

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第148號

原告 吳太芳

卓錫松

李世煌

楊明路

王榮輝

鍾朝聰

楊泰山

黃江隆

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事件，本院於民國113年7月11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5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決得假執行。但被告如分別以如附表「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：伊等均為被告臺北北區營業處之員工，分別自如附表「服務起算日期」欄所示之日起受僱於被告，結清舊制年資前工作職稱均為線路裝修員，並分別於如附表「結清日

01 期」欄所示日期結清舊制年資。原告於勞動基準法（下稱勞
02 基法）施行前後之工作年資，所結算之舊制年資基數各如附
03 表「年資基數」欄所示。原告吳太芳、卓錫松、李世煌、楊
04 明路、王榮輝、鍾朝聰、楊泰山等7人受僱期間除原有職務
05 外，並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，原告
06 黃江隆則兼任司機，被告每月另發給司機加給，伊等舊制年
07 資結清前3個月、6個月所領取領班加給或司機加給（下合稱
08 系爭加給）之平均金額各如附表「平均司機加給、領班加
09 給」欄所示。詎被告於核發結清退休金時，未將系爭加給列
10 入平均工資計算，短付伊等退休金，爰依勞工退休金條例
11 （下稱勞退條例）第11條、勞基法第55條第1項第1款、第3
12 項、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（民國89年9月25
13 日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，及兩造簽署之
14 「台灣電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協議）提起本
15 件訴訟等語，聲明：被告應分別給付原告如附表「應補發金
16 額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日
17 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 二、被告則以：系爭加給乃伊體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非
19 屬工資，且伊為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、
20 資遣及離職等事項，悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
21 遣辦法（下稱退撫辦法）及經濟部所屬事業人員退休撫卹及
22 資遣辦法作業手冊（下稱退撫手冊）作為實務作業之準則。
23 退撫手冊規定、經濟部相關函示及行政院從未將系爭加給列
24 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
25 金。又原告與伊所簽訂之系爭協議第2條同意平均工資依行
26 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
27 項目表」（下稱系爭項目表）辦理，即已知悉系爭加給不列
28 入計算，原告依約不得請求將系爭加給計入平均工資計算退
29 休金。再者，縱認系爭加給應列入平均工資計算，然除原告
30 鍾朝聰、卓錫松已分別於113年1月16日、同年6月30日退
31 休，遲延利息應自退休日後30日之翌日起算外，其餘原告吳

01 太芳等人均尚未退休，舊制結清金額差額請求權尚未發生等
02 語置辯，聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造均不爭執：

04 (一)原告均前任職或現任職於被告，服務單位均為臺北北區營業
05 處，除原告鍾朝聰、卓錫松分別於113年1月16日、113年6
06 月30日退休外，其餘原告吳太芳、李世煌、楊明路、王榮
07 輝、楊泰山、黃江隆均尚在職。除原告黃江隆為線路裝修
08 員，並兼任司機外，其餘原告吳太芳等7人均為線路裝修
09 員，並擔任領班。原告分別自如附表「服務起算日期」起受
10 僱於被告，均於109年7月1日結算舊制年資。原告依勞基法
11 施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表「年資基
12 數（個）」欄所示。

13 (二)原告於結清年資前3個月、6個月領取之領班加給、司機加給
14 平均金額，各如附表「平均司機加給、領班加給」欄所示。

15 (三)原告於000年00月間分別與被告簽立系爭協議，系爭協議第2
16 條約定平均工資之計算悉依據「經濟部所屬事業機構列入計
17 算平均工資之給與項目表」，即領班加給、兼任司機加給非
18 在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。

19 四、本院之判斷：

20 (一)原告請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示金額，為有
21 理由：

22 1.按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
23 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
24 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，謂計算
25 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
26 數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。
27 而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價
28 性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
29 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
30 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
31 稱為何，尚非所問。則系爭加給是否屬於工資，應依一般社

01 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
02 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
03 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為依據。

