

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第97號

原告 湯正昇
楊文吉
李沃春
李茂昌
李豪章
楊忠炳
江建興

王棋賢
共同 葉錦郎律師
訴訟代理人

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 林富華律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

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，惟如被告以如附表「應補發金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實

一、原告起訴主張：

(一) 原告等8人分別於如附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告公司，於舊制年資結清日前均為被告公司台北北區營業處員工，均擔任線路裝修員。原告等8人皆

01 於民國000年00月間分別與被告公司簽立台灣電力公司年
02 資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條
03 例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年
04 資，並均以109年7月1日為約定舊制年資結清日。原告李
05 茂昌、江建興嗣分別於111年6月30日、113年1月16日退
06 休，其餘原告均仍在職。原告等8人除原本職務外尚兼任
07 司機，分別按月受領司機加給（下稱系爭加給），依改制
08 前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部，下稱勞委會）
09 82年12月7日臺82勞動二字第69827號函意旨，系爭加給即
10 屬其工作報酬，符合勞動對價及經常性給與之要件，當屬
11 工資，亦應列入平均工資計算。詎被告公司於如附表「舊
12 制年資結清日」欄所示之日結清其等舊制年資、計算退休
13 金之際，全未將系爭加給一同納入計算舊制年資結清金，
14 致其等受有差額損害，此等系爭加給，皆與勞務提供有對
15 價關係，且被告公司給付系爭加給已然制度化，均屬經常
16 性給付，亦為工資之一部。被告公司自應將系爭加給計入
17 原告等8人平均工資後，補發原告等8人舊制年資結清金差
18 額。

19 （二）復依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點規
20 定，原告等8人於舊制年資結清日前為被告公司之僱用人
21 員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，依勞基法第84
22 條之2之規定，原告等8人之舊制年資結清給與標準，依其
23 工作年資屬勞基法73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工
24 廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款與勞基法第
25 55條第1項之規定計算之。再依勞退條例第11條第1、3項
26 規定，勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例
27 施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞退條例之退
28 休金制度者，其適用勞退條例前之工作年資，應予保留。
29 保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以
30 不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清
31 者，從其約定。又依勞退條例第11條第3項結清舊制退休

01 金之情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結
02 清舊制年資日起30日內給付結清金，並於該期間經過後起
03 算利息。據此，被告公司應依勞退條例第11條第3項、勞
04 基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹
05 及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、退休規則第9條第1
06 項、第10條第1項第1款及系爭協議書等規定給付原告等8
07 人短少之舊制結清金差額等語。

08 （三）聲明：被告應給付原告等8人如附表「應補發金額」欄所
09 示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清
10 償日止，按週年利率5%計算之利息。

11 二、被告抗辯略以：

12 （一）關於系爭加給不列入平均工資乙節，並無違反或牴觸勞基
13 法最低勞動條件或標準，不得遽論系爭協議書之條款有何
14 不利、不當之情事：

15 1、國營事業管理法第14條及第33條，分別明定「國營事業應
16 摺節開支，其人員待遇及福利應由行政院規定標準，不得
17 為標準以外之開支」及「國營事業人員之進用、考核、退
18 休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定
19 外，由國營事業主管機關擬定辦法，報請行政院核定」等
20 語；公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條「各
21 事業主管機關應依照本原則訂定所屬事業機構用人費薪給
22 管理要點函報行政院核定後實施」，經濟部所屬事業機構
23 用人費薪給管理要點第3點「各事業機構人員之薪給，採
24 薪點制…」、第5點「各事業機構人員年度薪給標準之調
25 整，應參考一般公務人員年度薪給調整幅度…」、第6點
26 「各事業機構得視地區、職務危險性及稀少性訂定加給支
27 給規定…」、第7點「各事業機構人員之薪給等用人費，
28 應在用人費範圍內摺節開支，當年度得按工作考成成績，
29 發給考核獎金…；各事業機構…應視經營績效情形及所屬
30 人員貢獻程度，發給績效獎金…」、第9點第2項「各事業
31 機構人員之薪給、獎金及加給等年度實際用人費支出總

