

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第137號

原告 吳太猛
吳功名
陳信福
曾桂樑
張春木
吳三全
陳敏昌

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10月14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子欄所示之金額，及各自附表丑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。但被告如以附表子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，均因擔任領班而領有領班加給（下稱系爭加給），惟原告吳太猛於民國109年7月1日與被告結清舊制年資時，原告吳功名、陳信福、曾桂樑、張春木、吳三全、陳敏昌於附表戊欄退休時，被告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、基數、加給平均數、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

01 (下稱勞退條例)第11條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱
02 退休規則)第9條第1款、勞動基準法(下稱勞基法)第84條
03 之2、第55條第1項第1款、第3項規定提起本件訴訟,並聲
04 明:被告應分別給付原告附表子欄所示之金額,及各自附表
05 丑欄所示之日起至清償日止,按週年利率5%計算之利息
06 (下稱系爭本息)。

07 二、被告則以:

08 (一)系爭加給屬恩惠性給付,不具勞務對價性,況伊為國營事
09 業,平均工資之計算,悉依「經濟部所屬事業人員退休撫卹
10 及資遣辦法(下稱退撫辦法)」及「經濟部所屬事業機構列
11 入計算平均工資之給與項目表(下稱系爭給與表)」辦理,
12 系爭加給實非退撫辦法或系爭給與表所列計之平均工資給與
13 項目。

14 (二)吳太猛、吳功明、陳信福、曾桂樑、吳三全、陳敏昌等6人
15 (下稱吳太猛等6人)於勞基法公布前即任職於伊,依當時
16 相關規定,平均工資計算不包括系爭加給,則依勞基法第84
17 條之2,渠等在勞基法施行前年資,自不得納入系爭加給計
18 算平均工資。

19 (三)吳太猛與伊簽署年資結清協議書(下稱系爭協議書)時,已
20 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
21 反主張,有違誠信及禁反言原則等語置辯,並聲明:原告之
22 訴駁回。

23 三、得心證之理由:

24 (一)系爭加給屬工資,應列入平均工資計算退休金。

25 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
26 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
27 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
28 款定有明文。故計付原告之工資,係指勞工因工作而獲得之
29 報酬,且屬經常性之給與。又所謂經常性之給與,係指在一
30 般情形下,經常可以領得之給付即屬之,舉凡某種給與係屬
31 工作上之報酬,在制度上具經常性者,均得列入平均工資以

01 計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與
02 資方之給付間，是否有對價關係；是以系爭加給是否為工資
03 之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，且
04 屬經常性給與為判斷依據。

05 2.又原告受僱於被告之職稱如附表丙欄所示，且因原告擔任領
06 班管理職，為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，被告每月另
07 發給系爭加給等節，為兩造所不爭執（本院卷第43頁）。足
08 認系爭加給係因原告除原來職務外，另因兼任一定之勞務所
09 按月發放之加給，系爭加給與原告所為勞務提供間，有密切
10 之關連，且係在一般情形下經常可領得之給付，與一般應付
11 臨時性之業務需求偶爾為之者有間。系爭加給既符合勞務對
12 價性及經常性給與等要件，依勞基法第2條第3款規定，當屬
13 工資，不能僅因雇主主觀認定屬恩惠性給與，而否認其屬工
14 資之本質。

15 3.被告雖為經濟部所屬國營事業，然原告請領退休金關於工
16 資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，且勞基法係國
17 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
18 動條件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞
19 基法所定最低標準，於勞基法公布施行後，國營事業單位固
20 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
21 約定之勞動條件，仍不得低於勞基法所定最低標準，經濟部
22 所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標準，抵觸勞基
23 法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，不因被告內部薪給
24 制度或其主觀上所認，認為原告同意或默示同意排除系爭加
25 給計入平均工資。

26 4.被告雖抗辯：吳太猛等6人在勞基法施行前之任職年資，有
27 關退休金以平均工資計算，應不包括系爭加給云云。然查：
28 (1)、按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年
29 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令
30 規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂
31 之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年

01 資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
02 計算。為勞基法第84條之2所規定。則關於勞工退休金之
03 給與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時
04 有效之退休規則第9條第1款、退撫辦法第6條（108年8月3
05 0日修正時移列第9條第1款並修正文字）規定辦理。

