

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第47號

01
02
03 原 告① 蔡星土
04 ② 粘錫州
05 ③ 朱原宏
06 ④ 施並昌
07 ⑤ 劉政湧
08 ⑥ 傅建雄
09 ⑦ 張正欣

10
11 共 同

12 訴訟代理人 嚴珮菱律師

13 被 告 台灣電力股份有限公司

14
15 法定代理人 曾文生

16 訴訟代理人 邱寶弘律師

17 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
18 4日言詞辯論終結，判決如下：

19 主 文

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

23 二、訴訟費用由被告負擔。

24 三、本判決得假執行。被告如分別以如附表「應補發金額」欄所
25 示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

26 事實及理由

27 壹、原告（本件所有原告合稱原告，個別原告逕以姓名稱之）主
28 張略以：

29 一、原告均自附表「工作年資起算日」欄之日期受僱於被告，並
30 均服務於彰化區營業處，其中蔡星土、粘錫州、朱原宏、施
31 並昌等4人職級為線路裝修員，而劉政湧、傅建雄、張正欣

01 等3人職級為電機裝修員。又粘錫州、朱原宏、施並昌、劉
02 政湧、張正欣等5人（下稱黏錫州等5人）除原職務外均兼任
03 司機，司機工作本非其等主要職務，由黏錫州等5人兼職開
04 車至維修現場並保養維護車輛，由被告每月另核發兼任司機
05 加給（下稱系爭司機加給），而蔡星土、傅建雄等2人（下
06 稱蔡星土等2人）於任職期間則擔任領班，並固定領有領班
07 加給（下稱系爭領班加給，以下合稱系爭加給）。因系爭司
08 機或領班加給均屬原告在特定工作條件下固定常態工作所獲
09 取之報酬，符合勞務對價性與經常性給與之要件，屬工資之
10 一部，應計入平均工資計算退休金。

11 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
12 月間分別與被告簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），
13 但被告未將系爭加給計入平均工資據以計算退休金，因而短
14 少給付原告舊制年資結清之退休金，即如附表「應補發金
15 額」欄所示金額。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
16 11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55
17 條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦
18 法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9
19 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
20 告分別給付原告如附表所示之「應補發金額」等語。並聲明
21 如主文第一項所示，並願供擔保，請准宣告假執行。

22 貳、被告答辯略以：

23 一、被告係公營事業，依國營事業管理法及退撫辦法核給退休
24 金。原告為被告之僱用人員，請求之退休金乃台電公司提
25 撥，並非遞延工資給付，且台電公司係以平均工資為基礎，
26 每月依法提撥平均工資固定成數至退休金帳戶，提撥項目係
27 以單一薪給為基礎，不含系爭司機加給。又退撫辦法所維護
28 單一薪給之法律價值，不亞於勞基法所保障勞工最低勞動條
29 件之意旨，法律位階亦屬相同，故適用退撫辦法已足，毋庸
30 部分適用勞基法，以符合安定性。

31 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

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

09 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
10 017806號函，員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額
11 之司機加給，與出勤多寡無關，全月未開車者亦仍發給，欠
12 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
13 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
14 表併次月份薪給發放，故該加給非經常性給與。且原告職務
15 為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護
16 等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上2人1組，駕駛
17 工程車輛前往，故駕車乃日常工作的一部分，係執行線路維
18 修之附隨業務，非額外工作，故原告主張執行「線路裝修
19 員」以外之業務，委無足採。

20 四、系爭領班加給部分：依經濟部110年9月7日經授營字第11020
21 369710號函，可知係屬恩給性質，另依伊「各單位設置領班
22 辦法」規定，分類職位人員（職員）不得派任領班，已派者
23 不得晉加薪給，擔任領班原則上不得再兼任司機，確因人力
24 關係不得不暫兼者，僅能選定1項加晉薪給，足認領班加給
25 欠缺勞務對價性。又領班加給歷經變革，92年以前擔任領
26 班、副領班，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升等
27 晉級而異。再者，員工擔任領班非為經常性，極有可能依工
28 作目標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復原薪
29 級，是領班加給屬非經常性給與。

30 五、原告明知給與項目表並未將系爭加給納入平均工資，被告亦
31 已依約給付，當時原告均無異議，足使被告信賴其等不欲行

01 使權利，原告卻於兩造達成協議後4年餘，方訴請給付退休
02 金差額，顯有權利濫用情形，亦違背誠信原則。

03 六、如認原告主張有理由，其中朱原宏109年2月薪資單雖記載為
04 4457元，然其中乃包含補發之108年12月24日至31日共8日之
05 司機加給升等差額新臺幣（下同）104元，故該104元不應列
06 入計算，則於扣除後，朱原宏應補發金額應僅為16萬6,080
07 元等語。並聲明：(一)、原告之訴駁回。(二)、如受不利判決，
08 願供擔保，請准宣告免為假執行。

