

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第214號

原告 曾國雄

黎維鵬

吳榮德

鍾順耀

李蘊佶

邱聰朝

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

複代理人 詹奕聰律師

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 包盛顥律師

複代理人 丘浩廷律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自如附表「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；惟如被告各以附表「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) 原告分別自如附表「工作年資起算日期」起受僱於被告，
03 原告各於附表「退休日期」所示日期退休或「舊制年資結
04 清日期」所示日期結清舊制年資。原告依勞動基準法（下
05 稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之舊制結清基數各
06 如附表「舊制結清基數／退休金基數」欄所示。惟舊制結
07 清前或退休前3個月、6個月，原告吳榮德、邱聰朝因擔任
08 領班，領有領班加給，原告曾國雄、黎維鵬、鍾順耀、李
09 蘊佶領有兼任司機加給（下稱司機加給），其等領取之平
10 均金額如附表「平均領班加給/平均兼任司機加給」欄所
11 示。詎被告於舊制結清或計算退休金時，未將系爭領班加
12 給、司機加給費列入平均工資計算，短付原告退休金。

13 (二) 原告曾國雄、黎維鵬、吳榮德（下稱曾國雄3人）依據勞
14 基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹
15 及資遣辦法第9條、修正前第6條、臺灣省工廠工人退休規
16 則第9條第1項、第10條第1項第1款；原告鍾順耀、李蘊
17 佶、邱聰朝（下稱鍾順耀3人）依勞工退休金條例第11條
18 第3項、勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員
19 退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9
20 條第1項、第10條第1項第1款、台灣電力公司年資結清協
21 議書（下稱系爭協議書）第5條、第10條，提起本件訴訟
22 等語，並聲明如主文所示。

23 二、被告則以：

24 (一) 被告為國營事業機構，而受國營事業管理法之拘束，依該
25 法規定，「領班加給」、「司機加給」皆非得納入計算平
26 均工資之一部，就所屬人員待遇及福利，需符合依行政院
27 規定標準行之，不得為標準以外之開支，屬實施「單一薪
28 給用人費率制度」之機構，依經濟部96年5月17日經營字
29 第09602605480號函及104年9月4日經授營字第1042036719
30 0號函均明確指示含領班加給、司機加給等加給津貼給
31 付，均僅有勉勵、恩惠性質，非得納入經濟部退撫資遣辦

01 法規定之平均工資項目。

02 (二) 領班加給、司機加給之性質，應回歸其發放之目的而為判
03 斷，蓋所謂「領班加給」，實乃奉派擔任領班工作所支給
04 之獎勵性給與；其本質為被告為體恤員工所設，係為鼓勵
05 員工勇於任事、督導績效，對奉派擔任領班工作所支給之
06 獎勵性給與，有如「競賽獎金、特殊功績獎金」，屬慰勞
07 與獎勵性質，且此領取實有一定限制，且會因每月員工輪
08 值期間、時數計費而有不同金額之支領，與一般勞工之對
09 價會於每月固定支付一定金額顯然有別，難認屬經常性給
10 予。再者就被告之內部規則，若當月發生工安事件就不會
11 發給員工此類領班加給，是如前揭經濟部函釋，此與一般
12 勞務之對價會於每月支付一定金額顯然有別。而所謂「司
13 機加給」係因被告考量員工兼任司機可節省人事及搶修業
14 務時效性，因之訂定所謂「兼任司機加給標準」，倘旗下
15 員工需額外擔負駕駛車輛之職務，被告方會另外給付加
16 給，且該標準規定，倘員工兼任司機，原則不論每月開車
17 次數多寡，皆係支領相同數額之兼任司機加給，是本項加
18 給不因工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、
19 年資、職級之不同而有差異，而是被告一律平等發放，顯
20 見其顯非「勞務之對價」，而僅屬恩惠性給與。

