臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第133號

原　　告　蘇文能
　　高春福
　　陳兩雄
　　李鶯墻
　　000000000000000000
　　莊信忠
　　000000000000000000
　　蔡進付
　　黃宏揚
　　李永祿
　　黃乾坤
　　劉銘耿
　　謝榮譽
　　000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　李柏毅律師
　　華育成律師
　　邱靖棠律師
上一人之
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　章修璇律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年5月9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

自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率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

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴分別請求被告應給付如下列訴訟標的金額變更表「原請求金額」欄所示之金額，嗣於訴訟中變更為「變更金額」欄所示之金額，核予前揭規定相符，應予准許。

訴訟標的金額變更表			
編號	姓名	原請求金額（新臺幣/元）	變更金額（新臺幣/元）
1	蘇文能	132,563元	132,782元
2	高春福	115,477元	115,347元
3	陳兩雄	177,914元	154,126元
4	李鶯墻	138,325元	142,448元
5	莊信忠	148,917元	148,890元
6	蔡進付	88,054元	87,688元
7	黃宏揚	112,493元	121,012元
8	李永祿	71,055元	70,880元
9	黃乾坤	69,561元	68,890元
10	劉銘耿	136,390元	141,482元
11	謝榮譽	105,292元	未變更

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告蘇文能、高春福、陳兩雄、李鶯墻、莊信忠、蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿及謝榮譽等11人（下稱原告等11人）均受僱於被告；原告蘇文能、高春福、陳兩雄、李鶯墻、莊信忠受僱於被告電力修護處，原告蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿受僱於被告電力修護處南部分處，原告謝榮譽受僱於被告第一核能發電廠；除原告高春福、陳兩雄、蔡進付、黃宏揚為機械裝修員外，其餘原告均為電機裝修員。

㈡原告謝榮譽於民國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），惟系爭協議書約款內容排除本件領班加給計入平均工資一節，實已牴觸勞動基準法（下稱勞基法）強制規定而依民法第71條第1項規定為無效，被告仍應回歸適用勞基法規定列入系爭領班加給於原告謝榮譽之平均工資。

㈢查，本件原告等11人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，因肩負管理轄下所有勞工之責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲罰之風險而獲發領班加給（下稱系爭領班加給）。又被告對領班之職位並非屬臨時性、偶發性之需求，係經常性須配置若干人員負責，具有經常性給付，且系爭加給不僅給付數額固定，發放時間固定隨每個月薪資一同發放，縱使被告係採單一數額給付方式，仍不減其性質，顯見此系爭領班加給具有勞務對價性，為原告等11人於固定常態工作中可得支領之給與，而應屬勞基法第2條第3款所定之「工資」無誤，應列入平均工資計算。

㈣意即，本件原告等11人請求之項目係：原告蘇文能、高春福、陳兩雄、李鶯墻、莊信忠、蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿等10人諳求被告給付退休金差額，原告謝榮

譽請求被告給付舊制結清金差額；又原告等11人均請求領班加給。

㈤詎料，被告於計算退休金或結清舊制結清金時，均未將系爭領班加給納入平均工資據以計算，因而短少給付原告等11人退休金及舊制結清金。被告公司應依勞基法第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（原告高春福、李鶯墻、蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿等則依照108年8月30日修正前退撫辦法第6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款等規定給付原告蘇文能等10人短少之退休金差額；另依勞退條例第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、系爭年資協議書等規定給付原告謝榮譽短少之結清舊制金差額。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

㈠被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業法第14條、第33條，且查過去「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」列舉14種得列入計算平均工資之給與項目，領班加給並不在列，迨至111年11月2日經濟部以經營字第11100739620號函表示行政院核復同意將夜點費納入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並從000年00月0日生效。修正後之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，領班加給依然不在列，被告依法自不得將此項費用列入計算平均工資。另經濟部認定領班加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法規定列計平均工資之項目，此有經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函可稽。

㈡原告謝榮譽依據系爭協議書之約定，不得為本件之請求，查

000年00月間兩造簽訂系爭年資結清協議書時，當時之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」並未將領班加給列入，即至今日經濟部所發布之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」仍未將領班加給列入，故原告謝榮譽依約不得請求將此項給付計入平均工資計算之退休金。退步言之，縱使應給付原告謝榮譽以領班加給列入工資計算平均工資之舊制結清金，因謝榮譽尚未退休，請求權尚未發生，因此本件情形，縱使領班加給未計入平均工資計算退休金，被認定違反勞基法第55條所規定之最低標準，亦只能認定兩造就領班加給尚未結清舊制退休金，此部分保留年資。假設領班加給尚未結清舊制退休金，此部分保留年資，依法應於原告謝榮譽退休日起30日內發給退休金，遲延利息應從退休日起30日之翌日起算。綜上，原告謝榮譽得請求領班加給計入平均工資計算之舊制結清金，亦應待其退休時方才給付。

