

01 臺灣高雄地方法院民事判決

02 113年度勞簡上字第16號

03 上訴人 台灣電力股份有限公司

04 0000000000000000
05 法定代理人 曾文生

06 訴訟代理人 蘇俊誠律師

07 被上訴人 顏清允

08 黃錦雲

09 黃明顯

10 陳天寶

11 李桂斌

12 共同

13 訴訟代理人 葉錦郎律師

14 上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國113年7
15 月30日本院113年度勞簡字第35號第一審判決提起上訴，本院於1
16 13年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

17 主文

18 上訴駁回。

19 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

20 事實及理由

21 一、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事
22 人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載
23 之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意
24 見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記
25 載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載
26 之；而此規定於簡易程序之第二審亦有準用，民事訴訟法第
27 454條第1項前段、第2項前段、第436條之1第3項分別定有明
28 文。

29 二、本件兩造就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴
30 人另辯稱：本件領班加給（下稱系爭加給）屬勉勵性、恩惠
31 性給付，不具勞務對價性及經常性給與，且經濟部相關函

01 釋、事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及修正
02 前後之所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱
03 紿與項目表）均排除系爭加給屬勞動基準法（下稱勞基法）
04 第2條第3款之工資。

05 **三、本院之判斷：**

06 (一)本院關於領班加給是否屬於工資而應列入平均工資計算乙
07 節，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之
08 意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

09 (二)上訴人雖以上開情詞為辯。惟查：

10 1.被上訴人除原有職務外，均因擔任領班管理職責，每月另領
11 有領班加給，為兩造所不爭執（本院卷第76頁）。系爭加給
12 係被上訴人於受僱期間同時擔任領班職務所獨有，並按月核
13 發而非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下，
14 勞工因固定常態工作所取得之給與，此種雇主因特殊
15 工作條件而對勞工所加給之給付，具勞務對價性及經常性給
16 付性質，亦屬工資之性質，自得將系爭加給併予計入平均工
17 資之範圍。

18 2.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
19 律，其所定勞動條件為最低標準，此觀之該法第1條規定即
20 明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業
21 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
22 條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則經濟部所定退撫
23 辦法及工資給與辦法及給與項目表，甚或勞資團體協約之約
24 定，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所抵觸時，自
25 應依勞基法規定為之。本院具體個案認定系爭加給應屬勞基
26 法規定之工資，是計算月平均工資時，仍應依勞基法關於平
27 均工資之規定辦理，並無違上開意旨。至行政機關之解釋僅
28 有參考性質，不生拘束本院之效力，上訴人所援引之上開經
29 濟部函示，難採為上訴人有利之認定。

30 四、綜上所述，被上訴人本於勞基法第55條第1項第1款、第3
31 項、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1

01 款規定，請求上訴人給付如原判決附表「應補發金額」欄所
02 示金額及加計「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按
03 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴
04 人如數給付，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢
05 棄改判，為無理由，應予駁回。

06 五、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

08 勞動法庭 審判長法官 楊佩蓉

09 法官 葉晨暘

10 法官 吳芝瑛

11 以上正本係照原本作成。

12 本判決不得上訴。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

14 書記官 洪光耀