臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第24號

原　　告　薛聖耀
　　王家興
　　黃隆全
　　王慶文
　　盧寶堂
　　詹景光
　　陳國華
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　蘇俊誠律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告如附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

本判決得假執行。但被告如以附表一「應補發金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告等人分別自附表一「服務起算日期」欄所示日期起受僱於被告，均任職於被告高屏供電區營運處，擔任線路裝修員，均屬勞動基準法(下稱勞基法）規範之勞工，並均自附表一「結清日期」欄所示之日期與被告結清舊制年資。原告等人除原有職務外，原告薛聖耀並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，原告王家興、黃隆全、王慶

文、盧寶堂、詹景光、陳國華（下稱原告王家興等6人）則均兼任司機工作，負責駕駛工程車外出從事線路配置裝修及車輛之保養維護，被告每月另發給司機加給，上開擔任領班及兼任司機所領取之加給（下合稱系爭加給），皆與各該勞務之提供有對價關係，制度上亦具經常性，自屬工資之一部。又原告等人之退休金給與標準依勞基法第84條之2規定，應依其工作年資於勞基法民國73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算之。被告於結算原告等人之退休金時，未將系爭加給列入平均工資計算，致原告等人所領退休金分別短少如附表一「應補發金額」欄所示金額。又依勞基法第55條第3項規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。爰依勞工退休金條例第11條、系爭退休規則9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項之規定，請求被告給付退休金差額。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

(一)台灣電力工會於108年11月26日召開之常務理事會會務報告事項中就舊制結清案載明：「平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入平均工資之給與項目者不予採計」；被告亦就結清勞退舊制年資事宜於108年12月3日召開說明會，會中說明「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』之規定辦理」；被告另於108年12月12日在高屏供電區營運處召開「結清勞退舊制年資說明會」；嗣於108年12月12日、12月18日、12月19日、12月20日，原告等人分別簽立「年資結清意願調查表」，均勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同年12月24日、12月25日、12月28日、12月30日分別簽訂年資結清協議書，該

協議書第2條後段均載明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，即明文約定本件爭議之系爭加給不在據以計算舊制年資給與之「平均工資」範疇內，被告於109年7月1日結算後，原告等人分別領得其舊制年資結清退休金計算清冊，就系爭加給不列入計算平均工資項目，知情且接受，卻於結清後為相反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言及誠信原則。

(二)被告為國營事業，依國營事業管理法第14條規定，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；又依行政院61年12月18日台（61）經字第11996號令函、經濟部96年5月17日經營字第0960265480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號函及108年8月21日經營字第10803517540號函，可知被告是依行政院及經濟部規定實施單一薪給之經濟部所屬事業機構，對於所屬人員工作報酬均已於單一薪給中確實反映，有關平均工資之計算係依經濟部頒訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱退輔辦法）規定辦理，領班加給及兼任司機加給應均屬恩惠性給與，非退撫辦法規定列計平均工資項目，此為勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契約之約定內容。且依經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函及修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，仍不含領班加給，應不列入平均工資計算。另兼任司機不論每月開車次數多寡，每月皆支領相同數額之加給，且規範支分類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，故兼任司機加給並非和同仁所提供之勞務有一定對價關係，而全月未開車者，司機加給仍減半發給，且被告對92年以後之新進人員已停發司機加給，如因業務所需而駕駛車輛完成交派之任務，亦已無兼任司機加給可支領，顯見司機加給非屬勞務之對價及經常性給

與，而是由被告視經營狀況給與之鼓勵性、恩惠性給與，不應計入平均工資計算。

(三)退步言，勞基法係於73年7月30日制定公布施行，原告等人任職日期均在勞基法制定公布之前，依勞基法第84條之2規定，渠等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相關規定自不包括系爭加給，即勞基法施行前之年資自不應用以計算系爭加給。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（勞專調卷第346至347頁、本院卷第20至21頁）：

(一)原告等7人分別自附表一「服務起算日期」欄所示日期起受僱於被告，於勞退舊制結清前，均於被告南屏供電區營運處擔任線路裝修員；原告薛聖耀因擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，其餘6人因兼任司機工作，被告每月另發給司機加給；原告等7人均屬勞基法規範之勞工。