21 (三) 且被告與原告鍾順耀3人簽訂有系爭協議書，該協議書第2
22 條中段已約定，「平均工資之計算悉依據行政院82年12月
23 15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計
24 算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，第5條規定，
25 「乙方同意結清依法所保留之勞工退休金舊制年資，甲方
26 同意依本協議書規定給付乙方結清舊制年資退休金，並按
27 約定結清舊制年資之日（即中華民國109年7月1日）前6個
28 月內平均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之。」，
29 其舊制年資結清係屬員工自行選擇、自行簽署並同意為
30 之，且於選擇前被告公司亦已明確告知結清相關條件，包
31 含平均工資之計算方式及列計項目，即非表列之給與自不

01 得計入平均工資基準，原告鍾順耀3人於結清後，片面推
02 翻該協議約定，顯有違反禁反言及誠信原則。故原告主張
03 領班加給、司機加給及應列入平均工資範疇而訴請補發結
04 清金額，並無依據。

05 (五)爰聲明：原告之訴均駁回；願供擔保請准宣告免為假執
06 行。

07 三、不爭執事項（見本院卷第174頁）

08 (一)原告分別自如附表「服務年資起算日期」起受僱於被告，
09 各附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示日期
10 結清舊制年資或退休。原告依勞基法施行前、後之工作年
11 資所計算舊制結清基數各如附表「結清或退休金基數」欄
12 所示。

13 (二)原告於舊制結清或退休前3個月、6個月領取之兼系爭領班
14 加給、司機加給，均如附表「平均兼任司機加給」、「平
15 均領班加給」欄所示。

16 (三)司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，被告
17 每月固定給付之加給，依被告108年9月12日電人字第1080
18 017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加
19 給，若未達4次則減半發放。

20 (四)領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，被告每月固定
21 給付之加給、領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如
22 有擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給、支領金
23 額隨人員升等晉級而有所不同。

24 (五)原告鍾順耀、李蘊佶、邱聰朝曾於000年00月間簽署系爭
25 協議書。

26 四、本院之判斷：

27 (一)領班加給、兼任司機加給均應計入平均工資計算：

- 28 1.按勞基法第2條第4款規定：「平均工資：指計算事由發生
29 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
30 之金額…」；退撫辦法第3條規定：「平均工資依勞基法
31 有關規定辦理」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指

01 勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計
02 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
03 其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而
04 獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂
05 「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之
06 給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
07 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？
08 尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之
09 約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立
10 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
11 動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞
12 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資
13 之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條
14 規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈
15 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞
16 工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，
17 僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成
18 本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10
19 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
20 有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨採相同見
21 解）。準此，領班加給、司機加給是否屬於工資，應依一
22 般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而
23 由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工
24 作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

- 25 2. 領班加給部分，原告吳榮德、邱聰朝在職期間，係因被告
26 業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而
27 按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，
28 與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有
29 間，是被告於吳榮德、邱聰朝在職期間因擔任領班所給付
30 之領班加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而
31 係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給

01 與，自具有制度上經常性。本件領班加給既經被告公司核
02 准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關
03 連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工
04 作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本質上應認
05 為係勞工從事領班工作之勞務對價。

06 3. 原告曾國雄、黎維鵬、鍾順耀、李蘊佶受僱期間，則因另
07 擔任非其主要職務之司機工作，該項加給係因被告公司未
08 另僱用司機，而由其兼職開車而得領取。且司機加給係按
09 月核發，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取
10 得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給
11 付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作
12 之勞務對價。是以，領班加給、司機加給，均係屬勞雇雙
13 方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形
14 下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之
15 報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價
16 性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。

17 4. 另國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員
18 另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件不得低於勞基法
19 所定之最低標準。故行政院所規定關於國營事業所屬人員
20 之待遇及福利標準、經濟部所定有關單一薪點制、工資給
21 與之辦法若與勞基法有所牴觸，仍應以勞基法之規定為
22 據。系爭給與具有勞務對價性、經常性給與之性質，核屬
23 勞基法第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得以行政
24 院及經濟部從未將領班加給、司機加給核定為列入計算平
25 均工資之給與項目，即將屬工資性質之前開給付排除於平
26 均工資外。又領班加給、司機加給是否屬於工資之一部
27 分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解
28 釋，僅具參考性質，並無拘束法院之效力，故被告援引之
29 相關函釋，亦均無從採為對其有利之認定。

