

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第320號

原告 宋文隆

曾圳龍

李瑞隆

朱先掄

游李豐

陳文宗

陳志成

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告如附表「合計」欄所示之金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率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；但被告如以附表「合計」欄所示之金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，於被告台中區營業處擔任如附表「職級名稱」欄所示職務外，並分別兼任如附表「兼職」欄所示之領班或司機職務。惟被告於民國108年12月間分別與原告簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清

01 勞工退休金舊制年資（下稱舊制年資），並均約定以109年7  
02 月1日為舊制年資結清日。惟被告於計算舊制年資結清金  
03 時，竟未將具工資性質之領班加給及兼任司機加給（下稱系  
04 爭加給）納入平均工資計算，致原告因而短少受領如附表  
05 「合計」欄所示之舊制結清金。爰依系爭協議書、勞退條例  
06 第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55  
07 條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦  
08 法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱工廠退休規  
09 則）第9條第1款、第10條第1項第1款規定，提起本件訴訟等  
10 語。並聲明：(一)如主文第1項所示。(二)原告願供擔保，請准  
11 宣告假執行。

12 二、被告則以：系爭加給均非「經濟部所屬事業機構列入計算平  
13 均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）所列應納入平均  
14 工資計算之給與項目，其中領班加給核發初衷目的係為獎勵  
15 人員在工安維護上之表現，係屬恩給性質，並以無發生工安  
16 事故為條件，分別定額支給領班、副領班加給，反之，倘發  
17 生工安事故則不給付，可見領班加給係為鼓勵員工所支給之  
18 激勵性給與，又領班工作極可能依工作目標、性質而選任派  
19 充或免除，而不具經常性給與性質；復因兼任司機之員工不  
20 論每月開車次數皆支領相同數額之兼任司機加給，且出車次  
21 數未達一定頻率者，則會檢討是否續予指派，故兼任司機加  
22 給亦不具勞務對價性及經常性給與之性質，被告因而未將系  
23 爭加給納入平均工資計算原告之舊制結清金。另系爭協議書  
24 第2條約定已載明平均工資應依系爭項目表所列給與項目為  
25 計算，顯見原告已拋棄日後向被告請領將系爭加給納入平均  
26 工資計算所得舊制結清金差額之權利，以換取提早取得舊制  
27 結清金之利益，其自不得再向被告為請求。又原告於簽署系  
28 爭協議書多年後始提起本件訴訟，衡其所得利益與公共利益  
29 間，已有權利濫用之虞，並足使被告信賴其不欲行使權利而  
30 生失權效等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如  
31 受不利判決，願供擔保免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第406至407頁）：

02 (一)原告分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日受僱於  
03 被告，服務單位如附表「職級名稱」欄所示，且均屬109年7  
04 月1日依舊制結清之人員。

05 (二)被告於108年12月間分別與原告簽立系爭協議書，協議依勞  
06 退條例第11條第3項規定結清舊制年資，並以109年7月1日為  
07 約定舊制年資結清日。

08 (三)原告於任職期間，被告有指派領班或司機之業務，並發放領  
09 班加給或兼任司機加給。

10 (四)被告給付原告舊制結清金時，未將系爭加給納入平均工資  
11 內，作為舊制結清金之計算基礎。

12 (五)如被告有將系爭加給納入平均工資，以作為舊制結清金計算  
13 基礎並為給付之義務，其應給付舊制結清金差額如表「合  
14 計」欄所示金額，利息起算日均為109年8月1日。

15 四、得心證之理由：

16 (一)系爭加給具工資之性質：

17 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
18 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
19 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  
20 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
21 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
22 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
23 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
24 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
25 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  
26 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  
27 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
28 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
29 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高  
30 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

31 2.經查，原告因受被告指派擔任原有職務外之領班或司機之業

01 務，而分別受領領班加給或兼任司機加給等節，為兩造所不  
02 爭執，又原告於109年間每月均有受領固定金額之系爭加給  
03 乙情，復有原告109年度之薪給資料在卷可憑（見本院卷第4  
04 7、51、55、59、63、67、71頁），足見系爭加給為原告分  
05 別擔任領班或司機職務所受領之報酬，而具勞務對價性及經  
06 常性給與之性質，自屬勞基法第2條第3款所定工資至明。被  
07 告雖辯稱其為國營事業，而系爭加給非系爭項目表所列應納  
08 入平均工資計算之給與項目云云。惟按國營事業應摺節開  
09 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準  
10 以外之開支；國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資  
11 遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主  
12 管機關擬訂辦法，報請行政院核定；本辦法所稱基數，指計  
13 算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定  
14 辦理，國營事業管理法第14條、第33條、退撫辦法第3條分  
15 別定有明文。依上開規定可知，國營事業單位就其所屬人員  
16 之待遇及福利事項固得依其事業性質另定勞動條件，然退輔  
17 辦法第3條既已明定國營事業人員有關平均工資之計算應依  
18 勞基法之規定辦理，其平均工資之計算方式即不得低於勞基  
19 法所定標準，是具工資性質之系爭加給自應納入平均工資之  
20 計算。且參被告115年1月13日電人字第1158005000號函：

21 「有關本公司領班加給及兼任司機加給納入『經濟部所屬事  
22 業機構列入計算平均工資之給與項目表』計算退休金事宜，  
23 業奉經濟部函復同意辦理（給與項目彙整如附表），並自00  
24 0年0月0日生效…」等說明內容（見本院卷第421至423  
25 頁），可知經濟部已同意將系爭加給納入系爭項目表所列應  
26 納入平均工資計算之給與項目，且被告並據以計算現職人員  
27 或已退休人員之退休金。則原告主張被告於結算舊制結清金  
28 時應將系爭加給納入平均工資計算等語，即屬有據。

