

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第179號

原告 周其正
楊植富
胡瑞翔
陳銘章
陳昌聖
吳志德
趙承福

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21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

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。

訴訟費用由被告負擔。

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

實體部分：

一、原告主張：

原告均為被告花東供電區營運處之員工，原告周其正及楊植富結清舊制前職稱為電機裝修員，其餘原告均為線路裝修員，分別自如附表「工作年資起算日期」起受僱於被告，並各於如附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」所示日期

01 結清舊制年資或退休。原告依勞動基準法（下稱勞基法）施
02 行前、後之工作年資所計算之舊制結清基數各如附表「舊制
03 結清基數／退休金基數」欄所示。惟舊制結清前或退休前3
04 個月、6個月，原告均領有領班加給，其等領取之平均金額
05 如附表「平均領班加給」欄所示。詎被告於舊制結清或計算
06 退休金時，未將領班加給費用列入平均工資計算，短付原告
07 退休金，爰依台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議
08 書）第1條、第2條、第5條規定、勞退條例第11條第3項、
09 台灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞
10 基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，提起本件
11 訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告如附表「應補發金
12 額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日
13 起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 二、被告則以：

15 （一）被告為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資、退休，均依
16 國營事業管理法第33條授權、修正之退撫辦法規定辦理。經
17 濟部並研訂經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手
18 冊為準繩，領班加給非前開手冊及經濟部函釋所定之列入平
19 均工資計算之範圍。而原告均與被告簽有系爭協議書，約定
20 依照前開規定，其領班加給不予採計。

21 （二）退步言，縱認定領班加給差額屬工資之範疇，依法僅應於原
22 告退休後30日內發給，遲延利息應從原告退休之日起30日內
23 之翌日起算，原告周其正、胡瑞翔、陳銘章、陳昌聖（下稱
24 周其正4人）尚未退休，舊制結算金差額請求權尚未發生，
25 原告楊植富、吳治德、趙承福（下稱楊植富3人）請求自結
26 清日起算，並無依據，再縱領班加給未計入平均工資計算退
27 休金而經認定違反勞動基準法第55條所定最低標準，亦僅為
28 認定兩造就領班加給尚未結清舊制退休金等語，資為抗辯，
29 並聲明：原告之訴駁回。

30 三、不爭執事項（見本院卷第212頁）：

31 （一）原告分別自如附表「服務起算日期」起受雇於被告，各於

01 附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊制年資。原
02 告依勞基法施行前、後之工作年資所計算舊制結清基數各
03 如附表「年資基數」欄所示。

04 (二) 原告於舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給，均如附
05 表「平均領班加給」欄所示。

06 (三) 領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，被告每月固定
07 給付之加給、領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如
08 有擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給、支領金
09 額隨人員升等晉級而有所不同。

10 (四) 原告均於000年00月間各簽訂系爭協議書，原告楊植富、
11 原告吳志德、原告趙承福分別於民事辯論意旨狀第7頁附
12 表所示退休日期退休。

13 四、本院之判斷：

14 (一) 領班加給應計入平均工資計算退休金：

15 1、按勞基法第2條第4款規定：「平均工資：指計算事由發生之
16 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
17 額…」；退撫辦法第3條規定：「平均工資依勞基法有關規
18 定辦理」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
19 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
20 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
21 之經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」
22 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
23 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，判斷某項給付
24 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
25 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞
26 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
27 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
28 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在
29 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
30 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基
31 礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營

01 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
02 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發
03 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常
04 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法
05 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
06 金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨
07 採相同見解）。準此，領班加給是否屬於工資，應依一般社
08 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
09 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
10 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

11 2、原告在職期間均係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原
12 本工作以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執
13 行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需
14 求，偶爾為之者有間，是被告於原告在職期間因擔任領班所
15 給付之領班加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，
16 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
17 與，自具有制度上經常性。本件領班加給既經被告公司核准
18 擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連
19 性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條
20 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
21 工從事領班工作之勞務對價。是以領班加給均係屬勞雇雙方
22 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
23 常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，
24 在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經
25 常性給與」之要件，自屬工資之一部分。

26 3、被告雖辯稱：員工之退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉依
27 退撫辦法作業手冊作為實務作業之準繩，復該手冊附件貳之
28 一給與項目表固未列入領班加給（見本院卷第93頁）。惟該
29 作業手冊並非國管法所授權，僅能拘束經濟部所屬事業，對
30 派用、僱用人員則無任何法律上之強制適用效力。另就僱用
31 人員部分，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所

01 屬人員另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件不得低於勞
02 基法所定之最低標準。故行政院所規定關於國營事業所屬人
03 員之待遇及福利標準、經濟部所定有關單一薪點制、工資給
04 與之辦法若與勞基法有所牴觸，仍應以勞基法之規定為據。
05 領班加給具有勞務對價性、經常性給與之性質，核屬勞基法
06 第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得以行政院及經濟
07 部從未將領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，即
08 將屬工資性質之前開給付排除於平均工資外。又領班加給是
09 否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，
10 行政機關之解釋，僅具參考性質，並無拘束法院之效力，故
11 被告援引之相關函釋，亦均無從採為對被告有利之認定。

12 4、綜上，領班加給具有「勞務對價性」及「經常性給與」，屬
13 勞基法第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算範疇。

