

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第169號

原告 黎煥瀛
陳仁英
呂理陽
岩文津
劉啓禎
張明和
黃金朝
陳文和
簡文隆

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

複代理人 詹奕聰律師

共同

訴訟代理人 李柏毅律師

華育成律師

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 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113年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告如附表「應補發退休金」欄或「應補發舊制結清金」欄所示金額，及自同表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：本件原告黎煥瀛、陳仁英、呂理陽、岩文津、劉啓禎、張明和、黃金朝、陳文和、簡文隆等9人（以下合稱本件勞工），分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示日起，受僱於被告公司各處營運處或發電廠，並於如該表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示日期分別結清舊制年資或退休；且其依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之結清或退休金基數，應各如附表「結清基數」、「退休金基數」欄；另關於其個別退休或於舊制結清前3個月、6個月工資包含領班加給、兼任司機加給（下分稱系爭領班加給、系爭司機加給；合者則稱系爭給與）後，本件勞工所得領取之平均金額應個如附表「平均領班加給」、「平均司機加給」欄所示。詎被告於本件勞工結清舊制年資或退休時，未將系爭給與列入平均工資計算，而有短付本件勞工結清金額或退休金之情，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條（以下簡稱前開辦法為退撫辦法。原告張明和另主張其係在前開辦法修法前退休，所以適用修法前退撫辦法第6條規定）、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、年資結清協議書之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發退休金」欄或「應補發舊制結清金」欄所示金額，及自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告乃公營事業，員工之退休金核給事宜，係依國營事業管理法第14條、第33條規定，暨行政院核定並自64年起適用迄今之退休辦法辦理，不應適用勞基法規定。且勞基法第2條第3款所定之工資，亦應符合勞務對價性及經常性給與之要件；至於何種給付始構成勞務之對價，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於同時履行抗辯之關係。而系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責

任加給」，以獎勵人員在工安維護上表現為發放初衷，若發生重大工安事故則不發放該期之領班加給，類似激勵員工士氣、加強施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而增加，更非經常性擔任領班，可依工作目標、性質而選任派充抑或免除而恢復原職級，自屬恩惠性給與而非工資；另系爭司機加給金額無論每月開車次數均屬相同數額，與出勤多寡無關，是否續予指派也以填報「非固定薪給」資料月報表為檢討，駕車更屬原告日常工作之一部，並非額外工作，當非工資範疇。又被告所屬人員之薪資，依法係由行政院及經濟部相關規定發給，系爭司機加給及系爭領班加給均係體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬勞務給付之對價，亦非經濟部所定得列入平均工資計算基礎。再原告前於民國000年00月間，與被告簽訂台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），同意平均工資依行政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦理，即已知悉系爭給與不列入計算平均工資，前開協議書既無違反勞基法相關規定或低於給與標準，原告自應受拘束而不得事後向被告請求差額。況本件原告於事前已收到被告所發給之給付通知，對於計算方法、計入項目均未爭執，被告始發給退休金或舊制結清金，此已讓被告信賴不欲行使權利，乃事隔多年後方請求本件給付差額，實有違誠信原則，而有失權效之適用。被告若貿然將本件之領班加給納入平均工資計算，除違反依法行政原則外，將衍生其他公部門所屬人員亦要求援引；甚至任職期間應提撥之健保費、保險費或退休準備金將隨之上調，恐造成國家財政嚴重負擔，讓原已困窘財政雪上加霜；此外，早年退休員工恐將請求追溯補發，徒增司法訟源等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴暨假執行聲請均駁回。如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造就本件勞工即如附表編號所示之原告係自該表各編號「服務年資起算日期」欄所示之日起，分別受僱於被告，並於同表「舊制結清日期」欄或「退休日期」欄所示日期結清