01 額，應在依前項規定核定之實際用人費支付限額內搏節開
02 支」等規定，可知國營事業人員之待遇及福利，應由行政
03 院規定標準，而依經濟部報請行政院核定發布之經濟部所
04 屬事業機構用人費薪給管理要點規定，經濟部所屬事業機
05 構人員之待遇及福利包括薪給（採薪點制）、加給（視地
06 區、職務危險性及稀少性訂定）、考核獎金（按當年度工
07 作考成成績發給）及績效獎金（視經營績效情形及所屬人
08 員奉獻程度發給）。經濟部所屬事業機構如為此標準以外
09 之開支，應非屬依公務員法令給與之待遇或福利。事實
10 上，伊公司自61年起，即遵照行政院命令實施用人費率採
11 單一薪給制度迄今，即人員所從事工作之報酬業於所支領
12 之基本薪給充分反映。原告等8人均按其薪點折算標準計
13 算而領取月基本薪給，最高新臺幣（下同）72,913元、最
14 低64,381元，超出各自當年勞動市場月基本工資4、5倍以
15 上。

16 2、原告等8人分別於00年00月間至00年0月間即任職於伊公
17 司，並於109年7月1日結清舊制年資，且原告李茂昌、江
18 建興已退休，與伊公司終止勞動契約，應適用退撫辦法第
19 9條第1項第2款第2目但書規定辦理退休事宜。

20 3、再經濟部為使所屬各機構在退撫作業作法一致，避免對退
21 撫辦法之法條文義產生歧誤，於00年0月間研訂經濟部所
22 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業
23 手冊）以為實務作業之準繩，爾後經濟部所屬事業人員之
24 退撫及資遣悉依系爭退撫辦法及系爭作業手冊辦理之。依
25 系爭作業手冊第貳章「工資及平均工資」，第1條【工
26 資】已明定「依據勞基法第二條第三款之規定，所謂工資
27 係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
28 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
29 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。至何謂『其他
30 任何名義之經常性給與』，勞基法施行細則第十條係採列
31 舉排除方式予以規定（參見施行細則第10條第1款至第10

01 款)，該條文第11款則另規定：『其他經中央主管機關會
02 同中央目的事業機關指定者。』亦可排除於經常性給與之
03 範圍外。」第2條【平均（薪）工資】明定「（一）計算
04 平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，
05 除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費
06 均屬之）及本部核定准併入平均工資計算之經常性給予者
07 （如附件貳之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算，
08 如確認應列入計算平均工資者應詳述理由，報本部核可後
09 始得併計。」故經濟部關於「經常性給與」之項目已有特
10 別指定可排除不列為工資之一部。

11 4、原告等8人所主張之系爭加給，係伊公司單方、恩惠性給
12 與，徵諸系爭作業手冊第6頁：附件貳之一「經濟部所屬
13 事業機構列入計算平均工資之給與項目表」並無此項目。
14 反觀本件原告湯正昇、楊文吉、李沃春、李茂昌、李豪
15 章、楊忠炳、江建興各領有「假日出勤」，原告湯正昇、
16 李沃春、李茂昌、江建興各領有「危險津貼」，而列入平
17 均工資計算舊制結清金額基礎，即屬於系爭作業手冊第6
18 頁：附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資
19 之給與項目表」編號5、8載明且經行政院核定之項目。從
20 而，原告等8人主張系爭加給應計入平均工資計算舊制結
21 清金額，即屬無據。

22 5、另退撫辦法第3條規定「本辦法所稱基數，係指計算事由
23 發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定
24 辦理。」觀諸法規沿革及系爭作業手冊（目次柒、附錄第
25 41頁），即明瞭該辦法第3條之內容在當時（行政院79.1
26 2.7台七十九人政肆四二二二九號函修正）為相同之揭
27 示。該「平均工資」一語並非單一之勞動條件，且勞基法
28 第55條第2項規定所稱「一個月平均工資」，就國營事業
29 之員工而言，其內涵包括每月支領之單一薪給、加班費及
30 由經濟部依勞基法核准併入平均工資之經常性給與，是伊
31 公司前此給付原告舊制結清金額之計算方法或基數內涵悉

