

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第35號

原告 顏清允
黃錦雲
黃明顯
陳天寶
李桂斌

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，本院於民國113年7月2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。

本判決得假執行。但被告如以附表「應補發退休金」欄所示之金額分別為原告預供擔保，各免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告等人分別自附表「服務起算日期」欄所示之日期起受僱於被告，均任職於被告電力修護處南部分處，擔任機械裝修員，負責南部地區各發電廠內機組之年度定期與緊急故障修護等工作，均屬勞動基準法(下稱勞基法)規範之勞工，並均於附表「退休日期」欄所示之日期退休。原告等人於任職期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，以彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，為勞務本身附加之報酬，且被告按月核發，非因應臨時性之

01 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
02 勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作獲取之報酬，制度上
03 亦具經常性，而符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬
04 工資之一部。又原告等人之退休金給與標準依勞基法第84條
05 之2規定，按其工作年資於勞基法民國73年8月1日施行前
06 後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）
07 第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算之。詎被告於核
08 發原告等人之退休金時，未將領班加給納入平均工資據以計
09 算其退休金，致原告等人所領退休金分別短少如附表「應補
10 發金額」欄所示金額。又依勞基法第55條第3項規定，被告
11 應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告應分別自如
12 附表「利息起算日」所示之日起負給付遲延責任。為此，爰
13 依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項，及系爭退
14 休規則9條第1款等規定，請求被告給付退休金差額。並聲
15 明：如主文第1項所示。

16 二、被告則以：

17 (一)被告為國營事業，依國營事業管理法第14條規定，國營事業
18 應摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不
19 得為標準以外之開支；又依行政院61年12月18日台（61）經
20 字第11996號令、經濟部96年5月17日經營字第0960265480號
21 函、101年5月7日經營字第10102607320號函、101年10月26
22 日經營字第10100682270號函，可知被告是依行政院及經濟
23 部規定實施單一薪給之經濟部所屬事業機構，有關平均工資
24 之計算係依經濟部頒訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及
25 資遣辦法」（下稱退輔辦法）規定辦理，領班加給應屬鼓勵
26 性質之額外給與項目，未獲退撫辦法規定列計平均工資項
27 目，係屬公司體恤慰勞及鼓勵員工性質，具有恩惠勉勵性
28 質，並係勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契約之約定內
29 容。復依經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函及
30 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
31 表」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，仍不含領

01 班加給，據此領班加給非工資，應不列入平均工資計算。

02 (二)退步言之，勞基法係於73年7月30日制定公布施行，原告等
03 人任職日期均在勞基法制定公布之前，依勞基法第84條之2
04 規定，渠等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計
05 算，依相關規定自不包括領班加給，即勞基法施行前之年資
06 自不應用以計算領班加給等語置辯，並聲明：原告之訴駁
07 回。

08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)原告等人均任職於被告公司電力修護處南部分處之員工，任
10 職日期、退休日期、勞基法施行前後之年資各如本判決附表
11 「服務起算日期」、「退休日期」、「年資及基數」等欄位
12 所示，且均屬勞動基準法規定之勞工。

13 (二)原告受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，被告公
14 司每月另發給領班加給。

15 (三)原告等人所領得之舊退休金金額之計算，均未將「領班加
16 給」算入平均工資。

17 四、本件之爭點：

18 (一)關於領班加給是否屬工資？是否因勞基法施行前後而有不
19 同？

20 (二)領班加給是否應納入退休金計算？

21 五、本院之判斷：

22 (一)領班加給是否屬於工資？是否因勞基法施行前後而有不同？

23 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
24 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
25 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
26 有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給
27 與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所
28 謂「經常性給與」，係在一般情形下，勞工經常可以領得之
29 給付即屬之，舉凡某種給與屬工作上之報酬，在制度上具經
30 常性者，自得列入平均工資以計算退休金。另所謂對價性，
31 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

01 係，而恩惠性給與是指雇主為改善勞工生活所為之補助性、
02 偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而與工作無必然關聯之
03 給與。是領班加給是否為工資之一部分，即應以領班加給是
04 否為勞工給付勞務之對價、是否屬經常性給與為判斷依據。

05 2、查原告等人均任職於被告電力修護處南部分處，擔任機械裝
06 修員，除原有職務外，並擔任領班管理職責，被告每月另發
07 給領班加給等情，為兩造所不爭執(參本院卷第31頁)，顯見
08 領班加給為原告等人除其原來之職務外，因擔任領班人員尚
09 須額外擔負領班之責所給予之加給，與勞務之提供間具有密
10 切關連性，且被告按月核發，非因應臨時性業務需求而偶爾
11 發放，屬特定工作條件下固定常態工作中勞工取得之給與，
12 此種雇主因特殊工作條件之加給，在制度上均符合勞務對價
13 性及經常性給與之要件，應屬工資之一部，自應列入平均工
14 資計算退休金，是被告抗辯領班加給僅係恩惠勉勵性質之給
15 予而非屬工資，並非可採。

16 3、被告雖辯稱其為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國
17 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
18 支，且被告係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率
19 制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，領班
20 加給之核給屬慰勞與獎勵性質，此為勞資雙方形成已久之共
21 識，而為勞動契約之約定內容，且領班加給未獲經濟部納入
22 退撫辦法規定及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
23 給與項目表」列計平均工資之項目云云。然按勞基法係國家
24 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
25 條件為最低標準，此觀之勞基法第1條規定即明，故於勞基
26 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
27 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
28 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
29 之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，或勞
30 資團體協約約定，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件抵
31 觸，該抵觸部分即均不得再援引適用。而領班加給具經常性