(二)被告與原告等7人均於附表一「結清日期」欄所示日期結清舊制年資，被告並未將司機加給、領班加給計入原告之平均工資結算退休金；原告等人依勞基法施行前、後計算之舊制年資基數各如附表「年資基數」欄所示，原告等人分別於舊制結清前3個月、6個月受領司機加給、領班加給之平均金額各如附表「平均司機加給、領班加給」欄所示。

(三)台電工會於108年11月26日召開第14屆常務理事會，會務報告事項記載：「平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入平均工資之給與項目者（如夜點費）不予採計。」；被告於108年12月3日召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，於舊制年資結清宣導重點摘述記載：「七、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』之規定辦理」，同日簡報資料亦載明「平均工資項目依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」；原告等人均有簽署年資結清意願調查

表及年資結清協議書，該協議書第2條後段記載：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理。」。

(四)如認司機加給、領班加給應計入平均工資計算舊制退休金，被告應補發予原告之退休金各如附表一「應補發金額」欄所示，並應加計自「利息起算日」起之法定遲延利息。

(五)兩造對他造提出證物之形式真正均不爭執。

四、本件之爭點：

(一)系爭加給是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

(二)原告等人於簽署系爭協議書後，得否請求將系爭加給列入平均工資計算舊制年資退休金？

(三)原告等人所得請求補發之退休金差額為何？

五、本院之判斷：

(一)領班加給及司機加給是否屬於工資，而應列入平均工資計算退休金？

⑴按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所謂「經常性給與」，係在一般情形下，勞工經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，自得列入平均工資以計算退休金。另所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，而恩惠性給與是指雇主為改善勞工生活所為之補助性、偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而與工作無必然關聯之給與。是領班加給及司機加給是否為工資之一部分，即應以領班加給及司機加給是否為勞工給付勞務之對價，是否屬經常性給與為判斷依據。

⑵查原告等人均任職於被告高屏供電區營運處，均擔任線路裝修員，除上開職務外，原告薛聖耀因擔任領班管理職責，額外肩負領班任務，被告每月另發給領班加給；原告王家興等6人則另兼任司機工作，駕駛工程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車輛的保養維護，被告每月另發給司機加給，可見司機工作本非渠等6人之主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由渠等兼職負責開車到工作現場，並負責車輛之保養維護方得領取，該項加給為兼任司機者所獨有，足見上開領班加給及司機加給與勞務之提供間具有密切關連性，亦非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬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之系爭加給，在制度上均符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，應屬工資之一部，自應列入平均工資計算退休金。

⑶被告固辯稱司機加給不論開車次數多寡，每月皆支領相同數額，不因工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異，分類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，全月未開車者，司機加給減半發給，92年以後新進人員已停發司機加給，且須報核經濟部決定發放或停發，顯見司機加給非屬勞務之對價及經常性給與等語。惟雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報償，應視該費用之內容而定，殊難逕以新進人員是否發給、是否須報核主管機關核准而定，且工資各項結構之內容，雖有依工作性質、職級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬於工資一部，應實質審核其內容，而非依形式上數額是否同一、是否減半發給，或是否需依公司內部規範、設定條件調整金額及申報請領，推認該等給付非屬工資，被告抗辯司機加給並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休金等語，無足憑採。

⑷被告雖辯稱其為國營事業，工資計發係依行政院、人事行政總處等相關規定，以單一薪給為計算基礎，而系爭加給屬慰勞與獎勵性質，此為勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契約之約定內容，系爭加給不得列計平均工資項目云云。經查，國營事業管理法第14條雖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，而系爭加給均未獲經濟部納入退撫辦法規定及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」列計平均工資之項目。然按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律，其所定勞動條件為最低標準，此觀之勞基法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，是行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，或勞資團體協約約定，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用。系爭加給具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得因已採用單一薪給制，即將其排除於平均工資外，並據以推認勞工默示同意捨棄將之列入平均工資內。況系爭加給是否屬於工資之一部分，本屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋雖有參考性質，但無拘束法院之效力，被告此部分抗辯，亦屬無據。

