臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第384號

原　　告　傅錦卿
　　姚慕金
　　王錦照
　　管乾富
　　羅裕州
　　蕭春貴
　　談欽如
　　邱明進
　　黎榮焜
　　李錫鍾
　　王中亨

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
複代理人　　李宏澤律師（已解除委任）

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國112年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自109年8月1日起至清償日止，按年息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；惟被告各以附表「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：原告等分別自附表「工作年資起算日」欄之日起受僱於被告。原告王錦照之職級名稱為「土木技術員」；原告王中亨之職級名稱為「線路裝修員」；原告傅錦卿、談欽如、邱明進、黎榮焜之職級名稱均為「機械裝修員」；原告姚慕金、管乾富、羅裕州、蕭春貴、李錫鍾之職級名稱為「電機裝修員」。原告等於民國000年00月間分別與被告協議，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）。又原告傅錦卿、姚慕金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明進、黎榮焜、李錫鍾除原本職務外並兼任領班有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給（下稱系爭領班加給）。原告王中亨除原本職務外並兼任司機受按月核發兼任司機加給（下稱系爭司機加給）。詎被告於結清原告等人之舊制結清金時，均未將系爭領班加給或兼任司機加給納入平均工資據以計算舊制結清金，因而短少給付原告等人舊制結清金。茲依勞退條例第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（下稱退撫辦法）第9條、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、系爭年資協議書等規定給付原告等人短少之結清舊制金差額。並聲明如主文。

二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資，依法應由行政院及經濟部相關規定發給，系爭司機加給及領班加給均屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非經濟部所定得列入平均工資計算基礎，且被告於僱傭關係存續期間本無結清舊制年資之義務，原告既於109年7月1日選擇與被告簽訂系爭協議書，同意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，即已知悉系爭司機加給及領班加給不列入

計算，被告自應受拘束，原告再度提起本件訴訟乃構成權利濫用等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造對於原告均自附表「工作年資起算日」所示之日起分別受僱於被告，並於附表「舊制結清日」欄所示日期結清舊制年資，而原告於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數則如附表「結清基數」欄所載，其結清前3個月、6個月之平均司機加給、領班加給則如附表「平均司機加給」、「平均領班加給」欄所載，倘應將該等加給計入平均工資，則原告舊制退休金差額之計算結果如附表「應補發金額」欄，均不爭執。

四、本院之判斷：

㈠原告在職期間領得之司機加給、領班加給均屬工資，應計入平均工資計算其退休金：

1.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，系爭司機加給、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。

2.經查：

⑴原告王中亨受僱被告期間除原有線路裝修員職務外另兼任司機工作，每月領有兼任司機加給。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辦理所享有且按月核發，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。

⑵原告原告傅錦卿、姚慕金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明進、黎榮焜、李錫鍾於任職期間內除原有職務外，另擔任領班，並固定領有領班加給。而依被告各單位設置領班辦法及其後修正之被告各單位設置領班、副領班要點，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，報請總管理處或主管處核准後，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，系爭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。

3.被告雖抗辯按國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭司機加給、領班加給不應列入平均工資等語，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。」，然上開條文並未將司機加給、領班加給明示排除於工資之外，僅在宣示含被告在內之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。又被告辯稱退撫辦法作業手冊內所訂定之「經濟

部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」未列入司機加給、領班加給云云；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。是系爭司機加給、領班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。縱被告再以經濟部函釋重申司機加給、領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟系爭司機加給、領班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，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

㈡原告與被告簽訂系爭協議書，仍不影響原告有關舊制年資結清差額之請求：

被告固又抗辯原告為舊制年資結清而於000年00月間分別與被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，系爭司機加給、領班加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，故其等不得請求將司機加給、領班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。惟查，系爭協議書第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，足見系爭協議書關於年資結清之基數計算亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告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。而系爭司機加給、領班加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告舊制年資退休金時，既未將系爭司機加給、領班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，被告此部分抗辯，即乏依據。

