

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞訴字第28號

01
02
03 原 告 許丕訓
04 陳俊良
05 張志豪
06 洪家營
07 李根祥
08 溫增華
09 王金輝
10 林昱彬
11 陳仕龍

12 共 同

13 訴訟代理人 嚴珮菱律師

14 被 告 台灣電力股份有限公司

15
16 法定代理人 曾文生

17 訴訟代理人 邱寶弘律師

18 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年3月11
19 日言詞辯論終結，判決如下：

20 主 文

21 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
22 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
23 5計算之利息。

24 訴訟費用由被告負擔。

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

27 事實及理由

28 一、原告主張：

29 (一)原告許丕訓、陳俊良、張志豪、洪家營、李根祥、溫增華、
30 王金輝、林昱彬、陳仕龍（下合稱原告）均自附表「工作年
31 資起算日」欄之日期受僱於被告，職級各如附表所示，均服

01 務於被告台中區營業處。其中，附表編號1至8（下合稱原告
02 許丕訓等8人）除原職務外並均兼任司機，負責開車至維修
03 現場及保養維護車輛，並由被告每月另核發兼任司機加給
04 （下稱系爭司機加給）。另附表編號9（即原告林昱彬）於
05 任職期間則擔任領班，並固定領有領班加給（下稱系爭領班
06 加給）。而系爭司機或領班加給（以下合稱系爭加給）均屬
07 原告在特定工作條件下，固定常態提供勞務所獲取之報酬，
08 符合勞務對價性與經常性給與之要件，屬工資之一部，應計
09 入平均工資計算退休金。

10 (二)原告前於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，且於108年
11 12月間，分別與被告簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議
12 書），然被告並未將系爭加給計入平均工資據以計算退休
13 金，致給付予原告之舊制年資結清之退休金尚有差額如附表
14 「應補發金額」欄所示。

15 (三)為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3
16 項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟
17 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9
18 條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1
19 項、第10條第1項第1款及系爭協議書等規定，請求被告分別
20 給付原告如附表「應補發金額」所示款項等語。並聲明：如
21 主文第一項所示，並願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以

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。另台電公司係以平均工資為基礎，每月提撥平均工資固
25 定成數至退休金帳戶，又提撥項目係以單一薪給為基礎，不
26 含系爭司機或領班加給；且退撫辦法與勞基法之法律位階相
27 同，具維護單一薪給之法律價值，同有保障勞工最低勞動條
28 件之意旨，故適用退撫辦法已足，毋庸部分適用勞基法，以
29 符合法定安定性。

30 (二)此外，系爭領班加給屬電力危險工作帶班公安責任加給，為
31 獎勵性質，依經濟部110年9月7日經授營字第11020369710號

01 函，係屬恩惠性給與；另依「各單位設置領班辦法」規定，
02 分類職位人員（職員）不得派任領班，已派者不得晉加薪
03 給，則擔任領班原則上不得再兼任司機，若因人力關係不得
04 不暫兼者，僅能選定1項加晉薪給，依此，足認領班加給欠
05 缺勞務對價性；又領班加給歷經變革，於92年以前擔任領
06 班、副領班者，則分別加晉3級、2級薪給，是支領金額隨人
07 員升等晉級而異；佐以，員工擔任領班非為經常性，極有可
08 能依工作目標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復
09 原薪級，是系爭領班加給並非經常性給與。準此，系爭領班
10 加給，並未列入經濟部平均工資之給與項目表，故未計入退
11 休金。

12 (三)再者，依台電公司108年9月12日電人字第1080017806號函，
13 員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額之司機加給，
14 與出勤多寡無關，全月未開車者仍發給，堪認司機加給不具
15 勞務對價性；另連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是否
16 續予指派，且應於每月15日前填報非固定薪給資料月報表併
17 次月份薪給發放，故司機加給亦非經常性給與；又職級名稱
18 為線路裝修員者，係從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢
19 維護等作業，核係外勤工作者，原則上2人1組，駕駛工程車
20 輛前往，故駕車屬日常工作的一部分，乃執行線路維修之附
21 隨業務，並非額外工作。準此，系爭司機加給並未列入經濟
22 部平均工資之給與項目表，故未計入退休金。

