

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第400號

原告 卓燕清
葛文信
廖金龍
黃建勳
任漢章
曾廣台
林俊良
施明雄
蔡學昌

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

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113年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告各如附表「應補發退休金」欄及「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及各自如附表「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「應補發退休金」欄及「應補發舊制結清金」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：

01 (一)原告卓燕清、葛文信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台、
02 林俊良、施明雄、蔡學昌（下合稱原告，分各稱其名）分別
03 自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告台灣電力
04 股份有限公司台北供電區營運處、雲林區營業處、台中供電
05 區營運處，除原告黃建勳、蔡學昌職務為「線路裝修員」，
06 其他原告等人均為「電機裝修員」，又原告卓燕清、葛文
07 信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台兼任領班，領有領班
08 加給（下稱系爭領班加給），原告林俊良、施明雄、蔡學昌
09 則兼任司機，領有兼任司機加給（下稱系爭司機加給），均
10 為僱用人員，與被告於任職期間存在勞動契約關係。除原告
11 卓燕清、葛文信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台、林俊
12 良、施明雄（下稱原告卓燕清8人）係以退休方式領取退休
13 金外，原告蔡學昌於民國108年12月與被告協議，依勞工退
14 休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定以109年
15 7月1日為結清舊制年資日而簽立被告預先擬定之年資結清協
16 議書（下稱系爭協議書）。

17 (二)原告任職期間因兼任領班或司機，被告按月各發給原告系爭
18 領班加給或系爭司機加給，而系爭領班加給、司機加給分別
19 係基於兼任領班、兼任駕駛工作之勞務而產生，具有勞務對
20 價性，且性質上屬勞工因工作所獲得之報酬，在制度上具有
21 經常性，符合勞務對價性及經常性給與之要件，當屬工資，
22 應列入平均工資計算。詎料，被告於給付原告卓燕清8人退
23 休金及結清原告蔡學昌之舊制結清金時，未將附表所示領班
24 加給及司機加給納入平均工資據以計算平均工資及退休金，
25 因而短少給付，原告卓燕清8人依勞動基準法（下稱勞基
26 法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及
27 資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣辦法）第9條、臺灣省工廠
28 工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項
29 第1款，原告蔡學昌除上述規定外併依勞退條例第11條第3項
30 規定及系爭協議書，提起本件訴訟等語。並聲明如主文欄第
31 1項所示。

01 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
02 管理法及經濟部制定，復經行政院核定退休撫恤及資遣辦
03 法，司機加給及領班加給等非法定薪給項目，並非經濟部所
04 所定得列入平均工資計算基礎者。另原告蔡學昌與被告簽訂
05 有系爭協議書，其中第2條約定平均工資依行政院核定之
06 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦
07 理，即系爭司機加給不在據以結算舊制年資金額之平均工資
08 範疇，原告蔡學昌應受拘束，不得請求將系爭司機加給納入
09 計算退休金等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
10 如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

11 三、得心證之理由

12 兩造對於原告均自附表「服務年資起算日」所示之日起分別
13 受僱於被告，並分別於附表「退休日期或舊制年資結清日
14 期」欄所示日期退休或結清舊制年資，而原告於勞基法施行
15 前、後舊制退休金之計算基數則如附表「結清或退休金基
16 數」欄所載，其結清前3個月、6個月之平均司機加給、領班
17 加給則如附表「平均兼任司機加給」、「平均領班加給」欄
18 所載，倘應將該等加給計入平均工資，則原告應補發退休金
19 差額之計算結果如附表「應補發退休金」、「應補發舊制結
20 清金」欄，均不爭執（本院卷第257頁）。是本件應審究者
21 如下：

22 (一)系爭司機加給及系爭領班加給是否應計入原告之平均工資計
23 算退休金？

24 按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
25 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
26 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
27 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
28 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
29 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
30 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
31 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，分敘如下：

1. 系爭領班加給：原告卓燕清、葛文信、廖金龍、黃建勳、任漢章、曾廣台於任職被告期間均擔任領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法（本院卷第53頁至第55頁），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：原告林俊良、施明雄、蔡學昌於任職期間分別兼任司機工作，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

