

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第296號

原告 林協志
許榮宗
王維勤
吳有鐘
李錫鈞
李鳳春
鄧長茂
胡原彰
黃奕泰

共同

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9月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告如附表「應補發舊制結清金」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：伊等分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示

01 之日起受僱於被告，除原告胡原彰服務於被告第一核能發電
02 廠外，其餘原告服務單位均為被告台北南區營業處，其中原
03 告李鳳春、黃奕泰為電機裝修員、原告鄧長茂為電機工程
04 員、原告胡原彰為化學試驗員，其餘原告均為線路裝修員。
05 伊等於民國108年12月間與被告簽立台灣電力公司年資結清
06 協議書（下稱系爭協議），約定以109年7月1日為結清舊制
07 年資日。伊等於勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作
08 年資，所結算之舊制年資基數各如附表「結清基數」欄所
09 示。又原告胡原彰除原有職務外並兼任領班，被告每月另發
10 給領班加給，其餘原告則兼任司機，被告每月另發給司機加
11 給，伊等舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給或司
12 機加給（下合稱系爭加給）之平均金額各如附表「平均領班
13 加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。詎被告於計算舊制
14 結清金時，未將系爭加給列入平均工資計算，短付伊等舊制
15 結清金，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3
16 項、勞基法第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休
17 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人
18 退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定及系爭協議第
19 5條、第10條約定提起本件訴訟等語，聲明：如主文第1項所
20 示。

21 二、被告則以：國營事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標
22 準，而依經濟部報請行政院核定發布之經濟部所屬事業機構
23 用人費薪給管理要點規定，經濟部所屬事業機構人員之待遇
24 及福利包括薪給（採薪點制）、加給（視地區、職務危險性
25 及稀少性訂定）、考核獎金（按當年度工作考成成績發給）
26 及績效獎金（視經營績效情形及所屬人員奉獻程度發給）。
27 而伊自61年起，即遵照行政院命令實施用人費率採單一薪給
28 制度迄今，原告均按其等薪點折算標準計算而領取月基本薪
29 給，最高新臺幣（下同）7萬8,767元、最低6萬3,314元，超
30 出各自當年勞動市場月基本工資4、5倍以上，故系爭加給不
31 列入平均工資，並無違反勞基法最低勞動條件或標準。又伊

01 為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、資遣及離職等
02 事項，悉依退撫辦法及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
03 辦法作業手冊（下稱退撫手冊）辦理，於退撫手冊第貳章
04 「工資及平均工資」第1、2條中，經濟部就工資及平均工資
05 之內容已有特別規定，僅有經濟部所屬事業機構列入計算平
06 均工資之給與項目表（下稱系爭項目表）所示之項目，始得
07 計入平均工資，且經濟部相關函示及行政院從未將系爭加給
08 列入計算平均工資之給與項目，原告主張系爭加給應計入平
09 均工資計算，即屬無據。另兩造結清舊制年資前，被告及工
10 會曾就此召開說明會，於說明會中說明平均工資之計算悉依
11 系爭項目表之規定辦理，意見交流重點摘錄二、結算舊制年
12 資退休金計算內函(三)中更載明經濟部函送之年資結清協議書
13 中規範，平均工資之計算內涵比照現行屆退人員，依據系爭
14 項目表之規定辦理，故系爭加給非屬計算平均工資之給與項
15 目，伊並已於網路公告相關資訊，俾員工得自行隨時閱覽，
16 原告係於明確認知系爭加給非系爭項目表列之給與不得列入
17 計算平均工資後，選擇依伊所提出之方案結清舊制年資，且
18 系爭協議第2條亦載明平均工資依行政院核定之系爭項目表
19 辦理，則依約原告不得請求將系爭加給計入平均工資計算退
20 休金。況依勞退條例第11條第1項至第3項規定，可知於勞動
21 關係存續期間，雇主就勞工適用勞退條例前之工作年資，本
22 無結清義務，僅得由勞雇雙方約定結清，至若勞工認為約定
23 之給予低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不生結清
24 效力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。兩造已於109年7
25 月1日結清原告之舊制年資，伊並已依約給付，原告自無從
26 請求約定範圍外之給付，另系爭加給之性質屬認定事實及解
27 釋問題，勞基法第2條第3款「工資」規定與同法第4條「平
28 均工資」規定，僅屬定義性規定，並非強制規定之內容，且
29 工資或平均工資兩者均非單一之勞動條件，縱認未經核定計
30 入系爭項目表中之給與仍屬於勞基法第2條第3款工資之性
31 質，而未列入舊制結清金計算基準，亦不得遽論系爭協議第

01 2條中段約定有何違法或牴觸或低於勞動標準之情事。是
02 以，系爭協議關於平均工資之計算約定，並非員工有何具體
03 權利被排除或拋棄，且無法規漏洞需填補現象，無法官造法
04 之餘地。縱認系爭加給應列入平均工資計算，然參照民法第
05 229條第2項規定，此部分之給付仍非屬定有期限之給付，未
06 經定期催告不生遲延責任，自不得以兩造協議結清日或退休
07 日逾30日逕認為法定遲延利息之起算日等語置辯，聲明：原
08 告之訴駁回。

