

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第281號

原告 廖榮利

顏永桐

林耿民

呂志偉

許績聰

莊兆麟

曾成發

許健彬

陳維義

吳國榮

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

姚妤嬋律師

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9月19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「應補發舊制結清金」及「應補發退休金」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，按年息百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如分別以如附表「應補發舊制結清

01 金」、「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，得
02 免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
05 訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲
06 明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定
07 有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其
08 後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2所
09 示，核其變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，且屬擴張
10 或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應
11 予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張略以：伊等分別自如附表「服務年資起算日期」欄
14 所示之日起受僱於被告。除原告曾成發受僱於被告公司屏東
15 區營業處外，其餘原告均受僱於被告公司台北南區營業處；
16 除原告顏永桐為工業安全員、莊兆麟為停電技術員、曾成發
17 為外線高級技術專員、吳國榮為電機裝修員外，其餘原告均
18 為線路裝修員。原告廖榮利、顏永桐、林耿民、呂志偉、許
19 績聰、莊兆麟、曾成發、許健彬、陳維義等9人(下稱原告廖
20 榮利等9人)於民國108年12月間與被告公司協議，依勞工退
21 休金條例(下稱勞退條例)第11條第3項規定結清勞退舊制年
22 資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立
23 台灣電力公司年資結清協議書(下稱系爭協議)。原告廖榮
24 利等9人於勞動基準法(下稱勞基法)施行前後之工作年
25 資，所結算之舊制年資基數各如附表「結清基數」欄所示。
26 又原告曾成發、吳國榮除原本職務外並兼任領班，被告每月
27 另發給領班加給。其餘原告則兼任司機，被告每月另發給司
28 機加給。原告廖榮利等9人舊制年資結清前3個月、6個月所
29 領取領班加給或司機加給(下合稱系爭加給)之平均金額各
30 如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。
31 原告吳國榮業於112年1月31日退休，其退休金基數及退休前

01 3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附表「退休金
02 基數」、「平均領班加給」欄所示。詎被告於計算原告吳國
03 榮之退休金、原告廖榮利等9人之舊制結清金時，未將系爭
04 加給列入平均工資計算，短付伊等退休金、舊制結清金，爰
05 依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、經濟
06 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9
07 條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、
08 第10條第1項第1款規定及系爭協議之約定提起本件訴訟等
09 語。並聲明如附表編號2所示。

10 二、被告辯解略以：被告公司為國營事業，國營事業之人員待遇
11 及福利，應由行政院規定標準，而依經濟部報請行政院核定
12 發布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，經濟
13 部所屬事業機構人員之待遇及福利包括薪給（採薪點制）、
14 加給（視地區、職務危險性及稀少性訂定）、考核獎金（按
15 當年度工作考成成績發給）及績效獎金（視經營績效情形及
16 所屬人員奉獻程度發給）。被告自61年起，即遵照行政院命
17 令實施用人費率採單一薪給制度迄今，本件原告均按其等薪
18 點折算標準計算而領取「月基本薪給」，最高新臺幣（下
19 同）81,916元、最低63,314元，超出各自當年勞動市場月基
20 本工資4、5倍以上，故系爭加給不列入平均工資，並無違反
21 勞基法最低勞動條件或標準。又被告為經濟部所屬國營事
22 業，員工之退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉依退撫辦法
23 及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法退撫手冊（下稱
24 退撫手冊）辦理，於退撫手冊第貳章「工資及平均工資」第
25 1、2條規定，經濟部就工資及平均工資之內容已有特別規
26 定，僅有經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之系爭項目
27 表（下稱系爭項目表）所示之項目，始得計入平均工資，且
28 經濟部相關函示及行政院從未將系爭加給列入計算平均工資
29 之給與項目，原告主張系爭加給應計入平均工資計算，即屬
30 無據。又兩造結清舊制年資前，被告及工會曾就此召開說明
31 會，於說明會中說明平均工資之計算悉依系爭項目表之規定

01 辦理，且依限於108年12月31日前選擇是否辦理結清，同意
02 者並簽訂系爭協議書，意見交流重點摘錄二、結算舊制年資
03 退休金計算內涵(三)中載明經濟部函送之年資結清協議書中規
04 範，平均工資之計算內涵比照現行屆退人員，依據系爭項目
05 表之規定辦理，故系爭加給非屬計算平均工資之給與項目，
06 伊並已於網路公告相關資訊，俾員工得自行隨時閱覽，原告
07 係於明確認知系爭加給非系爭項目表列之給與不得列入計算
08 平均工資後，選擇依伊所提出之方案結清舊制年資，且系爭
09 協議第2條亦載明平均工資依行政院核定之系爭項目表辦
10 理，則依約原告不得請求將系爭加給計入平均工資計算退休
11 金。又依勞退條例第11條第1項至第3項規定，可知於勞動關
12 係存續期間，雇主就勞工適用勞退條例前之工作年資，本無
13 結清義務，僅得由勞雇雙方約定結清，至若勞工認為約定之
14 給予低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不生結清效
15 力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。另系爭加給之性質
16 屬認定事實及解釋問題，勞基法第2條第3款「工資」規定與
17 同法第4條「平均工資」規定，僅屬定義性規定，並非強制
18 規定之內容，且工資或平均工資兩者均非單一之勞動條件
19 (或標準)，縱認未經核定計入系爭項目表中之給與仍屬於勞
20 基法第2條第3款工資之性質，而未列入舊制結清金計算基
21 準，亦不得遽論系爭協議第2條中段約定有何違法或牴觸或
22 低於勞動標準之情事。系爭協議關於平均工資之計算約定，
23 並非員工有何具體權利被排除或拋棄，且無法規漏洞需填補
24 現象，無法官造法之餘地。縱認系爭加給應列入平均工資計
25 算，然參照民法第229條第2項規定，此部分之給付仍非屬定
26 有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任，自不得以兩造
27 協議結清日或退休日逾30日逕認為法定遲延利息之起算日等
28 語，並聲明：原告之訴駁回。

