

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第141號

原告 何祖杰
鄒顏鴻
黃特銘
呂少將
蘇文賢
吳進和

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

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 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國113年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告如附表「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：

- (一)原告何祖杰、鄒顏鴻、黃特銘、呂少將、蘇文賢、吳進和分別自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告花東供電區營運處，原告何祖杰、黃特銘、呂少將之職務為電機裝修員、原告鄒顏鴻為電機工程員、原告蘇文賢為土木工程員、原告吳進和為線路裝修員，均為僱用人員，與被告於任職期間存在勞動契約關係；又原告等6人之工作性質為開工

01 程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車輛之保養維護，
02 除原本職務外並兼任司機，因而每月另領有兼任司機加給
03 （下稱系爭司機加給）。除原告何祖杰、鄒顏鴻、黃特銘係
04 以退休方式領取退休金外，原告呂少將、蘇文賢、吳進和係
05 於民國000年00月間與被告協議，依勞工退休金條例（下稱
06 勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109
07 年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立被告預先擬定之
08 台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。

09 (二)原告等6人任職期間因兼任司機，被告按月各發給原告等6人
10 系爭司機加給，而系爭司機加給係基於兼任駕駛工作之勞務
11 而產生，具有勞務對價性，且性質上屬勞工因工作所獲得之
12 報酬，在制度上具有經常性，符合勞務對價性及經常性給與
13 之要件，當屬工資，應列入平均工資計算。詎料，被告於計
14 算退休金或結清舊制結清金時，未將附表所示司機加給納入
15 平均工資據以計算平均工資及退休金，因而短少給付，原告
16 等6人之退休金及舊制結清金，被告自應補為給付；至於原
17 告呂少將、蘇文賢、吳進和雖與被告簽立系爭協議書，惟系
18 爭協議書約款內容排除系爭司機加給計入平均工資一節，實
19 已抵觸勞動基準法（下稱勞基法）之強制規定，被告仍應回歸
20 適用勞基法規定列入系爭司機加給於原告呂少將、蘇文賢、
21 吳進和之平均工資後，補發舊制結清退休金差額。綜上，原
22 告何祖杰、鄒顏鴻、黃特銘依勞基法第84條之2、第55條、
23 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫資遣辦
24 法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9
25 條第1項、第10條第1項第1款等規定，請求被告給付其等短
26 少之退休金差額；原告呂少將、蘇文賢、吳進和除上述規定
27 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
28 給付其等短少之舊制結清金差額等語。並聲明：如主文第1
29 項所示。

30 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管
31 理法第14條、第33條。且查過去經濟部所屬事業人員退休撫

01 卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫資遣辦法作業手冊）內之
02 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」列
03 舉14種得列入計算平均工資之給與項目，兼任司機加給並不
04 在列，殆至111年11月2日經濟部以經營字第11100739620號
05 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
06 列入計算平均工資之給與項目表」，並從000年00月0日生
07 效。修正後之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給
08 與項目表」，兼任司機加給依然不在列，被告依法自不得將
09 此項費用列入計算平均工資。另經濟部認定兼任司機加給之
10 性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之
11 工資，亦未納入退撫資遣辦法規定列計平均工資之項目。再
12 者，原告呂少將、蘇文賢、吳進和與被告簽訂有系爭協議
13 書，其中第2條約定平均工資依行政院核定之「經濟部所屬
14 事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦理，即系爭司
15 機加給不在據以結算舊制年資金額之平均工資範疇，原告呂
16 少將、蘇文賢、吳進和應受拘束，不得請求將系爭司機加給
17 納入計算退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

18 三、得心證之理由：

19 兩造對於原告均自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起
20 分別受僱於被告，並分別於附表「退休日期或舊制年資結清
21 日期」欄所示日期退休或結清舊制年資，而原告於勞基法施
22 行前、後舊制退休金之計算基數則如附表「結清或退休金基
23 數」欄所載，其退休或結清前3個月、6個月之平均司機加給
24 則如附表「平均司機加給」欄所載，倘應將該等加給計入平
25 均工資，則原告應補發退休金或舊制結清金差額之計算結果
26 如附表「應補發金額」欄，均不爭執（本院卷第215頁）。

27 是本件應審究者如下：

28 (一)系爭司機加給是否應計入原告之平均工資計算退休金？

29 按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
30 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
31 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工

01 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
02 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
03 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
04 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
05 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
06 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
07 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
08 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
09 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
10 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
11 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
12 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
13 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
14 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
15 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
16 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
17 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
18 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
19 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
20 準此，系爭司機加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健
21 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
22 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制
23 度上經常性之「經常性給與」為據，分敘如下：

- 24 1.系爭司機加給：原告等6人於受僱被告期間，除原本職務外
25 分別兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給。而司機工作
26 本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由
27 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
28 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
29 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
30 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
31 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

01 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
02 成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質
03 上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符
04 合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一
05 部分，應計入平均工資計算退休金、舊制結清金，是原告此
06 部分主張當屬有據。

