臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第29號

原　　告　劉清松
　　郭義勝
　　羅錦富
　　陳慶輝
　　林弘基
　　張秋慶
　　傅學濱
　　呂新煌
　　邱村菘
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　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國112年12月25日言詞辯論終結，茲判決如下：

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，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行，但被告如各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：被告應

分別給付原告如起訴狀附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見112年度勞專調字第20號【下稱勞專調卷】第11頁）。嗣於民國112年12月25日具狀變更聲明為：被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。其中，原告陳慶輝請求補發之金額，由15萬776元減縮為14萬3,955元；原告張秋慶請求補發之金額，由6萬424元減縮為2萬5,982元；原告傅學濱請求補發之金額，由9萬5,985元擴張為9萬6,913元；原告呂新煌請求補發之金額，由12萬1,285元擴張為15萬2,173元（見112年度勞訴字第29號【下稱勞訴卷】第147頁），核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，依上揭規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告均係任職於被告通霄變電廠（下稱被告公司）之員工，原告劉清松、郭義勝、張秋慶、呂新煌為裝配技術員，原告羅錦富、陳慶輝、邱村菘為電機裝修員，原告林弘基為儀器修造員，原告傅學濱為機械裝修員，並均已各自如附表「結清日期」欄或「退休日期」欄所示之日結清舊制年資或退休。原告均為被告公司僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項規定，被告公司給與原告退休金時，其退休金給與標準，即依勞基法第84條之2規定，依其工作年資在勞基法於73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款及勞基法第55條第1項規定計算之。原告受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職，被告公司每月另發給領班加給（下稱系爭加給），因系爭加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對勞工本身附加報酬，為該兼職領班所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資，應計

入平均工資計算退休金。惟原告領取退休金時，被告公司未將系爭加給計入原告平均工資計算，致分別短少給付如附表應補發退休金欄所示之金額。為此，爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞退條例第11條、退休規則第9條第1款等規定，請求被告公司給付原告各如附表應補發退休金欄所示短少之結清舊制年資或退休金差額及法定遲延利息等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

被告公司為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，被告公司所屬人員工資給予之認定，依行政院及經濟部相關規定，係實施單一薪給制度辦理。系爭加給未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）」規定列計平均工資之項目，其僅具有勉勵性質，屬單方恩惠性之額外給與項目，係勞資雙方形成已久之共識。又徵諸經濟部研訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱作業手冊）」及其附件即「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱給與項目表）」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，並未包含系爭加給，故系爭加給非屬工資，自不應列入平均工資計算。況劉清松、郭義勝、羅錦富、陳慶輝、林弘基、張秋慶（下稱原告劉清松等6人）各自於108年12月20日至同月24日，於詳閱「經濟部所屬事業機構依勞工退休金條例等規定與所屬僱用人員（純勞工身分）結清勞退舊制年資注意事項」後，在知悉「年資結清協議書（下稱系爭協議書）」內容之情形下，簽署系爭協議書及「年資結清意願調查表」，同意依行政院82年12月15日台82經字第44010號函及給與項目表之規定辦理平均工資之計算。原告既已知悉系爭加給未列入計算，而自行簽署系爭協議書，自應受其拘束，不得請求被告公司給付短少之舊制年資結清或退休金差額。另縱認系爭加給應列入平均工資計算舊制年資結清或退休金差額，亦屬被告公司有不完全給

付之情事，依民法第229條第2項規定，為無確定期限之給付，原告未經催告，被告公司即不生遲延責任。是不得逕以結清年資日期或退休日期逾30日為法定遲延利息起算日等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告分別自附表「年資起算日期」欄所示之日起任職於被告公司之員工，渠等結清舊制或退休前工作職稱分別係劉清松、郭義勝、張秋慶、呂新煌為裝配技術員，羅錦富、陳慶輝、邱村菘為電機裝修員，林弘基為儀器修造員，傅學濱為機械裝修員，係僱用人員，皆屬勞動基準法之勞工。其中劉清松等6人之舊制年資結清日期、年資基數及傅學濱、呂新煌、邱村菘（下稱原告傅學濱等3人）之退休日期、退休金基數，各詳如附表「結清日期」欄、「退休日期」欄及「年資基數」欄所示，且其等於退休或舊制結清前3個月、6個月領取之系爭加給平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。被告公司於原告劉清松等6人舊制年資結清時及原告傅學濱等3人退休時，均未將系爭加給列入平均工資。

