

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞訴字第18號

原告 邱垂勳

許金山

翁明國

葉宏達

0000000000000000

張枝生

賴世楨

杜金存

邱順燈

陳鳳金

羅鈺宏

羅鈺均

0000000000000000

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

被告 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%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；惟被告如各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 一、原告主張：

02 (一)原告邱垂勳、許金山、翁明國、葉宏達、張枝生、賴世楨、
03 杜金存、邱順燈（下稱原告邱垂勳等8人）、訴外人羅正德
04 （下與原告邱垂勳等8人合稱原告邱垂勳等9人，分別逕稱其
05 名）分別自如附表「服務年資起算日」所示之日起任職被告
06 苗栗區營業處，原告賴世楨、邱順燈為電機裝修員，原告邱
07 垂勳、許金山、翁明國、葉宏達、張枝生、杜金存、羅正德
08 擔任線路裝修員。而原告邱垂勳、許金山、翁明國、葉宏達
09 （下合稱原告許金山等4人）之工作內容包含開工程車外出
10 從事線路配置裝修，並負責工程車輛保養維護，擔任前開工
11 作期間每月均領有兼任司機加給；原告張枝生、賴世楨、杜
12 金存、邱順燈、羅正德（下合稱原告張枝生等5人）工作內
13 容包含領班，作為領班期間每月均領有領班加給（下與兼任
14 司機加給合稱系爭加給）。其數額固定且每月隨薪資發放，
15 乃具有勞務對價經常性給與性質之工資，應列入平均工資計
16 算。

17 (二)詎原告邱垂勳等9人與被告於108年12月簽署台灣電力公司年
18 資結清協議書（下稱系爭協議書）約定依勞工退休金條例
19 （下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並
20 以如附表「舊制結清基準日」欄所示日期為結清日，然被告
21 均未將系爭加給計入平均工資，致結清與發放之舊制退休金
22 有短少如附表「應補發金額」欄所示差額未給付原告，爰依
23 勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第55
24 條、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規
25 則）第9條第1項及系爭協議書第1條、第5條等規定請求被告
26 給付短少之原告邱垂勳等9人結清舊制年資差額暨遲延利息
27 等語。並聲明：如主文第1項所示。

28 二、被告則以：

29 (一)被告為經濟部所屬國營事業，員工薪資應依國營事業法第14
30 條、第33條、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣作業辦法
31 （下稱退撫作業辦法）及其後經濟部依此訂定之經濟部所屬

01 事業人員退休撫恤及資遣辦法作業手冊（退撫作業手冊）等
02 規定辦理，而退撫作業手冊中「經濟部所屬事業機構列入計
03 算平均工資之給與項目表」並未將系爭加給列入平均工資給
04 與項目。

05 (二)復依96年、101年經濟部函釋，被告之兼任司機為偶發而非
06 經常性勞務，108年經濟部函釋揭示每月須達一定次數方可
07 領取全額。若未達次數則減半發放，是兼任司機加給係屬勉
08 勵及慰勞員工性質；至於領班加給之發放則為被告單方法
09 策，不據經常性及勞務對價性，是兩造於結清舊制年資及給
10 付舊制退休金時自不應列入基數計算

11 (三)況原告邱垂勳等9人於108年12月間與被告簽訂系爭協議書，
12 其中第2條中段約定結清舊制年資之平均工資計算，依行政
13 院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
14 目表」規定辦理等語，而兼任司機加給亦不在該項目表所列
15 平均工資之內，是被告給付原告之結清舊制年資時自不應列
16 入計算，此情亦由被告於原告邱垂勳等9人簽署系爭協議書
17 前辦理結清事宜說明會時即已揭示在案，並經渠等簽署意願
18 調查表時表示明瞭該等規定。再者，雇主對於舊制年資於勞
19 工退休前並無結清之義務，僅得由勞雇雙方約定結清，非員
20 工既有之權利，系爭協議書並非使員工拋棄權利；且倘若退
21 休日期超過結清日期時，其退休時工資必然超過結清時工
22 資，足徵系爭協議書第2條中段乃經過原告斟酌後始簽署，
23 應拘束雙方。又縱認系爭加給屬工資而應列入其舊制退休金
24 基數計算，此部分應非定有期限之給付，自不得以結清日期
25 或退休後30日作為給付期限計算遲延利息等語，資為抗辯。
26 並聲明：原告之訴駁回。