23 (四)佐以，被告於108年12月間召開「選擇適用勞退新制之僱用
24 人員舊制年資結清注意事項」說明會，於會中已說明平均工
25 資之計算，悉依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資
26 之給予項目表」之規定辦理，且系爭加給並非法定薪給，故
27 未列入計算平均工資之給與項目等情，均經原告瞭解後並於
28 108年12月間與被告簽訂「台灣電力公司年資結清意願調查
29 表」、「年資結清協議書」（即系爭協議書），是原告對於退
30 休金適用法令、計算方法以及計入項目均未爭執，被告始發
31 給退休金，原告其後亦未曾異議，然竟於系爭協議書簽立後

01 數年餘，再起訴請給被告付退休金差額，顯有權利濫用情
02 形，亦違背誠信原則。

03 (五)並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請
04 准宣告免為假執行。

05 三、本院之判斷

06 (一)系爭加給應否應列入退休金平均工資計算？

07 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
08 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
09 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
10 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
11 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
12 般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判
13 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
14 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是
15 以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
16 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
17 作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
18 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
19 (報酬)，即具工資之性質(最高法院109年度台上字第174
20 5號判決要旨參照)。

21 2.查原告許丕訓等8人受僱被告期間兼任司機工作，每月另領
22 有系爭司機加給等情，為被告所不爭執，且有薪給資料可參
23 (本院卷第45、49、53、57、61、65、69、77頁)；佐以被
24 告自陳：其員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額之
25 司機加給，且原告職務為線路裝修員，從事配電線路事故搶
26 修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，係外勤工作者，
27 駕車屬日常工作的一部分，係執行線路維修之附隨業務等語
28 (本院卷第118、119頁)；堪認系爭司機加給係兼任司機者
29 所享有、並按月核發，屬對特定工作條件下、提供固定常態
30 勞務者之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之
31 給付，本質上應認係勞工於本職工作之外兼任司機工作之勞

01 務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，亦為勞
02 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
03 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，已符合「勞務對價
04 性」及「經常性給與」之要件，即屬工資之一部分，自應計
05 入平均工資計算退休金。依此，附原告許丕訓等8人主張：
06 其等所受領之系爭司機加給應計入平均工資計算等語，自屬
07 有據。

08 3.原告林昱彬受僱被告期間兼任領班，每月另領有系爭領班加
09 給，為被告所不爭執，有薪給資料可參（本院卷第73頁）。
10 佐以被告就原告林昱彬乃因擔任領班肩負管理職責等情並不
11 爭執，故其等每月所領取系爭領班加給乃領班之管理工作所
12 獨有，為其等提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，
13 亦屬經常性給付。是系爭領班加給已符合「勞務對價性」及
14 「經常性給與」之要件，揆諸前開說明，亦應屬於工資之一
15 部分，則原告林昱彬主張其等所受領之系爭領班加給應計入
16 平均工資計算等語，亦屬有據。

17 (二)原告是否應受系爭協議書拘束？

18 1.被告固依據國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯：系
19 爭加給不應列入平均工資，且原告等人選擇辦理結清舊制年
20 資時，已知悉平均工資之給與項目及計算，不包括系爭加
21 給，仍選擇辦理結清舊制年資，自應受系爭協議書之拘束等
22 語。

23 2.經查，(1)「國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
24 行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」、「國營事業
25 人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事
26 項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報
27 請行政院核定。」國營事業管理法第14條、第33條固有規
28 定，然上開規定並未將系爭司機加給明示排除於工資之外，
29 僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付
30 員工工作報酬之準據。(2)此外，勞退條例第11條第1項、第3
31 項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條

01 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
02 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第
03 一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定
04 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
05 清者，從其約定」。另依勞基法第55條第2項規定：「前項
06 第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工
07 資」。又退撫辦法第3條亦規定：「本辦法所稱基數，係指
08 計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規
09 定辦理」，依此，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給
10 與計算之平均工資認定，即應依勞基法有關規定辦理，並無
11 特別規定。(3)加以勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本
12 國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀勞基
13 法第1條所定立法目的即明。而勞基法第2條第4款規定：

