

臺灣南投地方法院民事判決

114年度勞訴字第19號

01  
02  
03 原 告 吳俊男  
04 謝進山  
05 楊麗輝  
06 黃秋凜  
07 伍威銘  
08 黃啓傑  
09 劉士魁  
10 盧振豐  
11 李清茂

12 共 同

13 訴訟代理人 張宗存律師  
14 蔡宜樺律師

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12月1  
20 0日言詞辯論終結，判決如下：

21 主 文

22 被告應給付原告各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及均自  
23 民國110年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利  
24 息。

25 訴訟費用由被告負擔。

26 本判決第1項得假執行；但被告如各以附表二「應補發金額」欄  
27 所示金額為原告預供擔保，各得免為假執行。

28 事實及理由

29 一、原告主張略以：

30 (一)原告均曾任職於被告轄下南投區營業處，原告吳俊男、楊麗  
31 輝、黃秋凜、伍威銘、黃啓傑、劉士魁、李清茂（下合稱原

01 告吳俊男等7人)擔任線路裝修員，原告謝進山擔任電機裝  
02 修員，原告盧振豐擔任停電技術員，均為僱用人員，屬勞動  
03 基準法(下稱勞基法)之勞工(非公務員兼勞工)。就勞基  
04 法施行前年資之退休金計算方式，係適用臺灣省工廠工人退  
05 休規則(下稱退休規則)之規定，就勞基法施行後年資之退  
06 休金計算方式，則適用勞基法之規定，是兩造間退休金之計  
07 算方式為：退休前3個月之平均工資×勞基法施行前之基數  
08 +退休前6個月之平均工資×勞基法施行後之基數。

09 (二)被告於民國109年7月1日結清舊制年資時，未將兼任司機加  
10 給、領班加給計入平均年資，致原告所領得結清舊制金額短  
11 少，而原告於勞基法施行前及後之結清基數，如附表二「結  
12 清基數」欄所示，另原告於結清前3個月及6個月所領取之兼  
13 任司機加給、領班加給差額，如附表一「平均工資差額」欄  
14 所示。

15 (三)司機工作並非原告吳俊男、謝進山、楊麗輝、黃秋濼、伍威  
16 銘、劉士魁、盧振豐、李清茂(下稱原告吳俊男等8人)之  
17 主要職務，兼任司機加給係因原告吳俊男等8人未另雇用司  
18 機，而由渠等兼職開車至維修現場並保養車輛而發給。又原  
19 告黃啓傑薪資中之領班加給係因其擔任領班，承擔較重責任  
20 而獲得之工作報酬。且上開加給被告均按月核發，並非偶而  
21 發放，應屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給  
22 與，應係勞工於本職工作外兼任司機工作或擔任領班之勞務  
23 對價，具勞務對價性及給與經常性，屬工資，應加計於平均  
24 工資內，作為平均工資之計算基礎。

25 (四)被告未將原告於退休前3個月及6個月所領取之兼任司機加  
26 給、領班加給加計於平均工資內，作為平均工資之計算基  
27 礎，致短少金額如附表二「應補發金額」欄所示，故請求如  
28 附表二「應補發金額」欄所示之金額。

29 (五)依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第55條第1、3項、  
30 第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、經  
31 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)第

01 9條等規定，提起本件訴訟，請求給付退休金差額，並聲  
02 明：如主文第1項所示。

03 二、被告抗辯略以：

04 (一)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依  
06 據，被告亦有於網路公告上開資訊，原告當時已明知兼任司  
07 機加給、領班加給均未列入平均工資之項目，嗣兩造簽訂年  
08 資結清意願調查表及年資結清協議書（下稱系爭協議書），  
09 被告亦依法給付。

10 (二)原告職稱為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視  
11 點檢維護等現場施工，屬外勤工作者，原則由2人1組，駕駛  
12 工程車輛前往，故駕車乃屬工作之一部分，係原職務之附隨  
13 業務，非額外之業務。又原告如連續3個月開車總次數未達4  
14 次者，則檢討是否續予指派為兼任司機，該加給非經常性給  
15 與。再者，領班加給係「電力危險工作帶班工安責任加  
16 給」，核發初衷目的係為獎勵人員在公安維護上表現，應屬  
17 恩給性質，且員工擔任領班非經常性，極有可能依工作目  
18 標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復原薪級，自  
19 非經常性給與。是以，被告所發放之兼任司機加給、領班加  
20 給，均非屬工資，自無庸加計於平均工資內。

21 (三)被告為國營事業，就員工之待遇及退休事宜，應依國營事業  
22 管理法（下稱國管法）第14條、第33條、主管機關經濟部所  
23 定「退撫辦法」及「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦  
24 法作業手冊」（下稱作業手冊）行之。依前開作業手冊規  
25 定，得計入平均工資者，僅包括單一薪給、延長工時之工  
26 資、經濟部核定得計入之給付；兼任司機加給、領班加給均  
27 不在經濟部核定得計入之給付項目表內，自不得計入平均工  
28 資內，作為退休金之計算基礎。

