臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第64號

原　　告　翁宗誌
　　吳得龍
　　張簡宗哲
　　黃品舜
　　李清相
　　徐琳俊
　　黃仁成
　　蘇葆泰
　　黃盟昌
　　邱惠崇
　　林元宏
　　吳水源
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國112年12月12日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應分別給付原告如附表「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。但被告各以如附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告翁宗誌、張簡宗哲、黃品舜、蘇葆泰、黃盟

昌、邱惠崇、林元宏、徐琳俊、吳水源、吳得龍、李清相、黃仁成（下稱原告等12人）均係任職於被告公司興達發電廠之員工，其中翁宗誌、張簡宗哲、黃品舜、蘇葆泰、黃盟昌、邱惠崇、林元宏為機械裝修員，徐琳俊、吳水源為電機裝修員，吳得龍、李清相為電訊裝修員，黃仁成為重機械修理員，並均已各自附表「結清日期」或「退休日期」欄所示之日期退休或結清退休金。依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項規定，被告公司與原告結清舊制年資或給付原告退休金時，其退休金給予標準，即依勞基法第84條之2規定，依其工作年資在勞基法於民國73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款與勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項規定計算之。原告等12人受僱期間除其原有職務外，並擔任領班管理職責，故被告公司每月另發給領班加給（下稱系爭領班加給），因系爭領班加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身附加報酬，為該兼職領班者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。惟原告領取退休金或舊制結清退休金時，被告公司未將系爭領班加給計入原告平均工資計算，致分別短少給付如附表應補發金額欄所示之金額。為此，爰依勞退條例第11條、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1、3項規定提起本訴，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：原告翁宗誌、吳得龍、張簡宗哲、黃品舜、李清相、徐琳俊、黃仁成、蘇葆泰、黃盟昌、邱惠崇、林元宏等11人（下稱原告翁宗誌等11人）於000年00月間分別與被告公司簽訂台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），已明確約定系爭領班加給非屬結清其等舊制年資給與之「平均工資」範疇，對系爭領班加給未列入平均工資知悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，其等自不得於本件主張並請求將系爭領班加給納入「平均工資」據以計算所結清

之舊制年資給與。原告等11人今於結清後為相反主張，有違禁反言原則且違誠信。又領班加給係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質之額外給與項目，非屬工資，不得納入列計平均工資項目，經濟部歷來函釋亦同上旨。退步言，勞基法係於73年7月30日制定公布施行，原告吳得龍、張簡宗哲、李清相、徐琳俊、邱惠崇、林元宏、吳水源等任職被告公司之日期係於勞基法制定公布前，則依勞基法第84條之2之規定，渠等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算，自不包括領班加給等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告與被告公司結清舊制年資或退休前，均任職於被告公司興達發電廠，其中翁宗誌、張簡宗哲、黃品舜、蘇葆泰、黃盟昌、邱惠崇、林元宏為機械裝修員，徐琳俊、吳水源為電機裝修員，吳得龍、李清相為電訊裝修員，黃仁成為重機械修理員。服務年資起算日期各如附表服務年資起算日期欄所示，結清日期或退休日期如附表結清日期欄或退休日期欄所示，原告均屬勞基法規定之員工。

㈡原告受僱被告公司期間，除上開原有職務外，並兼任領班管理職責，被告公司每月另發給領班加給。

㈢原告領得之舊制年資結清退休金金額之計算均未將領班加給計入平均工資。

㈣原告除吳水源以外11人均於000年00月間簽立年資結算意願調查表，全數勾選本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書。嗣於同年月分別簽署年資結清協議書，該協議書第二條記載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，而上開給與項目表所示之給與，並不包含領班加給在內。

㈤如應將本件原告主張之領班加給計入平均工資計算退休金，且原告請求為有理由，則原告分別短少領取如附表應補發金

額欄所示之金額，並自附表利息起算日欄所示日期起算法定遲延利息。

四、本件爭點為：

原告請求被告給付如附表應補發金額欄所示之金額及利息起算日所計算之利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠系爭領班加給是否應納入平均工資據以計算退休金？

1.按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，是以系爭領班加給是否為工資之一部分，自應以系爭領班加給是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

2.經查，原告等12人分別為機械裝修員、電機裝修員、電訊裝修員、重機械修理員，均係被告公司僱用人員，屬勞基法之勞工，且被告公司每月均另發給系爭領班加給，為兩造所不爭執，則系爭領班加給係因原告擔任領班人員，除其原來之職務外，須額外肩負領班任務而給予之加給，並按月核發，足見與勞務之提供間具有密切關連性，並非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件之系爭加給，在制度上均具有勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部。

3.被告公司固辯稱原告翁宗誌等11人知悉並同意簽署系爭協議書，再行主張將系爭加給納入平均工資違反禁反言原則且有違誠信云云。惟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項分別定有明文。考諸該條第3項之立法理由為「依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定。」，亦即勞退條例第11條第3項之「從其約定」，係指勞雇雙方所約定結清之標準不低於勞基法所定之給予標準，故勞雇雙方若約定低於勞基法所定之給予標準提前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工權益，自為法所不許，而不生該項結清保留年資之法律效果。參酌系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據…及勞動基準法等相關規定辦理…」，足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理，且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，若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。原告翁宗誌等11人與被告公司雖有簽立系爭協議書，惟被告公司逕依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表計算平均工資而未包含系爭領班加給，顯低於勞基法所定之給予標準，自應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，被告公司仍應補給原告翁宗誌等11人結清舊制年資退休金之差額退休金，且將系爭加給排除於平均工資之計算，乃被告公司既定之政策，原告翁宗誌等11人於簽署系爭協議書時並無任何談判協商之空間，倘依系爭協議書約定內容，將使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平，故原告翁宗誌等11人仍得請求退休金差額，被告公司此部分所辯，尚非可採。

