臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第56號

原　　告　杜國鈞
　　謝天賜
　　許育仁
　　蘇正忠
　　蘇仕杰
　　林木才
　　廖秋發
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　姚妤嬙律師
　　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　蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及分別自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊等分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起，原告杜國鈞、許育仁、蘇正忠、林木才、廖秋發受僱於被告第三核能發電廠，原告謝天賜受僱於被告臺北市區營業處，原告蘇仕杰受僱於被告南投區營業處，其中原告杜

國鈞、許育仁、蘇正忠、廖秋發為儀器修造員；原告謝天賜、蘇仕杰為線路裝修員；原告林木才為機械裝修員。原告杜國鈞、謝天賜、許育仁另兼任領班，負責帶領員工外出並協調班員完成工作，被告會另按月發給固定金額之領班加給（下稱系爭領班加給）；原告蘇正忠、蘇仕杰、林木才、廖秋發如有外勤需求，則會駕駛工程車外出而兼任司機，被告會另按月發給司機加給（下稱系爭兼任司機加給）；伊等均為被告僱用人員，屬純勞工。嗣原告廖秋發於民國109年7月1日結清舊制年資，原告杜國鈞、謝天賜、許育仁、蘇正忠、蘇仕杰、林木才（下稱原告杜國鈞等6人）分別於如附表一「退休日期」欄所示日期退休，伊等依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之退休金基數、舊制年資結清基數各如附表一「退休金基數」欄、附表二「結清基數」欄所示，且伊等退休前或舊制年資結清前3個月、6個月所領取之系爭領班加給或系爭兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。詎被告於因退休或舊制年資結清而計算退休金或結清舊制年資退休金時，未將系爭領班加給或系爭兼任司機加給列入平均工資計算，短付原告杜國鈞等6人退休金及原告廖秋發結清舊制年資退休金，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱工人退休規則）第9條第1款、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（下稱系爭退撫辦法）第9條規定、台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）約定提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14條規定，且「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）列舉得列入計算平均工資之給與項目，並未將系爭領班加給及系爭兼任司機加給列

入。又依經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年5月7日經營字第10102607320號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函，亦認定系爭領班加給及系爭兼任司機加給非屬工資，原告自不得請求將此2項加給計入平均工資計算退休金及結清舊制年資退休金。另原告廖秋發於108年12月間選擇與伊簽訂系爭協議書，其中第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定系爭項目表之規定辦理。而系爭兼任司機加給既不在系爭項目表內，原告廖秋發亦不得請求將此項加給計入平均工資計算結清舊制年資退休金。退步言之，原告於勞基法施行前之年資依該法第84條之2規定不應用以計算系爭領班加給與系爭兼任司機加給等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第314至315頁，並依判決文字調整）

㈠原告任職於被告公司，均為被告僱用人員，屬純勞工，除原告廖秋發以外，其餘原告於本案言詞辯論終結前均已退休。

㈡原告工作年資起算日分別如附表「工作年資起算日期」欄所示。被告就原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數或舊制年資結清基數各如附表一「退休金基數」欄、附表二「結清基數」欄所示。又原告退休日或舊制年資結清日各如附表「退休日期」、「舊制結清日期」欄所示。

㈢原告於退休或舊制年資結清前3個月、6個月所領取系爭領班加給或系爭兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。

㈣原告廖秋發與被告約定以109年7月1日為結清舊制年資之日並簽訂系爭協議書，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」，即兼任司機加給或領班加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。經109年7月1日結算後，原告廖秋發領得未將系爭兼任司機加給納入平均工資計算之舊制年資結算退休金。

㈤原告杜國鈞等6人於退休時分別領得未將系爭領班加給或系爭兼任司機加給納入平均工資計算之退休金。

㈥若本院認為原告主張有理由，被告對於附表「應補發金額」欄所示之金額，形式上不爭執。

四、得心證之理由：

㈠系爭領班加給與系爭兼任司機加給是否屬勞基法第2條第3款規定之工資，而應計入平均工資計算退休金或舊制年資結算之退休金？

1.按工資，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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。準此，被告就系爭領班加給、系爭兼任司機加給之核發，倘係兼任領班、兼任司機者即得領取，而兼任領班、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼任領班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，其本質應係該值班時段及本職外兼任領班或兼任司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。

