臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第65號

原　　告　張俊賓
000000000000000000
　　彭文秀
　　薛榮宗
　　馮展華
　　黃聰
　　王弘原
　　陳信志
　　陳文得
　　簡文山
　　陳清泉
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，本院於民國112年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告如附表「應補發退休金」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「應補發退休金」欄所示之金額為原告供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。原告訴之聲明原為：被告應分別給付原告王弘原、陳文得、陳清泉新臺幣（下同）165,294元、147,530元、165,265元之本息，嗣於本院審理時變更為：被告應分別給付原告王弘原、陳文得、陳清泉161,550元、143,955元、161,550元（見本院卷第171頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，原告所為訴之變更，核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告均任職於被告興達發電廠之員工，原告張俊賓、陳信志、陳清泉為機械裝修員，原告彭文秀、王弘原為電機裝修員，原告薛榮宗、黃聰為起重技術員，原告馮展華為儀清器修造員，原告陳文得、簡文山為電訊裝修員，並均已各自附表「退休日期」欄所示之日期退休。原告均為被告公司僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，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，被告公司與原告給付退休金時，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款與勞基法第55條第1項規定計算之。原告受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職，被告公司另發給「領班加給」（下稱系爭加給），因系爭加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對勞工本身附加報酬，為該兼職領班所享有且按月核發，符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資，應計入平均工資計算退休金。惟原告領取退休金時，被告公司未將系爭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退休金欄所示之金額。為此，爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞退條例第11條、退休規則第9條第1項等規定，請求被告公司給付原告各如附表應補發退休金欄所示

短少之退休金差額及法定遲延利息等語，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：被告公司為國營事業，依國營事業管理法第14條規定及行政院61年12月18日台（61)經字第11996號令函經濟部之核示，被告公司所屬人員工資性質給予之認定，係依照行政院及經濟部相關規定辦理，系爭加給應屬鼓勵性質之額外給與項目，未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資之項目。又依經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函，系爭加給係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目。再依經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函及101年10月26日經營字第10100682270號函重申略以，部屬事業機構所支領之薪給，應依行政院、人事行政局、內政部及經濟部等相關規定，實施單一薪給制度辦理，各項加給津貼具有勉勵、恩惠性質，並係勞資雙方形成已久之共識，且一具勞動契約之事實。況且再依經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函及其附件修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，仍不含系爭加給，故原告主張之系爭加給非屬工資，自不應列入平均工資計算。退步而言，本件除原告薛榮宗外，其餘原告任職被告公司之日期均在73年7月30日勞動基準法制定公布之前，則依上揭勞基法第84條之2之規定，原告在勞動基準法施行前年資有關退休金平均工資之計算，依相關規定自不包括系爭加給。又原告王弘原、陳文得均係於107年8月31日退休，原告王弘原、陳文得於112年10月13日始提本件訴訟，已逾勞基法第58條第1項之5年時效，不得為本件之請求等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告退休前均為被告公司之員工，任職於被告公司興達發電廠，原告張俊賓、陳信志、陳清泉為機械裝修員，原告

彭文秀、王弘原為電機裝修員，原告薛榮宗、黃聰為起重技術員，原告馮展華為儀器修造員，原告陳文得、簡文山為電訊裝修員。

（二）原告分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休，依勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「退休金基數」欄所示，原告退休或結清前3個月、6個月經被告公司核發領班加給之平均金額如附表「平均領班加給」欄所載。被告公司之前發給原告之舊制退休金，並未將領班加給計入原告之平均工資計算。

（三）如應將系爭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所載。

四、本件爭點為：

（一）系爭加給是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

（二）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？數額應為多少？

（三）原告王弘原、陳文得之請求權是否罹於時效？

五、本院得心證之理由：

（一）系爭加給是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

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，是以系爭加給是否為工資之一部分，自應

以系爭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，原告均係被告公司僱用人員，屬勞基法之勞工，且被告每月均另發給系爭加給，為兩造所不爭執，則系爭加給係因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，系爭加給之核給屬慰勞與獎勵性質等語。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。況系爭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，且經濟部對系爭加給之行政函釋，亦對本件無拘束力，被告公司此部分抗辯，要屬無據。

