臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第100號

原　　告　朱福桂
000000000000000000
　　謝治宇
　　蕭永銘
　　宋龍鳳
　　林耀宗
000000000000000000
　　廖成堂
　　邱輝榮
　　李明川
　　楊正亮
　　李明義
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　李柏毅律師
　　華育成律師
　　邱靖棠律師
上　一　人
複　代理人　詹奕聰律師
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　趙偉程律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「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；惟被告如以附表「應補發金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告，除原告林耀宗為被告公司第三核能發電廠之員工外，原告朱福桂、謝治宇、蕭永銘、宋龍鳳、廖成堂、邱輝榮、李明川、楊正亮、李明義均為被告公司第一核能發電廠之員工。而原告朱福桂、謝治宇、蕭永銘、宋龍鳳、林耀宗、廖成堂、邱輝榮、李明川、楊正亮（下稱原告朱福桂等9人）受僱期間，除原本職務外並兼職領班，而原告李明義除原本職務外兼任司機，被告按月發放金額固定之領班加給或司機加給，此等兼職領班或兼任司機所得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且被告給付領班加給或司機加給已然制度化，均屬經常性給付，亦為工資之一部。惟原告退休或結清舊制年資，被告於計算結清金額或退休金時，並未將領班加給、司機加給列入平均工資計算，致渠等分別受有退休金或結清金差額之損害，茲依勞工退休金條例（下稱勞退條例）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（下稱系爭退撫辦法）第9條（民國108年8月30日修正前系爭退撫辦法第6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款等規定及年資結清協議書第5條約定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：原告廖成堂、邱輝榮、李明川、楊正亮、李明義（下稱原告廖成堂等5人）於108年12月與被告簽訂「年資結清協議書」，約定平均工資之計算悉依據『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」，領班加給及司機加給不在計算平均工資之給與項目，則其結清後不得片面推翻協議約定，主張領班加給及司機加給應列入平均工資而訴請補發結清金額。被告發放該等加給係為體恤慰勞員

工，屬恩給性給與，被告自無法將領班加給及司機加給計入平均工資計算退休金。依國營事業管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，伊所屬人員工資給與，應依行政院及經濟部相關規定標準。徵諸系爭退撫辦法作業手冊(下稱系爭作業手冊），列入計算平均工資之給與項目，包括單一薪給、加班費及由經濟部核准併入平均工資之經常性給與，並不含領班加給及司機加給。又被告不給付領班加給及司機加給，原告非得拒絕出勤，其間非處同時履行抗辯關係，欠缺勞務對價性。再者，領班加給及司機加給既非屬工資，則以偶發性或固定型態發放，均不影響其恩惠給與之性質等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造對於原告等各自起訴狀附表（院卷第33頁）「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，原告朱福桂、謝治宇、蕭永銘、宋龍鳳、林耀宗各於如附表「退休日期」之日退休；原告廖成堂等5人於109年7月1日結清舊制年資，而原告等於勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數或退休金基數各如附表「結清基數」或「退休金基數」欄所示。原告等之退休或舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給或兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。如認領班加給及兼任司機加給均應列入平均工資計算原告等之舊制結清金或退休金，則被告應補發差額如附表「應補發舊制結清金」或「應補發退休金」欄所示等節，均不爭執。（參見本院卷第198頁）

四、本院之判斷：

㈠系爭領班加給及兼任司機加給屬勞基法第2條第3款之工資，應將其計入平均工資：

1.按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，該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民

生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

2.次按勞基法之工資，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，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「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（最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。準此，被告就系爭領班加給、司機加給之核發，倘係兼職領班、兼任司機者即得領取，而兼職領班、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼職領班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，其本質應係該本職外兼職領班或兼任司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。

3.查原告朱福桂等9人兼職領班，每月均領有2,133元、至3,590元不等領班加給，另原告李明義則兼任司機，每月領有3,199元之司機加給等情，業據其提出薪給清單為證（本院卷第73、77、81、83、87、89、93、97、101、105、109、113頁），被告亦未爭執上情，堪認屬實。原告朱福桂等9人受僱期間，除其原有職務外並分別擔任領班，該項給付係因擔任領班除主要職務尚需肩負領班管理權責所得額外領取之加給。另原告李明義受僱期間，司機工作本非其主要職務，該項加給係因其兼職開車方得領取。上開領班加給及司機加給係兼職領班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領班職務或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，自屬工資之一部分分，應計入平均工資計算舊制年資結清金或退休金。

4.被告雖辯稱依系爭作業手冊規定，經濟部從未將領班加給、

兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金云云。然揆諸首揭說明，國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨，而領班加給及兼任司機加給明顯具勞務經常性及勞務對價性，已如前述，自應以勞基法之工資規定將之列入平均工資範圍。又工資之認定未必以員工薪資高低、作業種類、年資或職級區別為必然，就整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶仍得為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給、兼任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞務對價性，當難認定領班加給、司機加給僅係恩惠性給與，是被告所辯領班加給及兼任司機加給均係未區分年資、職級等之體恤、慰勞員工所為福利措施、恩惠性給與云云，洵無足取。至被告雖尚援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（院卷第137頁、第167頁），引為領班加給及兼任司機加給不得列入平均工資計算項目之論據，然此行政機關相關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束法院之效力，難採為對其有利之認定，併此敘明。