29 三、兩造不爭執事項：

30 (一)原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱
31 於被告。除原告曾成發受僱於被告公司屏東區營業處外，其

01 餘原告均受僱於被告公司台北南區營業處。原告莊兆麟為停
02 電技術員、吳國榮為電機裝修員，原告廖榮利、林耿民、呂
03 志偉、許績聰、莊兆麟、許健彬、陳維義為線路裝修員。又
04 除原告曾成發、吳國榮並擔任領班外，其餘原告廖榮利、顏
05 永桐、林耿民、呂志偉、許績聰、莊兆麟、許健彬、陳維義
06 並兼任司機。原告吳國榮並非舊制結清者，業於112年1月31
07 日屆齡退休在案。原告廖榮利等9人於108年12月間分別與被
08 告簽署系爭協議，同意於109 年7月1日結算舊制年資。

09 (二)原告之服務年資起算日期、舊制年資結清日期、退休日期、
10 結清(或退休金)基數、平均兼任司機加給(或領班加給)、結
11 清前(或退休前)3個月、6個月等明細，如附表之個相關欄位
12 所示。(參本院卷第146、161頁)

13 四、得心證之理由：

14 (一)原告請求被告給付如附表「應補發舊制結清金」、「應補發
15 退休金」欄所示金額，為有理由：

16 1、按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
17 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
18 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，謂計算
19 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
20 數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。
21 而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價
22 性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
23 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
24 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
25 稱為何，尚非所問。則系爭加給是否屬於工資，應依一般社
26 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
27 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
28 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為依據。經查，原
29 告分別係於原有職務外兼任領班、司機。領班、司機本非其
30 等主要工作職務，領班加給及司機加給亦係因其等額外負擔
31 領班、司機工作所為給付，被告既按月持續發給固定金額，

01 顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而係與原告提供額外
02 勞務密切相關，自屬提供勞務之對價，且係常態性提供勞務
03 而可經常取得之對價，乃雙方就特定工作條件達成協議，勞
04 工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工
05 作所獲之報酬，制度上具有經常性，已符合「勞務對價性」
06 及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均
07 工資計算舊制年資結清金給與。

08 2、至被告雖辯稱其為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫
09 卹、資遣及離職等事項，悉依退撫辦法及退撫手冊辦理，且
10 經濟部相關函示及行政院從未將系爭加給列入計算平均工資
11 之給與項目云云。惟按，國營事業應摶節開支，其人員待遇
12 及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，國
13 營事業管理法第14條固有明文，然此規定僅係原則性規範國
14 營事業單位就人員待遇及福利，應本於摶節開支之原則，並
15 未具體明定何者為薪資，故與系爭加給是否屬於工資之認定
16 無涉。又國營事業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人
17 員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。是行政
18 院就國營事業所屬人員之待遇及福利制訂之標準，或經濟部
19 所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規
20 標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。查退撫手冊僅
21 係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，而退撫辦法第3
22 條已明定適用該辦法之國營事業人員其平均工資認定，依勞
23 基法有關規定辦理，則系爭加給依勞基法規定，應屬工資範
24 疇，既如前述，退撫手冊並無其他法令授權，未將系爭加給
25 列入平均工資，核與其據以研訂之退撫辦法第3條規定相牴
26 觸，自不得逕認該辦法規定之平均工資，應以退撫手冊為
27 據。故被告此部分所辯，並不可取。被告另辯稱原告應受系
28 爭協議拘束，不得請求將系爭加給列入平均工資云云。惟按
29 法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不
30 以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。又勞退條
31 例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所保留之年資，

與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞僱雙方自屬有效，此觀勞退條例第11條第3項規定即明。而勞基法為勞動條件之最低標準，是倘勞僱雙方約定低於勞基法之標準，應逕認其無效，或認不生結清年資效力，勞工仍得依勞基法之最低標準為請求。查系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，業如前述；原告雖簽署系爭協議，然其等平均工資之計算既未計入系爭加給，已違反勞基法所定之給付標準，自有損其等權益。況，經審視系爭協議第2條：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年10月15日經(82)國營090678號函核定之系爭項目表之規定辦理（見本院卷第195-197頁），可見仍約定應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工資之一部，難認原告已與被告合意系爭加給不納入平均工資計算。而系爭加給既屬勞基法規定之工資，被告於結清原告舊制年資時，未將之納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍應依勞基法規定標準，補給結清舊制年資差額。故被告前開所辯，自不可採。

