臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第79號

原　　告　張永森
000000000000000000
　　詹錦全
　　陳筆儒
000000000000000000
　　張家源
　　黃朝煌
　　楊廷福
　　陳明宗
　　謝順金
　　黃森亮
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「本院判決利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如各以如附表「應補發退休金」欄所示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：原告等9人均曾任職或現任職於被告公司，為被告公司輸變電工程處中區施工處員工，均為被告僱用人員，屬純勞工。除原告楊廷福之職級名稱為「電機裝修員」外，其他原告之職級名稱均為「土木技術員」。原告等9人分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，並分別於如附表「舊制年資結清日期」或「退休日」欄所示日期結清舊制年資或退休。原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數或退休金各如附表「舊制結清基數」或「退休金基數」欄所示。原告等9人舊制年資結清前或退休前3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。詎被告於因舊制結清或退休而計算退休金時，未將兼任領班加給（下稱系爭領班加給）列入平均工資計算，短付原告退休金等情，爰依依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款之規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「原告請求之利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告乃經濟部所屬國營事業，退休金核給事宜均自64年起適用至今之經濟部退撫資遣辦法辦理，並非逕自適用勞動基準法，猶應遵守國營事業管理法第14條、第33條授權以經濟部事業平均工資項目表規範核准列入之平均工資項目為計算，依國營事業管理法授權核定之法規命令具維護國家財政穩定之公益價值，應整體適用上述經濟部退撫資遣辦法、作業手冊及主管機關函釋，而非部分適用勞動基準法，以符合法安定性，亦漠示相同法律位階國營事業管理法授權之法規命令。

（二）勞基法第2條第3款規定之工資，應同時符合勞務對價性及「經常性給與」要件。至於何種給付始構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行抗辯之關係。改制前勞委會於101年11月12日以勞動2字第1010084893號函略以：倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資。系爭領班加給均未列於經濟部事業平均工資項目表內，經濟部以110年9月7日授營字第11020369710號函函覆領班加給僅具有被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，被告依法當不得將此等項目列入平均工資計算範圍內。系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加給」，以獎勵人員在工安維護上表現為發放初衷，若發生重大工安事故則不發放該期系爭領班加給，類似激勵員工士氣、加強施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而增加，更非經常性擔任領班，可能依工作目標、性質而選任派充抑或免除而恢復原職級，自屬恩惠性給與而非工資。

（三）台灣電力工會107年12月13日發行快訊即稱舊制結清案係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理，被告於000年00月間召開說明會告知列入平均工資之給與項目，本件原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人於108年12月各與被告簽署意願調查表、台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），同意平均工資依行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦理，即已知悉系爭領班加給不列入計算，系爭協議書既無違反勞基法相關規定或低於給與標準，被告自應受拘束，原告張家源等6人於簽署系爭協議書後，已拋棄請領退休金差額之權利，事隔多年方為本件請求，屬權利濫用、有違誠信原則等語，資為抗辯。並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保，請准免為

假執行。

三、不爭執事項：

（一）原告等9人均曾任職或現任職於被告公司，為被告公司輸變電工程處中區施工處員工，均為被告僱用人員，屬純勞工。除原告楊廷福之職級名稱為「電機裝修員」外，其他原告之職級名稱均為「土木技術員」。

（二）原告等9人分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，並分別於如附表「舊制年資結清日期」或「退休日」欄所示日期結清舊制年資或退休。原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數或退休金各如附表「舊制結清基數」或「退休金基數」欄所示。

（三）原告等9人舊制年資結清前或退休前3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。

（四）原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人分別與被告簽訂系爭協議書，系爭協議書第2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算平均工資之給與項目表」，即系爭領班加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。被告已於原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人結清舊制年資後，給付原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人除上開領班加給未納入平均工資計算以外之舊制年資結清給與。

（五）被告已於原告張永森、詹錦全、陳筆儒等3人退休後，給付原告張永森、詹錦全、陳筆儒等3人除上開系爭領班加給未納入平均工資計算以外之退休金。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）系爭領班加給是否應計入平均工資，以計算原告等人之結清舊制給與或退休金？（二）系爭協議書第2條對於原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人是否具有拘束力？（三）原告請