01 依勞基法辦理，並無低於勞基法最低標準，自不得遽論系
02 爭協議書第2條約款有何低於勞動條件之情事存在。

03 (二) 觀諸伊公司發給系爭加給之制度及性質，係單方恩惠性給
04 與，尚難認其為工資之一部分，自不得計入平均工資計算
05 舊制結清金額：

- 06 1、國營事業員工之薪給待遇係依國營事業管理法及上級主管
07 機關相關規定辦理，實施單一薪給制，平均工資範疇非屬
08 伊公司權責得自行訂定，且各項津貼具鼓勵、慰勞性質，
09 為勞資雙方形成已久之共識。另有關伊公司加給津貼之核
10 給，係按行政院核定之經濟部所屬事業機構用人費薪給管
11 理要點規定辦理，考量人員服務地區、職務危險性及稀少
12 性訂定相關加給津貼支給規定。其中兼任司機加給支給要
13 點，經經濟部函報行政院，由人事行政局於78年依該管理
14 要點函請經濟部核准在案，其中小型車由1人兼任司機，
15 加發3級薪給。小型車由2人兼任司機（最多2人為限），
16 每人加發2級薪給。大型車限由1人兼任司機，加發4級薪
17 給。主管不得受指派兼任司機並支領司機加給，另擔任或
18 兼任廠區、工區、庫房等特種車輛（如堆高機、堆取煤
19 機、堆土機、挖土機、起重機、掃街車、灑水車、消防車
20 等）操作人員，不得支給兼任司機加給，其本質上為鼓勵
21 性質之額外給與。再者，經濟部90年間為提升經營績效，
22 摺節費用開支，要求各事業針對各項加給津貼進行檢討，
23 伊公司自92年新進職員及47期養成班之甄試簡章及勞動契
24 約，明訂新進人員如兼任車輛駕駛及初級保養者，屬業務
25 上、職務上所需，不另支給兼任司機加給。嗣並因應上級
26 監審機關要求，制定除實際從事工程技術現場工作車輛之
27 兼任司機方得支領加給，及分類八等以上派用人員兼任駕
28 駛工作，除具技術士證照並實際從事現場工程技術工作
29 者，不得支領加給等規定。另依伊公司目前規定，員工兼
30 任司機，不論每月開車次數多寡，皆支領相同數額之司機
31 加給，全月未開車者，兼任大型車司機加給仍減半發給，

01 是兼任司機加給與勞務提供欠缺勞務對價性，且非屬經常
02 性給與，而屬恩惠性給與。

03 2、經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10
04 月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字
05 第10803517540號函覆系爭加給僅具有體恤、慰勞及鼓勵
06 員工之性質，伊公司依法當不得將此等項目列入平均工資
07 計算範圍內。另依伊公司108年9月12日電人字第10800178
08 06號函示，每月須達4次方可支領兼任司機加給，未達4次
09 減半發給，連續3個月將陳報副總經理核定是否續予指
10 派。均足徵領有系爭加給，均係伊公司對於其等業務逢事
11 實需要而出車，亦即在履行其等之附隨義務時，所給與勉
12 勵性之項目。揆諸上揭說明，原告等8人主張系爭加給計
13 入平均工資基準，並無理由。

