

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第25號

原告 吳百諺
黃照明
傅彩洋
潘克惠

邱吉振
鍾松城
許竣堯
共同 葉錦郎律師

訴訟代理人

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 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113年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付原告如附表一編號1至7應補發退休金欄所示之金額，及各自如附表一編號1至7利息起算日欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以附表一編號1至7反供擔保金額欄所示之金額為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：附表一編號1至7所示原告均受僱於被告，職稱、年資起算日、適用勞動基準法（下稱勞基法，適用勞基法期間下稱舊制）年資結清日期、適用勞工退休金條例（下稱勞退條例，適用勞退條例稱新制）日期、勞基法施行前後年資、勞基法施行前後的退休金基數分別如附表二編號1至7所

01 示。其中，原告吳百諺、黃照明、傅彩洋、潘克惠等4人
02 （下稱吳百諺4人）為被告電機裝修員，受僱期間除其原有
03 職務外，並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給
04 （下稱系爭領班加給）。原告邱吉振、鍾松城、許竣堯等3
05 人（下稱邱吉振3人）為電機裝修員兼任司機，其工作性質
06 為開工程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車輛的保養
07 維護，被告因而每月另發給司機加給（下稱系爭司機加給，
08 與系爭領班加給合稱系爭加給）。原告舊制結清前6個月的
09 司機加給、領班加給；退休前3個月、6個月的平均司機加
10 給、領班加給分別如附表三所示。原告之退休金給與標準依
11 勞基法第84條之2規定，應依其工作年資於勞基法民國73年8
12 月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退
13 休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算之。系
14 爭加給均為工資，但被告與原告結清舊制年資退休金時，沒
15 有將之計入平均工資計算，致原告所領退休金分別短少如附
16 表一「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第55條第3
17 項規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被
18 告應分別自如附表一「利息起算日」欄所示之日起負給付遲
19 延之責。爰依勞退條例第11條、退休規則9條第1款、勞基法
20 第84條之2、第55條第1項第1款、第3項之規定提起本件訴
21 訟，並聲明如主文第一項所示。

22 二、被告則以：其於108年12月3日召開「選擇適用勞退新制之僱
23 用人員舊制年資結清注意事項說明會」，並於同年月12日召
24 開「結清勞退舊制年資說明會」，嗣於同年月13日、16日、
25 18日、20日、23日，原告分別簽立台灣電力公司年資結清意
26 願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守
27 年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同
28 年月25日、27日、30日、31日分別簽訂台灣電力公司年資結
29 清協議書（下稱系爭協議書），該協議書第2條後段均載
30 明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44
31 010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給

01 與項目表』之規定辦理」等語，即明文約定系爭加給均不在
02 據以計算舊制年資給與之「平均工資」範圍內。經109年7月
03 1日結算後，原告分別領得其舊制年資結清退休金，就系爭
04 加給不列入計算平均工資項目，知情且接受。經濟部所屬事
05 業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱給與項目表）
06 歷經多次討論，明確計入平均工資計算者不包含系爭加給，
07 渠等於結清後再為相反之主張，有違禁反言且違誠信。被告
08 為依行政院及經濟部規定實施單一薪給之經濟部所屬事業機
09 構為國營事業，因此被告所屬人員工作報酬均應依照單一薪
10 給制度辦理，各項加給津貼乃具有勉勵恩惠性質之給與。且
11 有關平均工資之計算依經濟部頒訂之「經濟部所屬事業人員
12 退休撫卹及資遣辦法」（下稱退撫辦法）規定，系爭加給均
13 非退撫辦法規定列計平均工資項目，足見系爭加給均屬恩惠
14 性給與，此為勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契約之約
15 定內容。再者，兼任司機不論每月開車次數多寡或職級差
16 別，每月皆支領相同數額之加給，且規範支分類八等薪給
17 （含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領系爭司機加給，
18 故系爭司機加給並非與所提供之勞務有一定對價關係。而全
19 月未開車者，系爭司機加給仍減半發給，且被告對92年以後
20 之新進人員已停發系爭司機加給，如因業務需駕駛車輛完成
21 交派之任務，已無系爭司機加給可支領，顯見系爭司機加給
22 非勞務對價及經常性給與。且勞基法在73年7月30日制定公
23 布，原告任職均在勞基法制定公布之前，依照勞基法第84條
24 之2，勞基法施行前年資尚無勞基法適用，勞基法施行前的
25 年資所計算的基數自不能計入系爭加給等語置辯。並聲明：
26 原告之訴駁回。

27 三、兩造不爭執之事項：

28 (一)原告任職被告高屏供電區營運處，職稱分別如附表二「職
29 稱」欄所示，均屬勞基法之勞工。

30 (二)關於原告之服務年資起算日期、適用新制日期、舊制年資結
31 清日期、舊制年資、退休金基數各如附表二「服務年資起算

01 日期、適用新制日期、舊制年資結清日期、舊制年資、退休
02 金基數」欄所示。

03 (三)吳百諺7人依勞退條例第11條第1項、第3項規定與被告結
04 清舊制年資，其退休金給與標準，即依勞基法第84條之2規
05 定，依其工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依
06 退休規則第9條第1款與勞基法第55條第1項之規定計算
07 之。