09 參、兩造經本院整理及簡化爭點，結果如下（本院卷第223-224
10 頁，本院依判決格式及兩造意思調整文字）：

11 一、不爭執事項：

12 (一)、原告均任職於被告彰化區營業處，皆為被告僱用人員，其中
13 蔡星土、傅建雄等2人擔任領班，其餘粘錫州等5人兼任司
14 機。

15 (二)、原告分別自附表「工作年資起算日」欄所示之日起受僱於被
16 告，均於109年7月1日結清舊制年資。原告依勞基法施行前
17 後之工作年資所計算之年資基數各如附表「結清基數」欄所
18 示。

19 (三)、原告舊制年資結清前3個月、6個月領取之司機、領班加給平
20 均金額如附表「平均兼任司機、領班加給」欄所示金額（除
21 朱原宏外）。但被告給付舊制年資結清金額時，未將司機、
22 領班加給納入。

23 (四)、若系爭加給應計入平均工資，則被告應各自補發原告如附表
24 「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」
25 欄所示之日起計算之法定遲延利息（除朱原宏外）。

26 二、爭執事項：

27 (一)、原告主張系爭加給應列入本件退休金平均工資計算，是否有
28 理由？

29 (二)、被告抗辯原告應受所簽舊制年資結清協議書之拘束，是否有
30 理由？

31 (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

01 否有理由？

02 (四)、兩造不再提出其他爭點。

03 肆、本院之判斷：

04 一、原告主張系爭加給應列入本件退休金平均工資計算，是否有
05 理由？

06 (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
07 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
08 月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何
09 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
10 定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給
11 與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之
12 給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有
13 經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工
14 作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二
15 項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞
16 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
17 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
18 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
19 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
20 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
21 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
22 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高
23 法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。

24 (二)、查原告黏錫州等5人受僱被告期間兼任司機工作，每月另領
25 有系爭司機加給，為被告所不爭執，且有薪給資料可參（本
26 院卷第45-76、85-92頁）。又依被告自陳其員工不論每月開
27 車次數，原則皆支領相同數額之司機加給，且原告職務為線
28 路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作
29 業之現場施工，係外勤工作者，駕車乃日常工作的一部分，
30 係執行線路維修之附隨業務等語，足見系爭司機加給係兼任
31 司機者所享有並按月核發，屬在該特定工作條件下之固定常

01 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
02 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
03 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
04 成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質
05 上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符
06 合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一
07 部分，自應計入平均工資計算退休金，則原告黏錫州等5人
08 主張渠等所受領之系爭司機加給應計入平均工資計算等語，
09 自屬有據。

10 (三)、原告蔡星土等2人受僱被告期間兼任領班，每月另領有系爭
11 領班加給，為被告所不爭執，有薪給資料可參（本院卷第37
12 -44、77-84頁）。因蔡星土等2人擔任領班肩負管理職責，
13 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
14 為渠等提供前開勞務之對價，為每月之固定給與，亦具經常
15 性；且與渠等擔任領班職務間有密切關連性，即應認具有勞
16 務對價性。是系爭領班加給已符合「勞務對價性」及「經常
17 性給與」之要件，揆諸前開說明，亦應屬於工資之一部分，
18 則原告蔡星土等2人主張渠等所受領之系爭領班加給應計入
19 平均工資計算等語，亦屬有據。

20 二、被告抗辯原告應受所簽系爭協議書之拘束，是否有理由？

21 (一)、被告引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭加
22 給不應列入平均工資，且原告選擇辦理結清舊制年資時，已
23 知悉平均工資之給與項目及計算，不包括系爭加給，仍選擇
24 辦理結清舊制年資，自應受兩造協議拘束云云。惟國營事業
25 管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其人
26 員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開
27 支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
28 及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管
29 機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開規定並未將系
30 爭司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業
31 應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。又

01 勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
02 律，其所定勞動條件為最低標準，此觀勞基法第1條所定立
03 法目的即明。再按勞退條例第11條第1項、第3項規定：「本
04 條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍
05 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
06 適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第一項保留之工
07 作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動
08 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
09 定」。另依勞基法第55條第2項規定：「前項第一款退休金
10 基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」。再依退撫
11 辦法第3條亦規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生
12 時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理」，由
13 此可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與計算之
14 平均工資認定，即應依勞基法有關規定辦理，並無特別規
15 定。

