臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第393號

原　　告　楊家法
　　陳忠和
　　黃其田
　　繆進忠
　　張錦華
　　陳再添
　　董全成
　　黃恒君
000000000000000000
　　黃運傳
　　吳淑華（即鄭恒盛之繼承人）
000000000000000000
　　鄭欣怡（即鄭恒盛之繼承人）
000000000000000000
000000000000000000
　　鄭玲潔（即鄭恒盛之繼承人）
000000000000000000
　　謝新城
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　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告如附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金額，及自同表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示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：本件原告楊家法、陳忠和、黃其田、繆進忠、張錦華、陳再添、董全成、黃恒君、黃運傳、謝新城等10人，及原告吳淑華、鄭欣怡、鄭玲潔之被繼承人鄭恒盛（前11人以下合稱本件勞工），分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示日起受僱於被告公司臺北西區營業處，並於如該表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示日期分別結清舊制年資或退休，而前開勞工依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之舊制結清基數各如附表「結清基數」欄所示；又被告公司於舊制結清前3個月、6個月工資應包含領班加給、兼任司機加給（下分稱系爭領班加給、系爭司機加給；合稱系爭給與），然本件勞工所領取之平均金額如附表「平均領班加給」、「平均司機加給」欄所示。詎被告於本件勞工結清舊制年資或退休時，未將系爭給與列入平均工資計算，短付本件勞工結清金額或退休金；而鄭恒盛於起訴前已死亡，其權利義務自應由其繼承人即原告吳淑華、鄭欣怡及鄭玲潔繼承，爰依民法第1148條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、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第9條第1項、第10條第1項第1款、年資結清協議書之規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金額，及自如附表

「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，其人員之薪資，依法應由行政院及經濟部相關規定發給，系爭兼任司機或領班加給均屬體恤、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者，且被告於僱傭關係存續期間本無結清舊制年資之義務；又原告陳忠和、吳淑華與鄭欣怡及鄭玲潔之被繼承人鄭恒盛應受前案即本院臺灣高等法院111年度勞上易字第138號、110年度勞上易第31號確定判決之既判力拘束，而不得提起本件訴訟，其起訴顯無理由。再者，原告楊家法、陳忠和、黃其田、繆進忠、張錦華、陳再添、董全成、黃恒君、黃運傳等9人（下稱楊家法等9人）前於民國000年00月間，與被告簽訂台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），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，即已知悉系爭兼任司機或領班加給不列入計算平均工資，系爭協議書既無違反勞基法相關規定或低於給與標準，楊家法等9人自應受拘束而不得事後向被告請求差額，縱法院認系爭給與屬工資之範疇，依民法第229條第2項之規定，此部分給付，仍非屬定有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任，本件亦不得遽以兩造協議結清日即109年7月1日或退休日逾30日逕認為遲延利息起算日等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造對於本件勞工即如附表編號所示之原告自該表各編號「服務年資起算日期」欄所示之日起，分別受僱於被告，並於同表「舊制結清日期」欄或「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休，而本件勞工於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數則如同表「結清基數」欄所載，其等於舊制結清或退休前3個月、6個月之平均司機加給、領班加給則如「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，則本件勞工之結清舊制年資及退休金差

額之計算結果應如該表「應補發舊制結清金」欄或「應補發金額」欄所示等節，均不爭執，此部分之事實首堪認定。

四、本院之判斷：

㈠、系爭給與是否應計入本件勞工之平均工資，以計算本件勞工之結清舊制給與或退休金？

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」。而勞基法第2條第3款復規定：「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」；前開所謂「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，則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，系爭給與是否屬於工資，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原告楊家法、陳忠和、黃其田、繆進忠、張錦華、陳再添、董全成、黃恒君、鄭恒盛受僱被告期間，除原有職務外，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，乃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，且既係上開勞工與被告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，性質上應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，原告等此部分主張洵屬有據。