29 (二)原告請求被告給付如附表「合計」欄所示之舊制結清金差  
30 額，為有理由：

31 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行

01 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  
02 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之  
03 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞  
04 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約  
05 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按工人退休  
06 金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依  
07 第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠  
08 給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增  
09 給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未  
10 滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；退休金基數之計  
11 算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工  
12 資所得為準，工廠退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款  
13 亦有明文。另按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作  
14 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿  
15 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以  
16 半年計；滿半年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，  
17 係指核准退休時1個月平均工資；平均工資指計算事由發生  
18 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  
19 金額，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款復有  
20 明文。

21 2.系爭加給應納入平均工資計算乙節，已如前述，又如將系爭  
22 加給計入平均工資，被告應給付原告之舊制結清金差額如附  
23 表「合計」欄所示之金額乙節，為兩造所不爭執（見兩造不  
24 爭執事項(五)），則原告依系爭協議書、勞退條例第11條第3  
25 項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、工廠退休  
26 規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，請求被告給付如  
27 附表「合計」欄所示之金額，核屬有據。

28 (三)被告雖辯稱：原告簽署系爭協議書時已拋棄請領將系爭加給  
29 納入平均工資計算所得舊制結清金差額之權利，且原告於受  
30 領舊制結清金多年後始提起本件訴訟，亦有權利濫用或失權  
31 效之虞云云。惟按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無

01 效；法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部  
02 分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。民法第71條前段、  
03 第111條定有明文。又勞退條例施行前已適用勞基法之勞  
04 工，就其依舊制所保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續  
05 下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權  
06 益，對勞僱雙方自屬有效（最高法院103年度台上字第1158  
07 號判決意旨參照）。乃勞基法為勞動條件之最低標準，是倘  
08 勞僱雙方約定低於勞基法之標準，應逕認其無效，或認不生  
09 結清年資效力，勞工仍得依勞基法之最低標準為請求。查系  
10 爭加給應納入平均工資計算乙節，已如前述，則系爭協議書  
11 有關平均工資之計算未包含系爭加給之約定，即已違反勞基  
12 法所定最低給付標準，此部分約定應屬無效，原告自不受系  
13 爭協議書上開約定之拘束。又原告於109年7月1日與被告結  
14 清舊制年資後，即於114年6月5日提起本件訴訟請求被告給  
15 付舊制結清金差額，顯屬基於維護自身勞工權利之所為，核  
16 屬正當權利行使，難認有違背誠信原則、權利濫用或失權效  
17 之情事。被告上開所辯，委無可採。

18 (四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
19 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
20 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
21 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1  
22 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。又依勞基  
23 法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付  
24 勞工退休金，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第  
25 11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有  
26 適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560  
27 號函同此意旨）。查兩造於109年7月1日結清舊制年資，被  
28 告在結清日起30日內仍未給付如附表「合計」欄所示舊制結  
29 清金差額予原告，則原告請求給付被告給付自109年8月1日  
30 起之法定遲延利息，核屬有據。

31 四、綜上所述，原告依系爭協議書、勞退條例第11條第3項、勞

01 基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、工廠退休規則第  
02 9條第1款、第10條第1項第1款規定，請求被告給付原告如附  
03 表「合計」欄所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日  
04 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

05 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
06 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  
07 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告為各原告預供擔保  
08 後，得免為假執行。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證  
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
11 逐一論列。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
14 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

15 正本係照原本作成。

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
19 書 記 官 陳 如 玲

20 【附表】（單位：新臺幣/元）  
21

編號	原告	職級名稱	兼職	工作年資起算日期	結清基數		平均系爭加給金額		應補發金額	合計
1	宋文隆	線路裝修員	領班	66年12月27日	勞基法 施行前	13.3333	結清前 3個月	3,590元	47,867元	161,550元
					勞基法 施行後	31.6667	結清前 6個月	3,590元	113,683元	
2	曾圳龍	線路裝修員	領班	67年5月24日	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	3,590元	44,875元	161,550元
					勞基法 施行後	32.5	結清前 6個月	3,590元	116,675元	
3	李瑞隆	線路裝修員	司機	66年8月8日	勞基法 施行前	14	結清前 3個月	3,590元	50,260元	161,550元
					勞基法 施行後	31	結清前 6個月	3,590元	111,290元	
4	朱先掄	電路裝修員	領班	70年10月12日	勞基法 施行前	5.6667	結清前 3個月	3,590元	20,343元	157,960元
					勞基法 施行後	38.3333	結清前 6個月	3,590元	137,617元	

(續上頁)

01

5	游李豐	電機裝修員	司機	66年8月10日	勞基法 施行前	14	結清前 3個月	3,590元	50,260元	161,550元
					勞基法 施行後	31	結清前 6個月	3,590元	111,290元	
6	陳文宗	電機裝修員	領班	69年5月1日	勞基法 施行前	8.5	結清前 3個月	3,590元	30,515元	161,550元
					勞基法 施行後	36.5	結清前 6個月	3,590元	131,035元	
7	陳志成	電機裝修員	司機	69年5月1日	勞基法 施行前	8.5	結清前 3個月	4,266元	36,261元	191,970元
					勞基法 施行後	36.5	結清前 6個月	4,266元	155,709元	