04 2.查原告均係於原有職務外兼任領班、司機，領班、司機本非
05 其等主要工作職務，領班加給及司機加給亦係因其等額外負
06 擔領班、司機工作所為給付，被告既按月持續發給固定金
07 額，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而係與原告提供
08 額外勞務密切相關，自屬提供勞務之對價，且係常態性提供
09 勞務而可經常取得之對價，乃雙方就特定工作條件達成協
10 議，勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞
11 工因工作所獲之報酬，制度上具有經常性，已符合「勞務對
12 價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計
13 入平均工資計算舊制年資結清金給與。

14 3.被告雖辯稱伊為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、
15 資遣及離職等事項，悉依退撫手冊規定，並參酌經濟部相關
16 函示，從未將系爭加給列入平均工資云云。惟按，國營事業
17 應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不
18 得為標準以外之開支，國營事業管理法第14條固有明文，然
19 此規定僅係原則性規範國營事業單位就人員待遇及福利，應
20 本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，故與系爭
21 加給是否屬於工資之認定無涉。又國營事業單位固得依事業
22 性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然仍不得低
23 於勞基法之標準。是行政院就國營事業所屬人員之待遇及福
24 利制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法
25 有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法
26 規定為據。查退撫手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作
27 業手冊，而退撫辦法第3條已明定適用該辦法之國營事業人
28 員其平均工資認定，依勞基法有關規定辦理，則系爭加給依
29 勞基法規定，應屬工資範疇，既如前述，退撫手冊並無其他
30 法令授權，未將系爭加給列入平均工資，核與其據以研訂之
31 退撫辦法第3條規定相牴觸，自不得逕認該辦法規定之平均

01 工資，應以退撫手冊為據。故被告此部分所辯，並不可取。

02 4.被告另辯稱原告應受系爭協議拘束，不得請求將系爭加給列
03 入平均工資云云。惟：

04 (1)按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並
05 不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。又勞退
06 條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年
07 資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞基法所定給
08 付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，
09 此觀勞退條例第11條第3項規定即明。而勞基法為勞動條件
10 之最低標準，是倘勞僱雙方約定低於勞基法之標準，應逕認
11 其無效，或認不生結清年資效力，勞工仍得依勞基法之最低
12 標準為請求。

13 (2)查系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，業如前述；原告
14 雖簽立系爭協議，然其等平均工資之計算既未計入系爭加
15 給，已違反勞基法所定之給付標準，自有損其權益。況，經
16 審視系爭協議第2條：結清舊制之年資採計、基數計算方
17 式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之
18 計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定系爭
19 項目表之規定辦理（見本院卷第123-137頁），可見仍約定
20 應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工資之一
21 部，難認原告已與被告合意系爭加給不納入平均工資計算。
22 而系爭加給既屬勞基法規定之工資，被告於結清原告舊制年
23 資時，未將之納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍
24 應依勞基法規定標準，補給結清舊制年資差額。故被告前開
25 所辯，自不可採。

26 5.系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，已如前述，被告計
27 算原告結清舊制年資，自應將之列為平均工資計算基礎。又
28 被告除對於是否應補發退休金差額（含利息請求）此節爭執
29 外，對於原告請求之金額如附表「應補發金額」欄所示，並
30 無意見（見本院卷第236頁），則原告請求被告分別給付各
31 如附表「應補發金額」欄所示金額，即屬有據。

01 (二)原告請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起算之
02 法定遲延利息，為有理由：

03 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
05 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
06 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
07 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。次按勞工
08 退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞
09 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
10 則第29條亦有明文。又有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3
11 項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計
12 給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇
13 主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改
14 制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋
15 在案。查兩造於如附表「結清日期」欄所示日期結清舊制年
16 資，被告未將系爭加給計入平均工資計算，未於如附表「結
17 清日期」欄所示之日起30日內給付，依上開規定，被告自結
18 清日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，是原告請求被告應
19 給付自如附表「利息起算日」欄所示之日即109年7月1日起3
20 0日之翌日即109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之
21 遲延利息，自屬有據。被告辯稱原告鍾朝聰、卓錫松之遲延
22 利息應自退休日後30日之翌日起算，其餘原告吳太芳等人尚
23 未退休，舊制結清金額差額請求權尚未發生云云，即無足
24 採。

25 五、綜上所述，原告本件請求均為有理由，應予准許。

26 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依
27 勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，
28 同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
29 金額。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
31 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

03 勞動法庭 法官 陳筠媛

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

08 書記官 王曉雁