臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第371號

原　　告　黃湘潭
　　陳進雄
　　徐崑輝
　　王水性
　　陳明生
　　吳欽棟
　　李智在
　　周佑明
　　吳春有
　　許景銘
　　謝笙輝
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師
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　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112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自如附表「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。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告黃湘潭、陳進雄、徐崑輝、王水性、陳明生、吳欽棟、李智在、周佑明、吳春有、許景銘、謝笙輝分別自附表「工作年資起算日期」欄之日期受僱於被告台中發電廠、大甲溪發電廠或卓蘭發電廠。又分別於民國000年00月間與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年資結清協議書(下稱系爭協議書)。詎料，被告於結清原告等人之舊制結清金時，未將附表所示領班加給及司機加給納入平均工資據以計算退休金，因而短少給付原告等舊制結清金，被告應依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條（下稱退撫辦法）、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定給付原告等短少之結清舊制金差額等語，並聲明如主文欄所示。

二、被告則以：被告為公營事業，退休金核給事宜係依國營事業管理法及經濟部制定，復經行政院核定退休撫恤及資遣辦法，司機加給及領班加給並非經濟部所定得列入平均工資計算基礎者，且兩造簽訂有系爭協議書，其中第2條約定平均工資依行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦理，原告自不得請求將司機加給及領班加給計入平均工資計算退休金等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（本院卷第172頁，依全辯論意旨修正文句）：

㈠原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱在被告所屬台中發電廠、大甲溪發電廠或卓蘭發電廠，原告吳春職級名稱為土木技術員，原告李智在職級名稱為儀器修造員，原告周佑明職級名稱為電機裝修員，其餘原告職級名稱均為機械裝修員，均為僱用人員。原告吳春有、許景銘、

謝笙輝兼任司機，另領有系爭司機加給。其餘原告8人均兼任領班，領有系爭領班加給。

㈡原告均於000年00月間與被告簽訂年資結清協議書，以109年7月1日為約定結清舊制年資之日（見本院卷第55頁）。被告給付舊制年資結清金額未將領班加給、兼任司機加給列入。

㈢原告之結清基數各如附表所示，兩造對於附表所示之平均司機加給、平均領班加給等金額及利息起算日等不爭執。

四、本院之判斷：

㈠系爭司機加給及領班加給是否應計入原告之平均工資計算退休金？

按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：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」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：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」。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，系爭兼任司機加給及領班加給是否屬於工資，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。

1.系爭領班加給：原告黃湘潭、陳進雄、徐崑輝、王水性、陳明生、吳欽棟、李智在、周佑明於任職期間均擔任領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法，為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，

在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金計算。

2.系爭司機加給：原告吳春有、許景銘、謝笙輝受僱於被告並分別兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給。而司機工作本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼任司機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，屬在該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而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，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，應計入平均工資計算退休金，是原告等此部分主張當屬有據。

3.被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭領班加給、司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事業管理法第14條、第33條固規定「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。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將領班加給、司機加給明示排除於工資之外，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員工工作報酬之準據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關函釋，並非部分適用勞基法云云；然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。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班加給、司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部110年函釋主張領班加給及司機加給屬恩給性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

㈡原告與被告簽訂系爭協議書，是否影響原告有關舊制年資結清差額之請求？

1.被告公司固抗辯：兩造簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約款，系爭領班加給、司機加給均不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，故其等不得再起訴請求將系爭領班加給、司機加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資退休金云云。

2.惟查，原告固於000年00月間與被告公司簽訂系爭協議書，其中第2條均約定：「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…」，有系爭協議書在卷可稽，足見年資結清協議亦依據勞基法相關規定辦理。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。是系爭協議書即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給、司機加給應屬勞

基法規定之工資，業經本院認定如前，被告公司於給付原告舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給、司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自亦應依勞基法規定標準，補給原告結清舊制年資之差額，被告公司此部分抗辯，即乏依據。

㈢原告得請求被告補發之金額若干？

1.按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2：「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」之規定，有關適用勞基法前之年資，自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：□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」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，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基法第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、3項亦有明文。

2.經查，系爭司機加給、領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則被告於原告結清舊制年資時發給之退休金，自應將之列入其等之平均工資計算，則原告依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、勞退條例第11條第1、3項規定，請求被告給付各如附表「應補發金額」欄所示之退休金（元以下四捨五入），即屬有據。

㈣末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。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。被告未於附表「舊制結清日」欄所示之日起30日內給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，則原告依上開規定，自得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。

五、綜上所述，原告依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、勞退條例第11條第1、3項等規定，請求被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，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　　19　　日

勞動法庭　　法　官　林怡君

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　　19　　日

書記官　林昀潔

附表：

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日	結清基數		平均領班加給(新臺幣/元)		平均司機加給(新臺幣/元)	應補發金額(新臺幣/元)	利息起算日
1	黃湘潭	78年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590		129,240	109年8月1日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3,590			
2	陳進雄	61年6月10日	109年7月1日	勞基法施行前	24.3333	結清前3個月	3,590		161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6個月	3,590			
3	徐崑輝	71年8月3日	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	3,590		154,370	109年8月1日
				勞基法施行後	39	結清前6個月	3,590			
4	王水性	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590		125,650	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,590			
5	陳明生	82年2月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133		69,323	109年8月1日
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	2,133			
6	吳欽棟	81年7月1日	109年7月1日	勞基法施	0	結清前3	3,199		105,567	109年8月1日

				行前		個月				
				勞基法施行後	33	結清前6個月	3,199			
7	李智在	82年2月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		99,169	109年8月1日
				勞基法施行後	31	結清前6個月	3,199			
8	周佑明	78年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199		99,901	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	2,737			
9	吳春有	68年7月13日	109年7月1日	勞基法施行前	10.1667	結清前3個月		3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	34.8333	結清前6個月		3,590		
10	許景銘	77年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		2,393	89,738	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月		2,393		
11	謝笙輝	80年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		3,199	89,572	109年8月1日
				勞基法施行後	28	結清前6個月		3,199		