4.被告公司另辯稱依勞基法第84條之2規定，除原告薛榮宗

之其餘原告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。

5. 綜上，原告主張系爭加給為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金，為有理由，應屬可採。

（二）原告請求被告公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？數額應為多少？

1. 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。次按派用人員按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與兩個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限，退撫辦法第9條第1款訂有明文。又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款分別訂有明文。

2. 系爭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，請求被告公司給付納入系爭加給後計算平均工資如附表所示之退休金差額及法定遲

延利息，自屬有據，應予准許。

（三）原告王弘原、陳文得之請求權是否罹於時效？

1.按勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅，勞基法第58條第1項定有明文。次按消滅時效，因請求而中斷；時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷，民法第129條第1項第2款、第130條亦有明文。

2.被告抗辯原告王弘原、陳文得之請求權已罹於時效等語。經查，原告王弘原、陳文得均係107年8月31日退休，依勞基法第58條第1項之規定，原告王弘原、陳文得之退休金請求權自107年10月1日起至112年9月31日止屆滿，而原告王弘原、陳文得分別於112年9月26日、112年9月18日以存證信函向被告公司請求系爭加給之退休金差額，被告公司分別於112年9月27日、112年9月19日收受，有存證信函、郵局回執附卷可參（見本院卷第181至185頁），則原告王弘原、陳文得之請求權時效已因請求而中斷，原告王弘原、陳文得又於112年10月13日提起本件訴訟，有本院收文戳章在卷可憑（見本院卷第7頁），原告王弘原、陳文得已於上開請求後6個月內起訴，故原告王弘原、陳文得之請求權並未罹於時效，被告此部分所辯，尚非可採。

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「應補發退休金」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。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。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、陳述並所提之證據，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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　112　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓　名	退休日期	退休金基數（個）		平均領班加給（新臺幣）		應補發退休金（新臺幣）	利息起算日
1	張俊賓	110年10月31日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	3,590元	152,575元	110年12月1日
			勞基法施行後	29.6667	退休前6個月	3,590元		
2	彭文秀	108年5月31日	勞基法施行前	11.6667	退休前3個月	2,133元	95,985元	108年7月1日
			勞基法施行後	33.3333	退休前6個月	2,133元		
3	薛榮宗	109年11月30日	勞基法施行前	0	退休前3個月	2,133元	81,054元	109年12月31日
			勞基法施行後	38	退休前6個月	2,133元		
4	馮展華	109年6月30日	勞基法施行前	9.6667	退休前3個月	3,199元	143,955元	109年7月31日
			勞基法施行後	35.3333	退休前6個月	3,199元		
5	黃聰	110年10月31日	勞基法施行前	14	退休前3個月	3,199元	143,955元	110年12月1日
			勞基法施行後	31	退休前6個月	3,199元		
6	王弘原	107年8月31日	勞基法施行前	18	退休前3個月	3,590元	161,550元	107年10月1日
			勞基法施行後	27	退休前6個月	3,590元		
7	陳信志	110年4月12日	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	3,590元	161,550元	110年5月13日
			勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	3,590元		
8	陳文得	107年8月31日	勞基法施行前	20.6667	退休前3個月	3,199元	143,955元	107年10月1日
			勞基法施行後	24.3333	退休前6個月	3,199元		
9	簡文山	108年7月1日	勞基法施行前	18.1667	退休前3個月	3,590元	161,550元	108年8月1日
			勞基法施行後	26.8333	退休前6個月	3,590元		
10	陳清泉	108年1月31日	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590元	161,550元	108年3月3日
			勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590元		