

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第41號

原告 陳世明

陳建助
黃弘儒
何聰億
傅永全
李志萍
黃聖宗
許績輝
陳宏誠
劉瑞源
盧明信
劉明輝
李季臻

上 十三人

共 同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

複 代理人 陳建州律師

被 告 台灣電力股份有限公司

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114年9月24日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付如附表所示之原告如附表「請求金額」欄所示之金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

01 本判決得假執行；但被告如分別以如附表「被告預供擔保金額」
02 欄所示之金額為如附表所示之原告預供擔保，各得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序事項

05 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
06 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
07 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。又按
08 不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，
09 非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原
10 告更正如民事起訴狀附表1所示編號13項目欄部分，實為補
11 充聲明使之完足、明確，並未變更訴訟標的，而屬事實上陳
12 述之補充及更正，並非訴之變更或追加；另就變更如民事起
13 訴狀附表1所示編號6應補發金額欄部分，核屬擴張應受判決
14 事項之聲明，衡其基礎原因事實皆係基於兩造間僱傭關係所
15 生之爭議，在社會生活上可認為有共通性或關連性，就原請
16 求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內亦具有同一性或一體
17 性，且於同一訴訟程序解決紛爭，合於訴訟經濟，尚不甚礙
18 被告之防禦及訴訟之終結；及就變更如民事起訴狀附表1所
19 示編號1應補發金額欄部分，核屬減縮應受判決事項之聲
20 明，揆諸前開規定，均無不合，應予准許。

21 貳、實體事項

22 一、原告起訴主張略以：

23 (一)緣原告陳世民等13人分別自如民事起訴狀附表1「工作年資
24 起算日期」欄所示之日期受雇於被告，並均服務於彰化區營
25 業處，職級均為線路裝修員，且均屬民國（下同）109年7月
26 1日依舊制結清退休金之人員，於108年12月間分別與被告簽
27 立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議
28 依勞工退休金條例第11條第3項之規定結清勞退舊制年資，
29 並均以109年7月1日為約定結清舊制年資日。原告陳世民、
30 何聰億、傅永全、李志萍、許績輝、劉瑞源、盧明信、劉明
31 輝、李季臻等9人除原本職務外，並兼任司機受按月核發兼

01 任司機加給（下稱系爭司機加給）。而司機工作本非渠等主要
02 要職務，該項加給係因被告未另僱司機，而由渠等兼職開車
03 至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼職任司機加給
04 係兼任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需
05 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
06 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
07 給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作
08 之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為
09 勞工於該一般情形下經常可領得之給付，性質上屬勞工因工
10 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價
11 性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應計
12 入原告之退休金計算，詎料，被告均未將系爭司機加給納入
13 平均工資據以計算退休金，因而短少給付原告陳世民、何聰
14 億、傅永全、李志萍、許績輝、劉瑞源、盧明信、劉明輝、
15 李季臻等9人舊制結清金或退休金。原告陳建助、黃弘儒、
16 黃聖宗、陳宏誠、李季臻等5人於任職期間曾擔任領班，並
17 固定領有領班加給（下稱系爭領班加給）。而被告各單位設
18 置領班辦法，為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及
19 工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較
20 多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核
21 准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考
22 核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、
23 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
24 緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚
25 有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明
26 責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均
27 由領班先行提出初核意見，其認為需調動或升遷者，亦得由
28 領班向主管提供意見，足見原告在職期間，係因被告業務上
29 之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取
30 領班加給。依此，渠等擔任領班執行業務具有常態性，與一
31 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領得之給與，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。從而，被告於結清原告等舊制結清金或計算退休金時，上開原告陳世明等13人之系爭司機加給或系爭領班加給，應符合「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計算，詎料，被告均未將系爭領班加給及系爭司機加給納入平均工資據以計算退休金，因而短少給付原告舊制結清金或退休金。