07 2.被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭
08 司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事業管理法第14
09 條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福
10 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」、
11 「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人
12 事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂
13 辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將兼任司機加
14 給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政
15 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
16 退撫資遣辦法作業手冊內所訂定之「經濟部所屬事業機構列
17 入計算平均工資之給與項目表」未列入兼任司機加給云云；
18 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
19 律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即
20 明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業
21 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
22 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
23 於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫資遣辦法作業
24 手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自
25 應依勞基法規定為之。是系爭司機加給確屬工資之性質，業
26 經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟
27 部相關函釋重申系爭司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性
28 質，不得列入平均工資云云；惟系爭司機加給是否屬於工資
29 之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之
30 解釋，並無拘束法院之效力，故前開退撫資遣辦法作業手
31 冊、被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

01 (二)原告呂少將、蘇文賢、吳進和與被告簽訂系爭協議書，是否
02 影響原告呂少將、蘇文賢、吳進和有關舊制年資結清差額之
03 請求？

04 1.被告抗辯原告呂少將、蘇文賢、吳進和與被告簽訂系爭協議
05 書，依系爭協議書第2條約款，系爭司機加給均不在計算舊
06 制年資退休金「平均工資」範圍內，故其不得再起訴請求將
07 系爭司機加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資
08 退休金。

09 2.惟觀諸原告呂少將、蘇文賢、吳進和分別於000年00月間與
10 被告所簽訂系爭協議書，其中第2條約定：「結清舊制之年
11 資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休
12 撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資
13 之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定
14 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之
15 規定辦理…」，此有系爭協議書3份在卷可稽（本院卷第99-
16 104頁），足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理。而
17 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
18 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
19 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
20 動條件，若有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範
21 之意旨。而系爭司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院
22 認定如前，被告於給付原告舊制年資退休金時，既未將系爭
23 司機加給納入平均工資計算，有違勞基法規定，原告自得
24 不受拘束，被告應依勞基法規定標準，補給原告呂少將、蘇文
25 賢、吳進和結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依
26 據。

27 (三)原告得請求被告補發之金額若干？

28 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
29 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
30 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
31 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單

01 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
02 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
03 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
04 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
05 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
06 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
07 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1
08 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，
09 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
10 規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：
11 一、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
12 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
13 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
14 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
15 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
16 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
17 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
18 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
19 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
20 之給與標準結清者，從其約定。」，勞退條例第11條第1、3
21 項亦有明文。

22 2.經查，被告於原告等6人退休或結清舊制年資時發給之退休
23 金，應將系爭司機加給列入平均工資計算，是原告等6人請
24 求被告補發退休金或舊制結清金差額，均屬有據。茲依前開
25 規定，將原告等6人結清或退休年資前3個月、6個月之司機
26 加給，與結清或退休金基數相乘（小數點以下四捨五入），
27 再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發金額」欄
28 所示之金額，堪認原告等6人請求被告各應給付如上述之金
29 額，為有理由。

30 (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
31 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

01 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
02 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
04 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
05 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
06 清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給
07 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
08 內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動
09 部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。查
10 被告未於附表「退休日期或舊制年資結清日期」欄所示之日
11 起30日內給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，業
12 如前述，則被告自原告退休或結清之日起30日之翌日起即屬
13 遲延給付狀態，是原告依上開規定，自得請求被告給付自附
14 表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息。

15 五、綜上所述，原告何祖杰、鄒顏鴻、黃特銘依勞基法第84條之
16 2、第55條、退撫資遣辦法第9條、退休規則第9條第1項、第
17 10條第1項第1款；原告呂少將、蘇文賢、吳進和除上述規定
18 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
19 應給付原告等6人各如附表「應補發金額」欄所示之退休金
20 差額、舊制年資差額，及各自附表「利息起算日」欄所示日
21 期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應
22 予准許。

23 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
24 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
25 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

26 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
27 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
28 併此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日
31 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

05 書記官 林昀潔

06 附表：

07

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	平均司機加給(新臺幣/元)	應補發金額(新臺幣/元)	利息起算日		
1	何祖杰	68年3月28日	111年12月31日	勞基法 施行前	10.8333	退休前 3個月	4,437	20萬5,508	112年1月30日
				勞基法 施行後	34.1667	退休前 6個月	4,608		
2	鄒顏鴻	66年1月17日	109年7月31日	勞基法 施行前	15.1667	退休前 3個月	3,453	15萬5,385	109年8月30日
				勞基法 施行後	29.8333	退休前 6個月	3,453		
3	黃特銘	68年5月24日	111年12月31日	勞基法 施行前	10.5	退休前 3個月	3,326	15萬4,155	112年1月30日
				勞基法 施行後	34.5	退休前 6個月	3,456		
4	呂少將	66年8月7日	109年7月1日	勞基法 施行前	14	結清前 3個月	3,199	14萬3,955	109年8月1日
				勞基法 施行後	31	結清前 6個月	3,199		
5	蘇文賢	66年2月9日	109年7月1日	勞基法 施行前	15	結清前 3個月	3,590	15萬6,165	109年8月1日
				勞基法 施行後	28.5	結清前 6個月	3,590		
6	吳進和	70年6月21日	109年7月1日	勞基法 施行前	6.3333	結清前 3個月	3,590	15萬7,960	109年8月1日
				勞基法 施行後	37.6667	結清前 6個月	3,590		