

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第39號

原告 曾世和
洪進學

共同

訴訟代理人 向文英律師

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 蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國114年8月27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「應補發金額」欄所示之金額，及均自附表「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。

本判決得假執行。但被告分別以新臺幣163,628元、新臺幣103,806元為原告曾世和、洪進學預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告曾世和、洪進學分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告公司台南區營業處，擔任線路裝修員，除本職工作外，並兼任司機提供駕駛工程車及負責保養維護車輛之勞務，於兼任司機期間領取司機加給。原告2人自附表「舊制結清日期」欄所示日期，結清勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之舊制年資退休金，所計算之基數如附表「結清基數」欄所載，但被告公司未將司機加給計入平均工資，依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定，訴

01 請被告給付如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額。並
02 聲明：求為判決如主文第1項所示。

03 二、被告則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵
04 僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算平
05 均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）所示之給
06 與，不含司機加給。原告2人選擇辦理舊制年資結清前，被
07 告公司已明確告知結清相關條件，包含平均工資之計算方式
08 及列計項目等，原告2人既與被告公司於年資結清協議書明
09 確約定：平均工資之計算悉依據系爭給與項目表，即「司機
10 加給」非屬結清其舊制年資給與之「平均工資」範疇，其自
11 不得於本件主張並請求將司機加給納入平均工資據以計算所
12 結清之舊制年資給與。原告2人既已同意簽署年資結清協議
13 書（下稱系爭協議書），自係對司機加給未列入平均工資知
14 悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，卻於結清後為相反
15 主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言原則且違誠信。
16 被告公司之「兼任司機加給」待遇，自民國78年施行以來歷
17 時已久，自始以來即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係
18 雇主之恩惠性給與，而原告擔任兼任司機者，不論每月開車
19 次數多寡，亦不論職級之差別程度，皆核給相同數額之兼任
20 司機加給，即不因其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技
21 能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異者，故兼
22 任司機加給與所提供之勞務間，顯無對價關係，故被告核給
23 兼任司機加給是為鼓勵同仁擔任兼任司機，而非實際勞務之
24 對價，確為恩惠性給與而非屬工資等語，資為抗辯。並聲
25 明：原告之訴駁回。被告如受不利之判決，願供擔保請准宣
26 告免假執行。

27 三、兩造不爭執之事實：

28 （一）原告2人均任職於被告公司台南區營業處，擔任線路裝修
29 員，服務年資起算日期、結清舊制年資日期如附表「服務
30 年資起算日期」欄、「舊制結清日期」欄所示，且均屬勞
31 基法規定之勞工。

01 (二) 原告2人受僱期間除原有職務外，並兼任司機提供駕駛工
02 程車及負責保養維護車輛之勞務，原告2人兼任司機期
03 間，被告公司均另發給司機加給，平均兼任司機加給如附
04 表「平均兼任司機加給」欄所示。

05 (三) 原告2人於108年12月23日簽立被告公司年資結算意願調查
06 表，均勻選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年
07 資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同
08 月均簽署系爭協議書，系爭協議書第2條記載「平均工資
09 之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定
10 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』
11 之規定辦理」，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工
12 資之給與項目表」所示之給與，並不包含「司機加給」在
13 內。

14 (四) 原告2人領得之舊制年資結清退休金金額，均未將「司機
15 加給」計入平均工資。

16 (五) 如本院認司機加給係工資之一部分，應計入平均工資，且
17 原告2人雖簽署系爭協議書，仍得請求將司機加給計入平
18 均工資據以請求舊制年資結清退休金差額，原告曾世和、
19 洪進學得請求之退休金差額分別為新臺幣（下同）163,62
20 8元、103,806元，利息起算日自109年8月1日起算。

21 四、得心證之理由：

22 本案爭執之關鍵在於：兼任司機加給是否應列入平均工資？

23 如是，原告2人是否因簽署系爭協議書而不得主張將司機加
24 給計入平均工資據以請求舊制年資結清退休金差額？經查，

25 (一) 按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
26 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
27 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「平
28 均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
29 除以該期間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3
30 款、第4款前段分別定有明文。次按「勞工與雇主間關於
31 工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給