16 (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
17 之當日前6個月內所得『工資』總額除以該期間之總日數所
18 得之金額」。是以，於計算舊制年資結清給與之工資，自應
19 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
20 與標準甚明。然依兩造簽訂之系爭協議書第2條中段約定：
21 平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號
22 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
23 表」之規定辦理，有系爭協議書可參（本院卷第301-304
24 頁）。而前開給與項目表之規定，系爭加給並不列入平均工
25 資計算一節，為兩造所不爭執。準此，依系爭協議第2條中
26 段有關結清保留工作年資之給與標準約定，就平均工資之計
27 算，顯然低於勞基法第55條所定之給與標準，應可認定。從
28 而，被告抗辯原告應受系爭協議書第2條中段約定之拘束，
29 不得請求將系爭加給列入平均工資計算云云，自屬無據。

30 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
31 否有理由？

01 按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目
02 的。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1項、第2項定有明文。若當事人行使權利，雖足使他
04 人喪失利益，但苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所
05 定範圍之內。次按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就
06 其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍
07 存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞
08 工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡
09 釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參
10 照）。而勞基法為勞動條件之最低標準，倘若勞雇雙方約定
11 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
12 低標準為請求。原告領取之系爭加給既未列入平均工資，低
13 於勞基法所定之給付標準，業據本院認定如前，當有損原告
14 勞工之權益。則原告提起本件訴訟，核屬正當權利行使，非
15 以損害被告為主要目的，要難認屬濫用權利、違反誠信原
16 則。被告抗辯原告提起本訴訟，違反誠信原則或屬權利濫
17 用，洵無可採。

18 四、基上，系爭加給應屬勞基法第2條第3款工資，被告應將系爭
19 加給計入平均工資計算，業經本院認定如前。又兩造對於若
20 系爭加給應計入平均工資，則被告應各自補發原告如附表
21 「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表「利息起算日」
22 欄所示之日起計算之法定遲延利息（除朱原宏外）乙節並不
23 爭執。則：

24 (一)、原告蔡星土、粘錫州、施並昌、劉政湧、傅建雄、張正欣部
25 分（除原告朱原宏外）：其等請求被告分別給付各原告如附
26 表所示之「應補發金額」及法定遲延利息，當屬有據。

27 (二)、原告朱原宏部分：被告雖辯稱原告朱原宏109年2月薪資單雖
28 記載為4,457元，然其中乃包含補發之108年12月24日至31日
29 共8日之司機加給升等差額104元，故該104元不應列入計
30 算，則於扣除後，朱原宏應補發金額應僅為16萬6,080元等
31 語，並提出計算式及說明為證（本院卷第299頁）。惟原告

01 已否認被告上開所述。查朱原宏之請求乃依據被告提供之薪
02 資資料計算而來，觀之被告所提上開計算式及說明，並非原
03 始證據，既經原告否認，自難遽認屬實。則被告所為上開抗
04 辯，既乏確切證據證明，尚無足採。故而，原告朱原宏請求
05 被告給付其等如附表所示之「應補發金額」及法定遲延利
06 息，亦屬有據。

07 五、綜上所述，本件應認系爭司機加給、領班加給屬勞基法第2
08 條第3款工資，被告應將系爭司機加給計入平均工資計算。
09 從而，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第
10 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
11 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
12 表所示之「應補發金額」欄及法定遲延利息，為有理由，均
13 應予准許。

14 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
15 據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列。

17 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
18 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
19 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
20 項定有明文。查本件為雇主即被告敗訴之判決，爰依上開規
21 定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告
22 被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

23 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

25 民事第三庭 法官 洪堯讚

26 一、上為正本係照原本作成。

27 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
28 (須按他造當事人之人數附繕本)，如委任律師提起上訴
29 者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 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，
31 及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由(民事訴訟法第44

01
02
03
04
05

1條第1項第3款、第4款)，提出於第一審法院。

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

書記官 李盈菽

附表：

編號	姓名	項目	工作年資 起算日	年資基數		平均司機、領班加給 (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
				勞基法 施行前	勞基法 施行後	結清前 3個月	結清前 6個月		
1	蔡星土	領班	75年11月8日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,590元	14萬0,010元	109年8月1日
				勞基法 施行後	39.0000	結清前 6個月	3,590元		
2	粘錫州	司機	79年7月6日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	14萬9,310元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.0000	結清前 6個月	4,266元		
3	朱原宏	司機	78年7月6日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,787元	16萬7,850元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.0000	結清前 6個月	4,662.5000元		
4	施並昌	司機	77年6月4日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,590元	15萬4,975元	109年8月1日
				勞基法 施行後	37.0000	結清前 6個月	4,188.5000元		
5	劉政湧	司機	70年11月3日	勞基法 施行前	5.5000	結清前 3個月	3,590元	15萬7,960元	109年8月1日
				勞基法 施行後	38.5000	結清前 6個月	3,590元		
6	傅建雄	領班	77年6月12日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,590元	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	3,590元		
7	張正欣	司機	76年6月12日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	16萬4,241元	109年8月1日
				勞基法 施行後	38.5000	結清前 6個月	4,266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)