臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第175號

原　　告　楊炳蔚
　　姜嘉饒
　　柳世凱
　　林賢發
　　吳榮俊
　　李朝宗
　　林顯忠
　　廖文揚
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113年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應分別給付原告附表甲欄所示之金額，及各自附表乙欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以附表甲欄所示之金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告期間，分別擔任被告之機械裝修員、電機裝修員或儀器修造員，並因擔任領班而領有領班加給（下稱系爭加給），惟原告林賢發、吳榮俊、李朝宗、林顯忠、廖文揚於民國110年7月26日、110年2月28日、107年10月11日、109年2月29日、109年4月16日退休時，原告楊炳蔚、姜嘉饒、柳世凱於109年7月1日與被告結清舊制年資

時，被告均未將系爭加給列入平均工資計算，致短少給付退休金及利息（伊之退撫起算日、職稱、結算日、退休日、漏算加給類別、應補發金額及利息起算日詳如附表所示），故依勞工退休金條例（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項規定提起本件訴訟，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

㈠系爭加給屬恩惠性給付，不具勞務對價性，且伊為國營事業，平均工資之計算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「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）辦理，系爭加給亦非前開辦法與給與表所列計之平均工資給與項目。

㈡況姜嘉饒、柳世凱、林賢發、吳榮俊、李朝宗、林顯忠、廖文揚等7 人（下稱姜嘉饒等7 人）於勞基法公布前即任職於伊，依勞基法第84條之2 規定，在勞動基準法施行前年資有關退休金平均工資之計算，亦不包括系爭加給，應予扣除。

㈢楊炳蔚、姜嘉饒、柳世凱等人（下稱楊炳蔚等3 人）與伊簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書）時，已知悉並同意系爭加給不列入平均工資計算，卻於結清後為相反主張，有違誠信及禁反言原則等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠原告請求退休金據以計算之平均工資，是否應列入系爭加給？

1.按勞基法第2條第3款規定之工資，指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。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常

觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問(最高法院110年度台上字第2704號判決意旨參照)。

2.經查，原告因擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給為兩造所不爭執（本院卷第22頁）。量及領班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，被告始按月發放之給與，堪認系爭加給並非因應臨時性業務需求而偶爾發放，而屬特定工作條件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所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，當屬工資。

3.被告復抗辯：姜嘉饒等7 人在勞基法施行前之任職年資，有關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。為勞基法第84條之2所規定。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，而系爭加給係屬工資性質，既如前述，系爭加給就部分原告勞基法施行前之年資，亦應計入平均工資計算退休金，被告此部分抗辯，並不可採。

4.被告另辯稱：楊炳蔚等3 人均有簽署系爭協議書，依該協

議書第2條後段記載，足認已同意依系爭給與表規定辦理，系爭加給並不在平均工資範圍內，前開人等於結清後為相反主張，有違誠信及禁反言原則云云。惟依系爭協議書第1條載明：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規定之退休金標準等語（專調卷第203頁至第213頁），顯然雙方達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。其次，依系爭協議書第2條規定結清舊制之計算方式，係依退撫辦法及勞基法等相關規定辦理（專調卷第203頁至第213頁），又依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，是於計算楊炳蔚等3 人退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理。而系爭加給應屬勞基法規定之工資，則前開人等結清舊制退休金之標準，未將系爭加給列入計算平均工資，自低於勞基法規定，有礙勞工權益。又系爭加給不列入平均工資計算為被告之既定政策，非具有商議性質，此由被告一再主張如將系爭加給列入平均工資計算，將違反相關行政函釋等語足明，楊炳蔚等3 人亦無從反對被告之政策，且難認其等簽立年資結清意願調查表，勾選同意遵守年資結清協議書各條規範，及簽署系爭協議書，即屬表明放棄此部分權利，而不得再為本件請求。故被告上開所辯，尚無足採。

㈡原告可請求被告給付退休金差額，數額若干？

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。再按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員；又本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工資；平均工資依勞基法有關規定辦理。各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依上開退休規則及勞基法之規定計算，退撫辦法第2條、第3條、第9條第1款分別定有明文。

2.經查，系爭加給屬工資應納入平均工資計算，業如前述，又如系爭加給應計入平均工資，則原告短少領取之退休金差額及利息，為如附表甲欄所示金額及各自乙欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為兩造所不爭執（本院卷第23頁）。則原告請求被告分別給付上開金額及利息，均屬有據。

四、綜上所述，原告依勞退條例第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項第1款、第3項，請求被告應分別給付原告附表甲欄所示之金額，及各自附表乙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。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職

權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　葉晨暘

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　　31　　日

書記官　吳良美

【附表】

欄位代稱											甲	乙
編號	原告	退撫起算日(民國)	職稱	結清日(民國)	退休日(民國)	漏算加給類別	退休/結清基數		加給平均數(新臺幣/元)		起訴狀所載應補發金額(新臺幣/元)	利息起算日(民國)
							勞基法施行前	勞基法施行後	舊制結清前3個月	舊制結清前6個月		
1	楊炳蔚	77/5/26	機械裝修員	109/7/1	無	領班加給	0	37.5	3,199	3,199	119,963	109/8/1
2	姜嘉饒	62/6/21	儀器修造員	109/7/1	無	領班加給	22.3333	22.667	3,199	3,199	143,955	109/8/1
3	柳世凱	67/10/30	機械裝修員	109/7/1	無	領班加給	11.6667	33.333	3,199	3,199	143,955	109/8/1
									退休前3個月	退休前6個月		
4	林賢發	68/12/12	機械裝修員	無	110/7/26	領班加給	9.3333	35.667	3,590	3,590	161,550	110/8/26
5	吳榮俊	66/2/10	機械裝修員	無	110/2/28	領班加給	15	30	2,393	2,393	107,685	110/3/31
6	李朝宗	64/1/12	電機裝修員	無	107/10/11	領班加給	19.1667	25.833	3,590	3,590	161,550	107/11/11
7	林顯宗	61/6/10	電機裝修員	無	109/2/29	領班加給	24.3333	20.667	2,133	2,133	95,985	109/3/31
8	廖文揚	62/6/21	機械裝修員	無	109/4/16	領班加給	22.3333	22.667	3,590	3,590	161,550	109/5/17
	備註	應補發金額=(舊制年資結清/退休前3個月之平均系爭加給x勞基法施行前之年資基數)+(舊制年資結/退休前6個月之平均x系爭加給勞基法施行後之年資基數)										