08 (四)吳百諺4人為被告電機裝修員，另擔任領班管理職，為彌補
09 擔任領班勞工之辛勞與負擔，被告每月另發給吳百諺4人領
10 班加給。

11 (五)邱吉振3人為電機裝修員兼任司機，工作性質為駕駛工程車
12 外出從事線路配置裝修，並負責保養維護工程車輛，被告每
13 月另發給邱吉振3人司機加給。

14 (六)吳百諺、黃照明、傅彩洋、潘克惠的舊制結清前6個月所領
15 取領班加給；舊制結清前3個月平均領班加給；舊制結清前
16 6個月平均領班加給分別如附表三編號1至4所示。邱吉
17 振、鍾松城、許竣堯的舊制結清前6個月所領取司機加給；
18 舊制結清前3個月平均司機加給；舊制結清前6個月平均司
19 機加給分別如附表三編號5至7所示。

20 (七)原告7人任職相對人期間，工作地點為高屏供電區營運處。

21 四、本件爭點即為：(一)系爭加給應否計入原告平均工資？是否因
22 勞基法施行前後而有不同？(二)原告是否因系爭協議書而不得
23 請求？以下敘述本院得心證理由如下：

24 (一)系爭加給應計入原告平均工資且不因勞基法施行前後而有不
25 同：

26 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
27 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
28 津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2
29 條第3款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及
30 「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，
31 則非所問。又經常性給與，係在一般情形下，勞工經常可

01 以領得之給付即屬之，舉凡某種給與屬工作上之報酬，在
02 制度上具經常性者，自得列入平均工資以計算退休金。另
03 所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是
04 否有對價平衡關係，是以系爭加給是否為工資之一部分，
05 即應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，是否屬經常
06 性給與為判斷依據。

07 2.經查：吳百諺4人為被告電機裝修員，另擔任領班管理
08 職，為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，被告每月另發給
09 吳百諺4人領班加給。邱吉振3人為電機裝修員兼任司機，
10 工作性質為駕駛工程車外出從事線路配置裝修，並負責保
11 養維護工程車輛，被告每月另發給邱吉振3人司機加給，
12 為兩造所不爭執。則該領班加給係因擔任領班人員除其原
13 來之職務外，須額外肩負領班任務而給予之加給；司機加
14 給係因被告未另僱用司機，而由邱吉振3人兼職負責開車
15 到工作現場，及保養維護車輛方得領取，且該項加給為兼
16 任司機者所獨有，並按月核發，顯然具有對價性以及經常
17 性。系爭加給並非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而屬
18 特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。此種
19 雇主因特殊工作條件之系爭加給，在制度均具有「勞務對
20 價性」及「經常性給與」之要件，均屬工資之一部。雖給
21 付數額不問實際出車次數、有無出車以及職級等第，但既
22 然具有對價性以及經常性，即不能認為是恩惠性給付。

23 3.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
24 律，則勞基法所定勞動條件即為最低標準，此觀勞基法第
25 1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位
26 固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，
27 然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，
28 是若存在有行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標
29 準規定、經濟部所定工資給與之辦法或勞資團體協約約
30 定，與勞基法所定保障勞工之勞動條件抵觸時，該抵觸部
31 分即不得再援引適用。且與勞基法相互抵觸之處，自應以

01 勞基法之規定為據。系爭加給具經常性及勞務對價性，已
02 如前述，自不得將符合工資性質之系爭加給以行政機關所
03 定規則排除於平均工資外，應列入勞基法所定平均工資計
04 算退休金。

05 4.原告勞基法施行前之年資，應依退休規則計算退休金之給
06 與，而退休金基數計算方式所稱工資，依據退休規則第10
07 條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4
08 條之規定。」。再依工廠法施行細則第4條規定：「本法
09 所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪
10 金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計
11 件給與者均屬之。」。對照勞基法第2條第3款所規定：
12 「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
13 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
14 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，足見
15 退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同，不論是適用
16 退休規則或勞基法，其認定標準均無不同。故依據勞基法
17 第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，因系爭加給
18 均屬工資，即應列入原告退休金計算，不因勞基法施行前
19 後而有不同。

20 (二)原告雖均有簽立系爭協議書仍得請求：

21 1.系爭協議書第1條約定：依勞退條例第11條第3項規定，結
22 清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規
23 定之退休金標準。第2條約定：結清舊制之年資採計、基
24 數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。
25 顯見兩造達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最
26 低標準。而勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其
27 事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定
28 之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。是以，行
29 政院所規定國營事業管理法令，或勞資團體協約之約定，
30 即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所抵觸時，應以
31 勞基法之規定為據。另國營事業因管理需求目的所制定之

