

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第51號

原告 陳松溪

張智杰

梁昆塗

涂俊雄

吳騰文

莊捷智

黃劍明

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

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

複代理人 胡宗智律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，被告如以附表「應補發金額」欄所示金額，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：原告分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受雇於被告，均擔任線路裝修員，並兼任司機工作，而按月領有固定數額之兼任司機加給（下稱系爭加給）。原告前於民國108年12月間，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1、3項規定，與被告約定提前於109年7月1日

01 結清舊制年資，並簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議
02 書）。其等退休金給與標準應依勞動基準法（下稱勞基法）
03 第84條之2、第55條規定計算，詎被告依系爭協議書內容核
04 發之結清退休金，違反勞基法第55條第2項所定最低給與標
05 準，未將系爭加給列入平均工資計算，致短少給付原告舊制
06 退休金，爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第
07 55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫
08 辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）
09 第9條第1項、第10條第1項第1款等規定及系爭協議書之約
10 定，請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示金額等語，
11 並聲明：如主文第1項所示；暨願供擔保，請准宣告假執
12 行。

13 二、被告則辯稱：

14 (一)被告為公營事業，退休金核給事宜係依國營事業管理法第14
15 項、第33條及退撫辦法辦理。退撫辦法所維護單一薪給之法
16 律價值，不亞於勞基法所保障勞工最低勞動條件之意旨，法
17 律位階亦屬相同，故應優先適用退撫辦法，而非逕予適用勞
18 基法，以符合法安定性。縱認需適用勞基法，原告均為線路
19 裝修員之外勤工作者，駕車乃日常工作之一部分，為執行線
20 路維修之附隨業務，而非額外工作。原告不論每月開車次數
21 多寡，皆領取相同數額之系爭加給，全月未開車者亦發給，
22 僅係數額減半；至連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是
23 否續予指派，故原告領取系爭加給欠缺勞務對價關係，性質
24 上非屬工資，毋庸列入平均工資計算退休金。

25 (二)況被告與電力工會於108年12月間召開「選擇適用勞退新制
26 之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，已說明平均工
27 資之計算悉依「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給
28 與項目表」（下稱給與項目表）規定辦理，系爭加給非法定
29 薪給，未列入平均工資計算。原告均親自參與上開說明會，
30 且無異議，而被告於網路公告上揭資訊後，兩造始簽訂系爭
31 協議書，約定結清舊制年資之平均工資依給與項目表辦理，

01 故原告應受系爭協議書拘束，而已拋棄請求退休金差額之權
02 利。又原告明知給與項目表並未將系爭加給納入平均工資，
03 然當時均無異議，足使被告信賴其等不欲行使權利，卻於兩
04 造達成協議後4年餘，方訴請給付退休金差額，恐造成早年
05 退休員工仿效追溯、造成國家財政負擔，顯有權利濫用情
06 形，亦違背誠信原則。

07 (三)勞工於退休時，雇主始有給付退休金之義務，縱然勞雇雙方
08 於勞動關係存續期間約定結清舊制年資，倘勞工認為約定之
09 給與低於勞基法第55條、第84條之2所定標準，而不生結清
10 效力，則雇主並無於約定範圍外之給付義務。原告現均在職
11 中，其等需待兩造勞動契約終止時，始得請求被告發給退休
12 金差額。另縱認被告須給付，原告涂俊雄結清前6個月之系
13 爭加給，平均每月應為新臺幣（下同）3,199元等語置辯，
14 並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項（見本院卷第110、111、124、144、145、1
16 90頁，並依判決格式調整用語及修正文字）：

17 (一)原告均任職於被告彰化區營業處，擔任線路維修員，並兼任
18 司機，每月領有系爭加給。

19 (二)原告分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起，受僱
20 於被告，均於109年7月1日與原告約定結清舊制年資，依勞
21 基法施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「年資
22 基數」欄所示。

23 (三)被告於108年12月間召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊
24 制年資結清注意事項」說明會，會中說明「平均工資之計算
25 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
26 表」規定辦理，系爭加給未列入平均工資計算，原告均親自
27 出席上開說明會，且未於會中提出異議。嗣被告於網路公告
28 上揭資訊。

29 (四)原告於108年12月間簽署台灣電力公司年資結清意願調查
30 表、系爭協議書，原告已依系爭協議書內容，領取結清款
31 項。

01 (五)原告（涂俊雄部分除外）於舊制年資結清前3個月、6個月領
02 取之系爭加給平均金額如附表「平均兼任司機加給」欄所示
03 金額；被告給付舊制年資結清金額時，未將系爭加給納入平
04 均工資計算。

