

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第224號

01
02
03 原 告 王慶同
04 曾明德
05 呂學榮
06 許登科
07 黃文龍
08 徐伯印
09 張錦通
10 賴金敦
11 陳福財

12 共 同

13 訴訟代理人 邱靖棠律師
14 複 代理人 詹奕聰律師

15 共 同

16 訴訟代理人 李柏毅律師
17 華育成律師

18 被 告 台灣電力股份有限公司

19 0000000000000000
20 法定代理人 曾文生

21 訴訟代理人 邱寶弘律師

22 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年11月1
23 3日言詞辯論終結，判決如下：

24 主 文

25 一、被告應分別給付原告如附表一、二「應補發金額」欄所示之
26 金額，及分別自附表一、二「利息起算日」欄所示日期起至
27 清償日止，按年息百分之五計算之利息。

28 二、訴訟費用由被告負擔。

29 三、本判決第一項得假執行。但被告如以附表一、二「應補發金
30 額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

31 事實及理由

01 一、原告主張：原告王慶同、曾明德、呂學榮、許登科、黃文
02 龍、徐伯印、張錦通、賴金敦、陳福財（下分稱其名，合稱
03 原告）分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱
04 於被告林口發電廠，呂學榮、徐伯印為電訊裝修員，陳福財
05 為機械技術員，王慶同、曾明德、許登科、黃文龍、張錦
06 通、賴金敦則為機械裝修員，又陳福財於民國108年12月間
07 與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第
08 3項規定結清勞退舊制年資，以109年7月1日為約定結清舊制
09 年資之日，並簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭
10 協議書）。原告除上述職務外並兼任領班，有帶領員工外出
11 並協調班員完成工作之責任，且獲發之領班加給（下稱系爭
12 領班加給）給付數額固定並隨每月薪資發放，顯與勞務提供
13 有對價關係，具有經常性給付，性質上應屬工資，本應列入
14 平均工資計算，然被告於計算原告退休金或舊制結清金時，
15 均未將系爭領班加給納入平均工資計算，因而短少給付原告
16 退休金或舊制結清金，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84
17 條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
18 （下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱
19 退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11
20 條第3項等規定，請求被告給付退休金或舊制結清金差額等
21 語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所
22 示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日
23 止，按週年利率百分之5計算之利息。

24 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，員工之退休金核給
25 事項，悉依國營事業管理法（下稱國管法）及經濟部制訂復
26 經行政院核定之退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）。原
27 告之退休金全部源自被告公司提撥，屬恩給制，並非遞延工
28 資給付，而系爭領班加給乃恩惠性給與，且因未有列入經濟
29 部平均工資之給與項目表，自無法計入平均工資計算退休金
30 或舊制結清金；況員工擔任領班非為經常性，極有可能依工
31 作目標、性質而選任派充或免除領班職務而恢復原薪級，且

01 電力修護處之領班加給係依電力修護處設置領班要點發放，
02 依任務需求於工作開始前逐案派任，結束後即解除職務並加
03 發領班加給，故非經常性給與。又陳福財既已與原告簽訂系
04 爭協議書，而該系爭協議書第2條即約定，平均工資之計算
05 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
06 表」，而系爭領班加給既未列入經濟部平均工資之給與項目
07 表，即非據以計算舊制結清金之平均工資範疇，陳福財應受
08 上開約定之拘束亦即其已拋棄得請領權利，則陳福財再為與
09 系爭協議書相反之主張，即有權利濫用並有違誠信等語，資
10 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回、(二)如受
11 不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第296至297頁，並依判決文字
13 調整）

14 （一）原告分別自附表一、二「服務年資起算日期」欄所示之日
15 起受僱於被告，均為被告林口發電廠退休員工，呂學榮、
16 徐伯印職級為「電訊裝修員」；陳福財職級為「機械技術
17 員」；王慶同、曾明德、許登科、黃文龍、張錦通、賴金
18 敦職級則為「機械裝修員」。原告均兼任領班工作，並領
19 取領班加給。