(二)茲就各原告之各項請求分述如下：

- 1.原告陳世明自89年4月1日起受雇於被告，並約定結清勞工退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機加給為新臺幣（下同）2,200.1667元，勞動基準法施行後之結清基數為20，故被告應補發退休金差額44,003元【計算式： $2,200.1667 \text{元} \times 20 = 44,003 \text{元}$ ，元以下四捨五入】予原告陳世明。
- 2.原告陳建助自77年4月4日起受雇於被告，並約定結清勞工退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任領班加給為2,133元，勞動基準法施行後之結清基數為37.5，故被告應補發退休金差額79,988元【計算式： $2,133 \text{元} \times 37.5 = 79,988 \text{元}$ ，元以下四捨五入】予原告陳建助。
- 3.原告黃弘儒自79年7月6日起受雇於被告，並約定結清勞工退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任領班加給為2,133元，勞動基準法施行後之結清基數為35，故被告應補發退休金差額74,655元【計算式： $2,133 \text{元} \times 35 = 74,655 \text{元}$ ，元以下四捨五入】予原告黃弘儒。
- 4.原告何聰億自87年3月13日起受雇於被告，並約定結清勞工退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機加給為3,199元，勞動基準法施行後之結清基數為25，故被

- 01 告應補發退休金差額79,975元【計算式： $3,199\text{元} \times 25 = 79,9$
02 75元，元以下四捨五入】予原告何聰億。
- 03 5.原告傅永全自83年1月5日起受雇於被告，並約定結清勞工退
04 休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機加
05 給為3,199元，勞動基準法施行後之結清基數為31.5，故被
06 告應補發退休金差額100,769元【計算式： $3,199\text{元} \times 31.5 = 1$
07 00,769元，元以下四捨五入】予原告傅永全。
- 08 6.原告李志萍自79年7月6日起受雇於被告，並約定結清勞工退
09 休金舊制日期為109年7月1日，被告應補發退休金差額80,56
10 7元予原告李志萍。
- 11 7.原告黃聖宗自77年9月21日起受雇於被告，並約定結清勞工
12 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任領班
13 加給為2,133元，勞動基準法施行後之結清基數為35.5，故
14 被告應補發退休金差額75,722元【計算式： $2,133\text{元} \times 35.5 =$
15 75,722元，元以下四捨五入】予原告黃聖宗。
- 16 8.原告許績輝自83年1月5日起受雇於被告，並約定結清勞工退
17 休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機加
18 給為3,258.3333元，勞動基準法施行後之結清基數為31.5，
19 故被告應補發退休金差額102,638元【計算式： $3,258.3333$
20 $\text{元} \times 31.5 = 102,638\text{元}$ ，元以下四捨五入】予原告許績輝。
- 21 9.原告陳宏誠自84年2月23日起受雇於被告，並約定結清勞工
22 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任領班
23 加給為2,133元，勞動基準法施行後之結清基數為30.5，故
24 被告應補發退休金差額65,057元【計算式： $2,133\text{元} \times 30.5 =$
25 65,057元，元以下四捨五入】予原告陳宏誠。
- 26 10.原告劉瑞源自88年12月7日起受雇於被告，並約定結清勞工
27 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機
28 加給為4,267元，勞動基準法施行後之結清基數為22，故被
29 告應補發退休金差額93,874元【計算式： $4,267\text{元} \times 22 = 93,8$
30 74元，元以下四捨五入】予原告陳瑞源。
- 31 11.原告盧明信自87年3月13日起受雇於被告，並約定結清勞工

01 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機
02 加給為3,199.6667元，勞動基準法施行後之結清基數為25，
03 故被告應補發退休金差額79,992元【計算式：3,199.6667元
04 $\times 25 = 79,992$ 元，元以下四捨五入】予原告盧明信。

05 12.原告劉明輝自77年6月12日起受雇於被告，並約定結清勞工
06 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任司機
07 加給為1,066.3333元，勞動基準法施行後之結清基數為37，
08 故被告應補發退休金差額39,454元【計算式：1,066.3333元
09 $\times 37 = 39,454$ 元，元以下四捨五入】予原告劉明輝。