2.經查：

⑴原告杜國鈞、許育仁、蘇正忠、廖秋發為儀器修造員；原告謝天賜、蘇仕杰為線路裝修員；原告林木才為機械裝修員；原告杜國鈞、謝天賜、許育仁另兼任領班，負責帶領員工外出並協調班員完成工作，被告會另按月發給領班加給；原告蘇正忠、蘇仕杰、林木才、廖秋發如有外勤需求，則會駕駛工程車外出而兼任司機，被告會另按月發給司機加給等情，有退休金計算清冊、薪給資料、收據、舊制年資結清退休金計算清冊附卷可稽（見本院卷第57至91頁）。則原告杜國鈞、謝天賜、許育仁於受僱被告期間除其原有職務外，並兼任領班，該項領班加給，係因兼任領班除主要職務尚需肩負領班管理權責所得額外領取之加給；另原告蘇正忠、廖秋發為儀器修造員，原告蘇仕杰為線路裝修員，原告林木才為機械裝修員，司機工作本非其等主要職務，該項司機加給，係因被告未另僱用司機，而由其如有外勤需求，兼職駕駛工程車外出而兼任司機工作方得領取。系爭領班及系爭兼任司機加給係原告分別兼任領班職務或司機工作者所享有且按月核發，金額固定，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任領班職務或司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

⑵被告雖抗辯：伊為國營事業，應遵守國營事業管理法第14條規定，且「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」內之系爭項目表所列舉得列入計算平均工資之給與項目，並未將系爭領班加給及系爭兼任司機加給列入；另依經濟部相關函釋，亦認定系爭領班加給及系爭兼任司機加給非

屬工資等語。惟按法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定。系爭領班加給及系爭兼任司機加給均具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定所謂之工資等情，已如前述，縱被告所稱其上級行政機關經濟部已多次以函文表明被告所發給之領班加給、司機加給不屬工資，本院並不受經濟部相關函釋之拘束。是被告前開所辯，尚難憑採。

⑶被告又辯稱：原告於勞基法施行前之年資依該法第84條之2規定不應用以計算系爭領班加給與系爭兼任司機加給等語。惟勞基法第84條之2規定：「勞工工資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。」由此可知，關於原告勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時有效之工人退休規則第9條第1款、系爭退撫辦法第6條規定辦理。而系爭退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算」，可見該規定亦與勞基法第84條之2規定相同。至於退休金基數計算方式所稱工資，依工人退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定。」而工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。」對照勞基法第2條第3款所規定：「工資：謂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。」足見工人退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同。故依勞基法第

84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論係適用工人退休規則或勞基法，其認定標準均相同，若符合「勞務對價性」與「經常性給與」，即屬工資，而系爭領班加給與系爭兼任司機加給係屬工資範圍，業如前述，即應計入原告退休金計算。故被告此部分所辯，亦非有據。

3.綜上，被告發給原告之系爭領班加給或系爭兼任司機加給係原告分別兼任領班職務或兼任司機工作所設，與勞工提供勞務有密切關連具勞務對價性。足認系爭領班加給或系爭兼任司機加給已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法第2條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算退休金或舊制年資結清之退休金；被告抗辯系爭領班加給及系爭兼任司機加給不應納入平均工資計算退休金等語，尚難採信。

㈡原告廖秋發與被告簽訂系爭協議書後，與原告杜國鈞等6人依系爭退撫辦法第9條、工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第55條、第84條之2、勞退條例第11條第3項規定、系爭協議書約定，請求被告應給付各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，有無理由？

1.被告抗辯原告廖秋發於108年12月間已簽署系爭協議書，由系爭協議書第2條可知，系爭兼任司機加給不在計算結清舊制年資退休金之「平均工資」範圍內，其不得再訴請將系爭兼任司機加給納入「平均工資」，並據以計算所結清之舊制年資退休金等語。查系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。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……」等語，此有系爭協議書在卷可稽（見本院卷第191頁），足見原告廖秋發與被告

所簽訂之系爭協議書中，關於結清舊制之年資採計、基數計算方式之協議亦約定依勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。是以，系爭協議書關於結清舊制之年資採計、基數計算方式及平均工資計算之協議，即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。況系爭協議書第1條第1項已載明：「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金標準。」而勞基法第55條第2項、第2條第4款前段分別已明定：「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。」、「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。」 本件系爭領班加給及系爭兼任司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，則被告於給付原告廖秋發結清舊制年資退休金，及原告杜國鈞等6人退休金時，既未將系爭領班加給或系爭兼任司機加給納入平均工資計算，自有違勞基法第55條第2項、第2條第4款前段之規定，並應依前開規定，補給原告廖秋發結清舊制年資退休金之差額，及原告杜國鈞等6人退休金之差額。又將系爭領班加給及系爭兼任司機加給排除平均工資之計算為被告及其上級機關之既定政策，員工並無任何談判妥協空間，性質上僅係被告片面公告或布達內部旨令，並非經由勞資商議而形成協議，原告廖秋發在簽署系爭協議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變被告既定政策，足見系爭協議書為被告一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，其第2條約定不將系爭兼任司機加給列入平均工資計算之約定內容，已有使原告廖秋發拋棄法定之權利，已然顯失公平，難認有效。是被告此部分抗辯，尚難採信。