20 （二）原告分別於附表一、二「退休日期」、「舊制年資結清日
21 期」欄所示日期退休或結清舊制年資。原告於勞基法施行
22 前後之工作年資所計算之退休金基數、舊制年資結清基數
23 各如附表一、二「退休金基數」、「結清基數」欄所示。

24 （三）原告退休前、舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班
25 加給之平均金額各如附表一、二「平均領班加給」欄所
26 示。

27 （四）被告於108年12月間與原告陳福財簽訂之台灣電力公司年
28 資結清協議書，約定以109年7月1日為結清舊制年資之
29 日，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據「經濟
30 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即上
31 開領班加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍

01 內。經109年7月1日結算後，原告陳福財已領得未將系
02 爭領班加給納入平均工資計算之舊制年資結算退休金。

03 (五)若本院認為原告主張有理由，被告對於附表「應補發金
04 額」欄所示金額之記載，形式上不爭執。

05 四、得心證之理由：

06 (一)系爭領班加給應計入原告之平均工資以計算退休金、舊制
07 結清金：

08 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
09 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎
10 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
11 2條第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，
12 係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞
13 方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所
14 謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之
15 給付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常
16 性者而言；此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃
17 有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第
18 10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要
19 在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。準此，被告就
20 系爭領班加給之核發，倘係兼任領班者即得領取，而兼任
21 領班又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼任領班之
22 特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，其
23 本質應係該值班時段及本職外兼任領班之勞務對價，而成
24 為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可
25 取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法
26 即應認定為工資。

27 2.經查：

28 (1)原告呂學榮、徐伯印職級為「電訊裝修員」；陳福財職級
29 為「機械技術員」；王慶同、曾明德、許登科、黃文龍、
30 張錦通、賴金敦職級則為「機械裝修員」。原告均兼任領
31 班，被告會按月發給領班加給等情，有退休金計算清冊、

01 原告之薪給資料附卷可稽（本院卷第57頁至181頁）。而
02 領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、
03 加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員
04 之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決
05 班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全
06 班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，
07 予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領
08 班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領
09 班向主管提供意見，此有被告各單位設置領班辦法、設置
10 領班及副領班要點在卷可佐（本院卷第51頁至第56頁）。
11 足見原告在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，
12 執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給。原告擔
13 任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性
14 之業務需求，偶爾為之者有別，是被告於原告在職期間因
15 擔任領班所給付之領班加給，係在特定工作條件下，所形
16 成固定常態工作中可取得之給與，性質上屬勞工因工作所
17 獲之報酬，且具有經常性，已符合「勞務對價性」及「經
18 常性給與」之要件，自屬工資之一部分。故原告主張系爭
19 領班加給應計入平均工資計算退休金或舊制結清金，即屬
20 有據。

21 (2) 被告雖另辯稱其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管
22 機關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有
23 特別指定，另依行政院及經濟部相關函釋，未見領班加給
24 核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工
25 資計算退休金云云。惟系爭加給具有「勞務對價性」及
26 「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定之工
27 資等情，已如前述。縱上訴人之上級行政機關曾以函文表
28 明上訴人所發給之系爭加給不屬工資等語，本院並不受相
29 關函釋之拘束，被告此部分所辯不足採。

30 (二) 原告陳福財與被告簽訂系爭協議書，不影響舊制年資結清
31 差額之請求：

- 01 1. 按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
02 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係
03 在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本
04 條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家
05 管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由
06 意旨參照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其
07 依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍
08 存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損
09 勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項
10 即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意
11 旨參照）。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用
12 勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞
13 基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項
14 規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工
15 資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均
16 工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國
17 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
18 退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排
19 除其適用。
- 20 2. 被告抗辯原告陳福財已結清舊制年資，被告並已依約給
21 付，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算應依「經
22 濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，而
23 領班加給不在計算舊制年資結清金平均工資範圍內云云。
24 惟系爭協議書第2條固有依據上開給與項目表計算平均工
25 資之約定，然兼職領班加給應依勞基法規定計入平均工
26 資，業經本院認定如前，則原告陳福財結清舊制年資，自
27 應將領班加給計入平均工資計算，始符合勞工退休金條例
28 第11條第3項規定意旨。而上開約款將領班加給排除在平
29 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
30 55條勞工退休金給與標準之強制規定，此部分約定自屬無
31 效，被告於給付原告陳福財舊制年資退休金時，既未將系

