、兩造不再提出其他爭點。

28 肆、本院之判斷：

29 一、原告主張系爭司機加給應列入本件退休金平均工資計算，是
30 否有理由？

31 (一)、按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因

01 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
02 月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何
03 名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1款、第3款分別
04 定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給
05 與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之
06 給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有
07 經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工
08 作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二
09 項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞
10 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
11 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
12 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
13 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
14 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
15 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
16 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高
17 法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。

18 (二)、查原告受僱被告期間兼任司機工作，每月另領有系爭司機加
19 給，為被告所不爭執，且有薪給資料可參（本院卷第39-108
20 頁）。又依被告自陳其員工不論每月開車次數，原則皆支領
21 相同數額之司機加給，且原告職務為線路裝修員，從事配電
22 線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，係外
23 勤工作者，駕車乃日常工作的一部分，係執行線路維修之附
24 隨業務等語，足見系爭司機加給係兼任司機者所享有並按月
25 核發，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之
26 給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本
27 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
28 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
29 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
30 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
31 「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，自應計入平均

01 工資計算退休金。

02 二、被告抗辯原告應受所簽系爭協議書之拘束，是否有理由？

03 (一)、被告引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭司
04 機加給不應列入平均工資，且原告選擇辦理結清舊制年資
05 時，已知悉平均工資之給與項目及計算，不包括司機加給，
06 仍選擇辦理結清舊制年資，自應受兩造協議拘束云云。惟國
07 營事業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開
08 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準
09 以外之開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫
10 卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營
11 事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開規定
12 並未將系爭司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等
13 國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之
14 準據。又勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制
15 定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀勞基法第1條
16 所定立法目的即明。再按勞退條例第11條第1項、第3項規
17 定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施
18 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
19 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第一項
20 保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
21 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
22 者，從其約定」。另依勞基法第55條第2項規定：「前項第
23 一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工
24 資」。再依退撫辦法第3條亦規定：「本辦法所稱基數，係
25 指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關
26 規定辦理」，由此可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資
27 結清給與計算之平均工資認定，即應依勞基法有關規定辦
28 理，並無特別規定。

29 (二)、按勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂計算事由發生
30 之當日前6個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所
31 得之金額」。是以，於計算舊制年資結清給與之工資，自應

01 依前揭勞基法之規定辦理，並不得低於前揭勞基法規定之給
02 與標準甚明。然依兩造簽訂之系爭協議書第2條中段約定：
03 平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號
04 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
05 表」之規定辦理，有系爭協議書可參（本院卷第349-350
06 頁）。而系爭司機加給並不列入平均工資計算一節，為兩造
07 所不爭執。準此，依系爭協議書第2條中段有關結清保留工
08 作年資之給與標準約定，就平均工資之計算，顯然低於勞基
09 法第55條所定之給與標準，應可認定。從而，被告抗辯原告
10 應受系爭協議書第2條中段約定之拘束，不得請求將司機加
11 給列入平均工資計算云云，自屬無據。

12 三、被告抗辯原告提起本訴訟，違反誠信原則或屬權利濫用，是
13 否有理由？

14 按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目
15 的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14
16 8條第1項、第2項定有明文。若當事人行使權利，雖足使他
17 人喪失利益，但苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所
18 定範圍之內。次按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就
19 其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍
20 存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞
21 工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡
22 釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參
23 照）。而勞基法為勞動條件之最低標準，倘若勞雇雙方約定
24 結清舊制年資低於勞基法之標準，自仍許勞工依勞基法之最
25 低標準為請求。原告領取之系爭司機加給既未列入平均工
26 資，低於勞基法所定之給付標準，業據本院認定如前，當有
27 損原告勞工之權益。則原告提起本件訴訟，核屬正當權利行
28 使，非以損害被告為主要目的，要難認屬濫用權利、違反誠
29 信原則。被告抗辯原告提起本訴訟，違反誠信原則或屬權利
30 濫用，洵無可採。

31 四、基上，系爭司機加給應屬勞基法第2條第3款工資，被告應將

01 系爭司機加給計入平均工資計算，業經本院認定如前。又兩
02 造對於若系爭司機加給應計入平均工資，則被告應各自補發
03 原告如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利
04 息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息（除原告高健
05 耀、梁易呈、陳國良外）乙節並不爭執。則：

06 (一)、原告林寬隆、蔡華倫、蔡肇穎、張祺明、陳德釗、黃俊元部
07 分（除原告高健耀、梁易呈、陳國良外）：其等請求被告分
08 別給付各原告如附表所示之「應補發金額」及法定遲延利
09 息，當屬有據。