05 (六)若系爭加給應計入平均工資，則被告應各補發原告（涂俊雄
06 部分除外）如附表「應補發金額」欄所示之金額。

07 四、本院之判斷：

08 (一)被告抗辯其乃公營事業，退休金核給事宜應依國營事業管理
09 法第14條、第33條及退撫辦法辦理，並無勞基法之適用，是
10 否可採？

11 1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
12 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
13 按國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人
14 民生活之目的（國營事業管理法【下稱國管法】第2條參
15 照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關
16 係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國
17 家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以
18 及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規
19 範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成
20 國家資本之浪費。惟國管法第14條、第33條固規定：「國營
21 事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標
22 準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考
23 核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規
24 定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，
25 然未排斥適用勞基法之規範，是關於國營事業所屬人員之待
26 遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞
27 基法第1條規範意旨。

28 2.次按勞退條例第11條第1項、第3項規定：「本條例施行前已
29 適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事
30 業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前
31 之工作年資，應予保留」、「第一項保留之工作年資，於勞

動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」。又依勞基法第55條第2項規定，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。另依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理」可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與計算之平均工資認定，亦應依勞基法相關規定辦理，並無另訂特別規定，是被告抗辯本件兩造爭議應優先適用退撫辦法，而非逕予適用勞基法云云，容有所誤。

(二)系爭加給性質是否屬工資，而應計入平均工資計算舊制退休金？

1.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，勞基法第2條第3款定有明文。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（最高法院100年度台上字第801號民事判決參照）。又依勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」。

2.查原告受僱於被告，擔任線路裝修員，並兼任司機，按月受領系爭加給一情，為兩造所不爭執（見三、第(一)項），可見原告受領系爭加給乃因兼任司機工作，所得領取常態性兼任

01 工作之報酬。且被告自陳原告不論每月開車次數多寡，皆領
02 取相同數額之系爭加給，全月未開車者亦發給；至連續3個
03 月出車次數未達4次者，則檢討是否續予指派等語（見本院
04 卷第117頁），則原告受領系爭加給，係於特定工作條件
05 下，所可取得之經常性給付，性質上自屬工資。被告抗辯系
06 爭加給欠缺勞務對價關係，且非經常性給與，非屬工資云
07 云，為不足採。

08 (三)被告抗辯原告應受系爭協議書之拘束，可認其等已拋棄請領
09 退休金差額之權利，有無理由？

10 1.被告抗辯原告選擇辦理結清舊制年資時，已知悉平均工資之
11 給與項目及計算，不包括系爭加給，仍選擇辦理結清舊制年
12 資，應受兩造協議之拘束云云。惟勞基法乃勞動條件之最低
13 標準，此觀勞基法第1條所定立法目的即明。依勞基法第2條
14 第4款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內
15 所得『工資』總額除以該期間之總日數所得之金額」，乃屬
16 強制規定。系爭加給是否納入平均工資，應依勞基法規定而
17 為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除其適用之事項，倘
18 若勞僱雙方之約定低於勞基法所定標準，則該部分約定因違
19 反強制規定而無效，勞工自得不受拘束。

20 2.查系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計
21 算方式，悉依據退撫辦法及勞動基準法等相關規定辦理。平
22 均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函
23 核定給與項目表之規定辦理」（見本院卷第313頁）。而給
24 與項目表既未將具有工資性質之系爭加給，列入平均工資之
25 項目（見本院卷第161頁）。準此，系爭協議書第2條中段有
26 關結清舊制年資給與標準，有違勞基法所定最低標準，是此
27 部分約定即為無效，而應依相關勞工法令規定核給之。又觀
28 諸系爭協議書內容（見本院卷第313頁），並無載有立協議
29 書人自願拋棄其他權利之文義，尚無從解為原告有拋棄權利
30 之意思。從而，被告抗辯原告應受系爭協議書之拘束，且已
31 拋棄權利云云，亦不足採。

01 (四)被告抗辯原告簽訂系爭協議書後4年餘，提起本件訴訟，係
02 違反權利濫用禁止原則，有無理由？

03 1.按民法第148條第1項規定：「權利之行使，不得違反公共利
04 益，或以損害他人為主要目的」，揭櫫權利濫用禁止之原
05 則。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，實質
06 上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用及其目的相
07 背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情事，尤
08 應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社
09 會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。

10 2.勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，則
11 惟原告依勞基法及相關勞工法令所定最低標準，請求被告給
12 付結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認係專
13 以損害被告為其主要目的，或有違背誠信原則等情事。又參
14 以勞基法第58條就退休金時效，係規範於退休後5年不行使
15 而消滅，則原告於簽訂協議書後4年餘提起本訴訟，尚難認
16 有久不行使權利之情事。被告復未說明並舉證證明原告於上
17 開期間，有何足以使其產生原告不欲行使權利之正當信賴，
18 尚難認有失權效之適用。是被告抗辯原告所為本件請求，有
19 違權利濫用禁止原則云云，係不足採。

20 (五)被告抗辯原告現均在職，不得請求被告發給退休金差額，有
21 無理由？

22 1.法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效；法律行為之一
23 部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則
24 其他部分，仍為有效，民法第71條、第111條分別定有明
25 文。被告抗辯其於兩造勞動契約存續期間，本無結清舊制年
26 資之義務，原告現均在職中，需待兩造勞動契約終止時，始
27 得請求被告發給退休金差額等語。惟倘勞雇雙方約定結清年
28 資給與低於勞基法所定標準，即逕認其全部約定無效，或不
29 生結清舊制年資之效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，
30 非但違反勞雇雙方同意先行結清年資之意願，且亦難期待雇
31 主另以更有利之給付標準協商給付。為落實勞基法保護勞工