01 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」，勞動事件法第37
02 條亦定有明文。又按所謂因工作而獲得之報酬者，係指符
03 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
04 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
05 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
06 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動
07 契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
08 覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或
09 簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，
10 如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取
11 得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之
12 計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參
13 照）。經查，原告2人每月從事兼任司機工作時，即可領
14 取兼任司機加給，業如前述，可見被告公司兼任司機之員
15 工，即可領取兼任司機加給，兼任司機已成為固定之工作
16 制度，則此種因勞工兼任司機之特殊工作條件而對勞工所
17 增加提出之現金或實物給付，其本質應係勞工本職外兼任
18 司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形
19 成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞
20 務所得之報酬。是以兼任司機加給具備「勞務對價性」與
21 「經常性給與」之特質，符合勞基法第2條第3款之工資定
22 義。被告辯稱兼任司機加給屬於恩惠性、勉勵性給與，與
23 勞務並無對價關係，不屬於工資云云，並無可採。

24 （二）按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施
25 行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
26 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第
27 1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
28 定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標
29 準結清者，從其約定」，勞工退休金條例第11條第1、3項
30 定有明文。又按「前項第1款退休金基數之標準，係指核
31 准退休時一個月平均工資」、「平均工資：指計算事由發

生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，勞基法第55條第2項、第2條第4款亦有明文，是以雇主與勞工結清舊制年資，應依上述規定核算平均工資以給付舊制結清金。原告2人於108年12月均簽署系爭協議書，系爭協議書第2條記載「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」，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示之給與，並不包含「司機加給」在內，固為兩造所不爭執，惟查：

- (1) 按「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效…」、「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，民法第71條前段、第111條定有明文。準此，勞工於勞退新制實施後選擇新制，與雇主（含國營事業）協議先行結清舊制年資者，其結清金額低於勞基法第55條標準者，自屬違反勞基法關於退休金最低保障條件之強制規定，該部分協議自屬無效；此際，應回歸勞基法第2條第4款平均工資之規定，據以計算舊制退休結清金。
- (2) 系爭協議書第5條約定結清年資基準日為109年7月1日，在該基準日以前，原告2人兼任司機期間，被告公司均另發給司機加給。兼任司機加給屬工資一部分。系爭協議書第2條平均工資未將兼任司機加給計入，均業如前述。兼任司機加給既屬工資一部分，平均工資自應將其列入計算，詎系爭協議書第2條竟未將兼任司機加給計入平均工資，顯然低於勞基法第2條第4款（平均工資）、第55條所定退休金最低標準，依上開說明，此部分約定為無效（其他約定並無違反勞基法情事，故系爭協議書除去第2條上述違反強制規定部分，其餘約款仍屬有效）。是被告辯稱原告應受系爭協議書拘束，不得主張並請求將司機加給納入平均工資據以計算所結清之舊制年資給與云云，並不足採。

(三) 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」。再依退撫辦法第9條（修正前第6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

01 限。」。另勞工退休金條例第11條第1項、第3項規定：

02 「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
03 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
04 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「第
05 1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
06 定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標
07 準結清者，從其約定。」。另依勞基法第55條第3項規
08 定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，俾
09 使勞工債權能迅速獲得清償，依勞工退休金條例第11條第
10 3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適
11 用。兼任司機加給係工資之一部分，應計入平均工資；原
12 告2人雖簽署系爭協議書，仍得請求將司機加給計入平均
13 工資據以請求舊制年資結清退休金差額，均業如前述，則
14 依「兩造不爭執之事實五」所示，原告2人請求被告應分
15 別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及均自
16 附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利
17 率百分之5計算之利息，自屬有據。

18 五、綜上所述，原告2人請求被告應分別給付原告如附表「應補
19 發金額」欄所示之金額，及均自附表「利息起算日」欄所示
20 之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有
21 理由，應予准許。

22 六、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞
23 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
24 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
25 得免為假執行。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，於判決
27 結果已不生影響，爰不一一詳為論述，附此敘明。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日

30 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

31 法 官 蘇正賢

01 以上正本證明與原本無異。

02 如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明
03 上訴理由(須附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
04 審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日
06 書記官 林容淑

07 附表：（幣別：新臺幣）
08

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制結清 日期	結算基數		期間	平均兼任 司機加給	應補發 金額	利息起 算日
1	曾世和	72年10月4日	109年7月1日	勞基法施行前	1.6667	結清前3個月	3,555元	163,628元	109年8月1日
				勞基法施行後	40.333	結清前6個月	3,910元		
2	洪進學	78年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前		結清前3個月		103,806元	
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	2,844元		