10 13.原告李季臻自84年2月23日起受雇於被告，並約定結清勞工
11 退休金舊制日期為109年7月1日，結清前6個月平均兼任領班
12 加給為2,133元，勞動基準法施行後之結清基數為30.5，故
13 被告應補發退休金差額65,057元【計算式：2,133元 $\times 30.5 =$
14 65,057元，元以下四捨五入】予原告李季臻。

15 (三)就被告答辯陳述意見略以：依勞動基準法第2條第3款之規
16 定，並參最高法院87年度台上字第2823號、92年度台上字第
17 2108號、93年度台上字第1767號判決意旨，系爭司機加給或
18 系爭領班加給均屬勞動基準法第2條之工資範疇，被告不得
19 僅以內部行政規則或其與原告間所簽訂低於勞動基準法規定
20 之年資結清協議書，作為原告不得請求退休金差額之依據。
21 且依最高法院103年度台上字第115號判決意旨，亦可知被告
22 以雙方所簽訂之年資結算協議書或意願調查表等書面文件，
23 而剝奪原告所應請求屬工資範疇之系爭司機加給或系爭領班
24 加給。又原告於請求權時效5年內合法提出本件訴訟，應無
25 被告所稱權利濫用之情形，反之，本件係因被告遲未將應給
26 付原告之夜點費、系爭司機加給或系爭領班加給等屬工資範
27 疇之退休金給付差額應允給付予原告，要求被告之員工必須
28 訴訟判決確定後方予以給付，造成數十年內多起訴訟紛爭，
29 並已形成夜點費屬工資範疇之訴訟上定見後，被告方於111
30 年底至112年間，僅決定給付有關夜點費之退休金差額，才
31 有原告於觀望已提出有關係爭司機加給或系爭領班加給之訴

01 訟判決結果均勝訴後，於法定5年時效內提出本件訴訟，何
02 來權利濫用情事？

03 (四)為此，爰依勞工退休金條例第11條第3項、勞動基準法第84
04 條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
05 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
06 第1款及系爭協議書之規定，請求被告給付原告如民事起訴
07 狀附表1所示「應補發金額」欄之退休金差額等語。

08 (五)並聲明：

09 1.被告應分別給付如民事起訴狀附表1所示，及分別自民事起
10 訴狀附表1所示利息起算日至清償日止，按週年利率5%計算
11 之利息。

12 2.訴訟費用由被告負擔。

13 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告答辯略以：

15 (一)被告依國營事業管理辦法及經濟部制定復經行政院核定退休
16 撫卹及資遣辦法核發退休金。原告均為僱用人員，渠等所請
17 求之舊制退休金，全部源自被告提撥，屬恩給制，並非遞延
18 工資給付。又被告退休金係以平均工資為基礎，原告任職數
19 十年來，每月依法提撥平均工資固定成數至退休基金帳戶，
20 提撥項目係以單一薪給為基礎，不含領班加給、兼任司機等
21 非法定薪給項目，原告向來無異議。另關於舊制年資結清部
22 分，被告與電力工會（及分會），於108年12月間召開選擇
23 適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項說明會，會
24 中說明平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算
25 平均工資之給與項目表之規定辦理，故領班加給等未列入計
26 算平均工資之給與項目，嗣被告於網路公告上揭資訊，原告
27 均無異議，兩造隨後簽訂年資結清協議書且被告已依法給
28 付。又被告台灣電力股份有限公司乃公營事業，退休金核發
29 事宜，係依國營事業管理辦法第14條、第33條暨行政院核定
30 自64年適用迄今之本案退撫辦法辦理，而非逕予適用勞動基
31 準法。且國營事業管理法、依法授權制定之法規命令（例如