30 (二) 原告曾國雄3人：

31 1. 按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞

01 基法第84條之2：勞工工作年資自受僱之日起算，適用本
02 本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時
03 應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該
04 事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法
05 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及
06 第55條規定計算之規定，有關適用勞基法前之年資，自應
07 依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，
08 則依同法第55條規定計算。次按勞工退休金之給與標準如
09 下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之
10 工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為
11 限：前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月
12 平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明
13 文。再按退休規則第9條第1款亦規定：工人退休金之給與
14 規定如左：一、依第五條規定自願退休之工人及依第六條
15 規定命令退休之工人，工作年資滿十五年者，應由工廠給
16 與三十個基數之退休金，工作年資超過十五年者，每逾一
17 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以一年計
18 算，未滿半年者不計。合計最高以三十五個基數為限。另
19 按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
20 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
21 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。…第一項
22 保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以
23 不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給
24 與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1、3項亦有
25 明文。

26 2. 經查：領班加給、司機加給屬勞基法第2條第3款工資性
27 質，已如前述，則被告公司於原告曾國雄3人退休時發給
28 之退休金，自應將之列入平均工資計算。又就原告曾國雄
29 3人之退休金基數、平均領班加給、司機加給數額，均如
30 附表所示，其依前開規定，得請求之退休金差額，即如附
31 表「應補發金額」欄所示。

01 (三) 被告應依照系爭協議書第5條給付結清舊制年資之差額。

02 1. 系爭協議書第2條中段、第5條應依民法第71條規定無效，
03 應依勞動基準法第2條第3款規定計算原告平均工資。

04 按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71
05 條本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為
06 無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有
07 效，民法第111條亦有明定。本條係在平衡國家管制與私
08 法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反
09 該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容
10 (大法官釋字第726號解釋理由意旨參照)。勞退條例施
11 行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年資，與
12 雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標
13 準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，勞
14 退條例第11條第3項即闡釋此意旨(最高法院103年度台上
15 字第1158號判決意旨參照)。而觀勞動基準法第1條所揭
16 載：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
17 關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所
18 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準等語，是除非
19 有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基
20 準法之規定。蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由
21 雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞動基準法規定之適
22 用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單
23 從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係
24 之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對
25 等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確
26 保。而就勞雇雙方如約定結清年資低於勞基法之標準，逕
27 認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣
28 時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，
29 亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不
30 得低於勞基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立
31 法目的，應該屬民法第71條但書所謂另有規定，自仍許勞

01 工先行逕依勞基法之最低標準為請求。領班加給、兼任司
02 機加給性質上應屬工資之理由如前，系爭協議書第2條雖
03 載以：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據
04 『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準
05 法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12
06 月15日台82經44010 號函核定『經濟部所屬事業機構列入
07 計算平均工資之給與項目表』之規定辦理……」等文字
08 （見本院卷第165至170頁），輔以經濟部事業平均工資項
09 目表要無領班加給、司機加給等項，實與勞動基準法第2
10 條第3款認定工資標準範疇不同，更因此令被告得以低於
11 勞工退休金條例第11條第1項、第3項，及勞動基準法第55
12 條規定之最低給與標準即可結清，顯與前開強制規定未
13 合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依民法
14 第71條規定無效。則系爭協議書第2條所列之平均工資，
15 應依勞動基準法第2條第3款、第4款規定標準為之。

16 2. 系爭協議書第5條約定略以：原告同意結清依法所保留之
17 勞工退休金舊制年資，被告同意依系爭協議書規定給付原
18 告結清舊制年資退休金，並按約定結清舊制年資之日前6
19 個月內平均工資計發，以支票或匯款方式一次給付之（見
20 本院卷第165至172頁）。已約定被告願給付舊制年資退休
21 金，則領班加給、司機加給如計入平均工資計算退休金，
22 應補發原告如附表「應補發金額」欄所示金額，則原告依
23 據系爭協議書第5條約定請求被告給付如附表編號「應補
24 發金額」欄所示金額，即屬有據，應予准許。

