臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第14號

原　　告　潘進來
　　林恩宏
　　張俊仁
　　翁進發
　　鄭瑞賢
　　趙燦疇
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

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年4月19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，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決所命給付，得假執行，但被告如以如附表「應補發金額」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：

原告均任職於被告興達發電廠，結清舊制年資或退休前，潘進來、翁進發及趙燦疇之工作職稱為機械裝修員、林恩宏為化學試驗員、張俊仁為電機裝修員、鄭瑞賢為儀器修造員，服務年資起算日期各自如附表「服務年資起算日期」欄所示。原告除原有職務另擔任領班管理職，被告每月分別對原告發給領班加給（下稱系爭加給），系爭加給具有勞務對價

性及經常性給與之性質，屬工資之一部，應列入平均工資計算。又原告均各自如附表「結清日期」欄或「退休日期」欄所示日期結清舊制或退休，但被告未將系爭加給計入平均工資，原告自得請求給付如附表所示之退休金差額本息，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定向被告請求等語，並聲明如主文第1項所示。

二、被告則以：

行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵，僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與表）所示之給與，並不包含領班加給。又被告為國營事業，所屬人員報酬已於單一薪給中確實反映，平均工資悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及系爭給與表辦理，因系爭加給非退撫辦法及系爭給與表列計之平均工資給與項目，屬恩惠性給與，不具勞務對價性。是原告主張之領班加給不應列入平均工資計算。又趙燦疇結清舊制年資時，並簽立年資結清意願調查表，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」，隨後簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書），該協議書第2條後段載明：平均工資之計算悉依據系爭給與表之規定等語，已約定系爭加給不在計算舊制年資給與之平均工資範圍內，則趙燦疇知悉且同意該協議，不得於結清後推翻該協議，此有違反禁反言及誠信原則。再者，原告如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，於未來退休後可支領新制退休金外，該筆結清金額亦有保證收益，若超過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，即便未移入亦可因個人投資獲得相應報酬，與正常退休支領退休金者之待遇不同，足見被告未違反勞基法最低標準。另部分原告之任職日期在勞基法公布前，依當時相關規定之平均工資之計算，亦不包

括系爭加給。是原告不得請求將系爭加給計入平均工資內，原告上開請求顯無理由等語資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本件經法院會同兩造整理爭執、不爭執事項如下：

㈠不爭執事項：

1.原告與被告結清舊制年資或退休前，均任職於被告興達發電廠，工作職稱潘進來、翁進發及趙燦疇為機械裝修員、林恩宏為化學試驗員、張俊仁為電機裝修員、鄭瑞賢為儀器修造員，服務年資起算日期各自如附表「服務年資起算日期」欄所示，除趙燦疇於109年7月1日結清舊制年資，其餘原告分別於如附表退休日期欄所示時間退休，原告均屬勞基法規定之勞工。

2.原告受僱期間除原有職務外，並兼任領班管理職責，被告每月另發給領班加給。

3.原告領得之舊制年資結清退休金或退休金金額之計算，均未將「領班加給」算入平均工資。

4.趙燦疇於108年12月，簽立被告之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」，並於同月簽署系爭協議書，該協議書第2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號函核定系爭給與表之規定辦理，而該給與表所示之給與，並不包含「領班加給」在內。

5.如應將「領班加給」計入平均工資計算退休金，並得將勞基法施行前之年資列入基數計算，且原告請求有理由，則原告分別短少領取如附表所示之金額及自起息日起算之法定遲延利息。

㈡兩造爭執事項如下：

1.「領班加給」是否屬於工資，應列入平均工資計算退休金？趙燦疇簽署系爭協議書後，得否請求將「領班加給」加給列入平均工資計算舊制年資退休金？

2.勞基法施行前之年資是否列入基數計算？原告請求被告補發如起訴狀附表所示之金額本息，是否有據？

四、得心證之理由：

㈠系爭加給是否屬於工資，而應列入平均工資計算退休金？

1.按工資係謂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之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故計付原告之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。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。

2.兩造不爭執原告受僱期間除原工作職務外，並兼擔任領班管理職責，被告每月另發給兼任領班加給等情，足見原告因額外肩負管理之職責，被告因而發給領班加給；是系爭加給顯係因原告除原來職務任務外，另兼任上開特定條件與勞務下所給予之加給，並按月發放，與其等勞務提供有密切之關連性，且非偶而為之，係在一般情形下經常可以領得之給付，自與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間。故系爭加給應符合勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2條第3款規定，應屬於工資之性質，尚不能僅因雇主主觀認定系爭加給為恩惠性給與，而否認其為工資之本質。

