

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第261號

原告 潘信雄

張煙炎

胡志行

李奕楨

蘇金城

李俊益

賴俊忠

簡憲毅

陳進忠

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

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 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年2月11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「應補發退休金」欄、「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及各如附表「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。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發退休金」欄、「應補發舊制結清金」欄所示之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：原告潘信雄、張煙炎、胡志行、李奕楨、蘇金

01 城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠等9人（以下合稱原
02 告，分稱其姓名）分別自附表「服務年資起算日期」欄之日
03 期受僱於被告公司台中供電區營運處，且原告均為線路裝修
04 員。賴俊忠、簡憲毅及陳進忠於民國108年12月間與被告公
05 司協議，依勞工退休金條例第11條第3項規定結清勞退舊制
06 年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽
07 立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。胡志
08 行、蘇金城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠，除原本職
09 務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責
10 任，因肩負較重責任獲發領班加給（下稱系爭領班加給），
11 該加給不僅給付數額固定，且發放時間固定隨每個月薪資一
12 同發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，且
13 為胡志行、蘇金城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠於固
14 定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質上
15 應屬工資，並應列入平均工資計算。又潘信雄、張煙炎、李
16 奕楨除原本職務外並兼任司機按月核發兼任司機加給（下稱
17 系爭司機加給），系爭司機加給並非因應臨時性之業務需求
18 而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得
19 之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之兼任司
20 機加給，本質上自應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之
21 勞務對價。此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，
22 且為潘信雄、張煙炎、李奕楨於固定常態工作中可得支領之
23 給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均
24 工資計算。詎被告公司於計算退休金或結清舊制結清金時，
25 均未將系爭領班加給及系爭司機加給納入平均工資據以計
26 算，因而短少給付原告退休金及舊制結清金，被告公司自應
27 補為給付。潘信雄、張煙炎、胡志行、李奕楨、蘇金城、李
28 俊益依勞動基準法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人
29 員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣辦法）第9
30 條、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
31 款；賴俊忠、簡憲毅及陳進忠除上開規定外，併依勞工退休

01 金條例第11條第3項、系爭協議書等規定，請求被告給付短
02 少之退休金差額及結清舊制金差額，及自退休日或舊制年資
03 結清日期30日之翌日起算之遲延利息等語。並聲明：如主文
04 第1項所示。

05 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業法
06 第14條「國營事業人員待遇及福利由行政院規定標準」，及
07 第33條「國營事業人員退休、撫卹由主管機關（即經濟部）
08 擬定相關規定辦法辦理」之規定。依經濟部所屬事業人員退
09 休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退輔資遣辦法作業手冊）
10 內之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表
11 （下稱系爭給與項目表），領班加給、兼任司機加給並未列
12 入得計算平均工資之項目，被告依法自不得將此項費用列入
13 計算平均工資。經濟部認定領班加給、兼任司機加給之性質
14 乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工
15 資。又工資應具有「勞務對價性」與「經常給與性」，而潘
16 信雄於退休前3個月均無領取兼任司機加給，顯見此項加給
17 欠缺經常給與性，應非屬工資。賴俊忠、簡憲毅、陳進忠與
18 被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約定結清舊制之
19 年資採計、基數計算方式依據經濟部退撫資遣辦法及勞動基
20 準法等相關規定辦理，平均工資計算依據系爭給與項目表計
21 算，然賴俊忠、簡憲毅、陳進忠於108年12月間簽訂系爭協
22 議書時，當時之系爭給與項目表未將領班加給列入，故賴俊
23 忠、簡憲毅、陳進忠依約不得請求將此項給付計入平均工資
24 計算之退休金。退步言之，縱使領班加給應列入工資計算平
25 均工資，依據勞動基準法第55條第3項前段規定，賴俊忠、
26 簡憲毅、陳進忠之遲延利息應從渠等退休日起30日之翌日起
27 算，故原告賴俊忠、簡憲毅、陳進忠3人請求之遲延利息應
28 自退休日起30日之翌日起算遲延利息。並聲明：原告之訴駁
29 回。

30 三、不爭執事項：

31 （一）原告退休前均任職於被告公司台中供電區營運處，均為線路

裝修員，均為勞工。

(二)關於原告所主張其各自起訴狀所附附表「服務年資起算日期」所示之日期分別受僱於被告，並分別於附表「退休日期或舊制年資結清日期」欄所示日期退休或結清舊制年資，且原告於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數如附表「結清或退休金基數」欄所示，其於退休或結清前三個月、六個月之平均領班加給、兼任司機加給如附表「平均領班加給、平均兼任司機加給」欄所示。

四、得心證之理由：

查本件原告請求被告補發如附表所示「退休金差額」或「舊制結清金差額」等情，惟為被告所否認，並以前開情詞置辯，是本件爭點應為(一)系爭領班加給及司機加給是否應計入原告主張之平均工資計算之退休金？(二)賴俊忠、簡憲毅、陳進忠與被告簽訂系爭協議書，是否影響渠3人有關舊制年資結清差額之請求？(三)承上(二)，如是，賴俊忠、簡憲毅、陳進忠因尚未退休，則渠3人之結清舊制年資之退休金差額請求權是否已發生？得請求被告補發之退休金差額為何？