4.被告公司又辯稱其為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，被告公司係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭領班加給之核給屬體恤、慰勞與鼓勵性質云云。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，此觀之該法第1條規定即明，故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，是行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用，仍以勞基法之規定為據。而國營事業管理法與勞基法並不具有一般法及特別法之關係，並無優先適用國營事業管理法之情事。若系爭領班加給僅係體恤、慰勞與鼓勵員工之性質，被告公司又豈可常態性地發給，又系爭領班加給是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以被告公司係實施單一薪給用人費率制度，而為被告公司有利認定，且經濟部對系爭領班加給之行政函釋，亦對本院無拘束力，被告公司此部分抗辯，要屬無據。

5.被告公司再辯稱依勞基法第84條之2規定，原告吳得龍、張簡宗哲、李清相、徐琳俊、邱惠崇、林元宏、吳水源在勞基法施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括系爭領班加給等語。按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，勞基法第84條之2定有明文。則關於勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時有效

之退休規則第9條第1款規定辦理，亦即工作年資在勞基法施行前，依退休規則規定計算，在勞基法施行後，則依勞基法規定計算。至於退休金基數計算方式所稱工資，依據退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定。」，而工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。」核與勞基法第2條第3款所規定內容意旨大致相符，足見退休規則及勞基法所稱之工資，其內涵相同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前、後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準均相同，且僅需符合勞務對價與經常性給與之要件，即屬工資，故被告公司此部分所辯，亦無可採。

6.綜上，原告主張系爭領班加給為工資之一部分，而應納入平均工資據以計算退休金，為有理由，應屬可採。

㈡原告請求被告公司補發如附表「應補發金額欄」所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於施行後，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；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，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。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。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；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，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。次按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；退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準。退休規則第9條第1款及第10條第1項第1款分別定有明文。

2.經查，系爭領班加給既為退休規則第10條第2項及勞基法第2條第3款規定之工資，被告公司於原告退休或結清舊制年資核給退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又如應將系爭領班加給計入平均工資計算退休金，且原告請求有理由，原告所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表「應補發金額欄」及「利息起算日欄」所載，為兩造所不爭執，則原告依上開規定，請求被告公司給付如附表「應補發金額欄」及「利息起算日欄」所示之退休金差額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，本件原告依前揭規定，請求被告公司應分別給付原告如附表「應補發金額欄」所示之金額，及各自如附表「利息起算日欄」所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、民事

訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　2　　日

勞動法庭　法　官　吳保任

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　　113　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　楊惟文

附表：

編號	員工姓名	服務起算日期	結清日期	退休日期	年資基數(個)		平均領班加給（新臺幣/元）		應補發金額（新臺幣/元）	利息起算日
1	翁宗誌	78年10月19日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	2666	86,382	109年8月1日
					勞基法施行後	36	結清前6個月	2399.5		
2	吳得龍	67年4月25日	109年7月1日		勞基法施行前	12.6667	結清前3個月	2133	95,985	109年8月1日
					勞基法施行後	32.3333	結清前6個月	2133		
3	張簡宗哲	67年11月21日	109年7月1日		勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3199	137,557	109年8月1日
					勞基法施行後	31.5	結清前6個月	3199		
4	黃品舜	77年5月5日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	2133	79,988	109年8月1日
					勞基法施行後	37.5	結清前6個月	2133		
5	李清相	68年10月15日	109年7月1日		勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	2488.3333	105,697	109年8月1日
					勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	2310.6667		
6	徐琳俊	67年4月25日	109年7月1日		勞基法施行前	12.6667	結清前3個月	3590	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	32.3333	結清前6個月	3590		
7	黃仁成	74年9月29日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	2219	88,760	109年8月1日
					勞基法施行後	40	結清前6個月	2219		
8	蘇葆泰	81年9月3日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	3460.6666	92,295	109年8月1日
					勞基法施行後	33	結清前6個月	2796.8333		
9	黃盟昌	85年9月2日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	2133	59,724	109年8月1日
					勞基法施行後	28	結清前6個月	2133		
10	邱惠崇	65年10月2日	109年7月1日		勞基法施行前	15.6667	結清前3個月	3590	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	29.3333	結清前6個月	3590		
11	林元宏	62年6月21日	109年7月1日		勞基法施行前	22.3333	結清前3個月	3590	161,550	109年8月1日
					勞基法施行後	22.6667	結清前6個月	3590		
12	吳水源	66年10月30日		110年5月31日	勞基法施行前	13.6667	結清前3個月	3590	161,550	110年7月1日
					勞基法施行後	31.3333	結清前6個月	3590		

應補發金額=（結清/退休前3個月之平均領班加給x勞基法施行前之年資基數)+(結清/退休前6個月之平均領班加給x勞基法施行後之年資基數）