3、系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，已如前述，被告計算原告結清舊制年資、退休年資時，自應將之列為平均工資計算基礎。又被告除對於是否應補發舊制結清金及退休金差額（含利息請求）此節爭執外，就原告請求之金額計算如附表「應補發舊制結清金」、「應補發退休金」欄所示並無意見（見本院卷第146、161頁），則原告請求被告分別給付各如附表「應補發舊制結清金」、「應補發退休金」欄所示金額，即屬有據。

（二）原告請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，為有理由：

按給付有確定期限者，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

01 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
02 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。次按勞工
03 退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞
04 基法第55條第3項前段、104年10月23日修正前勞基法施行細
05 則第29條亦有明文。又有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3
06 項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計
07 給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇
08 主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改
09 制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋
10 在案。查兩造於如附表「舊制年資結清日期」、「退休日
11 期」欄所示日期結清舊制年資及退休，被告未將系爭加給計
12 入平均工資計算，未自該日起30日內給付，依上開規定，被
13 告自結清、退休日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，是原
14 告請求被告應給付自如附表「利息起算日」欄所示之日即10
15 9年7月1日起30日之翌日即同年8月1日起、112年1月31日起3
16 0日之翌日即同年3月3日起，均至清償日止，按年息5%計算
17 之遲延利息，自屬有據。被告抗辯原告不得請求法定遲延利
18 息云云，洵無足採。

19 五、綜上所述，原告本件請求均為有理由，應予准許。

20 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依
21 勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，
22 同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
23 金額。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
25 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 10 月 17 日
28 勞動法庭 法 官 蒲心智

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 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 10 月 17 日
書記官 高宥恩

附件

編號	訴之聲明
1	被告應給付原告各如附表「總請求金額」欄所示金額，及各自如附表「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。
2	被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」及「應補發退休金」欄所示金額，及各自如附表「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。

附表：(參本院卷第31頁)

舊制結清人員：												
編號	姓名	服務年資 起算日期 (民國)	舊制年資 結清日期 (民國)	結清基數		結清前	平均 領班加給 (新臺幣)	平均兼任 司機加給 (新臺幣)	應補發 舊制結清金 (本金)	利息 起算日 (民國)	至起訴前一日 (6/15)之利息 (新臺幣)	總請求金額 (本金+至起訴 前一日之利息)
1	廖榮利	87年3月13日	109年 7月1日	勞基法施行前	0	3個月		3,200元	80,000元	109年 8月1日	19,496元	99,496元
		勞基法施行後		25	6個月		3,200元					
2	顏永桐	79年7月6日		勞基法施行前	0	3個月		3,199元	55,983元		13,643元	69,626元
		勞基法施行後		35	6個月		1,599.5元					
3	林耿民	82年12月24日		勞基法施行前	0	3個月		3,200元	102,400元		24,955元	127,355元
		勞基法施行後		32	6個月		3,200元					
4	呂志偉	85年3月11日		勞基法施行前	0	3個月		3,199元	118,552元		28,891元	147,443元
		勞基法施行後		29	6個月		4,088元					
5	許續聰	74年12月13日		勞基法施行前	0	3個月		3,199元	127,960元		31,184元	159,144元
		勞基法施行後		40	6個月		3,199元					
6	莊兆麟	70年7月27日		勞基法施行前	6.1667	3個月		3,199元	139,157元		33,912元	173,069元
		勞基法施行後		37.3333	6個月		3,199元					
7	曾成發	78年4月9日		勞基法施行前	0	3個月	3,590元		131,035元		31,933元	162,968元
		勞基法施行後		36.5	6個月	3,590元						
8	許健彬	78年12月17日		勞基法施行前	0	3個月		4,787元	172,332元		41,997元	214,329元
		勞基法施行後		36	6個月		4,787元					
9	陳雅義	83年1月5日		勞基法施行前	0	3個月		3,200元	100,800元		24,565元	125,365元
		勞基法施行後		31.5	6個月		3,200元					
舊制結清(退休)人員：												
編號	姓名	服務年資 起算日期 (民國)	退休日期 (民國)	退休金基數		退休前	平均 領班加給 (新臺幣)	平均兼任 司機加給 (新臺幣)	應補發 退休金 (本金)	利息 起算日 (民國)	至起訴前一日 (6/15)之利息 (新臺幣)	總請求金額 (本金+至起訴 前一日之利息)
1	吳國榮	67年6月14日	112年 1月31日	勞基法施行前	12.3333	3個月	3,733元		167,985元	112年 3月3日	19,215元	187,200元
				勞基法施行後	32.6667	6個月	3,733元					