01 行政院核定之經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點事業機
02 構人員訓練及拆勤管理要點等），及行政院關於單一薪給之
03 函釋，其所維護之價值不亞於勞動基準法所欲保障勞工最低
04 勞動條件之意旨，原告、部分判解顯侷限於勞動基準法勞雇
05 關係之視野，漠視相同法律位階，依國營事業管理法授權，
06 行政院核定之法規命令，係為維護國家財政穩定之公益價
07 值，饒有研敲之處。再，勞動基準法第1條所謂勞動條件，
08 應指工資、工時、休息、退休等等，而所謂退休勞動條件，
09 乃指依法令可領取退休金總額，故依退撫辦法及作業手冊，
10 將僻地（離島）加給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及
11 勞動基準法施行前零星工作月數等項目均納入退休金計算，
12 惟適用勞動基準法則不予計入，依此，是用退撫辦法可領取
13 退休金總額，優於適用勞動基準法，故被告之員工退休，應
14 整體適用行政院核定、自64年適用迄今之系爭退撫辦法、作
15 業手冊及主觀機關函釋，要非部分適用勞動基準法，以符合
16 法之安定性，並對於其他未提告之已退休員工，較為公允。
17 又倘依原告之主張，將非法定薪資項目計入，茲因浮動式計
18 算方式較為複雜紊亂，且大幅增加人事成本，並衍生其他部
19 會及所屬國營事業有關人員要求援引任職期間上調應提撥勞
20 保、健保等保險費及退休準備金。員工若要求追溯補發，勢
21 必產生重大勞資爭議，徒增司法訟源，且離退員工之退休
22 金、資遣費或撫卹金因而增加，造成國庫沉重負擔，致原已
23 困窘之國家財政雪上加霜，影響公共利益甚鉅，況眾所周
24 知，國營事業員工待遇，較適用勞動基準法之一般企業優
25 渥。從而，本件應一體適用國營事業管理法及相關行政機關
26 函釋，為事業之人事管理即薪資事項，原告個別訴求短少差
27 額非高，若採勞工之計入說，勢必衍生前述諸多弊端，徒增
28 訟源。另勞動基準法第2條第3款所規定之工資，應同時符合
29 勞務對價性及經常性給與之要件，參勞動基準法第1條關於
30 勞工之定義為「從事工作獲致工資」，及民法第482條關於
31 僱傭契約之定義為「一方為他方服勞務，他方給付報酬」，

01 可知工資應具勞務對價性，至於何種給付構成勞務對價性，
02 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
03 於同時履行抗辯之關係，而依改制前勞委會於101年11月12
04 日勞動2字第1010084893號函、最高法院86年度台上字第255
05 號、91年度台上字第897號、91年度台上字第347號判決意
06 旨，倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性給與，或縱
07 為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、
08 恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資，
09 例如差旅費、誤餐費等，故經常性薪資係指本薪及按月固定
10 金額發放之給與，不含差旅費、誤餐費等，是依社會通念，
11 誤餐費、差旅費等給與，不具經常性。

12 (二)再者，依經濟部110年9月7日經授營字第11020369710號函所
13 載內容，可知系爭領班加給係電力危險工作帶班工安責任加
14 給，其核發目的係為獎勵人員在工安維護上之表現，屬恩給
15 性質，故系爭領班加給並未列入經濟部平均工資之給與項目
16 表，而未計入本件退休金。且參108年11月26日電力工會常
17 務理事會會議紀錄第2頁載明加給將採定額方式及半個月發
18 放一次，發生重大工安事故者，當期則不發給，並依86年度
19 台上字第255號判決意旨，就關於退輔會榮工處之領班加給
20 部分，認領班加給與工作績效類似，屬為激勵員工士氣，加
21 強施工、督導績效而發給，有如競賽獎金、特殊功績獎金，
22 亦非經常性給與。倘原告陳建助、黃弘儒、黃聖宗、陳宏
23 誠、李季臻等5人於每月1至15日期間無發生工安事故，台電
24 得分別定額支給該領班、副領班半月加給1,500元、1,000
25 元；於每月16日至每月月底期間無發生工安事故，得同額發
26 給下半月加給，反之，倘原告陳建助、黃弘儒、黃聖宗、陳
27 宏誠、李季臻等5人於上開期間發生工安事故，台電則不給
28 付，從而，系爭領班加給係為鼓勵員工勇於任事、督導績
29 效，對奉派擔任領班工作者所支給之激勵性給與，要與工作
30 績效獎金無異，屬恩惠性給與，且系爭領班加給不隨升等、
31 考績晉級及調薪而增加。又依被告之各單位設置領班辦法等