㈢按勞基法第2條第3款，工資應具備「勞務對價性」及「經常給與性」。查被告之電力修護處設置領班要點第二點、第三點規定可知，被告之電力修護處本部和電力修護處南部分處並無常設領班，而係因業務需求任務型設班，非固定常態支領，於任務結束後按實際擔任領班天數，核算領班加給，顯不具經常性，並非工資性質。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造對於本件勞工分別受僱於被告、原告起訴狀附表所載之服務年資起算日期、退休日期、退休金基數、原告提出之證據、被各答辯狀所附原告之領班加給統計表與薪給資料表、原告等 11人之領班加給說明表、申請設置領班、副領班名冊（關於原告等人實際擔任領班、受領領班加給之時間、加給費用暨應補發退休金數字之計算之部分）、被告提出之應補發退休金額差額表，均不爭執。

四、本院之判斷：

㈠系爭領班加給應計入原告之平均工資以計算退休金：

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，原告等除原本職務外並兼任領班，每月均領有領班加給，業據原告提出薪給資料、被告提出原告之領班加給統計表與薪給資料表、原告等之領班加給說明表、申請設置領班、副領班名冊為證（本院卷第77至119頁、第199至310頁）。原告等11人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，因肩負管理轄下所有勞工之

責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲罰之風險而獲發領班加給。前開領班加給係兼任領班所享有且按月核發，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或舊制年資結清金。

3.被告雖抗辯按國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭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」（見本院卷第151頁）未列入領班加給云云；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原告謝榮譽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：

被告固抗辯原告謝榮譽於000年00月間與被告簽訂系爭年資結清協議書時，依系爭協議書第2條約定，系爭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（見本院卷第65至66頁），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，補給原告謝榮譽結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

㈢系爭領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，且兩造對於附表「應補發金額」欄所計算之應補發退休金差額及所計算之應補發結清舊制金差額均不爭執，則原告蘇文能等10人被告應依勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條

（原告高春福、李鶯墻、蔡進付、黃宏揚、李永祿、黃乾坤、劉銘耿等則依照108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原告蘇文能等10人請求如附表「應補發金額」欄所示短少之退休金差額；原告謝榮譽，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、系爭年資協議書等規定請求如附表「應補發金額」欄所示短少之舊制結清金差額，均有理由，應予准許。

㈣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。再依原告謝榮譽與被告於000年00月間，以系爭協議書約定於109年7月1日結清被上訴人舊制年資，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（見本院卷第163至164頁），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，被告抗辯原告謝榮譽尚未退休，請求權尚未發生而不得請求云云，即無足採。從而，原告謝榮譽請求被告給付自如

附表「利息起算日」欄所示日期至清償日止按年息5%計算之遲延利息，洵屬有據。

五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額、舊制年資差額額暨自附表「利息起算日」欄起至清償日止按年息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　　5　　月　　24　　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　　5　　月　　28　　日

書記官　吳珊華

附表：

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			平均領班加給	應補發金額(新台幣/元)	利息起算日
1	蘇文能	67年4月22日	110年7月31日	勞基法施行前	12.6667	退休前3個月	2,793.0000	132,782元	110年8月31日
				勞基法施行後	32.3333	退休前6個月	3,012.5000		

（續上頁）

2	高春福	65年1月31日	108年6月26日	勞基法施行前	17.1667	退休前3個月	2,514.0000	115,347元	108年7月27日
				勞基法施行後	27.8333	退休前6個月	2,593.6667		
3	陳雨雄	68年2月18日	110年5月7日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3,591.0000	154,126元	110年6月8日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3,371.3333		
4	李鶯墻	70年7月18日	108年6月13日	勞基法施行前	6.1667	退休前3個月	3,031.1667	142,448元	108年7月14日
				勞基法施行後	37.8333	退休前6個月	3,271.0000		
5	莊信忠	67年3月26日	110年4月30日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	3,152.0000	148,890元	110年5月31日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	3,371.1667		
6	蔡進付	61年6月10日	108年3月12日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	1,883.3333	87,688元	108年4月12日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	2,025.5000		
7	黃宏揚	61年6月10日		勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	2,527.3333	121,012元	
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	2,879.6667		
8	李永祿	66年2月12日		勞基法施行前	15	退休前3個月	994.6667	70,880元	
				勞基法施行後	30	退休前6個月	1,865.3333		

（續上頁）

9	黃乾坤	60年6月1日		勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	1,037.3333	68,890元	
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	2,227.1667		
10	劉銘耿	60年6月1日		勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	3,152.3333	141,482元	
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	3,132.3333		

舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制年資結算日期	結清基數			平均領班加給	應補發金額(新臺幣/元)	利息起算日
1	謝榮譽	70年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	6.1667	結清前3個月	2,393	105,292元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.8333	結清前6個月	2,393		