01 法律，與勞基法係就勞動條件之規範目的而制定之法律，
02 兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國
03 營事業因管理需求目的所制定之法律，給與項目表亦無拘
04 束法院之效力。系爭加給屬勞基法規定之工資，業經認
05 定，則被告於給付結清年資之舊制年資退休金時，未將系
06 爭加給納入平均工資計算，即違反勞基法相關規定，依系
07 爭協議書第1條、第2條約定，仍應依勞基法之規定，補給
08 結清舊制年資退休金之差額退休金。

09 2.被告未將系爭加給列入平均工資計算，為其既定政策，不
10 具有商議性質，原告本無從反對該政策，尚難因其等簽訂
11 系爭協議書，即認其等已放棄此部分權利。且系爭加給應
12 列入平均工資計算退休金，符合法令規定，亦符合系爭協
13 議書第1條約定，原告提起本件訴訟主張此部分權益，自
14 屬正當權利之行使，難認係違反禁反言及誠信原則。被告
15 抗辯原告已簽訂系爭協議書，即不得請求被告給付退休金
16 差額云云，洵無可採。

17 五、綜上所述，系爭加給應列入平均工資以計算退休金，原告因
18 此短少受領之退休金差額如附表一編號1至7「應補發退休
19 金」欄所示，法定遲延利息即應自如附表一編號1至7「利息
20 起算日」欄所載日期起算。從而，原告依前揭規定，請求被
21 告分別給付如附表一編號1至7「應補發退休金」欄所示之金
22 額，及各自附表一編號1至7「利息起算日」欄所示之日起至
23 清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准
24 許，因此判決如主文第一項所示。本件為法院就勞工之請求
25 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應由
26 法院主動宣告假執行；並依同法第44條第2項規定，酌定相
27 當擔保金額如附表一編號1至7「反供擔保金額」欄所示，同
28 時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判
30 決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

31 七、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 113 年 5 月 7 日

02 勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

03 以上正本證明與原本無異。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 5 月 7 日

07 書 記 官 吳 紫 瑄

08 附表一

09

編號	原告姓名	應補發退休金	反供擔保金額	利息起算日
1	吳百諺	161,550元	同左	109年8月1日
2	黃照明	161,550元	同左	109年8月1日
3	傅彩洋	161,550元	同左	109年8月1日
4	潘克惠	143,955元	同左	109年8月1日
5	邱吉振	143,955元	同左	109年8月1日
6	鍾松城	134,358元	同左	109年8月1日
7	許竣堯	134,358元	同左	109年8月1日

10 附表二

11

編號	原告	職稱	服務年 資起算 日期	適用新 制日期	舊制年 資結清 日期	舊制年資		退休金基數	
						勞基法 施行前	勞基法 施行後	勞基法 施行前	勞基法 施行後
1	吳百諺	電機裝 修員	68年3 月28日	97年10 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	5年4月 4日	勞基法 施行前	10.8333
						勞基法 施行後	24年2 月	勞基法 施行後	34.1667
2	黃照明	電機裝 修員	68年3 月28日	97年10 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	5年4月 4日	勞基法 施行前	10.8333
						勞基法 施行後	24年2 月	勞基法 施行後	34.1667
3	傅彩洋	電機裝 修員	67年8 月7日	97年3 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	5年11 月25日	勞基法 施行前	12.0000
						勞基法 施行後	23年7 月	勞基法 施行後	33.0000
4	潘克惠	電機裝	67年5	96年12	109年7	勞基法	6年2月	勞基法	12.5000

(續上頁)

01

		修員	月19日	月1日	月1日	施行前	13日	施行前	
						勞基法 施行後	23年4 月	勞基法 施行後	32.5000
5	邱吉振	電機裝 修員	66年4 月8日	95年11 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	7年3月 24日	勞基法 施行前	14.6667
						勞基法 施行後	22年3 月	勞基法 施行後	30.3333
6	鍾松城	電機裝 修員	72年6 月15日	99年5 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	1年1月 17日	勞基法 施行前	2.3333
						勞基法 施行後	25年9 月	勞基法 施行後	39.6667
7	許竣堯	電機裝 修員	72年6 月15日	99年3 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	1年1月 17日	勞基法 施行前	2.3333
						勞基法 施行後	25年7 月	勞基法 施行後	39.6667

02

附表三

03

編號	員工姓名	項目	舊制結清/退休前6個月之加給(元)						舊制結清/退休前3個月平均加給(元)	舊制結清/退休前6個月平均加給(元)
			109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月		
1	吳百諺	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
2	黃照明	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
3	傅彩洋	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
4	潘克惠	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		領班加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
5	邱吉振	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元

(續上頁)

01

		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
6	鍾松城	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
7	許竣堯	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		