規定，分類職位人員（職員）不得派任領班，已派者不得晉加薪給，領班原則上不得再兼任司機，其確因人力關係不得不暫兼者，亦僅能選定一項加晉薪給，由此可知，系爭領班加給欠缺勞務對價性。再，歷經數次變革，92年以前擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級，支領金額隨人員升等晉級而異，92年以後擔任領班者，原則上不另支給。就被告台灣電力股份有限公司與員工互動之整體而言，員工擔任領班非經常性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復原薪級，故系爭領班加給並非經常性給與。至原告陳世民、何聰億、傅永全、李志萍、許績輝、劉瑞源、盧明信、劉明輝、李季臻等9人兼任司機，不論每月開車次數為何，皆支領相同數額之系爭司機加給，要與出勤多寡無關，且全月未開者，亦仍發給，而欠缺勞務對價關係；又連續3個月出車次數未達4次者，需檢討是否續予指派且應於每月15日前填報乙式非固定薪給資料月報表併次月份薪給發放，而非經常性給與，故系爭司機加給亦未列入經濟部平均工資之給與項目表，而未計入本件退休金。另職級名稱為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上二人一組駕駛工程車輛前往，故駕車乃日常工作之一部分，係執行路線維修之附隨業務而不可或缺，並非額外工作，亦非執行線路裝修員以外之業務。

(三)又原告均適用勞退舊制，系爭領班加給及司機加給均屬恩給制範疇，原告所屬電力工會主動拜會、參與協商，終獲行政院及主管機關同意，並與被告達成共識，始進行簽屬結清協議、給付結清款事宜，且原告均為電力工會會員，知悉非法定薪給不在約定結清範圍內，故原告應受此拘束。又107年12月13日電力工會快訊載稱在本會丁理事長多年的努力奔走下，舊制結清案終獲行政院同意，並函復經濟部本於權責辦理等語；經濟部亦以111年5月3日經人字第11100596820號函稱曾於108年5月31日以經人字第10803664300號函請所屬各

01 事業機構與工會先行釐清並協商確認相關事宜，各事業工會
02 理事長曾於同年11月11日就該議題共同拜會本部部長等語。
03 被告復於108年12月間多次召開選擇適用勞退新制之僱用人
04 員舊制年資結清注意事項說明會，原告親自參與並無異議，
05 嗣被告於網路公告上開資訊，當時原告亦無異議，且原告於
06 結清登記截止後，亦可取消結清，惟渠等隨後簽訂舊制年資
07 結清協議書，其後亦依約領得全數結清款，如今竟訴請給付
08 系爭領班加給及司機加給等非約定款項。從而，勞退舊制年
09 資結清之事宜，前由電力工會主動拜會、參與協商，終獲行
10 政院及主管機關同意，亦與被告達成共識，較諸個別勞工而
11 言，工會之勞動團結權，於勞動條件及福利給付等事項更具
12 談判力，可替工會會員爭取更為有利之條件，因此，隸屬工
13 會之個別勞工必須接受協議拘束，此與民法關於自然參與社
14 團，應受社團意思拘束之法理相同，一旦勞工選擇加入工
15 會，享受勞動團結權之談判優勢，即不應容許隸屬工會之勞
16 工，於享受勞資談判成果有利部分之餘，再以個別勞工員權
17 益受損為由，訴請勞動基準法規定之保護，倘如此詮釋，猶
18 如鼓勵工會與個別勞工之立場出爾反爾，必然扼殺雇主參與
19 勞資協商之意願，而本件勞退年資事宜既經原告所屬電力工
20 會全程參與，原告身為工會會員，理應受工會與被告協議之
21 拘束，且退休金全部源自被告提撥，屬恩給制，原告任職數
22 十年來，對於每月依法提撥平均工資固定成數至退休基金帳
23 戶，不含系爭領班加給及司機加給等非法定薪幾項目等情，
24 向無疑義。並原告選擇辦理舊制年資結清，可依結清協議書
25 第8條約定，將結清後退休金轉入勞退新制個人退休金專
26 戶，除可合併計算年資，未來退休後可支領勞退新制之月退
27 休金外，依勞工退休金條例施行細則第12條規定，該筆結清
28 金額亦有保證收益，倘超過保證收益時，可分配至員工個人
29 專戶，對原告更是有利，是原告簽署結清協議書，並無顯失
30 公平之情事。