27 三、不爭執及爭執事項：

28 (一)不爭執事項（本院卷第23至25頁）：

29 1.原告邱垂勳等9人分別自如附表「服務年資起算日」欄所示
30 之日起任職被告苗栗區營業處，而與被告間具有勞動契約關
31 係。原告賴世楨、邱順燈職務為電機裝修員，邱垂勳、許金

01 山、翁明國、葉宏達、張枝生、杜金存、羅正德則擔任線路
02 裝修員。原告許金山等4人之工作內容包含開工程車外出從
03 事線路配置裝修，並負責工程車輛保養維護，擔任前開工作
04 期間每月均領有兼任司機加給；原告張枝生等5人工作內容
05 包含領班，作為領班期間每月均領有領班加給。

06 2.原告邱垂勳等9人與被告分別於如附表「舊制結清基準日」
07 欄所示日期約定結清舊制退休金，並簽署系爭協議書（114
08 勞專調20卷，下稱勞專調卷，第269至286頁），系爭協議書
09 第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依
10 據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準
11 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
12 15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算
13 平均工資之給與項目表』之規定辦理；平均工資內含加班費
14 之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第
15 4點第2款規定辦理。」

16 3.原告邱垂勳等9人依勞基法第55條計算之舊制退休年資如附
17 表「勞基法施行前/後基數」欄所示。又渠等於舊制退休金
18 結清前3個月、6個月領取之系爭加給平均金額各如附表「平
19 均兼任司機/領班加給」欄所示，被告於原告邱垂勳等9人結
20 清舊制年資之退休金時，均未將系爭加給列入平均工資計
21 算。

22 4.羅正德於113年9月11日死亡，其繼承人全體為被告陳鳳金、
23 羅鈺宏、羅鈺均，且就羅正德所遺舊制退休金結清債權（若
24 存在）之遺產尚未為遺產分割。

25 5.原告張枝生於000年0月00日退休、原告邱順燈於111年4月30
26 日退休、羅正德於109年10月1日退休；其餘原告目前仍在
27 職。

28 6.若系爭加給應計入舊制退休金結清計算所據之平均工資，則
29 被告應各自補發原告邱垂勳等9人如附表「應補發金額」欄
30 所示之金額。

31 (二)爭執事項（本院卷第25頁）：

- 01 1.原告主張系爭加給應計入平均工資，是否有理由？
02 2.被告抗辯原告邱垂勳等9人應受系爭協議書第2條約定之拘
03 束，是否有據？
04 3.原告請求被告各給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，
05 及各自109年8月1日起算之法定遲延利息，有無理由？

06 四、本院之判斷：

07 原告主張其自被告服勞務所得之司機加給、領班加給應屬工
08 資而應列入舊制退休金基數計算等語，為被告所否認，並以
09 前揭情詞置辯。經查：

10 (一)系爭加給均屬工資，應計入平均工資計算退休金：

- 11 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
12 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
13 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資，則指
14 計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之
15 總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款前段分別定
16 有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
17 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
18 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
19 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
20 給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則
21 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
22 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
23 評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工
24 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具
25 工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29
26 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈
27 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工
28 所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具
29 恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非
30 工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具
31 經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法

院100年度台上字第801號判決意旨參照)。準此，系爭司機加給是否屬於工資，應依一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雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2.經查，原告許金山等4人受僱被告期間，除原有之線路裝修員職務外，另兼任司機工作，每月領有兼任司機加給。而駕駛車輛工作本非其等主要職務，該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場並保養維護車輛方得領取，專任司機、未兼任司機者均不得支給，連續3個月出車次數未達4次，亦有檢討是否不續予指派之措施，有被告兼任司機加給支給要點、108年9月12日被告電人字第1080017806號函在卷可稽（勞專調卷第199至200、211至212頁），可見兼任司機加給係提供兼任司機勞務者所享有且按月核發，並因應出車之有無、次數調整之制度性規範，而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，是原告等此部分主張當屬有據。