25 3. 被告固抗辯原告鍾順耀3人已簽立系爭協議書，是就上開
26 原告之退休金，被告已結清，原告未依系爭協議書內容辦
27 理，於本訴再為相反主張，顯有違反禁反言及誠信原則。
28 然系爭協議書第2條中段約定排除領班加給、司機加給為
29 平均工資範圍，而屬無效，已經認定於前，則被告既與原
30 告鍾順耀3人於系爭協議書第5條合意結清所有舊制年資，
31 自應依法將前述領班加給、司機加給加給計入平均工資計

01 算，始符其等約定結清全部年資之真意及勞動基準法規定
02 意旨，被告前開所辯，並無足採。

03 (四) 利息部分：

04 末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內
05 給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負
06 遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得
07 請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利
08 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法
09 第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、
10 第203條分別定有明文。經查原告曾國雄、黎維鵬、吳榮
11 德於附表所示日期退休；原告鍾順耀、李蘊佶、邱聰朝與
12 被告既均簽立系爭協議書，而約定於109年7月1日結清並
13 給付舊制年資退休金，已如前述，則被告自應於原告曾國
14 雄3人退休後30日，於原告鍾順耀3人109年7月1日結清後3
15 0日內，均給付之。是原告依照勞基法55條第3項之規定，
16 請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償
17 日止，按年息5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

18 五、綜上所述，原告曾國雄3人依據勞基法第84條之2、第55條、
19 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條（原告黎維
20 鵬依修正前第6條）、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1
21 項、第10條第1項第1款；原告鍾順耀、李蘊佶、邱聰朝依系
22 爭協議書第5條、第10條約定，請求被告公司給付各如附表
23 「應補發金額」欄所示之退休金及如「利息起算日」欄所示
24 日期至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，
25 應予准許。

26 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
27 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
28 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
30 生影響，爰不一一論述，附此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 16 日

02 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

03 以上正本係照原本作成。

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 8 月 16 日

07 書 記 官 林 祐 均

08 附表：

09

編號	姓名	工作年資起算日期 (民國)	舊制年資結清日期 (民國)	退休日期 (民國)	舊制結清基數／退休金基數	平均領班加給、兼任司機加給 (新臺幣)			應補發金額 (新臺幣)	原告請求利息起算日 (民國)	
1	曾國雄	67年6月26日	無	110年10月1日	勞基法 施行前	12.3333	退休前 3個月	3199元	司機	14萬3955元	110年11月1日
					勞基法 施行後	32.6667	退休 6個月	3199元			
2	黎維鵬	66年8月24日	無	108年5月30日	勞基法 施行前	14	退休前 3個月	3199元	司機	14萬3955元	108年6月30日
					勞基法 施行後	31	退休前 6個月	3199元			
3	吳榮德	66年7月8日	無	109年12月31日	勞基法 施行前	14.1667	結清前 3個月	3590元	領班	16萬1550元	110年1月31日
					勞基法 施行後	30.83333	結清前 6個月	3590元			
4	鍾順耀	68年10月7日	109年7月1日	無	勞基法 施行前	9.6667	結清前 3個月	3199元	司機	14萬3955元	109年8月1日
					勞基法 施行後	35.3333	結清前 6個月	3199元			
5	李蘊佳	67年10月15日	109年7月1日	無	勞基法 施行前	11.6667	結清前 3個月	3199元	司機	14萬3955元	109年8月1日
					勞基法 施行後	33.3333	結清前 6個月	3199元			
6	邱聰朝	80年2月23日	109年7月1日	無	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	2133元	領班	7萬3589元	110年8月1日
					勞基法 施行後	34.5	結清前 6個月	2133元			