

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第201號

01
02
03 原 告 何天克
04 李志欣
05 李國平
06 張國光
07 陳從樹
08 楊鑫銘
09 黃建銘
10 顏子祥
11 蔡忠良

12 共 同

13 訴訟代理人 邱靖棠律師
14 華育成律師
15 姚好嬋律師

16 被 告 台灣電力股份有限公司

17 0000000000000000
18 法定代理人 曾文生

19 訴訟代理人 章修璇律師

20 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年7月22
21 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「應補發金額」欄所示之金額，及
24 各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息
25 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；惟如被告各以附表「應補發金額」
28 欄所示之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)原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日受僱於

01 被告，附表編號8至9所示原告（下稱顏子祥等2人）係以退
02 休方式領取退休金，附表編號1至7所示原告（下稱何天克等
03 7人）則於民國108年12月間與被告協議，依勞工退休金條例
04 （下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定以109年7月1日為
05 結清舊制年資日而簽立被告預先擬定之年資結清協議書（下
06 稱系爭協議書）。

07 (二)何天克等7人除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並
08 協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給
09 （下稱系爭領班加給），該加給不僅給付數額固定，且發放
10 時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞
11 務行為間有對價關係，且為其等於固定常態工作中可得支領
12 之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平
13 均工資計算。

14 (三)顏子祥等2人除原本職務外並兼任司機，受按月核發兼任司
15 機加給（以下稱系爭司機加給），系爭司機加給並非因應臨
16 時性之業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態
17 工作中勞工取得之給與，應認係勞工於本職工作外兼任司機
18 工作之勞務對價，且為其等於固定常態工作中可得支領之給
19 與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工
20 資計算。

21 (四)詎料，被告於給付顏子祥等2人退休金及結清何天克等7人之
22 舊制結清金時，均未將上開給付項目納入平均工資據以計
23 算，因而短少給付原告舊制結清金或退休金，被告自應補為
24 給付。為此，顏子祥等2人依勞動基準法（下稱勞基法）第8
25 4條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
26 （下稱經濟部退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則
27 （下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款，何天克
28 等7人除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協
29 議書，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附
30 表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」
31 欄所示日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資，
02 依法應由行政院及經濟部相關規定發給，兼任司機加給及領
03 班加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付
04 之對價，亦非經濟部所定得列入平均工資計算基礎者，且兩
05 造簽訂之系爭協議書，其中第2條約定平均工資依行政院核
06 定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
07 表」辦理，原告自不得請求將兼任司機加給及領班加給計入
08 平均工資計算退休金。縱認領班加給應計入平均工資，因何
09 天克等7人尚未退休，舊制結清金差額請求權尚未發生，遲
10 延利息應自退休日後30日之翌日起算等語置辯。並聲明：原
11 告之訴駁回。

12 三、兩造不爭執事項（見本院卷第176頁）：

13 (一)何天克等7人受雇於被告，於原本職務外並擔任領班，有帶
14 領員工外出並協調班員完成工作之責任，在結清舊制年資前
15 6個月，每月領有領班加給。

16 (二)顏子祥等2人於退休前受雇於被告，除原本職務外，並兼任
17 司機，在退休前6個月，每月領有兼任司機加給。

18 (三)對於附表所示「服務年資起算日期」、「舊制結清日或退休
19 日」、「結清基數或退休金基數」、「平均領班、司機加
20 給」各欄記載不爭執。

21 (四)對於起訴狀附表之「應補發舊制結清金」、「應補發退休
22 金」欄，其計算之數額不爭執（但被告爭執原告無請求
23 權）。

24 (五)對於原告提出之證據，被告不爭執其形式真正。

25 四、得心證之理由：原告主張被告發放予原告之系爭領班加給、
26 司機加給，均屬工資之一部，應納入退休時平均工資計算，
27 故被告應補發如附表「應補發金額」所示之退休金或舊制結
28 清金予原告等情，為被告所否認，並以上詞置辯。茲就本件
29 爭點及本院之判斷，析述如下：