㈡原告廖成堂等5人與被告簽訂年資結清協議書，亦不影響渠有關舊制年資退休金差額之請求：

1.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，勞僱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項、第3項定有明文。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工

基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

2.查被告抗辯原告廖成堂等5人已結清舊制年資，伊並依約給付，渠等自不得請求約定範圍外之給付，且依兩造年資結清協議書第2條後段約定，兼職領班加給及兼任司機加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，原告廖成堂等5人不得再主張納入平均工資據以計算舊制結清年資云云。惟兩造年資結清協議書第2條後段固約定：「…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』（按該項目表未列入兼職領班加給及兼任司機加給項目）之規定辦理…」（院卷第139頁），然兼職領班加給及兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資，已認定於前，則原告廖成堂等5人結清舊制年資，自應將該項給與計入平均工資計算，始符勞工退休金條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中上開約款將兼職領班加給及兼任司機加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及原告廖成堂等5人權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之兼職領班加給及兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是原告廖成堂等5人主張其不受系爭協議書第2條後段之拘束，仍得依勞工退休金條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之兼職領班加給及兼任司機加給計入平均工資等語，即屬有據，被告前開所辯，則無可採。

㈢查，領班加給及兼任司機加給係屬工資，已如前述，然被告在計算原告之退休金或結清舊制年資退休金之數額時，未將領班加給及兼任司機加給納入平均工資計算，為兩造所不爭執，自有短付之情事，原告依前揭規定以渠任職勞基法施行

前後之年資，請求被告給付退休金或結清舊制年資退休金之差額，應屬有據。準此，原告依系爭退撫辦法第9條（108年8月30日修正前系爭退撫辦法第6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、勞基法第84條之2、第55條第1項、勞退條例第11條第3項規定，主張將渠等退休及結清舊制年資前3個月平均領班加給、兼任司機加給與6個月平均領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示範圍內之退休金或結清舊制年資退休金給與之差額，核屬有據，應予准許。

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，週年利率為百分之5，104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段、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。次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。查被告未將前揭原告等退休及結清舊制年資前3個月平均領班加給、司機加給及6個月平均領班加給、司機加給計入平均工資計算退休金或結清舊制年資退休金給與，並於附表「退休日期」、「舊制結清日期」欄所示日期起30日內給付，則被告自原告退休及結清舊制年資日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，洵屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期

起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　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　　113　　年　　4　　月　　8　　日

書記官　吳珊華

附表:

編號	員工姓名	服務年資起算日期（民國）	退休日期（民國）	舊制結清日期(民國)	退休金基數（個）		結清基數（個）		平均領班加給（新臺幣）		平均司機加給（新臺幣）	應補發金額（新臺幣）	利息起算日（民國）
1	朱福桂	67年3月26日	110年8月31日		勞基法施行前	12.8333			退休前3個月	2,393元		107,685元	110年10月1日
					勞基法施行後	32.1667			退休前6個月	2,393元			
2	謝治宇	67年3月26日	109年12月31日		勞基法施行前	12.8333			退休前3個月	2,133元		95,985元	110年1月31日
					勞基法施行後	32.1667			退休前6個月	2,133元			
3	蕭永銘	68年10月25日	108年3月1日		勞基法施行前	9.6667			退休前3個月	2,133元		95,985元	108年4月1日
					勞基法施行後	35.3333			退休前6個月	2,133元			
4	宋龍鳳	66年7月3日	108年3月1日		勞基法施行前	14.1667			退休前3個月	3,590元		161,550元	108年4月1日
					勞基法施行後	30.8333			退休前6個月	3,590元			
5	林耀宗	66年10月9日	110年6月30日		勞基法施行前	13.6667			退休前3個月	2,133元		95,985元	110年7月31日
					勞基法施行後	31.3333			退休前6個月	2,133元			
6	廖成堂	69年11月6日		109年7月1日			勞基法施行前	7.5	舊制結算前3個月	3,590元		156,165元	109年8月1日
							勞基法施行後	36	舊制結算前6個月	3,590元			
7	邱輝榮	67年7月10日		109年7月1日			勞基法施行前	12.1667	舊制結算前3個月	3,199元		143,955元	109年8月1日
							勞基法施行後	32.8333	舊制結算前6個月	3,199元			
8	李明川	81年2月23日		109年7月1日			勞基法施行前	0	舊制結算前3個月	3,286元		108,607元	109年8月1日
							勞基法	33.5	舊制結算	3,242元			

（續上頁）

						施行後		前6個月				
9	楊正亮	78年3月1日		109年7月1日		勞基法施行前	0	舊制結算前3個月	3,199元		116,764元	109年8月1日
						勞基法施行後	36.5	舊制結算前6個月	3,199元			
10	李明義	68年3月26日		109年7月1日		勞基法施行前	10.8333			舊制結算前3個月	3,199元	143,955元	109年8月1日
						勞基法施行後	34.1667			舊制結算前6個月	3,199元		