

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第419號

原告 許斌裕
巫金山
吳榮華
辛武石
蔡明孝
陳土墻

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 蘇俊誠律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年12月10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

一、原告主張：

- (一)原告許斌裕、巫金山、吳榮華3人曾任職於被告興達發電
廠，辛武石、蔡明孝、陳土墻3人曾任職於被告尖山發電
廠，渠等結清舊制或退休前工作職稱分別是許斌裕為電機裝
修員，巫金山為電訊裝修員，吳榮華、辛武石、蔡明孝、陳
土墻為機械裝修員。並均已各自附表「結清日期」或「退休
日期」欄所示之日期結清舊制或退休。依經濟部所屬事業機

01 構人事管理準則實施要點第5點，原告等6人為電機裝修員、
02 電訊裝修員、機械裝修員，均為被告僱用人員，屬勞動基準
03 法（下稱勞基法）之勞工。

04 (二)原告吳榮華、辛武石、蔡明孝、陳土墻等4人是退休人員，
05 許斌裕、巫金山2人是依上開勞工退休金條例（下稱勞退條
06 例）規定於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，原告等6
07 人退休金給與標準，依勞基法第84條之2規定，按其工作年
08 資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退
09 休規則（下稱退休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項
10 之規定計算之。

11 (三)原告等6人為被告電機裝修員、電訊裝修員、機械裝修員，
12 受僱期間除其原有職務外，並擔任領班管理職責，被告每月
13 另發給領班加給（下稱系爭領班加給），因該系爭領班加給
14 係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身
15 附加報酬，為該兼職領班者所享有且按月核發，並非因應臨
16 時性之業務需求而偶爾發放，屬在特定工作條件下之固定常
17 態工作中勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作所獲取之報
18 酬，在制度上亦具經常性，而符合「勞務對價性」及「經常
19 性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算
20 退休金，詎被告於核發原告等6人結清/退休金時，均未將該
21 系爭領班加給納入平均工資據以計算其結清/退休金，被告
22 自應補給之。並聲明：如主文第1項所示。

23 二、被告則辯以：

24 (一)108年12月19日、108年12月20日原告許斌裕、巫金山分別簽
25 立台灣電力公司年資結清意願調查表，勾選「本人同意辦理
26 結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同
27 意簽署該協議書」，並於108年12月25日分別簽訂台灣電力
28 公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），該協議書第2條
29 後段載明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台
30 82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工
31 資之給與項目表』之規定辦理」等語，即明文約定本件系爭

01 領班加給不在據以計算舊制年資給與之「平均工資」範疇
02 內。經109年7月1日結算後，原告許斌裕、巫金山領得其舊
03 制年資結清退休金計算清冊，就系爭領班加給不列入計算平
04 均工資項目，知情且接受。

05 (二)又結清係屬員工自行選擇、自行簽署並同意為之，且於選擇
06 前被告公司亦已明確告知結清相關條件，包含平均工資之計
07 算方式及列計項目等。原告許斌裕、巫金山既與被告於年資
08 結清協議書明確約定：平均工資之計算悉依據「經濟部所屬
09 事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即系爭領班加
10 給非屬結清其等舊制年資給與之「平均工資」範疇，其自不
11 得於本件主張並請求將系爭領班加給納入「平均工資」據以
12 計算所結清之舊制年資給與。原告許斌裕、巫金山既已同意
13 簽署年資結清協議書，自係對系爭領班加給未列入平均工資
14 知悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，卻於結清後為相
15 反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言原則且違誠
16 信，其請求自無理由。

17 (三)另被告為國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14
18 條規定及行政院61年12月18日台（61）經字第11996號令函
19 經濟部之核示，被告有關平均工資之計算係依經濟部頒訂
20 「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定辦理，且
21 自61年起依上述行政院台（61）經字第11996號令實施用人
22 費率單一薪給制度，按工作分析、品評職位給予各職位擔任
23 者相當之職等，據以核給工資。系爭領班加給應屬鼓勵性質
24 之額外給與項目，未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退
25 休撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資之項目。另依前述經
26 濟部96年5月17日經營字第09602605480號函，系爭領班加給
27 係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工
28 資項目。再依前述經濟部101年5月7日經營字第10102607320
29 號函及101年10月26日經營字第10100682270號函重申略以，
30 部屬事業機構所支領之薪給，應依行政院、人事行政局、內
31 政部及經濟部等相關規定，實施單一薪給制度辦理，各項加

01 給津貼具有勉勵、恩惠性質，並係勞資雙方形成已久之共
02 識，且具勞動契約之事實。據上，系爭領班加給非屬工資，
03 自不應列入平均工資計算。再依經濟部111年12月6日經營字
04 第11102618370號函及其附件修正後「經濟部所屬事業機構
05 列入計算平均工資之給與項目表」所示，行政院核定列入平
06 均工資之給與項目，仍不含系爭領班加給，據此，系爭領班
07 加給非屬工資，應不列入平均工資計算。

08 (四)退萬步而言，勞動基準法係於73年7月30日制定公布施行，
09 再查，本件原告等人任職被告公司之日期均在勞動基準法制
10 定公布之前，則依上揭勞動基準法第84條之2之規定，渠等
11 在勞動基準法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相
12 關規定自不包括系爭領班加給。並聲明：原告之訴駁回。

13 三、兩造對於原告等6人均受僱於被告，及原告民事起訴狀附表
14 之「服務起算日期」、「結清日期」、「退休日期」、「年
15 資基數」、「平均領班加給」、「利息起算日」各欄之記
16 載，及所提之證物形式上真正均不爭執（參見本院卷第310
17 頁）。