2.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年0月0日生效，依勞基法第84條之2規定：「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。」次按勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、「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」、「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」。又勞基法施行前之工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：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1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準」。再依系爭退撫辦法第9條規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資 ，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」另原告廖秋發與被告同意結清前者依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日即109年7月1日前6個月平均工資計發，一次給付之，亦為系爭協議書第5條所約定（見本院卷第191頁）。

3.查系爭領班加給及系爭兼任司機加給係屬工資，已如前述，然被告在計算原告廖秋發之結清舊制年資退休金及原告杜國鈞等6人退休金之數額時，未將系爭領班加給或系爭兼任司機加給納入平均工資計算，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈣㈤），自有短付之情事，原告廖秋發依前揭規定以其任職勞基法施行前後之舊制年資，請求被告給付其結清舊制年資退休金差額，給付原告杜國鈞等6人退休金差額，即屬有據。而兩造就若本院認為原告主張有理由，對於「應補發金額」欄所示之金額，形式上不爭執（見不爭執事項㈥）。是原告依上開規定，主張將其等結清舊制年資或退休前3個月平均領班加給、兼任司機加給與6個月平均領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，請求被告補發如附表「應補發金額」欄所示金額，核屬有據，應予准許。

4.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項前段、第203條分別定有明文。查被告未將前揭原告廖秋發結清舊制年資前3個月平均兼任司機加給與6個月平均兼任司機加給納入平均工資計算，以及未將原告杜國鈞等6人退休前3個月平均領班加給、兼任司機加給與6個月平均領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，並分別於如附表一「退休日期」欄、附表二「舊制結清日期」欄所示日期起30日內給付，則被告自原告杜國鈞等6人退休日起30日之翌日起、自原告廖秋發結清舊制年資日起30日之翌日起，即屬遲延給付狀態。是原告依上開規定，請求被告應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，洵屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1

款、系爭退撫辦法第9條規定、系爭協議書約定，請求被告各應給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定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、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述，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　　114　　年　　3　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　114　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　　張月姝

附表一：非舊制結清人員（日期：民國/金錢：新臺幣）

編號	原　告	工作年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均領班加給		平均兼任司機加給		應補發金額	利息起算日
1	杜國鈞	68年10月15日	110年6月30日	勞基法施行前	9.6667	退休前3個月	3,590元	退休前3個月	無	161,550元	110年7月31日
				勞基法施行後	35.3333	退休前6個月	3,590元	退休前6個月	無		
2	謝天賜	65年8月8日	109年10月31日	勞基法施行前	16.0000	退休前3個月	3,590元	退休前3個月	無	161,550元	109年12月1日
				勞基法施行後	29.0000	退休前6個月	3,590元	退休前6個月	無		
3	許育仁	67年3月26日	111年12月31日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	3,733元	退休前3個月	無	172,559元	112年1月31日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	3,875.21元	退休前6個月	無		
4	蘇正忠	68年3月26日	112年1月16日	勞基法施行前	10.8333	退休前3個月	無	退休前3個月	2,773.33元	130,249元	112年2月16日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	無	退休前6個月	3,115.17元		
5	蘇仕杰	66年12月27日	113年7月16日	勞基法施行前	13.3333	退休前3個月	無	退休前3個月	3,112.98元	157,504元	113年8月16日
				勞基法施行後	31.6667	退休前6個月	無	退休前6個月	3,663.08元		
6	林木才	67年10月9日	112年1月16日	勞基法	11.6667	退休前	無	退休前	0元	48,372元	112年2月16日

（續上頁）

				施行前		3個月		3個月			
				勞基法施行後	33.3333	退休前6個月	無	退休前6個月	1,451.17元		
請求權基礎：勞基法第55條、第84條之2、工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭退撫辦法第9條規定。											

附表二：舊制結清人員（日期：民國/金錢：新臺幣）

編號	原　告	工作年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		平均兼任司機加給		應補發金額	利息起算日
1	廖秋發	71年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	4.1667	結清前3個月	3,199元	137,557元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.8333	結清前6個月	3,199元		
請求權基礎：勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭退撫辦法第9條規定、系爭協議書約定。									