01 舊制年資或退休，而本件勞工於勞基法施行前、後舊制退休
02 金之計算基數則如同表「結清基數」、「退休金基數」欄所
03 載，其等於舊制結清或退休前3個月、6個月之平均司機加
04 給、領班加給則如「平均司機加給」、「平均領班加給」欄
05 所示，倘應將該等加給計入平均工資，則本件勞工之結清舊
06 制年資及退休金差額之計算結果應如該表「應補發舊制結清
07 金」欄或「應補發金額」欄所示，並自該表「利息起算日」
08 欄所示之日起至清償日止，計算遲延利息等節，均不爭執，
09 此部分之事實首堪認定。

10 四、本院之判斷：

11 (一)、系爭給與是否應計入本件勞工之平均工資，以計算本件勞工 12 之結清舊制給與或退休金？

- 13 1.按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
14 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
15 之金額」。而勞基法第2條第3款復規定：「工資：指勞工因
16 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
17 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
18 名義之經常性給與均屬之」；前開所謂「因工作而獲得之報
19 酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給
20 與」者，則指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性
21 給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給
22 與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
23 何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
24 之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立
25 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
26 成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
27 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
28 而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎
29 金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納
30 稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給
31 與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、

01 勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非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，系爭給與是否屬於工資，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。

09 2.經查：

10 (1)原告岩文津受僱被告期間，除原有職務外，另兼任司機工作，每月領有系爭司機加給；而司機工作本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，乃由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見系爭司機加給係兼任司機者辦理所享有且按月核發，並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，且既係上開勞工與被告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，性質上應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，原告等此部分主張洵屬有據。

24 (2)原告黎煥瀛、陳仁英、呂理陽、劉啓禎、張明和、黃金朝、陳文和、簡文隆則於受僱被告期間內，除原有職務外，另擔任領班，並固定領有領班加給。而依被告各單位設置領班辦法及其後修正之被告各單位設置領班、副領班要點，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，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處或主管處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進

度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、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緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見；其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見，足見原告黎煥瀛、陳仁英、呂理陽、劉啓禎、張明和、黃金朝、陳文和、簡文隆在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給。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，是被告於其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。被告固辯稱本案領班加給是逐案派任，非固定性加給云云，然本件領班加給既已訂明規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，應認屬工資範疇，至其每次領取之數額是否固定、發放時間是否固定，均不影響其為工資之性質。又本件領班加給係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，系爭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。

3. 被告雖又指陳，依國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭給與均應不予列入平均工資云云。惟，國營事業管理法第14條、第33條雖規定：「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，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」等語，然上開條文並未將司機加給、領班加給明示排除於工資之外，僅宣示含被告在內之國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。另就被告辯稱，退撫辦法作業手冊內所訂定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」亦未列入司機加給、領班加給乙節，查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律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，是行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。準上所述，系爭給與確具工資之性質，被告前開抗辯尚有誤會，無從憑採。本件縱被告一再指稱，經濟部函釋已重申司機加給、領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云，然系爭給與是否屬工資之一部分，既屬法院依個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，被告援引相關函釋及前開退撫辦法作業手冊，均無從採為對被告有利之認定。

(二)、原告簡文隆與被告簽訂系爭協議書，是否影響其等有關舊制年資結清差額之請求？

至於被告另抗辯原告簡文隆為舊制年資結清而於000年00月間分別與被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，系爭領班加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，其自不得要求將領班加給納入平均工資據以計算所結清之舊制年資退休金乙節。經查，系爭協議書第2條已約明：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業

人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。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」，有該協議書在卷可稽，足見系爭協議書關於年資結清之基數計算，亦係依據勞基法相關規定辦理，而勞基法公布施行後，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動條件；倘其間有所抵觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告簡文隆舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給納入平均工資計算，而有違反勞基法規定，自應依勞基法規定標準，補給原告簡文隆結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，亦乏所據。

(三)、原告得請求被告補發之金額若干？

- 1.按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而該法第84條之2明定：「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」等語，是有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：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」、「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」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再者，「工人退休金之給與規定如左：□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