01 領班加給、司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事業管
02 理法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人員
03 待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開
04 支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
05 及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管
06 機關擬訂辦法，報請行政院核定。」然上開條文並未將領班
07 加給、司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營
08 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
09 據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用行政院
10 核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關函
11 釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實現憲法
12 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
13 標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行後，
14 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
15 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
16 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
17 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
18 件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班
19 加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，
20 被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部110年9月7日經
21 授營字第11020369710號函釋主張領班加給及司機加給屬恩
22 給性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班加給、司機加
23 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
24 項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故被告援引之
25 相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

26 (二)原告蔡學昌與被告簽訂系爭協議書，是否影響原告蔡學昌有
27 關舊制年資結清差額之請求？

28 1.被告抗辯原告蔡學昌與被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書
29 第2條約款，系爭領班加給、司機加給均不在計算舊制年資
30 退休金「平均工資」範圍內，故其不得再起訴請求將系爭司
31 機加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資退休

01 金。

02 2.惟觀諸原告蔡學昌於000年00月間與被告所簽訂系爭協議
03 書，其中第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方
04 式，悉依據經濟部退撫資遣辦法及勞基法等相關規定辦理。
05 平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號
06 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
07 表』之規定辦理…」，有台灣電力公司年資結清協議書在卷
08 可稽（見本院卷第49頁至第50頁）。足見年資結清協議亦依
09 據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告固得依
10 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
11 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
12 書即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所抵觸，自應以勞
13 基法規定為據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給、系爭
14 司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告
15 公司於給付原告舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給、
16 系爭司機加給納入平均工資計算，有違勞基法規定，自亦應
17 依勞基法規定標準，補給原告結清舊制年資之差額，被告公
18 司此部分抗辯，即乏依據。

19 (三)原告得請求被告補發之金額若干？

20 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
21 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
22 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
23 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
24 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
25 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
26 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
27 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
28 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
29 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
30 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1
31 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，被告於原告退休或結清舊制年資時發給之退休金，應將系爭領班加給、系爭司機加給列入平均工資計算，是原告請求被告補發退休金或舊制結清金差額，均屬有據。茲依前開規定，將原告結清或退休年資前3個月、6個月領班加給、司機加給，與結清或退休金基數相乘（小數點以下四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額，堪認原告請求被告各應給付如上述之金額，為有理由。

(四)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「退休日期或舊制年資結清日期」欄所示之日起30日內給付原告如附表「應補發退休金」及「應補發舊制結清金」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，則原告卓燕清8人依勞基法第84條之2、第55條、經濟部退撫資遣辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款；原告蔡學昌除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，請求被告應給付原告各如附表「應補發退休金」及「應補發舊制結清金」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 2 月 16 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 2 月 16 日

書記官 林昀潔

附表：

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期或舊制年資結清日期	結清或退休金基數	平均領班加給(新臺幣/元)	平均司機加給(新臺幣/元)	應補發退休金(新臺幣/元)	應補發舊制結清金(新臺幣/元)	利息起算日
1	卓燕清	67年6月29日	110年12月31日	勞基法施行前	12.3333	結清前3個月	3,590		111年1月31日
				勞基法施行後	32.6667	結清前6個月	3,590		
2	葛文信	67年9月17日	110年11月30日	勞基法施行前	11.8333	結清前3個月	3,590		110年12月31日
				勞基	33.1667	結清	3,590		

(續上頁)

01

				法施行後		前6個月					
3	廖金龍	67年8月7日	111年11月30日	勞基法施行前	12	結清前3個月	3,733		17萬1,918		111年12月31日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	3,852.1667				
4	黃建勳	67年5月20日	109年2月29日	勞基法施行前	12.5	結清前3個月	3,590		16萬1,550		109年3月31日
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	3,590				
5	任漢章	72年6月15日	108年2月28日	勞基法施行前	2.3333	結清前3個月	3,590		15萬780		108年3月31日
				勞基法施行後	39.6667	結清前6個月	3,590				
6	曾廣台	71年6月15日	108年11月30日	勞基法施行前	4.3333	結清前3個月	3,590		15萬4,370		108年12月31日
				勞基法施行後	38.6667	結清前6個月	3,590				
7	林俊良	68年9月17日	110年10月31日	勞基法施行前	9.8333	結清前3個月		3,199	14萬3,955		110年12月1日
				勞基法施行後	35.1667	結清前6個月		3,199			
8	施明雄	67年4月25日	108年4月27日	勞基法施行前	12.6667	結清前3個月		3,056.6667	13萬9,851		108年5月28日
				勞基法施行後	32.3333	結清前6個月		3,127.8333			
9	蔡學昌	77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		11萬9,963	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月		3,199			