29 (四)按勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，僅得待勞動  
30 契約終止時，請求雇主發給退休金，惟若依系爭協議書，員  
31 工於任職期間，提早取得舊制退休結清款，則額外享有投

01 資、轉存勞退新制帳戶等利益。原告在簽署結清協議後4年  
02 多始訴請給付退休金，所得利益及公共利益間，實為權利濫  
03 用，且有違誠信原則，應構成失權效。並聲明：原告之訴駁  
04 回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告均曾任職被告轄下南投區營業處，原告吳俊男等7人擔  
07 任線路裝修員、原告謝進山擔任電機裝修員、原告盧振豐擔  
08 任停電技術員，均為僱用人員（非派用人員），屬勞基法之  
09 純勞工（非屬公務員兼勞工）。

10 (二)兩造間舊制年資結清退休金之計算方式為：舊制結清前3個  
11 月之平均工資×勞基法施行前之基數+舊制結清前6個月之平  
12 均工資×勞基法施行後之基數。

13 (三)原告於結清舊制年資前3個月及6個月所領取之「兼任司機加  
14 給」、「領班加給」之金額如附表一所示；原告之舊制結清  
15 日期及結清基數之計算如附表二所示。

16 (四)原告任職期間，原告吳俊男等8人按月領有兼任司機加給，  
17 原告黃啓傑則按月領有領班加給（舊制結清前6個月）。

18 (五)被告所給付之薪資除本薪外，尚包括「兼任司機加給」、  
19 「領班加給」等項目。

20 (六)被告前發給原告之舊制結清退休金，並未將「兼任司機加  
21 給」、「領班加給」計入原告之平均工資計算。

22 四、兩造爭執事項：

23 (一)原告主張領班加給、兼任司機加給應計入平均工資計算舊制  
24 年資結清退休金，有無理由？如有，原告請求被告各給付如  
25 附表二「應補發金額」欄所示金額，及均自110年8月1日起  
26 算之法定遲延利息，有無理由？

27 (二)原告簽署系爭協議書後提起本件訴訟，有無拋棄請求舊制結  
28 清退休金差額之權利？有無違反誠信原則或權利濫用？

29 五、本院之判斷：

30 (一)按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計  
31 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津

01 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  
02 定有明文。「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對  
03 價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下  
04 經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」  
05 及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付  
06 名稱為何尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體  
07 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在  
08 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  
09 勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞  
10 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之  
11 性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上  
12 字第801號判決意旨參照）。經查：原告吳俊男等8人於任職  
13 期間，擔任線路裝修員或電機裝修員或停電技術員，兼任駕  
14 駛工程車並負責保養維護車輛，而按月各領取兼任司機加  
15 給，如附表一「兼任司機加給金額」欄所示，原告吳俊男等  
16 8人係因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞  
17 務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加  
18 給與原告提供駕駛工程車之勞務有關，具勞務對價性，符合  
19 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。又原告黃啓傑係  
20 於原有職務外兼任領班工作，領班工作本非其等主要工作職  
21 務，領班加給亦係因其額外負擔領班工作所為給付，被告既  
22 按月持續發給固定金額，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發  
23 放，而係與原告黃啓傑提供額外勞務密切相關，自屬提供勞  
24 務對價，且係常態性提供勞務而可經常取得對價，乃雙方就  
25 特定工作條件達成協議，勞工於該一般情形下經常可以領得  
26 之給付，性質上屬勞工因工作所獲報酬，制度上具有經常  
27 性，已符合「勞務對價性」及「經常性給與」要件，自屬工  
28 資一部分。被告抗辯兼任司機加給、領班加給非為勞務之對  
29 價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可取。從而，原  
30 告主張兼任司機加給、領班加給屬工資，自屬可採。