14 (三)原告等8人應受系爭協議書第2條約定之約束，其起訴請求
15 舊制年資結清金差額，自無理由：

16 1、依勞退條例第11條第1項、第3項規定，勞雇雙方得以不低
17 於勞基法有關基數計算之規定結清舊制年資退休金，此項
18 結清在臺灣電力工會等單位向伊公司及經濟部爭取多年後
19 終獲經濟部同意，而期間亦曾由臺灣電力工會與伊公司之
20 相關人員於107年8月2日就研商選擇適用勞退新制僱用人
21 員舊制年資結清等事宜召開會議，針對勞退舊制年資結清
22 作業細節達成初步共識，包括「值班人員夜點費不納入結
23 清之平均工資計算」。嗣後臺灣電力工會於108年11月26
24 日召開之常務理事會會務報告事項中就舊制結清案載明
25 「4.平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依
26 現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入平均工
27 資之給與項目者（如夜點費），不予採計。」，其後伊公
28 司與臺灣電力工會及其各分會等，於108年12月3日召開
29 「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」
30 說明會，於說明會中說明「平均工資之計算悉依據『經濟
31 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定

01 李，故夜點費未列入計算平均工資之給與項目」等語，而
02 各單位人資主管或業務承辦人員均已列席，會後即須負責
03 「於108年12月20日前完成單位內宣導，俾使同仁充分瞭
04 解，且依限於108年12月31日前選擇是否辦理結清，同意
05 結清者，並簽訂年資結清協議書。」等語，且於是日之簡
06 報資料第7頁亦載明「平均工資項目依經濟部所屬事業機
07 構列入計算平均工資之給與項目表」，伊公司復於108年1
08 2月16日以網路公告相關資訊，俾員工得自行隨時閱覽相
09 關資訊。

10 2、原告等8人任職之台北北區營業處人資組於108年12月9日
11 至12日辦理說明會，原告湯正昇、李沃春、李茂昌、李豪
12 章、楊忠炳、王棋賢均親自出席，並已詳閱「選擇適用勞
13 退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會意見交
14 流重點摘錄，意見交流重點摘錄二、（三）載明「經濟部
15 函送之年資結清協議書中規範，平均工資之計算內涵比照
16 現行屆退人員，依據『經濟部所屬事業機構列入計算平均
17 工資之給與項目表』之規定辦理，故系爭加給非屬計算平
18 均工資之給與項目。原告等8人均已詳閱「經濟部所屬事
19 業機構依勞工退休金條例等規定與所屬僱用人員（純勞工
20 身分）結清勞退舊制平均年資注意事項」，了解年資結清
21 協議書各條內容，並在「年資結清意願調查表」勾選「同
22 意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規
23 範，並同意簽署該協議書」乙項後，由伊公司與其等分別
24 於000年00月間簽訂系爭協議書，其中第2條即約定系爭給
25 與非在結清舊制年資退休金之平均工資計算範圍內，伊公
26 司隨即於109年7月1日依勞退條例第11、13條等規定，以
27 不低於勞基法所定給與標準與其等結清舊制年資退休金。
28 舊制年資結清係原告等8人自行選擇、簽署並同意為之，
29 且於選擇前伊公司亦已明確告知結清相關條件，包含平均
30 工資之計算方式及列計項目，且系爭協議書已約定「平均
31 工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構列入計算平均工

01 資之給與項目表』」，即非表列之給與自不得計入平均工
02 資基準，原告等8人竟於結清舊制年資後，片面推翻系爭
03 協議書之約定，主張系爭給與應列入平均工資而訴請補發
04 結清金額，於法於約均有未合。

05 3、又依勞退條例第11條第1項至第3項規定，可知勞工適用勞
06 退條例前之工作年資，於勞動關係存續期間，雇主本無結
07 清義務，僅得由勞雇雙方約定結清，至勞工認為約定之給
08 予低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不生結清效
09 力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。兩造已於109年7
10 月1日結清原告等8人舊制年資，伊公司並已依約給付舊制
11 結清金，原告等8人自無從請求約定範圍外之給付，且依
12 系爭協議書第2條約定，系爭加給均不在計算舊制年資退
13 休金之平均工資範圍內，原告等8人不得再主張納入平均
14 工資據以計算結清舊制年資。又系爭加給之性質屬認定事
15 實及解釋問題，勞基法第2條第3款「工資」規定與同法第
16 4條「平均工資」規定，僅屬定義性規定，並非強制規定
17 之內容，且工資或平均工資兩者均非單一之勞動條件，縱
18 未經核定計入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
19 給與項目表」中屬於勞基法第2條第3款工資之性質，而未
20 列入舊制結清計算基準，亦不得遽論系爭協議書第2條有
21 何違法或抵觸或低於勞動標準之情事。是以，系爭協議書
22 關於平均工資之計算約定，並非是員工有何具體權利被排
23 除或拋棄，且無法規漏洞需填補現象，即無法官造法之餘
24 地。退步言之，系爭加給縱經本院認屬工資之範疇，似認
25 伊公司有不完全給付之情事，依民法第229條第2項之規
26 定，此部分給付，仍非屬定有期限之給付，未經定期催告
27 不生遲延責任，不得遽以兩造協議結清日或退休日逾30日
28 逕認為遲延利息起算日等語。