01 爭領班加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自應
02 依勞基法規定標準，補給原告陳福財結清舊制年資之差
03 額，被告此部分抗辯，實無可採。

04 (三) 系爭領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，
05 然被告在計算原告之退休金或舊制結清金之數額時，未將
06 系爭領班加給納入平均工資計算，被告自有短付之情事。
07 而被告表示若本院認為原告主張有理由，其對於附表一、
08 二「應補發金額」欄所示之金額，形式上不爭執（即不爭
09 執事項（五）），是以，原告主張被告應依勞基法第55
10 條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、
11 第10條第1項第1款等規定給付原告王慶同、曾明德、呂學
12 榮、許登科、黃文龍、徐伯印、張錦通、賴金敦如附表一
13 「應補發金額」欄所示短少之退休金差額；另依勞退條例
14 第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9
15 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
16 原告陳福財如附表二「應補發金額」欄所示短少之舊制結
17 清金差額，均有理由，應予准許。

18 (四) 按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
19 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲
20 延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
21 求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率
22 未經約定，亦無法律可據者，年息為5%。104年10月23日
23 修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項
24 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別
25 定有明文。次按有關勞僱雙方依勞退條例第11條第3項約
26 定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，
27 故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主
28 須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改
29 制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函
30 釋在案。查被告未將原告王慶同、曾明德、呂學榮、許登
31 科、黃文龍、徐伯印、張錦通、賴金敦退休前3個月平均

01 領班加給與6個月平均領班加給納入平均工資，亦未將原
02 告陳福財結清舊制年資前3個月平均領班加給與6個月平均
03 領班加給納入平均工資計算，並分別於如附表一「退休日
04 期」欄、附表二「舊制年資結清日期」欄所示日期起30日
05 內給付，則被告自原告王慶同等9人退休日起30日之翌日
06 起、自原告陳福財結清舊制年資日起30日之翌日起，即屬
07 遲延給付狀態。是原告依上開規定，請求被告應自如附表
08 一、二「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息
09 5%計算之遲延利息，應屬有據。

10 五、綜上所述，原告分別請求被告給付如附表一、二「應補發金
11 額」欄所示之退休金差額、舊制結清金差額暨自附表一、
12 二「利息起算日」欄起至清償日止按年息5%計算之遲延利
13 息為有理由，應予准許。

14 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
15 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
16 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

17 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
18 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
19 併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日

22 民事第九庭 法官 張淑美

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日

27 書記官 翁嘉偉

28 附表一：非舊制結清人員（元：新臺幣/日期：民國）
29

編號	原告	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 (退休金)	利息起算日
1	王慶同	68年5月11日	110年6月30日	勞基法施行前	10.5	退休前 3個月	3590元	15萬9755元	110年7月31日

(續上頁)

01

						退休前 6個月	3590元		
				勞基法施行後	34	退休前 3個月	3590元		
						退休前 6個月	3590元		
2	曾明德	64年7月7日	109年8月31日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	109年10月1日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
3	呂學榮	64年7月1日	108年7月1日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	108年8月1日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
4	許登科	64年7月7日	110年6月30日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	110年7月31日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
5	黃文龍	64年7月7日	110年5月31日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	110年7月1日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
6	徐伯印	64年7月7日	110年12月31日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	111年1月31日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
7	張錦通	64年7月7日	110年6月30日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	110年7月31日
				勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		
8	賴金敦	60年6月1日	108年5月31日	勞基法施行前	26.3333	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	108年7月1日
				勞基法施行後	18.6667	退休前 6個月	3590元		

02
03

附表二：舊制結清人員（元：新臺幣/日期：民國）

原告	服務年資 起算日期	舊制年資 結清日期	結清基數		平均 領班加給		應補發金額 (舊制結清金)	利息起算日
陳福財	64年7月7日	109年7月1日	勞基法施行前	18.1667	退休前 3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
			勞基法施行後	26.8333	退休前 6個月	3590元		