01 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
02 算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限」，為退休
03 規則第9條第1款所明定；另「本條例施行前已適用勞動基準
04 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
05 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
06 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
07 間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
08 規定之給與標準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第
09 1、3項亦分有明文。

10 2.查系爭給與屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，且兩
11 造對於如附表「應補發舊制結清金」、「應補發金額」欄所
12 示之應補發結清舊制年資差額、應補發退休金差額均不爭
13 執，則原告依民法第1148條第1項、勞退條例第11條第3項、
14 勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條及修法前退撫辦
15 法第6條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定及
16 系爭協議書第5條約定，請求被告給付如附表「應補發舊制
17 結清金」、「應補發金額」欄所示結清舊制年資差額，尚屬
18 有據，應予准許。

19 (四)、末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
20 付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
21 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
22 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
23 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
24 前段；民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分
25 別定有明文。又按有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約
26 定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故
27 其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於
28 30日內發給勞工，亦有原行政院勞工委員會（現已改制為勞
29 動部）94年4月29日勞動4字第0940021560號函釋在案，即雇
30 主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。本件被告
31 既未於附表「舊制結清日」或「退休日」欄所示之日起30日

內給付原告如附表「應補發舊制結清金」欄或「應補發金額」欄所示之金額，依前揭規定，原告請求被告給付自附表「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，即屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄或「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，均按年息5%計算之利息，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，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 7 月 15 日
勞動法庭 法 官 蔡英雌

以上正本係照原本作成。

本件可上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 15 日
書記官 郭家亘

附表：退休金差額表（幣別：新臺幣，年份：民國）

非舊制結清人員：

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日期	退休金基數		平均司機加給		平均領班 加給	應補發退休金	利息起算日
1	黎煥瀛	60年6月1日	109年1月31日	勞基法 施行前	26.3333	結清前 3個月	3,590元		161,550元	109年3月2日
				勞基法 施行後	18.6667	結清前 6個月	3,590元			
2	陳仁英	68年10月15日	112年1月16日	勞基法 施行前	9.6667	結清前 3個月	3,328元		149,760元	112年2月16日
				勞基法 施行後	35.3333	結清前 6個月	3,328元			
3	呂理陽	66年10月2日	110年2月28日	勞基法 施行前	13.6667	結清前 3個月	3,199元		143,955元	110年3月31日
				勞基法 施行後	31.3333	結清前 6個月	3,199元			
4	岩文津	63年9月23日	108年9月30日	勞基法	19.8333	結清前		3,590元	161,550元	108年10月31日

(續上頁)

01

				施行前		3個月				
				勞基法 施行後	25.1667	結清前 6個月		3,590元		
5	劉啓禎	67年5月4日	111年3月31日	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	3,590元		154,370元	111年5月1日
				勞基法 施行後	30.5	結清前 6個月	3,590元			
6	張明和	60年6月1日	108年4月15日	勞基法 施行前	26.3333	結清前 3個月	4,053元		182,385元	108年5月16日
				勞基法 施行後	18.6667	結清前 6個月	4,053元			
7	黃金朝	60年12月16日	108年11月30日	勞基法 施行前	25.3333	結清前 3個月	2,793元		115,085元	108年12月31日
				勞基法 施行後	19.6667	結清前 6個月	2,254元			
8	陳文和	60年6月1日	108年11月30日	勞基法 施行前	26.3333	結清前 3個月	2,873元		129,248元	108年12月31日
				勞基法 施行後	18.6667	結清前 6個月	2,871元			

02

舊制結清人員：

03

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制結清日期	結清基數		平均司機加給		平均領班 加給	應補發舊制結 清金	利息起算日
1	簡文隆	68年12月12日	109年7月1日	勞基法 施行前	9.3333	退休前 3個月	2,393元		107,685元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.6667	退休前 6個月	2,393元			