18 四、本院之判斷：

19 (一)系爭領班加給應計入原告之平均工資以計算舊制結清金、退
20 休金：

21 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
22 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
23 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而
24 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
25 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
26 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
27 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
28 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
29 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
30 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
31 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應

01 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
02 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
03 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
04 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
05 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
06 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
07 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
08 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
09 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
10 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
11 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
12 準此，系爭領班加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健
13 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
14 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制
15 度上經常性之「經常性給與」為據。

16 2.經查，原告等6人除原本職務外並兼任領班，每月均領有系
17 爭領班加給，業據原告提出原告等6人之薪給資料為證（本
18 院卷第67至88頁）。原告等6人受僱被告期間除其原有職務
19 外，並兼任領班，系爭領班加給係除主要職務尚需肩負領班
20 管理權責所得額外領取之加給。前開領班加給係兼任領班所
21 享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，
22 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，
23 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
24 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
25 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
26 形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報
27 酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經
28 常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計
29 算退休金。

30 3.被告引用國管法第14條規定，辯稱：系爭領班加給不應列入
31 平均工資云云；惟國管法第14條固規定「國營事業應摶節開

01 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準
02 以外之開支。」，然上開條文並未將系爭領班加給明示排除
03 於工資之外，僅係宣示被告等國營事業應依行政院所定相關
04 規定作為給付員工工作報酬之準據。又被告辯稱修正前後之
05 經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表（見本院卷
06 第205、241頁）亦未列入系爭領班加給云云，惟勞基法係國
07 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
08 動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法
09 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
10 與勞工另行訂定勞動條件，所約定之勞動條件仍不得低於勞
11 基法所定之最低標準。是系爭領班加給確屬工資之性質，業
12 經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告再以經濟
13 部函釋重申領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得
14 列入平均工資云云，惟系爭領班加給是否屬於工資之一部
15 分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，
16 並無拘束法院之效力，故前開經濟部所屬事業機構列入平均
17 工資之給與項目表、被告援引之相關函釋，自均無從採為對
18 其有利之認定。

19 (二)原告許斌裕、巫金山與被告簽訂系爭協議書，仍不影響有關
20 舊制年資結清差額之請求：

21 被告固抗辯原告許斌裕、巫金山於分別於108年12月19日、1
22 08年12月20日簽立台灣電力公司年資結清意願調查表，勾選
23 「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書
24 各條規範，並同意簽署該協議書」，並於108年12月25日分
25 別簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，系爭領班加
26 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
27 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
28 金云云。惟查，系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資
29 採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫
30 卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之
31 計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經

01 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
02 辦理…」，有系爭協議書在卷可憑（見本院卷第189至195
03 頁），足認系爭協議書關於年資結清之基數計算亦依據勞基
04 法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告固得依其事業
05 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
06 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
07 得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸，自應以勞基法規
08 定為據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給應屬勞基法規
09 定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告舊制年資退
10 休金時，既未將系爭領班加給納入平均工資計算，有違反勞
11 基法規定，自亦應依勞基法規定標準，補給原告許斌裕、巫
12 金山結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

13 (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，且
14 兩造對於附表「應補發金額」欄所計算之應補發結清或退休
15 金差額均不爭執，則原告等6人應依勞退條例第11條第1項、
16 第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、退休規則第9條第
17 1款、系爭協議書請求被告給付原告等6人如附表「應補發金
18 額」欄所示短少之退休金差額，均有理由，應予准許。

19 五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告如附表「應補發金
20 額」欄所示之退休金差額暨自附表「利息起算日」欄所示之
21 日起至清償日止按週年利率5%計算之遲延利息為有理由，
22 應予准許。

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 被告公司得供擔保，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 12 月 31 日

31 勞動法庭 法官 薛嘉珩

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 114 年 1 月 3 日

05 書記官 吳珊華

06 附表：（日期：民國；幣別：新臺幣、單位元/元以下四捨五
07 入）

08 舊制結清人員

09

編號	姓名	服務起 算日期	結清日 期	結清基數		平均領班加給		應補發金 額	利息起 算日
1	許斌裕	68年4 月25日	109年7 月1日	勞基 法施 行前	10.6667	結清前 3個月	3,590元	161,550元	109年8 月1日
				勞基 法施 行後	34.3333	結清前 6個月	3,590元		
2	巫金山	68年4 月25日	109年7 月1日	勞基 法施 行前	10.6667	結清前 3個月	2,133元	95,985元	109年8 月1日
				勞基 法施 行後	34.3333	結清前 6個月	2,133元		

10 非舊制結清人員

11

編號	姓名	服務起 算日期	退休日 期	退休金基數		平均領班加給		應補發金 額	利息起 算日
3	吳榮華	69年9 月1日	113年7 月16日	勞基 法施 行前	7.8333	結清前 3個月	3,733元	167,985元	113年8 月16日
				勞基 法施 行後	37.1667	結清前 6個月	3,733元		

(續上頁)

01

4	辛武石	65年1月21日	110年6月24日	勞基法施行前	17.1667	結清前 3個月	3,590元	161,550元	110年7月25日
				勞基法施行後	27.8333	結清前 6個月	3,590元		
5	蔡明孝	67年10月30日	111年1月23日	勞基法施行前	11.6667	結清前 3個月	2,133元	95,985元	111年2月23日
				勞基法施行後	33.3333	結清前 6個月	2,133元		
6	陳土墻	71年9月6日	112年4月7日	勞基法施行前	3.8333	結清前 3個月	2,219元	95,417元	112年5月8日
				勞基法施行後	39.1667	結清前 6個月	2,219元		