30 (一)按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
31 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

01 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
02 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
03 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
04 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
05 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
06 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
07 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
08 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
09 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
10 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
11 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
12 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
13 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
14 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
15 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
16 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
17 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
18 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
19 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
20 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
21 準此，系爭領班加給及系爭司機加給是否屬於工資，應依一
22 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
23 雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中
24 可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

25 (二)系爭領班加給：被告各單位設置領班辦法（見本院卷第61至
26 62頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作
27 安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較多，有
28 設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，
29 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
30 作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該
31 班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並

01 解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責
02 全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，
03 予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班
04 先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向
05 主管提供意見。本件何天克等7人於任職被告期間均擔任領
06 班，並固定領有領班加給，其等係因被告業務上之需要而擔
07 任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給，
08 所擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時
09 性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於何天克等7人在
10 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
11 需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常
12 態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領班加
13 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
14 間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主
15 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
16 上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給
17 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
18 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
19 所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對
20 價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應
21 計入何天克等7人之舊制結清金或退休金計算。

22 (三)系爭司機加給：顏子祥等2人於任職期間兼任司機工作，每
23 月另領有兼任司機加給，而司機工作本非其等主要職務，該
24 項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現
25 場並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼任司機
26 者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發
27 放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給
28 與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質
29 上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對
30 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
31 一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲

01 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
02 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工
03 資計算舊制結清金或退休金，是顏子祥等2人此部分主張應
04 屬有據。

05 (四)被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭
06 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資等語。惟國營事
07 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
08 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
09 開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
10 及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管
11 機關擬訂辦法，報請行政院核定」，然上開條文並未將領班
12 加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等
13 國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之
14 準據。又被告抗辯受僱於被告之員工退休，應整體適用行政
15 院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關
16 函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實現憲
17 法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最
18 低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行
19 後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另
20 行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所
21 定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待
22 遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞
23 動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭
24 領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如
25 前，被告前開抗辯尚屬無據。縱被告提出經濟部96年5月17
26 日經營字第09602605480號函釋主張領班加給及兼任司機加
27 給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資等語，
28 惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法
29 院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法
30 院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之
31 認定。

01 (五)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
02 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
03 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
04 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
05 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
06 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
07 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
08 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
09 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
10 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
11 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1
12 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，
13 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
14 規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：
15 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
16 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
17 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
18 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
19 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
20 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
21 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
22 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
23 間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定
24 之給與標準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1、3項
25 亦有明文。

26 (六)被告於何天克等7人、顏子祥等2人退休時發給之退休金，應
27 將系爭領班加給、司機加給列入平均工資計算，已如前述，
28 是何天克等7人、顏子祥等2人請求被告補發舊制結清金或退
29 休金，均屬有據。茲依前開規定，將何天克等7人、顏子祥
30 等2人退休年資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加
31 給，與退休金基數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點

01 以下四捨五入)，即如附表「應補發金額」欄所示，堪認何
02 天克等7人、顏子祥等2人請求被告各應給付上述金額，為有
03 理由。

04 (七)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
05 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
06 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
07 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
08 定，亦無法律可據者，年息為5%，勞基法第55條第3項前段
09 及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明
10 文。被告應給付何天克等7人、顏子祥等2人上開金額，自原
11 告舊制結清之日或退休之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀
12 態，是原告自得請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示
13 之日起之法定遲延利息。

14 五、綜上所述，顏子祥、蔡忠良依勞基法第84條之2、第55條、
15 退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款
16 規定，何天克、李志欣、李國平、張國光、陳從樹、楊鑫
17 銘、黃建銘併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，
18 分別請求被告應給付如附表「應補發金額」欄所示金額，及
19 各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息
20 5%計算之利息，為有理由，應予准許。

21 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
22 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
23 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

24 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
25 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
26 併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
29 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

30 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日

04 書記官 林政彬