29 (四) 聲明：原告之訴駁回。

30 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第282至283頁，並依判決論述
31 方式略作修正）：

01 (一) 原告等8人均為被告公司台北北區營業處之員工，屬純勞
02 工身分。原告李茂昌、江建興已分別於111年6月30日、11
03 3年1月16日退休，其餘原告仍為被告公司在職勞工。

04 (二) 原告等8人除擔任線路裝修員職務外尚兼任司機，分別按
05 月受領司機加給（即系爭加給）。

06 (三) 原告等8人之服務年資起算日、結清基數、結清舊制年資
07 前3個月、6個月領取之司機加給等明細，各如起訴狀附表
08 「服務年資起算日期」、「年資基數」、「平均司機加
09 給」欄所示。

10 (四) 原告等8人分別於000年00月間與被告公司簽署系爭協議
11 書，於第2條約定平均工資之計算係依據給與項目表，並
12 於109年7月1日辦理舊制年資結清。

13 (五) 被告公司所給付之退休金或舊制年資結清金，並未計算系
14 爭加給。

15 (六) 如採認原告關於系爭加給之主張，被告公司不爭執計算結
16 果之金額均屬正確。

17 四、本件爭點：

18 (一) 系爭加給是否屬勞基法第2條第3款所定工資，是否應納入
19 平均工資計算舊制年資結清金？

20 (二) 原告等8人依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第
21 55條第1項第1款、退撫辦法第9條及勞退條例第11條第1、
22 3項規定請求被告公司給付各如附表「應補發金額」欄所
23 示之舊制年資結清金差額及法定遲延利息是否有理由？

24 五、得心證之理由：

25 (一) 系爭加給是否屬勞基法第2條第3款所定工資，是否應納入
26 平均工資計算退休金或舊制年資結清金？

27 1、按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工
28 因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、
29 計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他
30 任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分
31 別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之

01 給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領
02 得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制
03 度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故
04 勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與
05 經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給
06 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
07 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇
08 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
09 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
10 作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名
11 義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
12 經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平
13 均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決
14 意旨參照）。

15 2、經查：

- 16 (1) 原告等8人均為被告公司台北北區營業處之員工，屬純
17 勞工身分，均擔任線路裝修員；原告李茂昌、江建興已
18 分別於111年6月30日、113年1月16日退休，原告分別與
19 被告公司簽署系爭協議書等情，為兩造所不爭執（見不
20 爭執事項（一）、（四）），依勞基法第84條之2規
21 定，其等退休金給與標準，依其等工作年資於73年8月1
22 日勞基法施行前後，分別依退休規則第9條第1款及勞基
23 法第55條第1項之規定計算之。再依退撫辦法第3條規
24 定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均
25 工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」可知，
26 經濟部所屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，
27 亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規定。而勞基法第
28 2條第4款則規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日
29 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」。是兩造間關於計算舊制年資結清金基準之工
31 資，自應依前揭勞基法之規定辦理甚明。

