

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第311號

01  
02  
03 原 告 巫明森  
04 王泳舜  
05 彭德發  
06 楊振雄  
07 林燦益  
08 陳昆培  
09 楊添財  
10 張志生

11 上八人共同

12 訴訟代理人 邱靖棠律師  
13 詹奕聰律師  
14 華育成律師

15 被 告 台灣電力股份有限公司

16 0000000000000000  
17 法定代理人 曾文生  
18 訴訟代理人 包盛顥律師  
19 複代理人 丘浩廷律師

20 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年10月2  
21 1日言詞辯論終結，判決如下：

22 主 文

- 23 一、被告應給付原告各如附表「總請求金額」欄所示金額；及各  
24 依如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，自民國113年7  
25 月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
26 二、訴訟費用由被告負擔。  
27 三、本判決第一項得假執行。但被告如各以如附表「總請求金  
28 額」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

29 事實及理由

30 一、原告主張：

31 (一)原告均為被告新桃供電區營運處之員工，服務年資、結清舊

01 制年資日期、結清基數，及於舊制結清前3個月、6個月領取  
02 之領班加給、兼任司機加給（下合稱系爭給與）平均金額，  
03 各如下開不爭執事項(一)、(二)所示。詎被告計算舊制結清金額  
04 時，未將系爭給與列入平均工資計算，短付原告結清金額，  
05 爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項、  
06 第3項、臺灣省工廠工人退休規則（民國89年9月25日廢止，  
07 下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、經濟部所  
08 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條  
09 （即108年8月30日修正前退撫辦法第6條，下逕以第9條稱  
10 之）、勞工退休金條例第11條第3項、年資結清協議書（選  
11 擇合併）提起本件訴訟等語。

12 (二)並聲明：如主文第一項所示。

13 二、被告辯以：

14 (一)系爭給與加給乃被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，係屬恩  
15 惠性給與而非工資。且被告為經濟部所屬國營事業，員工之  
16 退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉受國營事業管理法（下  
17 稱國管法）之拘束，並以退撫辦法及經濟部所屬事業人員退  
18 休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手冊）作為  
19 實務作業之準繩，依退撫辦法作業手冊規定，並參酌經濟部  
20 相關函示，可知行政院、經濟部從未將系爭給與核定為列入  
21 計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算結清金  
22 額。兩造業已簽立年資結清協議書，原告再為與年資結清協  
23 議書相反之主張，違反禁反言及誠信原則等語。

24 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執  
25 行。

26 三、不爭執事項（見本院卷第164至165頁，並依判決格式調整文  
27 字及順序）：

28 (一)原告為被告新桃供電區營運處之員工，均屬純勞工，分別自  
29 如附表「服務年資起算日期」起受僱於被告，各於如附表  
30 「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊制年資，現均尚未  
31 退休。原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制結清

01 基數各如附表「結清基數」欄所示。

02 (二)原告於舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給、兼任司機  
03 加給平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機  
04 加給」欄所示。

05 (三)原告楊振雄除原本職務外，兼任司機，駕駛工程車從事線路  
06 裝修並負責保養維護車輛，被告每月另發給兼任司機加給；  
07 原告楊振雄以外之原告7人除原本職務外，並兼任領班，肩  
08 負管理職責，被告每月另發給領班加給。

09 (四)兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，被  
10 告每月固定給付之加給，依被告108年9月12日電人字第1080  
11 017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，  
12 若未達4次則減半發放。

13 (五)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  
14 付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有擔  
15 任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人  
16 員升等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領班、  
17 副領班者，不另支給加給；其後於109年間因考量領班、副  
18 領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員因不得  
19 支領加給恐無意願承擔重任，致現場工作無人帶班之窘境，  
20 奉經濟部同意自109年2月1日起開始實施該項加給支給。

21 (六)原告於108年12月間各簽立年資結清協議書。

#### 22 四、本院判斷：

23 (一)系爭給與應計入平均工資計算：

24 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  
25 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  
26 額…」；退撫辦法第3條規定：「平均工資依勞基法有關規  
27 定辦理」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工  
28 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、  
29 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  
30 之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」  
31 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」

01 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付  
02 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之  
03 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞  
04 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反  
05 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  
06 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在  
07 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  
08 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基  
09 礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營  
10 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股  
11 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發  
12 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常  
13 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法  
14 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  
15 金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨  
16 參照）。準此，兼任司機加給是否屬於工資，應依一般社會  
17 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  
18 致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取  
19 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

20 2. 查原告楊振雄駕駛工程車從事線路裝修，並負責保養維護車  
21 輛，被告每月另發給兼任司機加給，兼任司機加給係因員工  
22 兼任駕駛工程車、保養維護車輛，被告每月固定給付之加給  
23 （見不爭執事項(三)、(四)），是其每月所領取兼任司機加給，  
24 係提供兼任司機之駕駛工作所獨有，該項給付是因兼任司機  
25 人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給  
26 予之加給，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該  
27 特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為提  
28 供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖  
29 為每月固定金額，不論實際出車之次數與有無及職級為何，  
30 但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞  
31 務對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。