求被告補發結清舊制給與或退休金差額及請求之利息起算日是否有理由？茲分述如下：

（一）系爭領班加給是否應計入平均工資，以計算原告等人之結清舊制給與或退休金？

原告等人於任職期間均擔任領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法，為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，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與，自具有制度上經常性。本件領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方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常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要

件，自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金或結清舊制給與計算。

（二）系爭協議書第2條對於原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮等6人是否具有拘束力？

1、系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休換卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」。而按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項分別定有明文。是勞雇雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。

2、又勞基法第55條第2項規定退休基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭領班加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，勞基法第2條第3款有關工資之規定即屬強行規定，系爭領班加給是否納入平均工資，應依勞基法規定而為適用判斷，並非勞雇雙方所能合意排除其適用之事項，倘若勞雇雙方之約定低於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求。是揆諸上開規定及解釋，應認原告不受系爭協議書拘束，仍得依勞基法之標準請求本件退休金差額，被告前開所辯，亦非可採。

（三）原告請求被告補發結清舊制給與或退休金差額及請求之利息起算日是否有理由？

1、末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。

2、本件系爭領班加給應計入平均工資計算退休金，且原告不受系爭協議書內容拘束，仍得請求給付退休金差額等節，業經本院認定如前。而原告請求系爭領班加給計入退休金計算後，應補發如附表「應補發金額」欄所示金額等節，被告就計算結果並無爭執，則被告未為給付，自原告張永森、詹錦全、陳筆儒退休之日起30日之翌日起即屬遲延給付，至原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮固主張利息起算日應係舊制結清之日起30日之翌日即均係109年8月1日，惟依前揭規定，被告於原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮退休時起始負給付退休金之義務，並自退休之日起30日之翌日方負遲延責任，則原告張家源、黃朝煌、楊廷福、陳明宗、謝順金、黃森亮上開利息請求之範圍，逾本院前開准許範圍者，即屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條第3項前段之規定，請求被告應各給付原告如附表「應補發退休金」欄所示金額，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成。

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　李易融

附表：（新臺幣/元）

非舊制結清人員：

編號	姓名	年資起算日期（民國）	退休日期	退休金基數		平均領班加給		應補發金額	原告請求之利息起算日	本院判決利息起算日
1	張永森	81年4月6日	112年12月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	2,219元	99,855元	113年1月1日	113年1月1日
				勞基法施行後	45	退休前6個月	2,219元			
2	詹錦全	64年9月1日	108年1月1日	勞基法施行前	17.8333	退休前3個月	3,590元	161,550元	108年2月1日	108年2月1日
				勞基法施行後	27.1667	退休前6個月	3,590元			
3	陳筆儒	67年1月16日	108年8月1日	勞基法施行前	13.1667	退休前3個月	3,590元	161,550元	108年9月1日	108年9月1日
				勞基法施行後	31.8333	退休前6個月	3,590元			

舊制結清人員：

編號	姓名	工作年資起算日期（民國）	舊制結清日期	舊制結清基數		平均領班加給		應補發金額	原告請求之利息起算日	本院判決利息起算日
4	張家源	69年6月13日	109年7月1日	勞基法施行前	8.3333	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日	無
				勞基法施行後	36.6667	結清前6個月	3,590元			
5	黃朝煌	68年9月25日	109年7月1日	勞基法施行前	9.8333	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日	無
				勞基法施行後	35.1667	結清前6個月	3,590元			
6	楊廷福	73年12月28日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元	147,190元	109年8月1日	無
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,590元			
7	陳明宗	66年7月16日	109年7月1日	勞基法施行前	14.1667	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日	無
				勞基法施行後	30.8333	結清前6個月	3,590元			
8	謝順金	66年7月16日	109年7月1日	勞基法施行前	14.1667	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日	無
				勞基法施行後	30.8333	結清前6個月	3,590元			
9	黃森亮	68年8月25日	109年7月1日	勞基法施行前	10	結清前3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日	無
				勞基法	35	結清前	3,590元			

（續上頁）

				施行後		6個月				