31 (二)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

01 律，為勞動條件之最低標準，是國營事業在對外實踐間接行  
02 政、對內監督人事財務時，固須受國管法調控規範，使國家  
03 所投資本得以有效利用而不致揮霍，惟在其與勞工間之勞雇  
04 關係中，所規定或約定之勞動條件，仍不得低於勞基法所定  
05 之標準。經查：被告抗辯其為國營事業，就員工之待遇及退  
06 休事宜，應依國管法第14條、第33條、退撫辦法、作業手  
07 冊，經濟部核定得計入之給付項目表中未列入兼任司機加  
08 給、領班加給，是兼任司機加給、領班加給不得納入平均工  
09 資內。然國管法第14條僅為原則性規範國家事業單位就人員  
10 待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為  
11 薪資，更與領班及司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營  
12 事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定  
13 勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業  
14 所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給  
15 與之辦法，若與勞基法有所抵觸時，依前揭所述，應依勞基  
16 法規定為據。作業手冊固未將兼任司機加給、領班加給列入  
17 計算平均工資之給與項目，惟系爭作業手冊僅係經濟部依退  
18 撫辦法研訂之實務作業手冊，又退撫辦法第3條後段規定，  
19 平均工資依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，兼任司  
20 機加給、領班加給屬工資範疇，業如前述，則作業手冊未將  
21 兼任司機加給、領班加給列入平均工資，核與該手冊所據以  
22 研訂之退撫辦法規定抵觸，自不得據為原告不利之認定。再  
23 者，本件兼任司機加給、領班加給是否屬於工資，乃法院應  
24 依職權個案判斷之事項。準此，被告據此辯稱兼任司機加  
25 給、領班加給不應列入平均工資云云，並無可採。本件兼任  
26 司機加給、領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，被告計  
27 算原告結清舊制年資，自應列為平均工資計算基礎。原告任  
28 職期間跨越勞基法施行前後，依退休規則第9條第1款、第10  
29 條第1項第1款規定，計算勞基法施行前之結清基數、結清或  
30 退休前3個月之兼任司機加給、領班加給，並依勞基法第2條  
31 第4款、第55條第1項第1款、第2項規定，計算勞基法施行後

01 之結清基數、結清或退休前6個月之兼任司機加給、領班加  
02 給，分別如附表二「結清基數」欄、「平均工資差額」欄所  
03 示，則原告各得請求被告補發如附表二「應補發金額」欄所  
04 示之差額。是以，原告請求被告給付各如附表二「應補發金  
05 額」欄所示金額，自屬有據。

06 (三)按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目  
07 的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14  
08 8條第1項、第2項定有明文。若當事人行使權利，雖足使他  
09 人喪失利益，但苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所  
10 定範圍之內。又勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其  
11 依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存  
12 續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工  
13 權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋  
14 此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參  
15 照）。勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目  
16 的參照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，  
17 逕認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣  
18 時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦  
19 難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低  
20 於勞基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目  
21 的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依  
22 勞基法之最低標準為請求。原告領取之兼任司機加給、領班  
23 加給既未列入平均工資，低於勞基法所定之給付標準，自有  
24 損原告勞工之權益。況被告亦未提出年資結清意願調查表及  
25 系爭協議書，難認原告於簽訂系爭協議書時確實知悉給與項  
26 目表未包括兼任司機加給、領班加給，而與被告約明排除兼  
27 任司機加給、領班加給作為工資之一部。本院審酌原告提起  
28 本件訴訟，係基於其合法權利向被告為請求，核屬正當權利  
29 行使，非以損害被告為主要目的，要難認屬濫用權利、違反  
30 誠信原則。準此，被告抗辯原告於簽訂系爭協議書後，不得  
31 再請求差額云云，並無足採。

01 (四)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  
02 之，勞基法第55條第3項前段定有明文。又給付有確定期限  
03 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以  
04 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率即週年利率百  
05 分之5計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項  
06 本文、第203條亦有明文。經查：被告應於結清舊制年資之  
07 日即109年7月1日起30日內，給付原告退休金差額，惟原告  
08 未為給付，則原告請求自110年8月1日起至清償日止，按週  
09 年利率5%計算之法定遲延利息，洵屬有據。

10 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第5  
11 5條第1、3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第  
12 1項第1款、退撫辦法第9條等規定，請求被告應給付渠等各  
13 如附表二「應補發金額」欄所示金額，及均自110年8月1日  
14 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應  
15 予准許。

16 七、本件就原告即勞工之給付請求，為被告即雇主敗訴之判決，  
17 依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執  
18 行，並宣告被告於供相當擔保後，得免為假執行。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院  
20 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘  
21 明。

22 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日  
24 民事第二庭 法官 蔡仲威

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日  
29 書記官 陳雅雯

30 附表一：

31

編號	姓名	時間 (民國)	兼任司機加 給金額	領班加給 (新臺幣)	平均工資差額 (新臺幣)
----	----	------------	--------------	---------------	-----------------