⑵至原告黃運傳、謝新城則於受僱被告期間內，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，足見黃運傳、謝新城在職期間，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，是被告於其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.被告雖抗辯依國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭給與應不予列入平均工資云云。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」等語，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。又被告雖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」亦未列入司機加給、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，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，是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。準上所述，系爭給與確屬工資之性質，被告前開抗辯尚有誤會，並無可採，縱被告指稱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，不得列入平均工資等語，然系爭給與是否屬工資之一部分，既為法院應依個案判斷之事項，行政機關之解釋，尚無拘束法院之效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，亦無從採為對被告有利之認定。

㈡、原告楊家法等9人與被告簽訂系爭協議書，是否影響其等有關舊制年資結清差額之請求？

被告另抗辯：原告楊家法等9人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，系爭給與不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，是其等自不得要求將司機加給、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乙節。惟查，觀之系爭協議書第2條約明：「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，足見前開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，從而系爭協議書即不得低於勞基法所定勞動條件，倘其間有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。而系爭給與應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告楊家法等9人舊制年資退休金時，既未將系爭給與納入平均工資計算，而有違反勞基法規定，自應依勞基法規定標準，補給原告楊家法等9人結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，亦乏所據。

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。再者，「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」，為退休規則第9條第1款所明定；另「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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動基準法第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項亦分有明文。

2.查系爭給與屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，且兩造對於如附表「應補發舊制結清金」、「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，則原告依民法第1148條第1項、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款規定及系爭協議書第5條約定，請求被告給付如附表「應補發舊制結清金」、「應補發金額」欄所示結清舊制年資差額，均有理由，應予准許。至於被告指稱原告陳忠和，及吳淑華、鄭欣怡與鄭玲潔之被繼承人鄭恒盛分於前案所為請求（臺灣高等法院111年度勞上易字第138號、110年度勞上易第31號）中，亦未將夜點費列入平均工資內計算退休金差額而獲承審院為有利之判決，本件自不應為相異認定乙節，經查原告於本件所主張者，係為未將系爭司機加給列入平均工資所衍生之退休金差額請求權，與前案乃關於原告夜點費之請求原因事實不同，本件即與前案既判力無涉，亦非其效力所及。

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項前段、第203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，即雇主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之，被告抗辯此部分非屬定有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任云云，即無足採。本件被告既未於附表「舊制結清日」或「退休日」欄所示之日起30日內給付原告如附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發金額」欄所示之金額，依前揭規定，原告請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發金額」欄所示之金額，及自附表「利

息起算日」欄所示日期起至清償日止，均按年息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　　3　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　蔡英雌

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　　3　　月　　19　　日

書記官　潘惠敏

附表：退休金差額表（幣別：新臺幣，年份：民國）

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		平均司機加給		平均領班加給	應補發舊制結清金（原告誤載為應補發退休金）	利息起算日
1	楊家法	83年3月11日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元		99,169元	109年8月1日
				勞基法施行後	31	結清前6個月	3,199元			
2	陳忠和	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	3,199元		115,164元	109年8月1日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3,199元			
3	黃其田	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	3,590元		161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	3,590元			
4	繆進忠	76年9月18日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元		121,562元	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	3,199元			
5	張錦華	69年5月1日	109年7月1日	勞基法施行前	8.5	結清前3個月	3,590元		161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,590元			
6	陳再添	79年1月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元		113,565元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	3,199元			
7	董全成	79年1月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元		84,963元	109年8月1日

（續上頁）

				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	2,393.3333元			
8	黃恒君	76年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元		61,581元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.5	結清前6個月	1,599.5元			
9	黃運傳	66年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	14	結清前3個月		3,590元	161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	31	結清前6個月		3,590元		

非舊制結清人員：

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均司機加給		平均領班加給	應補發退休金	利息起算日
1	鄭恒盛(吳淑華、鄭欣怡、鄭玲潔等3人之被繼承人)	66年3月10日	109年2月29日	勞基法施行前	14.8333	退休前3個月	3,199元		143,955元	109年3月31日
				勞基法施行後	30.1667	退休前6個月	3,199元			
2	謝新城	62年3月1日	107年10月31日	勞基法施行前	22.8333	退休前3個月		3,590元	161,550元	107年12月1日
				勞基法施行後	22.1667	退休前6個月		3,590元		