

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第72號

原告 李嘉聯

王文生

李明煌

陳中光

王景堂

胡租田

邱芳印

蔣世仰

李豐收

簡忠宏

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

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 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113年1月17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

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

01 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，原請求被告應各  
02 給付原告新臺幣（下同）161,550元、112,891元、94,919  
03 元、93,852元、161,550元、161,550元、143,955元、161,5  
04 50元、161,550元、161,550元，及均自附表「利息起算日」  
05 欄起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第  
06 7、25頁），嗣於本院審理時具狀變更原告王文生部分為98,  
07 107元（見本院卷第201、209頁），原告所為訴之變更，核  
08 屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：原告李嘉聯、王文生、李明煌、陳中光、王景堂  
11 、胡租田、邱芳印、蔣世仰、李豐收、簡忠宏均為任職於被  
12 告興達發電廠之員工，退休前工作職稱分別是李嘉聯、王文  
13 生、王景堂、胡租田、簡忠宏為機械裝修員，李明煌、邱芳  
14 印、蔣世仰、陳中光為電機裝修員，李豐收為化學試驗員，  
15 原告均屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，並分別於附表  
16 「退休日期」欄所示之日期退休。原告受僱期間除其原有職  
17 務外，並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，因  
18 該領班加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對  
19 該勞務本身附加報酬，為該兼職領班者所享有且按月核發，  
20 並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在特定工作條件  
21 下之固定常態工作中勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作  
22 所獲取之報酬，在制度上亦具經常性，而符合「勞務對價  
23 性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入  
24 平均工資計算退休金。詎被告於核發原告退休金時，未將該  
25 領班加給納入平均工資以計算退休金，致分別短少給付如附  
26 表「應補發金額」欄所示之金額。為此，爰依臺灣省工廠工  
27 人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、勞基法第84條之  
28 2、第55條第1項第1款、第3項等規定，請求被告給付原告各  
29 如附表「應補發金額」欄所示之金額。此外，依勞基法第55  
30 條第3項之規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休

01 金，故被告應分別自附表所示利息起算日，負給付遲延之責  
02 等語，並聲明：如主文第1項所示。

03 二、被告則以：

04 (一)被告為國營事業，依國營事業管理法第14條規定：「國營事  
05 業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，  
06 不得為標準以外之開支。」及行政院61年12月18日台（61）  
07 經字第11996號令之核示，被告有關平均工資之計算係依經  
08 濟部頒訂「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定  
09 辦理，且自61年起依上述行政院台（61）經字第11996號令  
10 實施用人費率單一薪給制度，按工作分析、品評職位給予各  
11 職位擔任者相當之職等據以核給工資，領班加給應屬鼓勵性  
12 質之額外給與項目，未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員  
13 退休撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資之項目。又依經濟  
14 部96年5月17日經營字第09602605480號函，領班加給係屬公  
15 司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資之項  
16 目。再依前述經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函  
17 及101年10月26日經營字第10100682270號函重申略以，部屬  
18 事業機構所支領之薪給，應依行政院、人事行政局、內政部  
19 及經濟部等相關規定，實施單一薪給制度辦理，各項加給津  
20 貼具有勉勵、恩惠性質，並係勞資雙方形成已久之共識，且  
21 具勞動契約之事實。據上，領班加給非屬工資，自不應列入  
22 平均工資計算。再依經濟部111年12月6日經營字第11102618  
23 370號函及其附件修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平  
24 均工資之給與項目表」所示，行政院核定列入平均工資之給  
25 與項目，仍不含領班加給，據此，領班加給非屬工資，不應  
26 列入平均工資計算。

27 (二)退萬步而言，勞動基準法第84條之2亦明定：「勞工工作年  
28 資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退  
29 休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法  
30 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  
31 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，依第十七條及第五十五條規定計算。」，經查，勞動基準法係於73年7月30日制定公布施行，本件原告等人任職被告公司之日期均在勞動基準法制定公布之前，則依上揭勞動基準法第84條之2之規定，渠等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領班加給，亦即勞基法施行前之年資自不應用以計算領班加給，而原告起訴狀附表中，有關「年資基數」欄之「勞基法施行前基數」及「平均領班加給」欄之「退休前3個月」之數額即不應相乘列入計算，應予扣除等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

#### 四、兩造不爭執事項：

- (一)對於原告等10人之年資、服務起算日、退休日期、年資基數、每月領取之領班加給。

#### 五、本院得心證之理由：

- (一)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，是以領班加給是否為工資之一部分，自應以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。經查，原告等10人分別為機械裝修員、電機裝修員、化學試驗員，均係被告僱用人員，且被告每月均另發給系爭領班加給，有原告提出之台灣電力公司年度薪給資料可證（本院卷第63至97頁），並為兩造所不爭執，則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