01 及勞務對價性，業如前述，自不得因已採用單一薪給制，即
02 可將其排除於平均工資外，並據以推認勞工默示同意捨棄將
03 之列入平均工資內。況領班加給是否屬於工資之一部分，本
04 屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋雖有參考性
05 質，但無拘束法院之效力，被告此部分抗辯，亦屬無據。

06 4、按勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起
07 算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
08 依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，
09 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
10 本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條
11 及第55條規定計算」。又108年8月30日修正前退撫辦法第9
12 條前段亦規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準法施行
13 前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基
14 準法之規定計算」。兩者規定均無不予列計勞動基準法施行
15 前年資計算退休金基數或異其平均工資計算之情形，故原告
16 等人關於勞工退休金之給與標準，在勞基法施行之前，仍應
17 依系爭退休規則之規定。依系爭退休規則第10條第2項規
18 定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」。
19 復觀108年1月29日廢止前工廠法施行細則第4條規定：「本
20 法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪
21 金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件
22 給與者均屬之。」，對照勞基法第2條第3款所規定：「工
23 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
24 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
25 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，足見二者內涵
26 相同，均表彰「勞動對價」與「經常性給與」二要件，故依
27 前揭勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不
28 論適用系爭退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相
29 同，僅需符合「勞務對價」與「經常性給與」，即屬工資。
30 而領班加給係屬工資範圍，已如前述，勞工在勞基法施行前
31 年資，仍應將領班加給計入平均工資計算退休金。被告辯稱

01 原告等人任職日期在勞基法制訂公布之前，就勞基法施行前
02 年資有關退休金平均工資計算不包括領班加給云云，應無可
03 採。

04 (二)領班加給是否應納入退休金計算？

05 1、按勞基法第84條之2規定，有關適用勞基法前之年資，應依
06 當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依
07 同法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：
08 按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
09 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、
10 「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
11 工資」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再
12 按108年8月30日修正前經濟部退撫辦法第6條規定：「各機
13 構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別
14 依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算。其在
15 十五年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五
16 年之工作年資，在勞動基準法施行前者，每滿一年給與半個
17 基數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，
18 在勞動基準法施行後者，每滿一年給與一個基數。其剩餘年
19 資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞
20 動基準法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五
21 個基數為限。」。系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項
22 第1款亦分別規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依
23 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，
24 工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作
25 年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其積餘
26 年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35
27 個基數為限」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支
28 薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準」。

29 2、原告等人於被告處之任職日期、退休日期，分別如附表「服
30 務起算日期」、「退休日期」欄所示，為兩造所不爭執，而
31 原告等人之任職期間跨越勞基法施行前後者，則依前揭規

01 定，計算退休金之基數應如附表「年資基數」欄所示。又領
02 班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則被告於
03 原告等人退休時發給之退休金，自應將之列入平均工資計
04 算。原告等人退休前3個月、6個月之平均領班加分別如附表
05 「平均領班加給」欄所示，經列入平均工資計算退休金，則
06 原告等人可請求被告補發之退休金差額即如附表「應補發金
07 額」欄所示。又被告當庭表示對原告所主張如附表所示「利
08 息起算日」並不爭執(參本院卷第30頁)，則原告等人請求被
09 告自附表「利息起算日」欄所示日期起之法定遲延利息，即
10 屬有據。從而，原告請求被告補發如附表「應補發退休金」
11 欄所示之退休金及如附表所示「利息起算日」欄所示之日起
12 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。

13 六、綜上所述，原告等人依勞基法第84條之2、第55條第1項第1
14 款、第3項，及系爭退休規則9條第1款等規定，請求被告應
15 分別給付原告等人如附表「應補發退休金」欄所示之金額，
16 及各如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週
17 年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

18 七、又本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依
19 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依
20 同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
22 審酌後認與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

23 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
25 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
29 20日內補提上訴理由書(須附繕本)。

30 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
31 書 記 官 解 景 惠

01
02

附表：

編號	員工姓名	服務起算日期	退休日期	年資及基數(個)		平均領班加給(新臺幣)		應補發退休金(新臺幣)	利息起算日(民國)
				勞基法施行前	勞基法施行後	退休前3個月	退休前6個月		
1	顏清允	61年6月10日	109年4月17日	勞基法施行前	12年1月22日 24.3333	退休前3個月	2992.3333元	123,939元	109年5月17日
				勞基法施行後	20年11月0日 20.6667	退休前6個月	2473.8333元		
2	黃錦雲	66年1月31日	108年3月12日	勞基法施行前	7年6月1日 15.1667	退休前3個月	1314.6667元	80,889元	108年4月11日
				勞基法施行後	22年1月0日 29.8333	退休前6個月	2043元		
3	黃明顯	66年5月16日	109年4月17日	勞基法施行前	7年2月16日 14.5	退休前3個月	1556元	73,665元	109年5月17日
				勞基法施行後	22年4月0日 30.5	退休前6個月	1675.5元		
4	陳天寶	68年1月7日	112年5月19日	勞基法施行前	5年6月25日 11.1667	退休前3個月	1737.3333元	48,790元	112年6月18日
				勞基法施行後	24年0月0日 33.8333	退休前6個月	868.6667元		
5	李桂斌	68年10月13日	111年5月19日	勞基法施行前	4年9月19日 9.6667	退休前3個月	1217元	79,606元	111年6月18日
				勞基法施行後	24年9月0日 35.3333	退休前6個月	1919.5元		