㈡原告任職期間，按月領有系爭加給。又被告公司按月提撥平均工資之固定成數至退休金帳戶，而原告均未提繳，且被告公司提撥退休金專戶之工資項目，並不包含系爭加給在內。

㈢原告劉清松等6人於108年12月間有簽署台灣電力公司系爭調查表、系爭協議書，而系爭協議書第2條即有約定「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日臺82經44010號函核定給與項目表之規定辦理…」，且系爭加給非在原告結清舊制年資及請領退休金之「平均工資」計算範圍內，並原告業已領取除系爭加給之平均工資計算以外之舊制年資結清及退休金給與。

㈣若系爭加給應計入平均工資，則被告公司應各自補發原告如附表「應補發金額」欄所示之金領。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點，應在於：㈠原告主張系爭加給應計入平均工資，是否有理由？㈡被告公司抗辯原告劉清松等6人應受系爭協議書拘束，是否可採？㈢原告請求被告公司各給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，有無理由？茲分述如下：

㈠系爭加給符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬工資之一部分，應列入平均工資以計算原告之舊制結清金額或退休金額：

1.按平均工資，係指計算事由發生之當日前6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2條第4款前段定有明文。又工資，係指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，勞基法第2條第3款亦有明文。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之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨

參照）。準此，系爭加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提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、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2.經查，原告於任職期間擔任領班，按月領有系爭加給，而系爭加給係原告受僱期間各同時兼任領班職務所獨有，可見該項加給係兼任領班者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬勞工在該特定工作條件下之固定常態工作中取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理工作之勞務對價。又兩造間既已就特定之工作條件達成協議，系爭加給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，自屬工資之一部分，而應列入原告平均工資之計算。

3.被告公司雖辯稱其為國營事業，依國管法第14條規定國營事業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，被告公司係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭加給之核給屬慰勞與鼓勵性質等語。惟查，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，此觀該法第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、退撫辦法及作業手冊、經濟部所定工資給與之辦法，均不得低於勞基法所定勞動條件，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，仍應以勞基法之規定為據。而國管法與勞基法並不具有一般法及特別法之關係，並無優先適用國管法之情事。況系爭加給是否屬工資，乃法院應依職權個案判斷之事項，本院於審理

時，既已本於勞基法之規定，依具體個案為認定，自難以被告公司係實施單一薪給用人費率制度，而對被告公司為有利之認定，且經濟部對系爭加給所為之行政函釋，僅具參考性質，並無拘束法院之效力，被告公司此部分抗辯，不足採信。

㈡系爭協議書對原告劉清松等6人不具拘束力：

被告另辯稱原告劉清松等6人均已簽署系爭協議書，依該協議書第2條後段記載，足認渠等已同意依給與項目表表列項目辦理，系爭加給並不在表定平均工資範圍內，原告劉清松等6人於結清後片面推翻協議約定，於法於約均有未合等語。然查，系爭協議書第1條載明：「結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準」等語，有系爭協議書在卷可稽（見勞訴卷第127至137頁），足證雙方達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。而勞基法公布施行後，被告公司固得依其事業性質及勞動態樣與原告劉清松等6人另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，若有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨，已如前述。系爭加給屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告公司於給付原告劉清松等6人舊制年資退休金時，既未將系爭加給納入平均工資計算，違反勞基法規定，揆諸上開說明，被告公司自應依勞基法規定標準，補給原告劉清松等6人結清舊制年資之差額。況系爭協議書乃被告公司預定用於同類契約之條款而訂定之定型化契約，其不將系爭加給列入平均工資計算之約定內容，使原告劉清松等6人拋棄法定之權利，亦顯失公平。是被告公司上開所辯，亦無可採。

