臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第82號

原　　告　吳奇益
　　羅水德
　　涂福森
　　姜明興
　　鍾榮武
　　黃宏隆
　　趙正義
　　范姜朝堂
　　邱兒光
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師
複代理人　　詹奕聰律師
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　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4月17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，按年息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：

原告范姜朝堂及邱兒光為被告新桃供電區營運處之員工，其餘原告均為被告嘉南供電區營運處之員工，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」所示日期結清舊制年資或退休。原告依勞動基準法（下稱勞基法）施行前、後之工作年資所計算之舊制結清基數各如附表「舊制結清基數／退休金基數」欄所示。惟舊制結清前或退休前3個月、6個月，原告均領有兼任司機或領班加給，其等領取之平均金額如附表「平均兼任司機加給／平均領班加給」欄所示。詎被告於舊制結清或計算退休金時，未將兼任司機加給、領班加給費用列入平均工資計算，短付原告退休金，爰原告吳奇益、羅水德、涂福森、姜明興、鍾榮武（下稱吳奇益5人）依據勞基法第55條、第84條之2、台灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第9條第1項、第10條第1項第1款，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，黃宏隆、趙正義、范姜朝堂、邱兒光（下稱黃宏隆4人）依據勞基法第55條、第84條之2、台灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第9條第1項、第10條第1項第1款，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，勞退條例第11條第3項、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款，退撫辦法第9條、台灣電力公司年資結清協議書(下稱系爭協議書)第5條、第10條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：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，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資、退休，均依國營事業管理法第33條授權、修正之退撫辦法規定辦理。經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冊為準繩，兼任司機加給、領班加給均非前開手冊所定之列

入平均工資計算之範圍。而原告黃宏隆4人與被告簽有系爭協議書，約定依照前開規定，其司機加給、領班加給均不予採計。

(二)退步言，縱認定兼任司機加給、領班加給差額屬工資之範疇，依法僅應於原告退休後30日內發給，遲延利息應從原告退休之日起30日內之翌日起算，原告黃宏隆4人請求自結清日起算，並無依據等語，資為抗辯。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項(見本院卷第245頁)

(一)原告分別自如附表「服務年資起算日期」起受雇於被告，各於附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」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舊制結清基數各如附表「結清或退休基數」欄所示。

(二)原告於舊制結清或退休前3個月、6個月領取之兼任司機加給、領班加給，均如附表「平均兼任司機加給」、「平均領班加給」欄所示。

(三)司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保以維護車輛，被告每月固定給付之加給，依被告108年9月12日電人字第1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若未達4次則減半發放。

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

(五)原告黃宏隆、趙正義、范姜朝堂、邱兒光均於108年12月23日各簽訂系爭協議書，並於答辯狀第5頁表格之退休日期欄所示退休日期。

四、本院之判斷：

(一)兼任司機加給、領班加給均應計入平均工資計算退休金：

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

額…」；退撫辦法第3條規定：「平均工資依勞基法有關規定辦理」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、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之經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在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價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，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度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨採相同見解）。準此，兼任司機加給、領班加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2、就兼任司機加給部分，原告吳奇益、羅水德、涂福森、姜明興、鍾榮武、黃宏隆等6人受僱於被告期間，因擔任非其主要職務之司機工作，該項加給係因被告公司未另僱用司機，而由其等兼職開車而得領取。另就領班加給部分，原告趙正義、范姜朝堂、邱兒光等3人等在職期間，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，是被告於趙正義、范姜朝堂、邱兒光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公司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。是以兼任司機加給、領班加給均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。

3、被告雖辯稱：員工之退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉依退撫辦法作業手冊作為實務作業之準繩，復該手冊附件貳之一給與項目表固未列入兼任司機加給、領班加給（見本院卷第191頁）。惟該作業手冊並非國管法所授權，僅能拘束經濟部所屬事業，對派用、僱用人員則無任何法律上之強制適用效力。另就僱用人員部分，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員之待遇及福利標準、經濟部所定有關單一薪點制、工資給與之辦法若與勞基法有所牴觸，仍應以勞基法之規定為據。兼任司機加給、領班加給具有勞務對價性、經常性給與之性質，核屬勞基法第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得以行政院及經濟部從未將兼任司機加給、領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，即將屬工資性質之前開給付排除於平均工資外。又兼任司機加給、領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判

斷之事項，行政機關之解釋，僅具參考性質，並無拘束法院之效力，故被告援引之相關函釋，亦均無從採為對被告有利之認定。

4、綜上，兼任司機加給、領班加給均具有「勞務對價性」及「經常性給與」，屬勞基法第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算範疇。

(二)原告吳奇益5人部分：

1、按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2：勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限：前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休規則第9條第1款亦規定：工人退休金之給與規定如下：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以一年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。

2、經查，兼任司機加給、領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則被告於原告吳奇益5人退休時發給之退休金，自應將之列入平均工資計算。又就原告吳奇益5人退休金基數、平均兼任司機加給、平均領班加給，均如附表所示，其依前開規定，得請求之退休金差額，即如附表「應補