- 01 (2) 原告等8人於舊制年資結清前3個月、6個月領取之兼任
02 司機加給之平均數額，如附表「平均司機加給」欄所
03 示，業據其等提出薪給資料為證（見本院卷第75、77、
04 79、81、83、85、87、89頁），被告公司亦未爭執上
05 情，堪認屬實。
- 06 (3) 原告等8人於受僱期間既係擔任線路裝修員，司機工作
07 本非其主要職務，該項加給係因被告公司未另僱用司
08 機，而由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得
09 領取，且依被告公司於74年1月11日發布施行之兼任司
10 機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業
11 務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見本院卷第
12 167頁），堪認系爭加給係因兼任司機人員除其原來之主
13 要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給予之加給，並
14 非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作
15 條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任司
16 機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具
17 經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車
18 之次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關
19 連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，
20 而應計入平均工資計算退休金。
- 21 (4) 被告公司固辯稱：伊公司係經濟部所屬國營事業，依國
22 營事業管理法第14、33條規定，國營事業實施用人費率
23 單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標
24 準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營事業
25 主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部依上開規
26 定制訂之系爭作業手冊內之給與項目表，並未將系爭加
27 給計入平均工資計算，故結算舊制年資時，其平均工資
28 之計算，應受上開法規拘束云云，並提出經濟部96年5
29 月17日經營字第09602605480號函、101年5月7日經營字
30 第10102607320號函、101年10月26日經營字第10100682
31 270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函為據

01 (見本院卷第171至180頁)，惟查：國營事業管理法第
02 14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，
03 應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
04 定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應
05 本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與
06 系爭加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得
07 依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條
08 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所
09 屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資
10 給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準
11 法第11條規定，自應依勞基法規定為據。又依系爭作業
12 手冊內之給與項目表，雖未將系爭加給列入計算平均工
13 資之給與項目，惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法
14 之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦
15 理，而依勞基法規定，系爭加給屬工資範疇，業如前
16 述，系爭作業手冊在無其他法令授權情形下，未將之列
17 入平均工資，核與系爭作業手冊所據以研訂之退撫辦法
18 規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，
19 逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊
20 為據。況民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關
21 或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、
22 本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院10
23 0年度台上字第1191號判決意旨參照）。系爭加給屬勞
24 基法第2條第3款之工資乙節，已經本院認定如前，則行
25 政院、經濟部之相關函文或規定，本院不受其拘束，被
26 告公司前揭抗辯，即無從採信。

27 (5) 縱兩造簽訂系爭協議書，亦不影響原告等8人有關舊制
28 年資結清金差額之請求：

29 ①按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所
30 保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於
31 勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞

01 雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意
02 旨。勞基法為勞動條件之最低標準，基此，倘勞雇雙方
03 約定低於勞基法之標準，應逕認其無效，或認不生結清
04 年資效力，勞工仍得依勞基法之最低標準為請求。

05 ②系爭加給應計入平均工資，業如前述，原告等8人簽立
06 系爭協議書，其平均工資之計算既未計入系爭加給，已
07 違反勞基法所定之給付標準，自有損其等權益。參酌系
08 爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計
09 算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
10 辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算
11 悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經
12 濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之
13 規定辦理…」（見本院卷第233至248頁），可見兩造仍
14 約定應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工
15 資之一部，難認兩造已就系爭加給不納入平均工資計算
16 乙節有意思表示合致，則被告公司於結清原告等8人舊
17 制年資時，未將系爭加給納入平均工資為計算，違反勞
18 基法規定，自仍應依勞基法規定標準，補給舊制年資結
19 清金差額，故被告公司抗辯：原告等8人於000年00月間
20 與伊公司簽訂系爭協議書，依系爭協議書第2條約款，
21 系爭給與不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，故
22 其等不得再請求將系爭加給納入平均工資計算云云，不
23 足採信。

24 (6) 準此，原告等8人既係因兼任司機工作始得領取系爭加
25 給，而上述兼任已屬固定之工作制度，此種因環境、時
26 間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，本
27 質上應係該值班時段之勞務對價，即系爭加給已成為兩
28 造間因特定工作條件而為固定常態工作中可取得之給
29 與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務
30 對價性」及「經常性給與」，自屬勞基法第2條第3款所
31 謂之工資，而應納入平均工資計算退休金或舊制年資結

