

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第242號

原告 蕭惠中
謝明仁
邵聰叡
張士卿
呂連丁
陳瑞欽
何達淇

謝金勝
黃振富
訴訟代理人 邱靖棠律師
詹奕聰律師
姚好嬋律師

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 林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年8月20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

一、原告主張：

(一)原告分別自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告

01 台灣電力股份有限公司台北南區營業處、台北北區營業處，
02 原告均為「線路裝修員」。又原告張士卿、何達淇除原本職
03 務外並兼任領班，領有領班加給（下稱系爭領班加給），原
04 告蕭惠中、謝明仁、邵聰叡、呂連丁、陳瑞欽、謝金勝、黃
05 振富則兼任司機，領有兼任司機加給（下稱系爭司機加
06 給），其等均為僱用人員，與被告於任職期間存在勞動契約
07 關係。除原告黃振富係以退休方式領取退休金外，原告蕭惠
08 中、謝明仁、邵聰叡、張士卿、呂連丁、陳瑞欽、何達淇、
09 謝金勝（下稱原告蕭惠中8人）則於108年12月與被告協議，
10 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約
11 定以109年7月1日為結清舊制年資日而簽立被告預先擬定之
12 年資結清協議書（下稱系爭協議書）。

13 (二)原告任職期間因兼任領班或司機，被告按月各發給原告系爭
14 領班加給或系爭司機加給，而系爭領班加給、司機加給分別
15 係基於兼任領班、兼任駕駛工作之勞務而產生，具有勞務對
16 價性，且性質上屬勞工因工作所獲得之報酬，在制度上具有
17 經常性，符合勞務對價性及經常性給與之要件，當屬工資，
18 應列入平均工資計算。詎料，被告於給付原告黃振富退休金
19 及結清原告蕭惠中8人之舊制結清金時，未將附表所示領班
20 加給及司機加給納入平均工資據以計算平均工資及退休金，
21 因而短少給付，原告黃振富依勞動基準法（下稱勞基法）第
22 84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
23 法（下稱經濟部退撫資遣辦法）第9條、臺灣省工廠工人退
24 休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款，
25 原告蕭惠中8人除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定
26 及系爭協議書，爰提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付
27 原告如附表「原告請求金額」欄所示之金額，及自如附表
28 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計
29 算之利息。

30 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管
31 理法第14條、第33條，被告所屬人員工資性質給與之認定，

均係依照行政院及經濟部相關規定辦理。且查過去經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫資遣辦法作業手冊）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」列舉14種得列入計算平均工資之給與項目，領班加給及兼任司機加給並不在列，被告依法自不得將此項費用列入計算平均工資。另經濟部認定領班加給及兼任司機加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入退撫資遣辦法規定列計平均工資之項目。再者，原告蕭惠中8人與被告簽訂有系爭協議書，其中第2條約定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，即系爭領班加給及系爭司機加給均不在據以結算舊制年資金額之平均工資範疇，原告蕭惠中8人應受拘束，不得請求將系爭領班加給、系爭司機加給納入計算退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

兩造對於原告均自附表「服務年資起算日」所示之日起分別受僱於被告，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，而原告於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數則如附表「結清或退休金基數」欄所載，其於退休或結清前3個月、6個月之平均領班加給、兼任司機加給則如附表「平均領班加給、兼任司機加給」欄所載，倘應將該等加給計入平均工資，則原告應補發退休金差額或舊制結清金差額之計算結果如附表「應補發金額」欄，均不爭執（本院卷第262頁）。是本件應審究者如下：

(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？

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

01 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
02 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
03 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
04 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
05 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
06 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
07 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
08 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
09 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
10 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
11 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價

12 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
13 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
14 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
15 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
16 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
17 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
18 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
19 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
20 準此，系爭領班加給及司機加給是否屬於工資，應依一般社
21 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
22 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
23 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據，分敘如下：

- 24 1.系爭領班加給：原告張士卿、何達淇於任職被告期間均擔任
25 領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法

26 （本院卷第55至57頁），為使基層幹部便於推動工作，加強
27 工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工
28 作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總
29 管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮
30 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
31 作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為

01 及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職
02 責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事
03 故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年
04 度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷
05 者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因
06 被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，
07 而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，
08 與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，
09 是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自
10 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
11 下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經
12 常性。本件領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，
13 亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。
14 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
15 加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對
16 價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之
17 協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性
18 質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，
19 而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬
20 工資之一部分，而應計入原告之退休金、舊制結清金計算。

21 2.系爭司機加給：原告蕭惠中、謝明仁、邵聰叡、呂連丁、陳
22 瑞欽、謝金勝、黃振富於任職期間兼任司機工作，每月另領
23 有兼任司機加給。依據被告74年1月11日發布之兼任司機加
24 給支給要點，與108年9月12日電人字第1080017806號函（見
25 本院卷第61至64頁），已就擔任司機之要件，明文排除各單
26 位專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任
27 司機、支領兼任司機加給，並明確規範需與業務直接有關且
28 有事實需要之人員方得兼任，且自92年以後之新進人員兼任
29 大型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度彈性及事故處理效
30 率」，於符合現行支領兼任司機加給相關規定者，得領取兼
31 任司機加給，而屆滿新進人員兼任大型車駕駛工作屆滿60歲

01 後免除兼任，不得再行支領兼領司機加給，以落實業務傳承
02 及兼顧體力負荷情形。又就兼任司機加給之支給金額，則依
03 該員為正式員工、約聘雇人員與定期契約工有不同採認方
04 式，並隨其等職級而異其領取金額之高低，復因駕駛車種、
05 數人或一人兼任，甚或實際各月出車次數而有不同加發薪給
06 之規定。堪認被告之兼任司機係勞工於其本職外，因應其工
07 作有一定使用交通工具之需求者，由其等兼任往返路途之司
08 機前往現場從事原職務工作，而兼任司機加給係遂就此一特
09 殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價，僅兼任司機
10 者享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發
11 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
12 與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質
13 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
14 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
15 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
16 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
17 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工
18 資計算退休金、舊制結清金，是原告此部分主張當屬有據。