10 (二)、原告高健耀、梁易呈部分：被告雖辯稱高健耀於109年1月、
11 2月所領取之司機加給，為108年11月、12月之司機加給，故
12 其實際應補發金額僅為8萬9,607元，而梁易呈於109年4月薪
13 資單上7,303元實際上為109年2月至4月之司機加給，故其實
14 際應補發金額僅為8萬5,202元等語，並提出計算說明及清單
15 為據（本院卷第339-343頁）。惟原告已否認上情及否認被
16 告所提上開計算說明及清單之真正。查原告高健耀、梁易呈
17 主張其等請求乃依被告提供之薪資資料計算而來，此為被告
18 所不爭執，且有其等提出之薪資資料為證。而觀之被告所提
19 上開清單（本院卷第341-343頁），其形式簡略並不完整，
20 既經原告否認，自難遽認屬實。則被告所為上開抗辯，既乏
21 確切證據證明，尚無足採。故而，原告高健耀、梁易呈請求
22 被告分別給付其等如附表所示之「應補發金額」及法定遲延
23 利息，當屬有據。

24 (三)、原告陳國良部分：被告辯稱陳國良自109年1月至6月分別領
25 有系爭司機加給3,590元，惟陳國良於109年6月已未擔任司
26 機，被告已於109年7月扣回系爭司機加給3,590元，故陳國
27 良於結清前6個月平均系爭司機加給應為2,991.6667元【計
28 算式： $(3,590 \text{元} \times 5 \text{個月}) \div 6 \text{個月} = 2,991.6667 \text{元}$ ，元以下四
29 捨五入，下同】，即其應補發金額應僅為11萬2,188元【計
30 算式： $2,991.6667 \text{元} \times 37.5 \text{個基數} = 112,188 \text{元}$ 】等語，業據
31 其提出陳國良之109年7月台電公司薪給清單為證（本院卷第

333頁)。雖原告陳國良主張其係以被告提供之薪資單以為計算依據，其計算並無錯誤等語。惟查原告上開所提陳國良之109年7月台電公司薪給清單，其記載之形式完整，堪信為真。準此，以陳國良於結清前6個月平均系爭司機加給2,991.6667元【計算式： $(3,590\text{元}\times 5\text{個月})\div 6\text{個月}=2,991.667\text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】核算，陳國良之應補發金額應為11萬2,188元。故陳國良請求被告給付該金額及其法定遲延利息，亦屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

五、綜上所述，本件應認系爭司機加給屬勞基法第2條第3款工資，被告應將系爭司機加給計入平均工資計算。從而，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書等規定，請求被告分別給付各原告如附表所示之「應補發金額」欄及法定遲延利息，為有理由，應予准許。至陳國良逾上開部分之請求，則屬無據，應予駁回。

伍、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，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

陸、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。查本件原告勝訴部分即為雇主即被告敗訴之判決，爰依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。至原告陳國良敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，不應准許，併予駁回。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 11 月 27 日

勞動法庭 法官 洪堯讚

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀

01 (須按他造當事人之人數附繕本)，如委任律師提起上訴
02 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，
04 及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由(民事訴訟法第44
05 1條第1項第3款、第4款)，提出於第一審法院。

06 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

07 書記官 李盈菽

08 附表：

09

編號	姓名	工作年資起算日	年資基數	平均司機加給(元：新臺幣)	應補發金額(被告預供擔保金額)(元：新臺幣)	利息起算日		
1	林寬隆	87年3月13日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	10萬6,650元	109年8月1日
			勞基法 施行後	25.0000	結清前 6個月	4,266元		
2	陳國良	77年6月12日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,590元	11萬2,118元 (原告主張為13 萬4,625元)	109年8月1日
			勞基法 施行後	37.5000	結清前 6個月	2,991.667元 (原告主張為 3,590元)		
3	蔡華倫	87年3月13日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	10萬6,650元	109年8月1日
			勞基法 施行後	25.0000	結清前 6個月	4,266元		
4	蔡肇穎	87年3月13日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	10萬6,650元	109年8月1日
			勞基法 施行後	25.0000	結清前 6個月	4,266元		
5	張祺明	79年7月6日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,199元	11萬1,965元	109年8月1日
			勞基法 施行後	35.0000	結清前 6個月	3,199元		
6	陳德釗	79年7月6日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,199元	11萬1,965元	109年8月1日
			勞基法 施行後	35.0000	結清前 6個月	3,199元		
7	高健耀	89年2月7日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	8,534元	10萬2,673元	109年8月1日
			勞基法 施行後	21.0000	結清前 6個月	4,889.1667元		
8	梁易呈	77年9月21日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,567元	10萬8,284元	109年8月1日
			勞基法 施行後	35.0000	結清前 6個月	3,093.8333元		

(續上頁)

01

9	黃俊元	78年7月6日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,199元	11萬5,164元	109年8月1日
			勞基法 施行後	36.0000	結清前 6個月	3,199元		
備註： 1、年資結清日期均為109年7月1日。 2、應補發金額=(結清前3個月之平均司機加給×勞基法施行前之年資基數)+(結清前6個月之平均司機加給×勞基法施行後之年資基數)。								