01 權益之目的，應認勞雇協議先行結清舊制年資之退休金者，
02 於不低於勞基法第55條規定時，方從雙方協議；反之，如約
03 定給付標準低於上開規定，即有違反勞基法所定最低保障條
04 件，而難認有效，而應回歸適用勞基法之規定辦理。惟除卻
05 此部分外，其餘約定於對勞工並無不利之情況下，依民法第
06 111條但書規定，仍為有效。

07 2.查兩造就簽署系爭協議書，先行結清舊制年資退休金之合
08 意，於原告並無不利。而觀諸系爭協議書內容（見本院卷第
09 313至314頁），於除去違反強制規定部分，並適用勞基法等
10 相關勞工法令後，剩餘內容亦可成立，是依上開規定及說
11 明，原告仍得依系爭協議書關於提前結清舊制年資之約定，
12 請求被告給付退休金，故被告抗辯仍原告須待退休後，始得
13 請求給付退休金差額云云，係不足採。

14 (六)原告請求被告給付故如附表所示結清年資給與差額本息，有
15 無理由？

16 1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第8
17 6條第1項定有明文。查本件原告均於勞基法施行後，受僱於
18 被告，是依勞基法第84條之2規定，原告之工作年資均應依
19 同法第55條規定定之，並無退休規則（89年9月25日廢止）
20 之適用，是原告援引退休規則為請求，係屬贅載，先予敘
21 明。又勞基法第55條第1至3項分別規定：「勞工退休金之給
22 與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過
23 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
24 數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休
25 時1個月平均工資」、「雇主應於勞工退休之日起三十日內
26 給付勞工退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定
27 後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本
28 法者，從其規定。」

29 2.查系爭加給之性質為工資，業如前述，則被告於計算原告之
30 結清年資退休金時，自應將系爭加給列為平均工資計算基
31 礎。又原告均於109年7月1日辦理舊制年資結清，為兩造所

不爭執（見三、第(二)項）。而除原告涂俊雄以外者，將系爭加給列入平均工資，依上述規定計算之退休金差額，如附表「應補發金額」欄所示，亦為被告所不爭執（見三、第(五)項）。至被告抗辯，系爭加給以遞延發放為原則，原告涂俊雄於結清前6個月之系爭加給平均每月為3,199元等語，固據提出明細表1紙為憑（見本院卷第275頁），然此乃被告單方製作之文書，既經原告否認，自不得逕採為有利被告之證據。且觀諸被告所提原告涂俊雄之薪給清單（見本院卷第267至275頁），亦未見上述記載，是被告此部分抗辯，尚難採認。又依原告涂俊雄之薪給清單所載，其自109年1月至6月領取之系爭加給數額，依序為1,200元、1,333元、9,597元、3,199元、4,399元、3,199元，合計共22,927元，是原告涂俊雄主張其結清前6個月，平均每月系爭加給為3,821.1667元（計算式： $22,927 \text{元} \div 6 = 3,821.1667 \text{元}$ ），按其結清基數35計算，得請求被告給付退休金133,741元（計算式： $3,821.1667 \text{元} \times 35 = 133,741 \text{元}$ ，元以下四捨五入），即屬有據。從而，原告依前開規定，請求被告給付各如附表「應補發金額」欄所示金額，及未於結清舊制年資之日即109年7月1日起30日內清償，所應給付之法定遲延利息，均應准許。

五、綜上所述，原告依系爭協議書約定、勞工退休金條例第11條第1、3項、勞基法第84條之2、第55條等規定，請求被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件應依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並同時依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保後，免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 3 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

01 以上正本係照原本作成。

02 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
03 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日

05 書記官 洪婉真

06 附表：（時間：民國/幣別：新臺幣）
07

編號	原告	工作年資 起算日期	舊制年資 結清日期	年資基數		平均兼任 司機加給		應補發金額
1	陳松溪	79年9月21日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,623.3 333元	126,233元
				勞基法 施行後	35	結清前 6個月	3,606.6 667元	
2	張智杰	77年6月12日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,590元	132,830元
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,590元	
3	梁昆塗	77年6月4日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,590元	132,830元
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,590元	
4	涂俊雄	79年9月21日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,599元	133,741元
				勞基法 施行後	35	結清前 6個月	3,821.1 667元	
5	吳騰文	83年1月5日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266元	134,379元
				勞基法 施行後	31.5	結清前 6個月	4,266元	
6	莊捷智	79年7月6日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266元	149,310元
				勞基法 施行後	35	結清前 6個月	4,266元	
7	黃劍明	79年6月12日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266元	151,443元
				勞基法 施行後	35.5	結清前 6個月	4,266元	