19 3. 被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭
20 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事
21 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
22 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
23 開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資
24 遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主
25 管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將
26 領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被
27 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
28 酬之準據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用
29 行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管
30 機關函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實
31 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

01 為最低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施
02 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
03 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
04 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
05 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
06 勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系
07 爭領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定
08 如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部96年5月
09 17日經營字第09602605480號函釋、108年8月21日經營字第
10 10803517540號函釋主張領班加給及兼任司機加給屬體恤、
11 慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班
12 加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權
13 個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，
14 故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

15 (二)原告蕭惠中8人與被告簽訂系爭協議書，系爭協議書第2條中
16 段規定以經濟部事業平均工資項目表，進而認定系爭領班加
17 給與司機加給不計入平均工資計算舊制年資結清金額，應已
18 違反勞基法第55條、第2條第3款，及勞退條例第11條第1
19 項、第3項之法定最低標準，依民法第71條規定應屬無效，
20 並改以勞基法最低標準取代之：

- 21 1.被告抗辯原告蕭惠中8人與被告簽訂系爭協議書，依系爭協
22 議書第2條約款，系爭領班加給、司機加給均不在計算舊制
23 年資退休金「平均工資」範圍內，故其不得再起訴請求將系
24 爭領班加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資退
25 休金。
- 26 2.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條
27 本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無
28 效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民
29 法第111條亦有明定。
- 30 3.本件兩造乃雇主與勞工關係一節，為兩造所不爭。觀勞雇雙
31 方除非有法律明文規定得排除適用外，依勞動基準法第1條

規定均應遵守之，蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由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用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞工退休金制度之立法，關於勞基法第55條規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反者分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院大法官釋字第578號解釋要旨參照），堪謂勞基法、勞退條例均係國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響，要非僅止於取締規定甚明，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法、勞退條例之強制規定者，當有民法第71條之適用無訛。

4. 勞基法第2條第3款明定工資範疇，屬法律強制規定，業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定判斷工資與否，是無論兩造是否曾有工資範疇不及系爭領班加給、司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷，平均工資項目應屬計算基礎且無其餘項目拋棄字眼，尚與拋棄權利有間，亦難以提前領得舊制退休金後之運用方式推論對勞工要無不利而無違反強制規定之情事可言。又參勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業

單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，可觀勞退條例第11條第1項、第3項即明，此即為保障勞退條例施行前已適用勞基法之勞工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。本院已詳述認定系爭領班加給與司機加給性質上屬工資之理由如前，系爭協議書空白版本第2條雖載以：「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……」等文字（見本院卷第51頁至第52頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無系爭領班加給與司機加給等項，與勞基法第2條第3款認定工資標準範疇不同，因此令被告取得低於勞退條例第11條第1項、第3項，及勞基法第55條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2條中段約定應依民法第71條規定無效，故改依勞基法第2條第3款規定取而代之，應堪認定。被告於給付原告蕭惠中8人舊制年資結清金時，既未將系爭領班加給、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，補給原告蕭惠中8人結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

(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，而依勞基法第84條之2：「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」之規定，有關適用勞基法前之年資，自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。再按退休規則第9條第1款亦規定：「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」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例第11條第1、3項亦有明文。

2.經查，被告於原告退休或結清舊制年資時發給之退休金、舊制結清金，應將系爭領班加給、系爭司機加給列入平均工資計算，是原告請求被告補發退休金或舊制結清金差額，均屬有據。茲依前開規定，將原告結清或退休年資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加給，與結清或退休金基數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點以下四捨五入），即如附表所示「應補發金額」欄所示之金額，堪認原告請求被告各應給付如上述之金額，為有理由。

(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，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告未於附表「舊制年資結清日期或退休日期」欄所示之日起30日內給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，則原告依上開規定，自得請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息。

四、綜上所述，則原告黃振富依勞基法第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；原告蕭惠中8人除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，請求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」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、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，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 9 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

以上正本係照原本作成。

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（應附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 9 月 5 日
書 記 官 陳 美 玫

附表：（民國／新臺幣，元以下四捨五入）

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制年資結清日期或	結清基數或退休金基數	平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發金額	利息起算日
----	----	----------	-----------	------------	--------	----------	-------	-------

			退休日期							
1	蕭惠中	87年3月13日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		0	3萬9,988元	109年8月1日
				勞基法施行後	25	結清前6個月		1,599.5元		
2	謝明仁	68年7月26日	109年7月1日	勞基法施行前	10.1667	結清前3個月		3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	34.8333	結清前6個月		3,590元		
3	邵聰叡	77年6月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		3,199元	11萬9,963元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月		3,199元		
4	張士卿	77年6月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元		13萬4,625元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月	3,590元			
5	呂連丁	86年2月23日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		3,200元	8萬6,400元	109年8月1日
				勞基法施行後	27	結清前6個月		3,200元		
6	陳瑞欽	67年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月		3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.8333	結清前6個月		3,590元		
7	何達淇	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	3,590元		16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,590元			
8	謝金勝	77年6月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月		3,199元	11萬9,963元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月		3,199元		
9	黃振富	63年9月4日	110年4月30日	勞基法施行前	19.8333	退休前3個月		3,590元	16萬1,550元	110年5月31日
				勞基法施行前	25.1667	退休前6個月		3,590元		