06 (2)、是依當時有效之退撫辦法第6條規定：各機構人員退休金
07 按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞
08 基法之規定計算等語，既與勞基法第84條之2規定相同，
09 足見工作年資在勞基法施行前，應依退休規則規定計算，
10 在勞基法施行後，則依勞基法規定計算。考量退休規則第
11 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
12 同，可認不論適用退休規則或勞基法，其認定工資之標準
13 亦屬相同，系爭加給既屬工資性質，自應計入平均工資計
14 算退休金，被告此部分抗辯，並不可採。

15 5.被告復辯稱：吳太猛既簽署系爭協議書，依該協議書第2條
16 後段記載，足認伊已同意依系爭給與表規定辦理，系爭加給
17 並不在平均工資範圍內，吳太猛於結清後為相反主張，有違
18 誠信及禁反言原則云云。惟查：

19 (1)、吳太猛曾簽立年資結算意願調查表，並勾選「本人同意辦
20 理結清舊制年資，亦同意遵守年資結算協議書各條規範，
21 並同意簽署該協議書」，吳太猛另曾簽署系爭協議書，協
22 議書第2條記載：「平均工資之計算悉依系爭給與表之規
23 定辦理」，而系爭給與表之給與，並不包含系爭加給，固
24 為兩造所不爭執（本院卷第43頁）。然如前述，國營事業
25 單位雖得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條
26 件，惟所約定之勞動條件不得低於勞基法所定最低標準。

27 (2)、是觀退撫辦法第3條規定：本辦法所稱基數，指計算事由
28 發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦
29 理。則計算吳太猛之退休金基數即月平均工資，仍應回歸
30 勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休
31 金之基礎。系爭加給既屬工資，被告於結算吳太猛給付舊

01 制年資退休金時，未將之納入平均工資計算，即與勞基法
02 之規定有違。而系爭協議書第2條，既將系爭加給排除在
03 平均工資計算之外，已違反勞退條例第11條第3項規定而
04 無效，吳太猛自未喪失將系爭加給納入平均工資計算而請
05 求退休金差額之權利。況系爭協議書第1條已約定結清舊
06 制年資不得低於勞基法規定之標準，更難認吳太猛提起本
07 件訴訟，有違誠信及禁反言原則。

08 (二)原告得請求被告給付系爭本息。

09 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1
10 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
11 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
12 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
13 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
14 之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本
15 法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應
16 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業
17 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
18 作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規
19 定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條
20 之2分別定有明文。

21 2.次按工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退
22 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
23 者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年
24 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其贍餘年資滿半年者
25 以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；
26 退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休
27 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
28 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
29 各機構支領薪給之派用人員及僱用人員；又本辦法所稱基
30 數，指計算事由發生時一個月平均工資；平均工資依勞基法
31 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。

3.經查，系爭加給屬應納入平均工資計算之工資，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，為附表子欄所示金額及各自丑欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等節，為兩造所不爭執（本院卷第43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系爭本息，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 11 月 1 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 11 月 1 日

書記官 許雅惠

【附表】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚	辛	壬	癸	子	丑
編號	原告	退撫起算日	職稱	結清日	退休日	漏算加給類別	結清基數 (勞基法)	結清基數 (勞基法)	加給平均數 (舊制)	加給平均數 (舊制)	起訴狀所載 應補發金額	利息起算日

(續上頁)

01

							施行前)	施行後)	結清前3個月)	結清前6個月)		
							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	吳太猛	69/12/12	儀器修造員	109/7/1	無	領班加給	7.3333	37.6667	2,133	2,133	95,985	109/8/1
							勞基法施行前	勞基法施行後	加給平均數(舊制結清前3個月)	加給平均數(退休前6個月)		
2	吳功明	62/11/18	儀器修造員	無	108/12/31	領班加給	21.5	23.5	3,590	3,590	161,550	109/1/31
3	陳信福	66/9/1	儀器修造員	無	110/10/31	領班加給	13.8333	31.1667	2,394	2,793	120,155	110/12/1
4	曾桂樑	68/3/30	機械裝修員	無	110/7/25	領班加給	10.8333	34.1667	3,199	3,199	143,955	110/8/25
5	張春木	76/11/1	機械裝修員	無	112/12/31	領班加給	0	38	2,219	2,219	84,322	113/1/31
6	吳三全	69/3/1	機械裝修員	無	113/5/31	領班加給	8.8333	36.1667	3,467	3,444	155,177	113/7/1
7	陳敏昌	68/8/8	機械裝修員	無	111/6/19	領班加給	10	35	2,133	2,133	95,985	111/7/20