3.原告張枝生等5人則於任職期間內除原有電機裝修員或線路裝修員職務外擔任領班，並固定領有領班加給。而觀諸被告各單位設置領班、副領班要點（勞專調卷第213至214頁），其第1條約定目的，即為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班。另參酌該要點第4點約定：「領班之職責如下：(一)帶領該班人員推動現

場工作並監督其工作進度及品質；(二)對全班人員平時工作及
年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，
亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教
導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有
發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相
關規定辦理；(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責
協調與協助解決工作上相關問題。」足見領班職務係於裝修
員之工作職務外，另有領導班員、考核、監督與管理所屬班
內人員之責任，則原告張枝生等5人在職期間，當係因被告
業務上之需要而擔任領班，執行原本電機裝修員、線路裝修
員以外之業務，並按月領取領班加給。其等擔任領班執行業
務具有常態性，與一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取得之給與，
自具有制度上經常性。原告張枝生等5人之領班加給既經被
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。易言之，類此雇主因特殊工
作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本質上應認為
係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇
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所獲之報
酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「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。

- 4.被告雖抗辯按國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭司
機加給、領班加給不應列入平均工資等語，惟國營事業管理
法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人員待
遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開
支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管

01 機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將系
02 爭加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依
03 行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。又被告
04 辯稱退撫作業手冊內所訂定之「經濟部所屬事業機構列入平
05 均工資之給與項目表」（勞專調卷第182頁）未列入系爭加
06 給等語，然勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所
07 制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條
08 規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依
09 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
10 之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所
11 規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫作業手
12 冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應
13 依勞基法規定為之。是系爭加給確屬工資之性質，業經本院
14 認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告再以經濟部函釋
15 重申司機加給、領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，
16 不得列入平均工資等語，惟系爭司機加給、領班加給是否屬
17 於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政
18 機關之解釋，並無拘束法院之效力，故前開退撫作業手冊、
19 被告援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

20 (二)原告邱垂勳等9人與被告簽訂系爭協議書，仍不影響渠等舊
21 制年資結清差額之請求：

- 22 1.按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿一年給與兩
23 個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基
24 數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；
25 滿半年者以一年計，勞基法第55條第1項第1款定有明文，該
26 規定係於73年8月1日施行。次按依退休規則第5條規定自願
27 退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿十
28 五年者，應由工廠給與三十個基數之退休金，工作年資超過
29 十五年者，每逾一年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿
30 半年者以一年計算，未滿半年者不計。合計最高以三十五個
31 基數為限；退休金基數之計算方式，按月支薪者，以核准退

01 休前三個月平均工資所得為準，73年7月31日以前勞工適用
02 之退休規則第9條第1項第1款、第10條第1項第1款分別定有
03 明文。

04 2.經查，系爭加給既應列入平均工資計算，則按勞基法第55條
05 第1項第1款、退休規則第9條第1項第1款、第10條第1項第1
06 款規定，法定退休金基數之計算自應以納入系爭加給之平均
07 工資計算之，如有欠缺，其計算所得之退休金當有短發之差
08 額存在。

09 3.被告固又抗辯原告邱垂勳等9人為舊制年資結清而於108年12
10 月間分別與被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約
11 定，系爭加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，故
12 其等不得請求將系爭加給納入平均工資據以計算所結清之舊
13 制年資退休金等語。惟查，系爭協議書第2條均約定：「結
14 清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事
15 業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦
16 理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經4401
17 0號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
18 項目表』（下稱行政院核定函）之規定辦理…」，有系爭協
19 議書在卷可稽（勞專調卷第269至286頁、不爭執事項2.）而
20 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
21 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
22 法所定之最低標準。是系爭協議書即不得低於勞基法所定勞
23 動條件，若有所抵觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範
24 之意旨。足見系爭協議書關於年資結清之基數計算除約定以
25 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法辦理外，亦須依據
26 勞基法相關規定辦理；平均工資之計算則依行政院核定函計
27 算，然勞基法第55條就年資基數之計算乃為包含平均工資在
28 內之整體，無從割裂適用，則依勞基法適用之結果顯優於經
29 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法、行政院核定函時，
30 自應優先適用勞基法之規定。又系爭加給應屬勞基法規定之
31 工資，業經本院認定如前，被告於給付原告舊制年資退休金