發金額」欄所示。

(三)原告黃宏隆4人部分

1、按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條亦有明定。本條係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（大法官釋字第726號解釋理由意旨參照）。勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞工退休金條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。而觀勞動基準法第1條所揭櫫：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低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適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基準法之規定。蓋勞工相較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方式排除勞動基準法規定之適用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關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於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須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勞工權益立法目的，應該屬民法第71條但書所謂另有規定，自仍許勞工先行逕依勞基法之最低標準為請求。本件兼任司機加給、領班加給性質上應屬工資之理由如前，系爭協議書

第2條雖載以：「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撫卹及資遣辦法』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……」等文字（見本院卷第203至209頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無兼任司機加給、領班加給等項，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，及勞動基準法第55條規定之最低給與標準即可結清，顯與前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依民法第71條規定無效。則系爭協議書第2條所列之平均工資，應依勞動基準法第2條第3款、第4款規定標準為之。

2、被告雖以原告黃宏隆4人已於簽署系爭協議書，就領班加給與兼任司機加給不在約定結清範圍內，故認本件原告應受系爭協議書拘束，不得再為請求云云。但民法第71條既規定倘違反強制或禁止規定者無效，系爭協議書第2條中段就平均工資之約定顯與前開規定不合，業如本院詳予說明如上，當不足以原告黃宏隆4人等人業簽署系爭協議書，即遽謂無民法第71條規定適用餘地。

3、依爭協議書第5條約定：原告黃宏隆4人同意結清依法所保留之勞工退休金舊制年資，被告同意依系爭協議書規定給付原告黃宏隆4人結清舊制年資退休金，並按約定結清舊制年資之日前6個月內平均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之（見本院卷第203至209頁）。已約定被告願給付舊制年資退休金，則兼任司機加給、領班加給如計入平均工資計算退休金，應補發原告黃宏隆4人如附表「應補發舊制結清金／退休金」欄所示金額，則原告黃宏隆4人依據系爭協議書第5條約定請求被告給付如附表「應補發舊制結清金／退休金」欄所示金額，即屬有據，應予准許。

(四)利息部分：

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項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。經查原告均於附表所示日期退休，又原告黃宏隆4人與被告既均簽訂系爭協議書，而約定於109年7月1日結清並給付舊制年資退休金，已如前述，則被告自應於原告吳奇益5人退休後30日，及原告黃宏隆4人於109年7月1日結清後30日內，均給付之。是原告依勞基法55條第3項之規定，請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告吳奇益5人依退休規則第9條第1項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款規定，原告黃宏隆4人依照系爭協議書第5條約定，請求被告公司給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額及如「利息起算日」欄所示日期至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

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、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　17　　日

民事第九庭法　官　曾育祺

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。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　　4　　月　　17　　日

書記官　林祐均

附表：（日期皆為民國，幣別均為新臺幣）

編號	原告	工作年資起算日期	舊制年資結清日期	退休日期	舊制結清基數／退休金基數		平均兼任司機加給／平均領班加給		應補發金額	利息起算日
1	吳奇益	67年8月7日	非舊制結清	109年9月30日	勞基法施行前	12	退休前3個月	平均兼任司機加給3199元	14萬3955元	109年10月31日
					勞基法施行後	33	退休前6個月	平均兼任司機加給3199元		
2	羅水德	65年8月17日	非舊制結清	109年6月30日	勞基法施行前	16	退休前3個月	平均兼任司機加給3199元	14萬3955元	109年7月31日
					勞基法施行後	29	退休前6個月	平均兼任司機加給3199元		
3	涂福森	67年8月7日	非舊制結清	109年4月30日	勞基法施行前	12	退休前3個月	平均兼任司機加給3199元	14萬3955元	109年5月31日
					勞基法施行後	33	退休前6個月	平均兼任司機加給3199元		
4	姜明興	68年9月24日	非舊制結清	112年1月16日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月	平均兼任司機加給3328元	14萬9760元	112年2月16日
					勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	平均兼任司機加給3328元		
5	鍾榮武	68年9月17日	非舊制結清	112年7月16日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月	平均兼任司機加給3328元	14萬9760元	112年8月16日
					勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	平均兼任司機加給3328元		
6	黃宏隆	67年8月4日	109年7月1日	112年2月28日	勞基法施行前	12	結清前3個月	平均兼任司機加給3199元	14萬3955元	109年8月1日
					勞基法施行後	33	結清前6個月	平均兼任司機加給3199元		
7	趙正義	68年9月17日	109年7月1日	112年7月16日	勞基法施行前	9.8333	結清前3個月	平均領班加給3590元	16萬1550元	109年8月1日
					勞基法施行後	35.1667	結清前6個月	平均領班加給3590元		
8	范姜朝堂	68年3月28日	109年7月1日	112年7月16日	勞基法施行前	10.8333	結清前3個月	平均領班加給3733元	16萬7985元	109年8月1日
					勞基法施行後	34.1667	結清前6個月	平均領班加給3733元		
9	邱兒光	67年9月17日	109年7月1日	109年11月1日	勞基法施行前	11.8333	結清前3個月	平均領班加給3590元	16萬1550元	109年8月1日
					勞基法施行後	33.1667	結清前6個月	平均領班加給3590元		