01 3.再查原告楊振雄以外之原告7人所領取領班加給，由領班加  
02 給發給歷程（見不爭執事項(三)、(五)），可知該項給付是因擔  
03 任領班人員除其原來之主要職務外，須額外肩負領班任務而  
04 給予之加給，且亦係按勞工之職級而異其支領之金額，金額  
05 固定，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定  
06 工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，且係領班之  
07 管理工作所獨有，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給  
08 之給付，顯為擔任領班者提供前開勞務之對價，且為每月之  
09 固定給與，亦具經常性，自應屬工資之一部分，而應計入平  
10 均工資。

11 4.被告雖辯稱：其為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫  
12 卹、資遣及離職等事項，悉受國管法之拘束，並以退撫辦法  
13 及退撫辦法作業手冊作為實務作業之準繩，行政院、經濟部  
14 從未將系爭給與核定為列入計算平均工資之給與項目，自無  
15 法將之計入平均工資計算云云。然國管法第14條規定：「國  
16 營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標  
17 準，不得為標準以外之開支」，同法第33條規定：「國營事  
18 業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事  
19 項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報  
20 請行政院核定」，僅在宣示國營事業應依行政院所定相關規  
21 定作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未將系爭給與明  
22 示排除於工資性質之外。且經濟部所屬事業人員關於平均工  
23 資認定，依國管法第33條授權經濟部訂定之退撫辦法第3條  
24 規定亦係依勞基法有關規定辦理。又退撫辦法作業手冊附件  
25 貳之一給與項目表固未列入系爭給與（見本院卷第171  
26 頁），惟該作業手冊並非國管法所授權，僅能拘束經濟部所  
27 屬事業，對派用、僱用人員則無任何法律上之強制適用效  
28 力。另就僱用人員部分，國營事業單位固得依其事業性質及  
29 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  
30 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  
31 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

01 點制、工資給與之辦法若與勞基法有所抵觸，仍應以勞基法  
02 之規定為據。系爭給與具有勞務對價性、經常性給與之性  
03 質，核屬勞基法第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得  
04 以行政院及經濟部從未將系爭給與核定為列入計算平均工資  
05 之給與項目，即將屬工資性質之系爭給與排除於平均工資  
06 外，是原告主張系爭給與應列入平均工資計算乙節，核屬可  
07 採。

08 5.又查兩造簽立之年資結清協議書並未載明具體結清金額，且  
09 於第1條第1項約定：「依勞工退休金條例第11條第3項規  
10 定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84  
11 條之2規定之退休金標準」（見本院卷第113至128頁），而  
12 對照勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之標  
13 準，係指核准退休時1個月平均工資」，兩造既已明示依勞  
14 基法規定進行結清，準此，原告主張：依法屬工資性質之給  
15 與項目，均在兩造約定結清計算範圍等節，即屬可採。被告  
16 固辯以：年資結清協議書第2條已明定平均工資之計算係依  
17 退撫辦法作業手冊附件貳之一給與項目表規定辦理，原告提  
18 起本件訴訟為相反主張，有違禁反言及誠信原則云云，惟查  
19 該項目表僅列出應計入之項目（見本院卷第171頁），而未  
20 指明其餘項目不予列計。再查該協議書並無明示排除列計系  
21 爭給與之文字，反係於第4條約定：「…勞雇雙方雖依法定  
22 標準結清舊制退休金年資，採計特別休假之年資則不受影  
23 響」（見本院卷第113至128頁），而重申依法定標準結清之  
24 意旨，則在本件兩造未明確約定特定具體結清金額之情形  
25 下，復數次重申依法律規定、法定標準進行結清，應認兩造  
26 約定真意實係依法定標準進行結清，即屬工資性質者本應計  
27 入平均工資計算。是以，既系爭給與具工資性質，已如前  
28 陳，則原告主張系爭給與屬兩造約定應列入平均工資之結清  
29 計算範圍，核屬可採，自無何違反禁反言及誠信原則之處。  
30 (二)綜上，系爭給與應計入平均工資計算結清金額，且計入後，  
31 應補發金額本息及期間即如主文第一項所示等節，被告就計

01 算結果並無爭執（見本院卷第165頁），則原告依年資結清  
02 協議書所為上開請求，即屬有據，應予准許。

03 五、結論：

04 (一)原告依年資結清協議書，請求被告給付各如附表「總請求金  
05 額」欄所示金額；及各依如附表「應補發舊制結清金」欄所  
06 示金額，自113年7月23日（即本件起訴日）起至清償日止，  
07 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告  
08 另依其他規定為同一聲明請求，既陳明屬選擇合併之關係  
09 （見本院卷第164頁），且不能使其受更有利之判決，自毋  
10 庸審究，併此敘明。

11 (二)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇主敗訴之判決  
12 （主文第一項），應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規  
13 定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執  
14 行，並酌定相當之擔保金額。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌  
16 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘  
17 明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

20 勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

21 以上正本係照原本作成。

22 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  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

25 書 記 官 程 省 翰

26 附表：