14 「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得『工
15 資』總額除以該期間之總日數所得之金額」。是以，於計算
16 舊制年資結清給與之工資，自應依前揭勞基法之規定辦理，
17 並不得低於前揭勞基法規定之給與標準甚明。(4)系爭協議書
18 第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院82年12月15
19 日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平
20 均工資之給與項目表」之規定辦理，有系爭協議書可參（有
21 本院115年度勞訴字第28號卷第143至146頁）；而系爭加給
22 並不列入平均工資計算一節，則為兩造所不爭執。準此，依
23 系爭協議第2條中段有關結清保留工作年資之給與標準約
24 定，就平均工資之計算，顯然低於勞基法第55條所定之給與
25 標準；準此，被告抗辯：原告應受系爭協議書第2條中段約
26 定之拘束，不得請求將系爭加給列入平均工資計算等語，即
27 非可採。

28 (三)原告提起本訴訟是否違反誠信原則或屬權利濫用？

29 按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目
30 的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14
31 8條第1項、第2項定有明文。若當事人行使權利，雖足使他

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

15 (四)原告得否請求被告給付附表所示之「應補發金額」及法定遲
16 延利息？

17 經查，系爭司機及領班加給要應屬勞基法第2條第3款工資，
18 被告應將之列入平均工資計算，業經本院認定如前。而兩造
19 對於若系爭司機及領班加給應計入平均工資，則被告應各自
20 補發原告如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自如附表
21 「利息起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息乙節並不
22 爭執（本院卷第149頁）。則原告求被告分別給付各原告如
23 附表所示之「應補發金額」及法定遲延利息，核屬有據，要
24 屬可採。

25 四、綜上所述，系爭加給核屬勞基法第2條第3款之工資，應列入
26 平均工資計算退休金。從而，原告依勞退條例第11條第3
27 項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則
28 第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書等規定，請求
29 被告分別給付各原告如附表所示之「應補發金額」欄及法定
30 遲延利息，為有理由，均應予准許。

31 五、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

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

03 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
04 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
05 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
06 項定有明文。查本件為雇主即被告敗訴之判決，爰依上開規
07 定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告
08 被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

11 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日

16 書 記 官 陳 俐 蓁

17 附表：

18

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	許丕訓	司機	78年12月21日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,590元	127,445元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.5000	結清前 6個月	3,590元		
2	陳俊良	司機	70年7月1日	勞基法 施行前	6.1667	結清前 3個月	3,590元	157,960元	109年8月1日
				勞基法 施行後	37.8333	結清前 6個月	3,590元		
3	張志豪	司機	70年7月1日	勞基法 施行前	6.1667	結清前 3個月	3,590元	157,960元	109年8月1日
				勞基法 施行後	37.8333	結清前 6個月	3,590元		
4	洪家營	領班	78年12月16日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,787元	172,332元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.0000	結清前 6個月	4,787元		
5	李根祥	司機	78年12月21日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	4,266元	153,576元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.0000	結清前 6個月	4,266元		

(續上頁)

01

				施行後		6個月			
6	溫增華	司機	72年7月19日	勞基法 施行前	2.1667	結清前 3個月	3,199元	134,358元	109年8月1日
				勞基法 施行後	39.8333	結清前 6個月	3,199元		
7	王金輝	司機	78年12月24日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,199元	113,565元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.5000	結清前 6個月	3,199元		
8	陳仕龍	司機	88年12月7日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	3,200元	70,400元	109年8月1日
				勞基法 施行後	22.0000	結清前 6個月	3,200元		
9	林昱彬	領班	84年2月23日	勞基法 施行前	0.0000	結清前 3個月	2,133元	65,057元	109年8月1日
				勞基法 施行後	30.5000	結清前 6個月	2,133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、領班加給×勞基法施行前之年資基數)+(結清前6個月之平均司機、領班加給×勞基法施行後之年資基數)									