14 (二)請求退休金差額部分

15 1、按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條
16 本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無
17 效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民
18 法第111條亦有明定。本條係在平衡國家管制與私法自治原
19 則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定
20 之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（大法官釋字第
21 726號解釋理由意旨參照）。勞工退休金條例施行前已適用
22 勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年資，與雇主約定勞僱
23 契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，
24 無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞工退休金條例第11
25 條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判
26 決意旨參照）。而觀勞動基準法第1條所揭櫫：為規定勞動
27 條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與
28 經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低
29 於本法所定之最低標準等語，是除非有法律明文規定得排除
30 適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基準法之規定。蓋勞工相較
31 於雇主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約

01 方式排除勞動基準法規定之適用，否則有違立法意旨，職
02 是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則
03 來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動
04 契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關
05 係之利益均足以獲得確保。而就勞僱雙方如約定結清年資低
06 於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須
07 待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞僱雙方同意先行
08 結清年資意願，亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給
09 付，為落實不得低於勞基法所定給付標準而結清年資之保護
10 勞工權益立法目的，應該屬民法第71條但書所謂另有規定，
11 自仍許勞工先行逕依勞基法之最低標準為請求。本件領班加
12 給性質上應屬工資之理由如前，系爭協議書第2條雖載以：
13 「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所
14 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
15 辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經
16 44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
17 給與項目表』之規定辦理……」等文字（見本院卷第105至
18 118頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無領班加給等
19 項，實與勞動基準法第2條第3款認定工資標準範疇不同，更
20 因此令被告得以低於勞工退休金條例第11條第1項、第3項，
21 及勞動基準法第55條規定之最低給與標準即可結清，顯與前
22 開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段約
23 定應依民法第71條規定無效。則系爭協議書第2條所列之平
24 均工資，應依勞動基準法第2條第3款、第4款規定標準為
25 之。

26 2、被告雖以原告已於簽署系爭協議書，就領班加給不在約定結
27 清範圍內，故認本件原告應受系爭協議書拘束，不得再為請
28 求云云。但民法第71條既規定倘違反強制或禁止規定者無
29 效，系爭協議書第2條中段就平均工資之約定顯與前開規定
30 不合，業如本院詳予說明如上，當不足以原告等人業簽署系
31 爭協議書，即遽謂無民法第71條規定適用餘地。

01 3、依系爭協議書第5條約定：原告同意結清依法所保留之勞工
02 退休金舊制年資，被告同意依系爭協議書規定給付原告結清
03 舊制年資退休金，並按約定結清舊制年資之日前6個月內平
04 均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之（見本院卷第
05 105至118頁）。已約定被告願給付舊制年資退休金，則領班
06 加給如計入平均工資計算退休金，應補發原告如附表「應補
07 發金額」欄所示金額，則原告依據系爭協議書第5條約定請
08 求被告給付如附表「應補發金額」欄所示金額，即屬有據，
09 應予准許。

10 (三)利息部分：

11 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
12 付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
13 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
14 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
15 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
16 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
17 有明文。經查原告與被告既均簽訂系爭協議書，而約定於
18 109年7月1日結清並給付舊制年資退休金，已如前述，則被
19 告自應於109年7月1日結清後30日內，均給付之。是原告依
20 勞基法55條第3項之規定，請求被告給付自附表「利息起算
21 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
22 息，即屬有據，應予准許。

23 五、綜上所述，原告依照系爭協議書第5條約定，請求被告公司
24 給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額及如「利息起算
25 日」欄所示日期至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
26 為有理由，應予准許。

27 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
28 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
29 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
31 與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，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 5 日

03 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

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 5 日

08 書 記 官 林 祐 均

09 附表：（日期皆為民國，幣別均為新臺幣）

編 號	原告	服務起算日期	舊制年資結 清日期	退休日期	年資基數	平均領班加給	應補發 金額	利息起算 日		
1	周其正	79年7月12日	109年7月1日	無	勞基法施行前	0	結清 前3個 月	3590元	12萬 5650元	109年8月 1日
					勞基法施行後	35	結清 前6個 月	3590元		
2	楊植富	68年3月28日	109年7月1日	112年1月31日	勞基法施行前	10.8333	結清 前3個 月	3590元	16萬 1550元	109年8月 1日
					勞基法施行後	34.1667	結清 前6個 月	3590元		
3	胡瑞翔	69年6月11日	109年7月1日	無	勞基法施行前	8.3333	結清 前3個 月	3590元	16萬 1550元	109年8月 1日
					勞基法施行後	36.6667	結清 前6個 月	3590元		
4	陳銘章	74年7月19日	109年7月1日	無	勞基法施行前	0	結清 前3個 月	3590元	14萬 3600元	109年8月 1日
					勞基法施行後	40	結清 前6個 月	3590元		
5	陳昌聖	74年7月19日	109年7月1日	無	勞基法施行前	0	結清 前3個 月	3590元	14萬 3600元	109年8月 1日
					勞基法施行後	40	結清 前6個 月	3590元		
6	吳志德	72年4月1日	109年7月1日	109年12月31日	勞基法施行前	2.6667	結清 前3個	3590元	15萬 0780元	109年8月 1日

(續上頁)

01

							月			
					勞基法施行後	39.3333	結清 前6個 月	3590元		
7	趙承福	68年11月6日	109年7月1日	112年6月30日	勞基法施行前	9.5	結清 前3個 月	3590元	16萬 1550元	109年8月 1日
					勞基法施行後	35.5	結清 前6個 月	3590元		