			(新臺幣)			
1	吳俊男	109年1月	4,266元	無	結清前 3個月	4,266元 (計算式: $4266 \times 3 \div 3 = 4266$ )
		109年2月	4,266元			
		109年3月	4,266元			
		109年4月	4,266元		結清前 6個月	4,266元 (計算式: $4266 \times 6 \div 6 = 4266$ )
		109年5月	4,266元			
		109年6月	4,266元			
2	謝進山	109年1月	3,590元	無	結清前 3個月	3,590元 (計算式: $3590 \times 3 \div 3 = 3590$ )
		109年2月	3,590元			
		109年3月	3,590元			
		109年4月	3,590元		結清前 6個月	3,590元 (計算式: $3590 \times 6 \div 6 = 3590$ )
		109年5月	3,590元			
		109年6月	3,590元			
3	楊麗輝	109年1月	3,590元	無	結清前 3個月	3,590元 (計算式: $3590 \times 3 \div 3 = 3590$ )
		109年2月	3,590元			
		109年3月	3,590元			
		109年4月	3,590元		結清前 6個月	3,590元 (計算式: $3590 \times 6 \div 6 = 3590$ )
		109年5月	3,590元			
		109年6月	3,590元			
4	黃秋濤	109年1月	3,199元	無	結清前 3個月	3,199元 (計算式: $3199 \times 3 \div 3 = 3199$ )
		109年2月	3,199元			
		109年3月	3,199元			
		109年4月	3,199元		結清前 6個月	3,199元 (計算式: $3199 \times 6 \div 6 = 3199$ )
		109年5月	3,199元			
		109年6月	3,199元			
5	伍威銘	109年1月	3,199元	無	結清前 3個月	3,590元 (計算式: $3590 \times 3 \div 3 = 3590$ )
		109年2月	3,199元			
		109年3月	3,290元			
		109年4月	3,590元		結清前 6個月	3,409.6元 〔計算式: $(3199 \times 2 + 3290 + 3590 \times 3) \div 6 = 3409.6$ 〕
		109年5月	3,590元			
		109年6月	3,590元			
6	黃啓傑	109年1月	無	3,590元	結清前 3個月	3,590元 (計算式: $3190 \times 3 \div 3 = 3590$ )
		109年2月		3,590元		
		109年3月		3,590元		
		109年4月		3,590元	結清前	3,590元

(續上頁)

01

		109年5月		3,590元	6個月	(計算式：3590×6÷6=3590)
		109年6月		3,590元		
7	劉士魁	109年1月	3,199元	無	結清前 3個月	3,199元 (計算式：3199×3÷3=3199)
		109年2月	3,199元			
		109年3月	3,199元			
		109年4月	3,199元		結清前 6個月	3,199元 (計算式：3199×6÷6=3199)
		109年5月	3,199元			
		109年6月	3,199元			
8	盧振豐	109年1月	3,199元	無	結清前 3個月	3,199元 (計算式：3199×3÷3=3199)
		109年2月	3,199元			
		109年3月	3,199元			
		109年4月	3,199元		結清前 6個月	3,199元 (計算式：3199×6÷6=3199)
		109年5月	3,199元			
		109年6月	3,199元			
9	李清茂	109年1月	3,199元	無	結清前 3個月	3,199元 (計算式：3199×3÷3=3199)
		109年2月	3,199元			
		109年3月	3,199元			
		109年4月	3,199元		結清前 6個月	3,199元 (計算式：3199×6÷6=3199)
		109年5月	3,199元			
		109年6月	3,199元			

02

附表二：(應補發金額欄之計算式，元以下四捨五入)

03

編號	姓名	舊制結清日 (民國)	結清基數(勞基法 施行前/後)		平均工資差額(結清 前3/6個月)		應補發金額 (新臺幣)
			前	後	3個月	6個月	
1	吳俊男	109年7月1日	前	0	3個月	4,266	151,443元 (計算式：0×4266+35.5×4266=151443)
			後	35.5	6個月	4,266	
2	謝進山	109年7月1日	前	0	3個月	3,590	118,470元 (計算式：0×3590+33×3590=118470)
			後	33	6個月	3,590	
3	楊麗輝	109年7月1日	前	0	3個月	3,590	138,215元 (計算式：0×3590+38.5×3590=138215)
			後	38.5	6個月	3,590	
4	黃秋凜	109年7月1日	前	13	3個月	3,199	143,955元
			後	32	6個月	3,199	

(續上頁)

01

							(計算式:13×3199+32×3199=143955)
5	伍威銘	109年7月1日	前	0	3個月	3,590	121,041元
			後	35.5	3個月	3,409.6	(計算式:0×3590+35.5×3409.6=121041)
6	黃啓傑	109年7月1日	前	1.6667	3個月	3,590	150,780元
			後	40.3333	6個月	3,590	(計算式:1.6667×3590+40.3333×3590=150780)
7	劉士魁	109年7月1日	前	0	3個月	3,199	111,965元
			後	35	6個月	3,199	(計算式:0×3199+35×3199=111965)
8	盧振豐	109年7月1日	前	0	3個月	3,199	115,164元
			後	36	6個月	3,199	(計算式:0×3199+36×3199=115164)
9	李清茂	109年7月1日	前	0	3個月	3,199	110,366元
			後	34.5	6個月	3,199	(計算式:0×3199+34.5×3199=110366)