01 月核發，足見與勞務之提供間具有密切關連性，並非因應臨  
02 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  
03 作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件之加給，在  
04 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  
05 一部。

06 2. 被告稱其為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事  
07 業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，  
08 被告係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，  
09 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  
10 給之核給屬體恤、慰勞與鼓勵性質云云。按勞基法係國家為  
11 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  
12 件為最低標準，此觀之該法第1條規定即明，故於勞基法公  
13 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  
14 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  
15 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  
16 遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基  
17 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  
18 引適用，仍以勞基法之規定為據。而國營事業管理法與勞基  
19 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  
20 管理法之情事。若領班加給僅係體恤、慰勞與鼓勵員工之性  
21 質，被告公司又豈可常態性地發給？又領班加給是否屬工資  
22 一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基  
23 法之規定，依具體個案認定之，自難以被告公司係實施單一  
24 薪給用人費率制度，而為被告公司有利認定，且經濟部對領  
25 班加給之行政函釋，亦對本院無拘束力，被告公司此部分抗  
26 辯，要屬無據。

27 3. 被告公司再稱依勞基法第84條之2規定，原告等10人在勞基  
28 法施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括領班  
29 加給等語。按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之  
30 工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之  
31 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，應依當時有效之臺灣省工廠工人退休規則第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。

4. 綜上，原告主張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。

(二)原告請求被告補發如附表「應補發金額」欄位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，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

01 退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工工作年  
02 資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退  
03 休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法  
04 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  
05 商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與  
06 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  
07 款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。次按工人退  
08 休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及  
09 依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工  
10 廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年  
11 增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，  
12 未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；退休金基數之  
13 計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均  
14 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  
15 別定有明文。

16 2. 經查，領班加給既為退休規則第10條第2項及勞基法第2條第  
17 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  
18 退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又如應  
19 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，  
20 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  
21 「應補發金額」欄位及「利息起算日」欄位所載，為兩造  
22 所不爭執，則原告依上開規定，請求被告公司給付如附表  
23 「應補發金額」欄位及「利息起算日」欄位所示之退休金差  
24 額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

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

六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中華民國 113 年 2 月 7 日

民事第三庭 法官 朱玲瑤

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 2 月 7 日

書記官 邱秋珍

附表：

| 編號 | 員工姓名 | 服務起算日期    | 退休日期       | 年資基數   |         | 平均領班加給<br>(新臺幣) |       | 應補發金額   | 利息起算日     |
|----|------|-----------|------------|--------|---------|-----------------|-------|---------|-----------|
| 1  | 李嘉聯  | 66年1月31日  | 110年1月31日  | 勞基法施行前 | 15.1667 | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 110年3月3日  |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 29.8333 | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |
| 2  | 王文生  | 67年3月9日   | 109年6月30日  | 勞基法施行前 | 12.8333 | 退休前3個月          | 1,396 | 98,107  | 109年7月31日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 32.1667 | 退休前6個月          | 2,493 |         |           |
| 3  | 李明煌  | 70年1月1日   | 109年4月30日  | 勞基法施行前 | 7.1667  | 退休前3個月          | 2,133 | 94,919  | 109年5月31日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 37.3333 | 退休前6個月          | 2,133 |         |           |
| 4  | 陳中光  | 70年5月29日  | 109年5月18日  | 勞基法施行前 | 6.5     | 退休前3個月          | 2,133 | 93,852  | 109年6月18日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 37.5    | 退休前6個月          | 2,133 |         |           |
| 5  | 王景堂  | 62年11月18日 | 108年10月31日 | 勞基法施行前 | 21.5    | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 108年12月1日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 23.5    | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |
| 6  | 胡租田  | 62年11月18日 | 109年2月29日  | 勞基法施行前 | 21.5    | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 109年3月31日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 23.5    | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |
| 7  | 邱芳印  | 68年4月25日  | 109年5月31日  | 勞基法施行前 | 10.6667 | 退休前3個月          | 3,199 | 143,955 | 109年7月1日  |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 34.3333 | 退休前6個月          | 3,199 |         |           |
| 8  | 蔣世仰  | 68年4月25日  | 108年3月1日   | 勞基法施行前 | 10.6667 | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 108年5月1日  |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 34.3333 | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |
| 9  | 李豐收  | 67年12月1日  | 111年2月28日  | 勞基法施行前 | 11.3333 | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 111年3月31日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 33.6667 | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |
| 10 | 簡忠宏  | 68年4月25日  | 111年4月30日  | 勞基法施行前 | 10.6667 | 退休前3個月          | 3,590 | 161,550 | 111年5月31日 |
|    |      |           |            | 勞基法施行後 | 34.3333 | 退休前6個月          | 3,590 |         |           |