09 三、兩造均不爭執：

10 (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
11 於被告，除原告胡原彰服務於被告第一核能發電廠外，其餘
12 原告服務單位均為被告台北南區營業處，其中原告李鳳春、
13 黃奕泰為電機裝修員、原告鄧長茂為電機工程員、原告胡原
14 彰為化學試驗員，其餘原告林協志、許榮宗、王維勤、吳有
15 鐘、李錫鈞則為線路裝修員。又除原告胡原彰並擔任領班
16 外，其餘原告林協志、許榮宗、王維勤、吳有鐘、李錫鈞、
17 李鳳春、鄧長茂、黃奕泰並兼任司機。

18 (二)原告於108年12月間分別與被告簽署系爭協議，同意於109
19 年7月1日結算舊制年資。系爭協議第2條約定平均工資之計
20 算悉依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
21 目表」（即系爭項目表），即領班加給、兼任司機加給非在
22 舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。

23 (三)除原告李鳳春、胡原彰分別於112年7月16日、112年1月16日
24 退休外，其餘原告均尚在職。原告之服務年資起算日期、結
25 清基數、結清前3個月及6個月領取之領班加給、兼任司機加
26 給平均金額、舊制結清金差額分別如附表所示。

27 (四)被告於結清舊制年資時，未將領班加給、兼任司機加給計入
28 原告之平均工資計算。如將領班加給、兼任司機加給計入原
29 告之平均工資，則原告各可請求被告補發之退休金差額如附
30 表「應補發舊制結清金」欄所示。

31 四、本院之判斷：

01 (一)原告請求被告給付如附表「應補發舊制結清金」欄所示金
02 額，為有理由：

03 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
04 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
05 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，謂計算
06 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
07 數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。
08 而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價
09 性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
10 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
11 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
12 稱為何，尚非所問。則系爭加給是否屬於工資，應依一般社
13 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
14 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
15 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為依據。

16 2.查原告分別係於原有職務外兼任領班、司機，領班、司機本
17 非其等主要工作職務，領班加給及司機加給亦係因其等額外
18 負擔領班、司機工作所為給付，被告既按月持續發給固定金
19 額，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而係與原告提供
20 額外勞務密切相關，自屬提供勞務之對價，且係常態性提供
21 勞務而可經常取得之對價，乃雙方就特定工作條件達成協
22 議，勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞
23 工因工作所獲之報酬，制度上具有經常性，已符合「勞務對
24 價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計
25 入平均工資計算舊制年資結清金給與。

26 3.被告雖辯稱其為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、
27 資遣及離職等事項，悉依退撫辦法及退撫手冊辦理，且經濟
28 部相關函示及行政院從未將系爭加給列入計算平均工資之給
29 與項目云云。惟按，國營事業應撙節開支，其人員待遇及福
30 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，國營事
31 業管理法第14條固有明文，然此規定僅係原則性規範國營事

業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並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員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。是行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。查退撫手冊僅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，依勞基法有關規定辦理，則系爭加給依勞基法規定，應屬工資範疇，既如前述，退撫手冊並無其他法令授權，未將系爭加給列入平均工資，核與其據以研訂之退撫辦法第3條規定相牴觸，自不得逕認該辦法規定之平均工資，應以退撫手冊為據。故被告此部分所辯，並不可取。

4.被告另辯稱原告應受系爭協議拘束，不得請求將系爭加給列入平均工資云云。惟：

(1)按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。又勞退條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。

(2)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12月15日台82經44010號函核定系爭

01 項目表之規定辦理（見本院卷第249-265頁），可見仍約定
02 應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除系爭加給為工資之一
03 部，難認原告已與被告合意系爭加給不納入平均工資計算。
04 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
05 資時，未將之納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍
06 應依勞基法規定標準，補給結清舊制年資差額。故被告前開
07 所辯，自不可採。

08 5.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
09 算原告結清舊制年資，自應將之列為平均工資計算基礎。又
10 被告除對於是否應補發退休金差額（含利息請求）此節爭執
11 外，對於原告請求之金額如附表「應補發舊制結清金」欄所
12 示，並無意見（見本院卷第282頁），則原告請求被告分別
13 給付各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，即屬有
14 據。

15 (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
16 法定遲延利息，為有理由：

17 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
19 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
20 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
21 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。次按勞工
22 退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞
23 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
24 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
25 項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計
26 給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇
27 主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改
28 制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋
29 在案。查兩造於如附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結
30 清舊制年資，被告未將系爭加給計入平均工資計算，未自該
31 日起30日內給付，依上開規定，被告自結清日起30日之翌日

起即屬遲延給付狀態，是原告請求被告應給付自如附表「利息起算日」欄所示之日即109年7月1日起30日之翌日即109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，自屬有據。被告抗辯原告不得請求法定遲延利息云云，即無足採。

五、綜上所述，原告本件請求均為有理由，應予准許。

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

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

八、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 30 日
勞動法庭 法 官 陳筠媛

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。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 30 日
書記官 王曉雁