31 (四)復依最高法院77年度台上字第1407號、106年度台上字第273

01 3號判決意旨及契約嚴守原則，系爭協議書第2條約定：「結
02 清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據前開退撫辦法及
03 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
04 12月15日台82經4410號函核定經濟部所屬事業機構列入計算
05 平均工資之給與項目表之規定辦理…」，然依平均工資之給
06 與項目表，系爭領班加給及司機加給並未納入平均工資。而
07 員工依系爭協議書取得之利益為何？依勞動契約存續期間本
08 無結清舊制年資之義務，僅得待勞動契約終止時，請求雇主
09 發給退休金，惟若依系爭協議書，員工於任職期間，提早取
10 得舊制退休結清款，則額外享有投資、轉存勞退新制帳戶等
11 等利益，且原告並無欠缺議約能力之情事，締約時享有充分
12 締約自由。再依最高法院79年度台上字第2419號、100年度
13 台上字第463號判決意旨及民法第148條之規定，原告事前曾
14 收到被告所核發給付通知單，對於退休金適用法令、計算方
15 法及計入項目，均未爭執，被告始發給原告退休金，原告未
16 及時行使權利，已讓被告信賴渠等不欲行使權利，原告事隔
17 多年始向被告行使退休金差額請求權，有違誠信原則，應有
18 失權效之適用。另就變更後原告陳世明之應補發金額為44,0
19 03元；原告李志萍之應補發金額為80,576元；原告李季臻之
20 求償項目應僅記入系爭領班加給，並無系爭司機加給，及民
21 事起訴狀附表所示其餘應補發金額部分，被告均無意見等
22 語。

23 (五)並聲明：

24 1.原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保免為假執行。

25 2.訴訟費用由原告負擔。

26 三、兩造不爭執事項：

27 (一)原告分別自如民事起訴狀附表1「工作年資起算日期」欄所
28 示之日期受雇於被告，並均服務於彰化區營業處，職級均為
29 線路裝修員，且均屬109年7月1日依舊制結清退休金之人
30 員。

31 (二)原告於108年12月間分別與被告簽立台灣電力公司年資結清

協議書，協議依勞工退休金條例第11條第3項之規定結清勞退舊制年資，並以109年7月1日為約定結清舊制年資日。

(三)原告於任職期間，被告有指派兼任司機或領班之業務，並發放兼任司機加給或領班加給。

(四)被告給付原告退休金時，未將兼任司機加給或領班加給計入平均工資內，作為退休金之計算基礎。

(五)如被告有將兼任司機加給或領班加給計入平均工資內，作為退休金計算之基礎而為給付之義務，其應給付退休金差額如附表「請求金額」欄所示。

四、兩造爭執事項：

(一)本件兼任司機加給或領班加給，是否屬工資？是否應計入平均工資，而作為退休金之計算基礎，並依如附表「請求金額」欄所示金額，及分別自民事起訴狀附表1所示利息起算日（即均自109年8月1日起）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，是否有理由？

(二)原告簽署舊制年資結清協議書，是否已拋棄請領兼任司機加給或領班加給納入平均工資之權利？本件起訴是否為權利濫用？

五、得心證之理由：

(一)按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，勞動基準法第2條第3款定有明文。「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

01 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高
02 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