㈢原告請求被告公司各給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，均有理由：

1.按勞工退休金之給與標準，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項定有明文。又108年8月30日修正前退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休最高給與45個基數為限」；而退休規則第9條第1款亦規定：「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」。查，原告所領之系爭加給，屬工資性質，已如上述，則被告計算原告結清舊制年資及退休時所得請領之退休金時，自應分別將之列入其等之平均工資。而原告主張其等之年資起算日、舊制年資結清日及退休日、年資基數各如附表所示，既為被告所不爭執，則系爭加給經計入平均工資後，原告所得請求之舊制年資結清及退休金差額及計算方式，均詳如附表所示。

2.復按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查，系爭協議書第5條約定：「…，並按約定結清舊制年資之日（即中華民國109年7月1

日）前6個月內平均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之。」等語，此有年資結清協議書附卷可憑（見勞訴卷第127至138頁），又兩造不爭執被告於109年7月1日結清原告劉清松等6人之舊制年資及原告傅學濱等3人之退休日身分列如附表「退休日期」欄所示。則原告依上開法律規定及系爭協議書第5條約定，併請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息，核屬有據。

3.被告公司雖辯稱縱認系爭加給應列入平均工資計算舊制年資結清或退休金額，亦屬被告公司之不完全給付，依民法第229條第2項規定，為無確定期限之給付，原告既未催告，被告公司尚不負遲延責任等語。惟查被告公司係於109年7月1日依系爭協議書第2條約定，結清原告劉清松等6人之舊制年資退休金，且依系爭協議書第5條約定，被告公司應於結清原告劉清松等6人之舊制年資後，以支票或匯款方式一次給付，並無區分是否業已退休，堪認原告劉清松等6人結清舊制年資部分之退休金，係於結清後被告公司即應發給，非嗣原告劉清松等6人實際退休時始為給付。又原告傅學濱等3人分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休，其等退休金給付亦屬有確定期限之給付。是被告應給付原告之結清舊制年資及退休金差額均屬有確定期限之給付，被告公司所辯應適用民法第229條第2項規定無確定期限給付云云，亦無足採。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、勞退條例第11條、退休規則第9條第1款之規定，請求被告公司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，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，係就勞工即原告之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官 宋國鎮

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　　1　　月　　31　　日

書記官　林美黛

附表（日期：民國；金額：新臺幣）：

編號	員工姓名	年資起算日期	結清日期	退休日期	年資基數（個）		平均領班加給（元）		應補發金額（元）	利息起算日
1	劉清松	68年10月13日	109年7月1日	111年5月31日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
					勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	3,199		
2	郭義勝	62年6月21日	109年7月1日	109年10月31日	勞基法施行前	22.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日

					勞基法施行後	22.6667	結清前6個月	3,590		
3	羅錦富	68年2月11日	109年7月1日	112年7月16日	勞基法施行前	11	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	34	結清前6個月	3,590		
4	陳慶輝	67年2月11日	109年7月1日	110年4月30日	勞基法施行前	13	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
					勞基法施行後	32	結清前6個月	3,199		
5	林弘基	66年3月9日	109年7月1日	109年12月31日	勞基法施行前	14.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	30.1667	結清前6個月	3,590		
6	張秋慶	68年2	109年7	112年1	勞基	11	結清前3	0	25,982	109年8

		月11日	月1日	月16日	法施行前		個月			月1日
					勞基法施行後	34	結清前6個月	764.1667		
7	傅學濱	69年2月11日	無	111年2月7日	勞基法施行前	9	退休前3個月	2167.3333	96,913	111年3月9日
					勞基法施行後	36	退休前6個月	2150.1667		
8	呂新煌	62年6月21日	無	109年12月31日	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	3311.8333	152,173	110年2月1日
					勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	3450.8333		
9	邱村菘	61年6月10日	無	108年11月16日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	3,590	161,550	108年12月16日
					勞基法施	20.6667	退休前6個月	3,590		

（續上頁）

					行後					