01 清金。

02 (二) 原告依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條
03 第1項第1款、退撫辦法第9條及勞退條例第11條第1、3項
04 規定請求被告公司給付各如附表「應補發金額」欄所示之
05 舊制年資結清金差額及法定遲延利息是否有理由？

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

01 2、經查：

02 (1) 系爭加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則
03 被告公司於原告等8人結清舊制年資時發給之舊制年資
04 結清金，自應將之列入其等之平均工資計算，而如採認
05 原告等8人關於系爭加給之主張，被告公司不爭執計算
06 結果之金額均屬正確（見不爭執事項（六））。故原告
07 等8人依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55
08 條第1項第1款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第1、
09 3項規定及系爭協議書約定，請求被告公司給付各如附
10 表「應補發金額」欄所示之舊制年資結清金差額及自
11 「利息起算日」欄所示日期至清償日止之法定遲延利
12 息，即屬有據。

13 (2) 再勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起3
14 0日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞
15 工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規
16 定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。被
17 告公司應於兩造約定結清年資之日起30日內給付。又給
18 付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
20 依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率
21 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第2
22 29條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被
23 告公司未於如附表「舊制年資結清日」欄所示之日起30
24 日內給付原告等8人舊制年資結清金差額，則原告等8人
25 依上開規定，請求被告公司給付自如附表「利息起算
26 日」欄所示之日起之法定遲延利息，亦屬有據。

27 (3) 被告公司雖辯稱：系爭加給經本院認定有工資性質，此
28 金錢給付應不屬定有期限之給付，伊公司無庸負遲延責
29 任云云，惟系爭加給既認應計入平均工資，據以計算結
30 清退休金，則被告公司短發部分，其給付期限自應與依
31 系爭協議書給付部分相同，故原告等8人請求被告公司

01 應於109年7月1日結清日後30日內發給，亦屬有據，被
02 告公司前揭辯解不足採信。

03 六、綜上所述，原告依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之
04 2、第55條第1項第1款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第
05 1、3項規定及系爭協議書約定，請求被告公司給付各如附表
06 「應補發金額」欄所示之金額及如「利息起算日」欄所示日
07 期起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，
08 應予准許。

09 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
10 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
11 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

12 八、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
13 生影響，爰不一一論述，附此敘明。

14 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
15 勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項之規定，判決如主
16 文。

17 中 華 民 國 113 年 5 月 8 日
18 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 5 月 8 日
23 書 記 官 黃 文 誼

24 附表：（紀年：民國；幣別：新臺幣/元）

25

編號	員工姓名	服務年資起算日期	舊制年資結清日	結清退休金基數(個)	平均司機加給	應補發金額	利息起算日	
01	湯正昇	75年5月28日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月 2,133元	84,254元	109年8月1日
				勞基法施行後	39.5	結清前6個月 2,133元		
02	楊文吉	80年4月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月 2,133元	73,589元	109年8月1日

(續上頁)

01

				勞基法 施行後	34.5	結清前 6個月	2,133 元		
03	李沃春	81年1 月1日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	3,199 元	107,167 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	33.5	結清前 6個月	3,199 元		
04	李茂昌	68年10 月4日	109年7 月1日	勞基法 施行前	9.66 67	結清前 3個月	4,266 元	191,970 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	35.3 333	結清前 6個月	4,266 元		
05	李豪章	83年1 月5日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	2,133 元	67,190 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	31.5	結清前 6個月	2,133 元		
06	楊忠炳	79年1 月17日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266 元	151,443 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	35.5	結清前 6個月	4,266 元		
07	江建興	69年8 月8日	109年7 月1日	勞基法 施行前	8	結清前 3個月	3,199 元	143,955 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	3,199 元		
08	王棋賢	84年2 月23日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,266 元	130,113 元	109年8 月1日
				勞基法 施行後	30.5	結清前 6個月	4,266 元		