03 (二)經查：

04 1.原告於任職期間，擔任線路裝修員，並分別於原有職務外兼
05 任領班、司機。領班、司機本非渠等主要工作職務，領班加
06 給及司機加給亦係因渠等額外負擔領班、司機工作所為給
07 付，被告既按月持續發給固定金額，顯非因應臨時性業務需
08 求而偶爾發放，而係與原告提供額外勞務密切相關，自屬提
09 供勞務之對價，且係常態性提供勞務而可經常取得之對價，
10 乃雙方就特定工作條件達成協議，勞工於該一般情形下經常
11 可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，制度上
12 具有經常性，已符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，
13 自屬工資之一部分，應計入平均工資計算舊制年資結清
14 金給與。是被告辯稱兼任司機加給及領班加給均非為勞務之
15 對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自無可採。

16 2.被告雖辯稱其為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、
17 資遣及離職等事項，悉依行政院核定並自64年適用迄今之退
18 撫辦法、作業手冊辦理及經濟部相關函釋並未將系爭司機加
19 給及領班加給列入計算平均工資之給與項目云云。惟按國營
20 事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標
21 準，不得為標準以外之開支，國營事業管理法第14條固有明
22 文，然此規定僅係原則性規範國營事業單位就人員待遇及福
23 利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，故
24 與系爭司機加給及系爭領班加給是否屬於工資之認定無涉。
25 又勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定
26 之法律，為勞動條件之最低標準，是國營事業在對外實踐間
27 接行政、對內監督人事財務時，固須受國營事業管理辦法調
28 控規範，使國家所投資本得以有效利用而不致揮霍，惟在其
29 與勞工間之勞雇關係中，所規定或約定之勞動條件，仍不得
30 低於勞動基準法所定之標準。準此，行政院就國營事業所屬
31 人員之待遇及福利制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦

01 法，若與勞動基準法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條
02 規定，自應依勞動基準法規定為據。查行政院核定並自64年
03 適用迄今之退撫辦法、作業手冊辦理及經濟部相關函釋固未
04 將兼任司機加給或領班加給列入計算平均工資之給與項目，
05 惟作業手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，而
06 退撫辦法第3條已明定適用該辦法之國營事業人員其平均工
07 資認定，依勞動基準法有關規定辦理，則系爭司機加給及系
08 爭領班加給依勞動基準法規定，應屬工資範疇，既如前述，
09 作業手冊並無其他法令授權，而未將系爭司機加給或系爭領
10 班加給列入平均工資，核與其據以研訂之退撫辦法第3條規
11 定相牴觸，自不得逕認該辦法規定之平均工資，應以作業手
12 冊辦理為據。是被告此部分所辯，亦無可採。

- 13 3.被告復辯稱原告應受系爭協議書拘束，不得請求將系爭司機
14 加給或系爭領班加給列入平均工資云云。惟按法律行為，違
15 反強制或禁止之規定者，無效；但其規定並不以之為無效
16 者，不在此限，民法第71條定有明文。又勞工退休金條例施
17 行前已適用勞動基準法之勞工，就其依舊制所保留之年資，
18 與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞動基準法所定給
19 付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，
20 此觀勞工退休金條例第11條第3項規定即明。而勞動基準法
21 為勞動條件之最低標準，是倘勞僱雙方約定低於勞動基準法
22 之標準，應逕認其無效，或認不生結清年資效力，勞工仍得
23 依勞動基準法之最低標準為請求。查系爭司機加給及系爭領
24 班加給依勞動基準法規定應計入平均工資，業如前述，原告
25 雖簽署系爭協議書，並於系爭協議書第2條約定：「結清舊
26 制之年資採計、基數計算方式，悉依據前開退撫辦法及勞基
27 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
28 15日台82經4410號函核定經濟部所屬事業機構列入計算平均
29 工資之給與項目表之規定辦理…」，而依行政院82年12月15
30 日台82經4410號函核定經濟部所屬事業機構列入計算平均工
31 資之給與項目表，系爭司機加給及領班加給均不列入平均工