(二)原告等人於於簽署系爭協議書後，得否請求將系爭加給列入平均工資計算舊制年資退休金？

⑴系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及『勞動基準法』等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…。」（勞專調卷第247頁），足見年資結清協議亦應依據勞基法相關規定辦理。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項、第3項定有明文；又「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款亦有明定。又依民法第71條規定，法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。準此，勞工於勞退新制實施後選擇新制，與雇主協議先行結清舊制年資之退休金者，於不低於勞基法第55條之規定時，方從雙方之協議；反之，如勞工與雇主協議之結清金額低於勞基法第55條之規定，即有違反勞基法所定之最低保障條件，難認有效。而各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，則於計算原告等人退休金基數即月平均工資，如各國營事業單位所定之標準低於勞基法之規定，仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理。亦即，應依勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金基數之基礎。而系爭加給非屬「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所列之應計入平均工資之給與項目，故兩造協議結清舊制年資時，並未計入原告等人所領得之系爭加給，兩造約定之給付退休金額即低於勞基法第55條所定之最低標準，於原告等人顯屬不利，即違反勞基法之規定，難認有效。惟法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條定有明文。兩造合意結清舊制退休金時，關於平均工資之計算約定，明顯低於勞基法第55條所定之最低標準，而有違反法律強制規定之情形，惟除卻此部分外，兩造就簽署系爭協議書先行結清原告等人之舊制年資退休金之合

意，於原告等人並無不利，則依民法第111條但書規定，系爭協議書於除去違反強制規定部分後仍為有效。

⑵又將系爭加給排除平均工資之計算為被告及其上級機關之既定政策，相關函釋、公告或基此所舉辦之會議或說明會，並無任何談判妥協空間，性質上僅係公告或布達旨令，並非經由勞資商議而形成協議，且只要選擇舊制退休金之員工均需簽署年資結清協議而將系爭加給排除於工資範圍外，被告將勞工選擇退休金制度之法定權利與系爭加給排除在工資之外為不當連結，已有可議。況年資結清協議書是被告與選擇舊制退休金之勞工所簽署，乃被告預定用於同類契約之條款而訂定之契約，勞工在簽署年資結清協議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變被告既定政策，其不將系爭加給列入平均工資計算之約定內容，使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平。而該約定違反法律強行規定應屬無效，已如前述，是於計算原告等人舊制年資退休金基數即月平均工資時，仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，亦即依勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，以作為計算退休金基數之基礎。

(三)原告等人所得請求補發之退休金差額為何？

⑴按勞基法第84條之2規定：「勞工工作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108年8月30日修正前退撫辦法第6條前段亦規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準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動基準法之規定計算」。故原告等關於勞工退休金之給與標準，在勞基法施行之前，仍應依系爭退休規則之規定。依系爭退休規則第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108年1月29日廢止前工廠法施行細

則第4條與勞基法第2條第3款規定之工資，二者內涵相同，均表彰「勞動對價」與「經常性給與」二要件。故依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論適用系爭退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相同，僅需符合「勞務對價」與「經常性給與」，即屬工資。而系爭加給係屬工資範圍，已如前述，勞工在勞基法施行前年資，仍應將系爭加給計入平均工資計算退休金。被告辯稱原告在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，不應包括系爭加給云云，應無可採。

⑵按勞基法第84條之2規定，有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「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」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按108年8月30日修正前經濟部退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準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動基準法之規定計算。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，在勞動基準法施行前者，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，在勞動基準法施行後者，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。但其在勞動基準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。」。系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款亦分別規定：「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」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準」。

⑶原告等人於被告任職期間跨越勞基法施行前後者，依前揭規定計算其退休金基數如附表一所示，為兩造所不爭執。又系爭加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，被告於原告退休時發給之退休金，自應將之列入平均工資計算。則將原告退休前3個月平均加給與6個月平均加給列入平均工資計算退休金，原告等人各可請求被告補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額及自附表一「利息起算日」起之法定遲延利息，亦為兩造所不爭執。從而，原告請求被告補發如附表一「應補發金額」欄所示之退休金及法定遲延利息，核屬有據。

六、綜上所述，原告等人依勞退條例第11條第3項、系爭退休規則9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項等規定，請求被告應分別給付原告等人如附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。又本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　10　　日

勞動法庭法　官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後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　　4　　月　　10　　日

書記官　蔡蓓雅