3.被告辯稱：被告為國營事業，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭加給屬慰勞與獎勵性質，為勞資雙方形成已久之共識，已為勞動契約內容云云。惟被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告請領退休金關於工資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，且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，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，此觀之該法第1條規定即明，是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最低標準，則於經濟部所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，尚難以被告內部薪給制度或其主觀上所認系爭加給性質，認定原告已同意或默示同意排除系爭加給計入平均工資。又系爭加給是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，被告所提之行政機關函釋，僅具有參考性質，並無拘束本院之效力，本院仍應本於勞基法規定，依具體個案認定之，尚難以被告所提函釋、國營事業管理法、退撫辦法等法規規定，即為其有利認定，被告此部分抗辯，亦無足採。

4.被告雖辯稱：趙燦疇既同意簽署系爭協議書，已接受系爭加給不列入平均工資，竟於結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原則，況其等結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，又可因投資獲得相應報酬，如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，未來退休可支領新制退休金外，並有保證收益，超過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，並無低於勞基法所定最低標準，亦無違反勞退條例第11條第3項規定云云。惟系爭協議書第1條即載明：依勞退條例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，顯見兩造達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。又依協議書第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。故平均工資之計算雖悉依行政院核定之系爭給與表之規定辦理等（見本院卷第179至183頁），及系爭給與表雖未將系爭加給列入平均工資之給與項目，然各國營事業單位得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，所約定之勞動條件不得低於勞基法所定最低標準，業如前述，又退撫辦法第3條已規定：本

辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。則於計算原告之退休金基數即月平均工資，自仍應回歸勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭加給屬工資性質，是認被告於結算原告給付舊制年資退休金時，未將系爭加給納入平均工資計算，即與勞基法之規定有違。又因被告未將領班加給列入平均工資計算，為其既定政策，不具有商議性質，原告本無從反對該政策，惟既難認其等已表明放棄此部分權利，且系爭協議書第1條既約定結清舊制年資不得低於勞基法規定之標準，自難認其等提起本件訴訟，係違反禁反言及誠信原則。另被告雖辯稱原告結清舊制退休金可獲得利息利益或投資報酬、轉入勞退新制專戶可獲得保證收益，故無違反勞基法最低標準或勞退條例第11條第3項規定云云。惟勞工取得舊制退休金後所為個人投資，或因國家勞工保險制度設計運作所生利益，此非屬被告之給付優於勞基法之基本保障，故被告以此抗辯其無違反勞基法最低標準或勞退條例第11條第3項規定云云，自屬無據。

5.被告復抗辯：原告在勞基法施行前之任職年資，則依相關規定退休金以平均工資計算，應不包括系爭加給云云。然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、退撫辦法第6條（108年8月30日修正時移列第9條第1款並修正文字）規定辦理。且依當時有效之退撫辦法第6條規定：各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法之規定計算等語，核與勞基法第84條之2規定相同，足見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。又依退休規則第10條第2項規定，核與勞基法第2條第3 款所規定之內涵相同，是不論適用退休規則或勞基法，其認定工資之標準均相同，系爭加給既屬工資性質，自應計入平均工資計算退休金，被告此部分抗辯，亦無可採。

6.綜上，系爭加給屬工資之一部分，原告主張應納入平均工資計算退休金乙節，即屬有據。被告抗辯系系爭加給係恩惠性給與非屬工資，無須計入平均工資計算退休金云云，則屬無據。

㈡原告分別請求被告補發系爭短少金額本息，是否有據？

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款分別訂有明文。

2.經查，系爭加給係屬工資之一部分，又系爭加給如計入平均工資，並得將勞基法施行前之年資列入基數計算，則原告得領取之退休金差額即為如附表所示之系爭短少金額，及自起算日起之法定遲延利息，為兩造所不爭執，是原告依前開規定，主張其得請求系爭加給計入平均工資，由被告給付系爭短少金額本息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第1項、退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定，請求被告給付系爭短少金額及加計各自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。另本件屬勞工給付請求所為之雇主敗訴判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2項規定，同時宣告被告得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　蕭承信

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　　4　　月　　30　　日

書記官　林慧雯

附表：

編號	姓名	服務起算日期	結清日期	退休日期	結清年資基數		平均領班加給、司機加給（新台幣：元【下同】）		應補發金額	利息起算日
1	潘進來	69.9.1		113.1.16	勞基法施行前	7.8333	退休前3個月	3,733	167,985元	113.2.15
					勞基法施行後	37.1667	退休前6個月	3,733		
2	林恩宏	68.12.12		112.12.31	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	3,733	167,985元	113.1.30

（續上頁）

					勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	3,733		
3	張俊仁	68.4.25		113.1.16	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3,733	167,985元	113.2.15
					勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3,733		
4	翁進發	68.12.12		113.1.16	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	3,733	167,985元	113.2.15
					勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	3,733		
5	鄭瑞賢	68.4.25		113.1.16	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3,733	167,985元	113.2.15
					勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3,733		
6	趙燦疇	66.5.4	109.7.1		勞基法施行前	14.5	舊制結清前3個月	2,133	92,786元	109.8.1
					勞基法施行後	29	舊制結清前6個月	2,133		