㈢原告簽署系爭協議書並經被告結清舊制年資後，再度提起本件訴訟並未構成權利濫用：

按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。此項規定，於任何權利之行使及義務之履行，均有其適用。權利人在相當期間內不行使其權利，如有特別情事，足使義務人正當信任權利人已不欲行使其權利，其嗣後再為主張，即應認有違誠信而權利失效。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。又權利失效係基於誠信原則，與消滅時效制度無涉，要不因權利人之請求權尚未罹於時效而受影響。惟按權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院102年台上字第1932號、103年度台上字第854號民事判決意旨參照）。經查，被告於原告在職期間均依法發給系爭司機加給、領班加給，原告並未受有未領取系爭司機加給、領班加給之權利損害，伊時原告無從查知被告對

於系爭司機加給、領班加給性質是否為工資之認定與渠等有所差異，原告應可期待被告依法核計退休金，惟至渠等109年7月1日結清勞退舊制退休金時，始發現有司機加給、領班加給應計入而未計入退休金計算數額之權利損害，原告提起本件給付退休金暨未罹於請求權時效，且原告權利行使時程，相較一般民事訴訟之權利糾紛開始至提起訴訟之期間，並無過久，客觀上，難認足使被告正當信任原告已不欲行使其權利之情形，依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，並無違誠信原則。又被告抗辯此類司機加給、領班加給爭議訟源甚多、已經退休很久員工或其他即將退休的員工比附援引，將造成整體政府的財政困難，公共利益受有損害，與原告所受少許利益相比，有濫用權利情形。然被告所指之公益乃建立在其違法不發給退休金之基礎上，無從主張予以保護，又被告與不特定多數人間存在司機加給、領班加給關給付退休金差額之潛在訴訟，乃係被告諸多不依法發與退休金之個別行為累積所造成，並非原告本件單一訴訟所致，則衡量原告本件權利之行使，尚非造成被告及國家社會所受重大損失原因，則難謂係以損害他人為主要目的而行使權利，要無權利濫用之情形。從而，被告抗辯遲延行使權利有失權效及權利濫用之情形，委無足採。

㈣綜上，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，且兩造對於如附表「應補發金額」欄所示之應補發結清舊制年資差額、應補發退休金差額均不爭執，則原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書第5條請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示結清舊制年資差額，均有理由，應予准許。

㈤按給付有確定期限者，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%。民法第229條第1項、

第233條第1項、第203條亦有明文。次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。勞基法第55條第3項前段、104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條分別定有明文。又按有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。再依被告與原告與被告於000年00月間，以系爭協議書約定於109年7月1日結清原告舊制年資，依系爭協議書第5條約定，被告應以支票或匯款方式一次給付，有系爭協議書在卷可參，堪認被告就結清舊制年資部分，應於約定結清日後30日內發給結清舊制年資退休金，而系爭司機加給、領班加給既認應計入平均工資，據以結清年資，已如前述，則被告短發部分，其給付期限即應與依系爭協議書給付部分相同，應於109年7月1日結清日後30日內發給。從而，原告請求被告給付自109年8月1日至清償日止按年息5%計算之遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書第5條請求被告給付原告如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資差額額暨自109年8月1日止按年息5%計算之遲延利息為有理由，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，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，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　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　112　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　王文心

附表：

編號	姓名	工作年資起算日(民國)	舊制結清日(民國)	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)
1	傅錦卿	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	3,330		113,220
				勞基法施行後	34	結清前6個月	3,330		
2	姚慕金	79年8月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590		125,650
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,590		
3	王錦照	69年2月8日	109年7月1日	勞基法施行前	9	結清前3個月	3,590		161,550
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3,590		
4	管乾富	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	2,393		77,773
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	2,393		
5	羅裕州	79年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590		125,650
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,590		
6	蕭春貴	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	3,590		116,675
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	3,590		

（續上頁）

7	談欽如	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
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,590		
8	邱明進	79年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,393		83,755
				勞基法施行後	35	結清前6個月	2,393		
9	黎榮焜	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	2,133		74,655
				勞基法施行後	35	結清前6個月	2,133		
10	李錫鍾	70年10月5日	109年7月1日	勞基法施行前	5.6667	結清前3個月	3,590		140,010
				勞基法施行後	33.3333	結清前6個月	3,590		
11	王中亨	67年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月		3,199	143,955
				勞基法施行後	33.6667	結清前6個月		3,199	