(一)系爭領班加給及系爭司機加給是否應計入原告之平均工資計算退休金？

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」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團

體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具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餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、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，系爭領班加給及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. 領班加給部分：

胡志行、蘇金城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠於任職被告公司期間擔任領班，並固定領有領班加給。依被告各單位設置領班辦法（本院卷第41至43頁）及被告各單位設置領班、副領班要點（本院卷第45至46頁），擔任領班人員除原定職責外，尚須領導工作人員、加強團結及改進工作技術、確保工作人員安全、注意各項生活行為及解決有關問題，並需推動現場工作、監督工作進度及品質等職責，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。足見胡志行、蘇金城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠在職期間，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，是被告於原告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

01 定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領
02 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
03 勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此
04 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，
05 本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班
06 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
07 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
08 工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞
09 務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。
10 準此，胡志行、蘇金城、李俊益、賴俊忠、簡憲毅及陳進忠
11 主張領班加給屬於工資，即屬有據，自應列入平均工資計算
12 結清舊制年資金額。

13 3.系爭司機加給：

14 潘信雄、張煙炎、李奕楨3人於任職期間兼任司機工作，每
15 月另領有系爭司機加給。故司機之工作本非其等主要職務，
16 該項加給係因被告業務需求，而由其等兼職開車至維修現場
17 並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼任司機者
18 所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發
19 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
20 與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質
21 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
22 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
23 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
24 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
25 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工
26 資計算退休金、舊制結清金，是原告此部分主張當屬有據。

27 4.被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭 28 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資云云。國營事業 29 管理法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人 30 員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開 31 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。」，然上開條文並未將領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等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。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關函釋，並非部分適用勞基法等情；惟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。是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，然所約定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，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函釋（本院卷第227至228頁）主張領班加給及兼任司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，且行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

(二)賴俊忠、簡憲毅、陳進忠3人於108年12月間與被告簽訂之系爭協議書，是否影響渠3人有關舊制年資結清差額之請求？被告抗辯原告賴俊忠、簡憲毅、陳進忠與被告簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約款，系爭領班加給、司機加給均不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，故其不得再起訴請求將系爭司機加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資退休金。惟觀諸賴俊忠、簡憲毅、陳進忠於108年12月間與被告所簽訂系爭協議書，其中第2條約定：「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…」，有台灣電力公司年資結清協議書在卷可稽（本院卷第235至240頁），足見系爭協議書亦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，若有所抵觸，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、系爭司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付原告賴俊忠、簡憲毅、陳進忠舊制年資結清金時，既未將系爭司機加給納入平均工資計算，有違勞基法規定，原告自得不受拘束，被告應依勞基法規定標準，補給賴俊忠、簡憲毅、陳進忠結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

(三)基上，系爭領班加給及系爭司機加給均屬勞動基準法第2條第3款工資性質，已如前述，且兩造對於附表應補發舊制結清金差額之計算結果如附表應補發金額欄所示乙節，均不爭執（不爭執事項(二)、本院卷389至390頁）。故本件被告應依勞動基準法第84條之2、第55條、經濟部退撫資遣辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款給付如附表「應補發退休金」欄所示之差額；賴俊忠、簡憲毅及陳進忠除上開規定外併依勞工退休金條例第11條第3項、系爭協議書等規定，請求被告給付如附表「應補發舊制結清金」欄之差額，均有理由，應予准許。

(四)又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，年息為5%。104年10月23日修正前勞

01 基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法
02 第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。再
03 按有關勞僱雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資
04 之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依
05 該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞
06 工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年
07 4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。再依兩造於
08 108年12月間，以系爭協議書約定於109年7月1日結清舊制年
09 資，依系爭協議書第5條約定，被告應以支票或匯款方式一
10 次給付，有系爭協議書在卷可參（本院卷第235至240頁），
11 堪認被告就結清舊制年資部分，應於約定結清日後30日內發
12 給結清舊制年資退休金，而系爭司機加給既認應計入平均工
13 資，據以結清年資，已如前述，則被告短發部分，其給付期
14 限即應與依系爭協議書給付部分相同，應於109年7月1日結
15 清日後30日內發給，被告所辯其等尚未退休，請求權尚未發
16 生而不得請求云云，即無足採。又被告未將系爭領班加給、
17 系爭司機加給計入原告等平均工資計算退休金或舊制年資結
18 清給與，並於其等各於附表「退休日期」或「舊制結清日
19 期」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，則被告自
20 原告退休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是
21 原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起算日」欄所示
22 之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，
23 亦屬有據，應予准許。

24 五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告各如附表「應補發舊
25 制結清」欄、「應補發退休金」欄所示之金額，及各如附表
26 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分
27 之5計算之利息，為有理由，應予准許。

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

31 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

01 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
02 併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
05 勞動法庭 法 官 潘英芳

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
10 書記官 李文友

11 附表