資，然渠等平均工資之計算既未計入系爭司機加給或系爭領班加給，已違反勞動基準法所定之給付標準，自有損渠等權益。從而，系爭司機加給或領班加給既屬勞動基準法規定之工資，被告於結清原告舊制年資時，未將之納入平均工資為計算，違反勞動基準法規定，原告自得應依勞動基準法所規定之標準，請求被告補發結清舊制之退休金差額，是被告此部分所辯，尚非可採。

- 4.至被告辯稱原告於簽訂系爭協議書並收到被告核發給付通知單，均未對退休金所適用法令、計算方法及計入項目予以爭執，被告始發給退休金，原告未及時行使權利，於簽訂系爭協議書後4年多始提起本件訴訟並行使退休金差額請求權，係權利濫用，有違誠信原則云云。惟按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第1項、第2項定有明文。若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，但苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內。又勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，就其依舊制所保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞動基準法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，此觀勞工退休金條例第11條第3項規定即明。循勞動基準法第1條立法目的觀之，勞動基準法為勞動條件之最低標準，為落實不得低於勞動基準法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞動基準法之最低標準為請求。查原告每月固定領取之兼任司機加給或領班加給既未列入平均工資，低於勞動基準法所定之給付標準，自有損原告之勞工權益。本院審酌被告於結清原告舊制年資時，未將系爭司機加給或領班加給計入平均工資，而作為退休金之計算基礎，違反勞動基準法規定，則原告提起本件訴訟請求被告給付退休金差額，係基於維護自身勞工權益為目的，從權利本質、經濟目的、社會觀念而言，核屬正當權利行使，且無從

01 認定原告有何以損害被告為主要目的，要難認屬權利濫用且
02 有違反誠信原則可言。是被告上開所辯，並無足採。

03 5.從而，系爭司機加給及系爭領班加給既屬工資之一部分，被
04 告未將之計入平均工資，而作為退休金之計算基礎，已違反
05 勞動基準法規定，自有損原告之勞工權益甚明，則原告請求
06 被告給付如附表「請求金額」欄所示退休金差額，即屬有
07 據。

08 (三)次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
10 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
11 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
12 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。再按勞工
13 退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞
14 基法第55條第3項前段、104年10月23日修正前勞基法施行細
15 則第29條亦有明文。又有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3
16 項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計
17 給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇
18 主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改
19 制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋
20 在案。查兩造於109年7月1日結清舊制年資，被告未將系爭
21 司機加給及系爭領班加給計入平均工資計算，未自該日起30
22 日內即109年8月1日前給付原告退休金差額，依上開規定，
23 被告自結清日起30日起即屬遲延給付狀態，是原告請求被告
24 應給付民事起訴狀附表1「利息起算日」欄所示日期即109年
25 8月1日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，自屬有
26 據。

27 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第11條第3項、勞動基準
28 法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
29 遣辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10
30 條第1項第1款及系爭協議書之規定，請求被告給付如附表所
31 示「請求金額」欄之退休金差額，及自109年8月1日起至清

償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，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，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

勞動法庭 法 官 姚銘鴻

附表：被告應給付金額表（幣值均為新臺幣）

編號	原告姓名	請求金額	被告預供擔保金額
1	陳世明	44,003元	44,003元
2	陳建助	79,988元	79,988元
3	黃弘儒	74,655元	74,655元
4	何聰億	79,975元	79,975元
5	傅永全	100,769元	100,769元
6	李治萍	80,576元	80,576元
7	黃聖宗	75,722元	75,722元
8	許績輝	102,638元	102,638元
9	陳宏誠	65,057元	65,057元
10	劉瑞源	93,874元	93,874元
11	盧明信	79,992元	79,992元
12	劉明輝	39,454元	39,454元

(續上頁)

01

13	李季臻	65,057元	65,057元
----	-----	---------	---------

02

以上正本係照原本作成。

03

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委

04

任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

06

書記官 楊美芳