01 時，既未將系爭司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法
02 第55條規定，自亦應依勞基法規定標準，補給原告邱垂勳等
03 9人結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

04 (三)被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及
05 各自109年8月1日起算之法定遲延利息：

06 1.系爭司機加給、領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已
07 如前述，且兩造對於如附表「應補發金額」欄所示之應補發
08 結清舊制年資差額、應補發退休金差額均不爭執（見不爭執
09 事項6.），則原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第55
10 條、第84條之2、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款
11 及系爭協議書第5條約定請求被告給付如附表「應補發金
12 額」欄所示結清舊制年資、舊制退休金差額，均有理由，應
13 予准許。

14 2.未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
17 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、
18 第233條第1項本文、第203條定有明文。次按勞工退休金之
19 給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法第55
20 條第3項前段定有明文。是有關勞雇雙方依勞退條例第11條
21 第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準
22 計給，故其給付之期限依前開規定，雇主須於30日內發給勞
23 工。再依被告與原告108年12月間，以系爭協議書約定於109
24 年7月1日結清被上訴人舊制年資，依系爭協議書第5條約
25 定，上訴人應以支票或匯款方式一次給付，有系爭協議書在
26 卷可參（勞專調卷第269至286頁），堪認被告就結清舊制年
27 資部分，應於約定結清日後30日內發給結清舊制年資退休
28 金，而系爭給付既認應計入平均工資，據以結清年資，已如
29 前述，則被告短發部分，其給付期限即應與依系爭協議書給
30 付部分相同，應於109年7月1日結清日後30日內發給，而被
31 告抗辯該等債權非屬定期債權云云，即無足採。從而，原告

請求被告給付自如附表「利息起算日」欄所示日期至清償日止按年息5%計算之遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書第5條請求被告給付原告如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資退休金差額，暨自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，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、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15條。

中 華 民 國 115 年 1 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 筠

附表：

編號	原告	服務年資 起算日	舊制結清 基準日	退休日	勞基法施行 前/後基數		平均兼任司機 /領班加給		小計	應補發 金額	利息起算日
1	邱重勳	79年6月12日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	0	結清前3個月	4,266	0	151,443	109年8月1日
					勞基法施行後	35.5	結清前6個月	4,266	151,443		
2	許金山	80年4月1日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	0	結清前3個月	4,266	0	147,177	109年8月1日
					勞基法施行後	34.5	結清前6個月	4,266	147,177		
3	翁明國	80年4月1日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	0	110,366	109年8月1日
					勞基法施行後	34.5	結清前6個月	3,199	110,366		
4	葉宏達	83年1月5日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,200	0	100,800	109年8月1日
					勞基法施行後	31.5	結清前6個月	3,200	100,800		
5	張枝生	68年12月3日	109年7月1日	112年7月16日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	2,393	22,335	107,685	109年8月1日
					勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	2,393	85,350		
6	賴世楨	69年4月15日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	8.6667	結清前3個月	3,590	31,113	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	36.3333	結清前6個月	3,590	130,437		
7	杜金存	69年4月15日	109年7月1日	在職	勞基法施行前	8.6667	結清前3個月	2,133	18,486	95,985	109年8月1日
					勞基法施行後	36.3333	結清前6個月	2,133	77,499		
8	邱順燈	68年12月13日	109年7月1日	111年4月30日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	3,590	33,507	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	3,590	128,043		
9	陳鳳金 羅鈺宏 羅鈺均 (被繼承人羅正德)	66年1月12日	109年7月1日	109年10月1日	勞基法施行前	15.1667	結清前3個月	3,590	54,448	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	29.8333	結清前6個月	3,590	107,102		

01 以上正本係照原本作成
02 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
03 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 1 月 13 日
05 書記官 蔡孟穎