臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第65號

原　　告　蔡添豐
　　何正志
　　許炳煌
　　康慶雲
　　劉國棟
　　林敏富
　　林隆鑫
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5月24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。

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

一、原告主張：原告分別自附表「服務起算日期」欄所示日期受僱於被告，均任職位於高雄市○鎮區○○○路0號被告南部發電廠，原告蔡添豐、許炳煌、林敏富、林隆鑫均為機械裝修員，原告劉國棟為電訊裝修員，原告何正志、康慶雲為電機裝修員，均屬勞動基準法(下稱勞基法)規範之勞工，並分別於附表「退休日期」欄所示日期退休。原告除上開職務，

均另擔任領班，被告每月均另發給領班加給，因該領班加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身附加報酬，為該兼職領班者所享有且按月核發，非因應臨時性之業務需求偶爾發放，屬在特定工作條件下固定常態工作中勞工取得之給與，符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部，惟被告未將領班加給計入原告平均工資。原告於勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「年資基數」欄所示，於退休前3個月、前6個月受領領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示，被告應補發予原告如附表「應補發金額」欄所示之退休金，以及分別自原告退休之日起30日內未給付如附表「利息起算日」欄所示之法定遲延利息。為此，爰依民國89年9月25日廢止前臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）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項規定提起本訴，並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：被告為國營事業，國營事業管理法第14條已明定國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支，依行政院及經濟部函釋可知，被告有關平均工資計算係依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱經濟部退撫辦法）辦理，領班加給非該辦法所定列計平均工資項目，顯屬鼓勵恩惠性質之額外給與項目，且被告自61年起實施用人費率單一薪給制度，按工作分析、品評職位給與各職位擔任者相當之職等，據以核給工資，領班加給屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目，此為勞資雙方形成已久之共識，且具勞動契約之事實。又勞基法於73年7月30日公布施行，原告均任職於勞基法施行前，依勞基法第84條之2規定，其等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算不包括領班加給，勞基法施行前年資不應用以計算領班加給等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告分別自附表「服務起算日期」欄所示日期受僱於被告，

均任職於高雄市○鎮區○○○路0號被告南部發電廠。

㈡蔡添豐、許炳煌、林敏富、林隆鑫均為機械裝修員，劉國棟為電訊裝修員，何正志、康慶雲為電機裝修員，均屬勞基法規範之勞工，並分別於附表「退休日期」欄所示日期退休。原告除上開職務，均另擔任領班，被告每月另發給領班加給，被告未將領班加給計入原告平均工資。

㈢原告於勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「年資基數」欄所示；於退休前3個月、前6個月受領領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。

㈣如原告主張有理由，原告可請求補發之退休金如附表「應補發金額」欄所示，利息起算日如附表「利息起算日」欄所示。

㈤兩造對他造提出證物之形式真正均不爭執。

四、得心證之理由：

㈠領班加給是否屬於工資，而應列入勞基法所定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。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合勞務對價性，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，「經常性之給付」，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。是以被告發給之領班加給是否為工資之一部分，自應以該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.經查，被告發給原告領班加給，係因其等除所任機械裝修員、電訊裝修員、電機裝修員職務外，並擔任領班，額外肩負管理職責，被告因而發給領班加給，足認領班加給係因原

告除原來職務任務外，另於勞工擔任領班負責管理任務之特定條件下，而給與之加給，並按月發放，與原告本身職務勞務提供有密切之關連性，且非偶而為之，為在一般情形下經常可以領得之給付，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間。領班加給既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定領班加給為恩惠性給與，即否認其為工資之本質。

3.被告固辯稱：被告為國營事業，國營事業管理法第14條已明定國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支，領班加給非經濟部退撫辦法所定列計平均工資之項目，且被告實施用人費率單一薪給制度，領班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識，具勞動契約事實等語。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，故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，尚難以經濟部退撫辦法未將領班加給列入計算平均工資之項目、被告內部薪給制度或其主觀上所認領班加給性質，即認原告已同意或默示同意排除領班加給計入平均工資。況領班加給是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以被告所提行政機關函釋及國營事業管理法之規定為其有利認定，被告此部分抗辯，並無足取。

4.被告再以：原告任職於勞基法施行前，依勞基法第84條之2規定，其等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資之計算不包括領班加給等語置辯。惟依勞基法第84條之2規定：「勞工工資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。」，經濟部退撫辦法第9條第1款前段規定：「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，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。」，同條第2款第1目規定：「二、僱用人員：㈠94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。」。原告分別自附表「服務起算日期」欄所示日期即勞基法施行前即為被告之僱用人員，為兩造所不爭執，原告於勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時之法令即廢止前退休規則第9條、第10條規定，勞基法施行後則依同法第55條規定計算。而退休規則第10條第1項第1款則規定：「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。」，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」，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。」之內容，核與勞基法第2條第3款規定：「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。」之工資內涵相同，依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論適用退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相同，領班加給既經本院認定屬工資範疇，勞工在勞基法施行

前年資，仍應將領班加給計入平均工資計算退休金。

5.依上開說明，領班加給於勞基法施行前後，均屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。

㈡原告得否請求被告補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額，及如附表「利息起算日」欄起算之法定遲延利息？

1.按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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，勞工退休金條例第11條第1項、第3項定有明文。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，為勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2所明定。又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。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。二、僱用人員：㈠94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理，經濟部退撫辦法第3條、第9條第1款、第2款第1目亦有明文。

2.原告自勞基法施行前即任職被告，其等勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時有效之退休規則第9條規定計算，於勞基法施行後則依同法第55條規定計算，且勞基法施行前後均應將領班加給列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，被告對於附表所示之原告年資、服務起算日、退休日期、年資基數、平均領取之領班加給，均無爭執，以此計算，被告給付短少之退休金差額如附表「應補發金額」欄所示，法定遲延利息自附表「利息起算日」欄所載日期起算，原告依前揭規定請求被告應給付如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，即屬有據。

五、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項規定，請求被告給付如附表「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5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　楊儷華

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　　6　　月　　7　　日

書記官　鍾淑美

附表：

編號	員工姓名	服務起算日期	退休日期	年資基數(個)		平均領班加給（新臺幣/元）		應補發金額（新臺幣/元）	利息起算日
1	蔡添豐	66年8月11日	108年4月22日	勞基法施行前	14	退休前3個月	3,590	161,550	108年5月22日
				勞基法施行後	31	退休前6個月	3,590		
2	何正志	67年3月9日	111年4月30日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	2,133	95,985	111年5月30日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	2,133		
3	許炳煌	64年4月9日	108年4月30日	勞基法施行前	18.6667	退休前3個月	3,590	161,550	108年5月30日
				勞基法施行後	26.3333	退休前6個月	3,590		
4	康慶雲	68年10月15日	108年11月30日	勞基法施行前	9.6667	退休前3個月	3,590	161,550	108年12月30日
				勞基法施行後	35.3333	退休前6個月	3,590		
5	劉國棟	67年8月1日	108年11月30日	勞基法施行前	12	退休前3個月	2,393	107,685	108年12月30日
				勞基法施行後	33	退休前6個月	2,393		
6	林敏富	66年12月26日	109年4月30日	勞基法施行前	13.3333	退休前3個月	3,590	161,550	109年5月30日
				勞基法施行後	31.6667	退休前6個月	3,590		
7	林隆鑫	67年3月1日	109年2月29日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	2,133	95,985	109年3月30日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	2,133		

應補發金額=（退休前3個月之平均領班加給x勞基法施行前之年資基數)+(退休前6個月之平均領班加給x勞基法施行後之年資基數）