臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第10號

上　訴　人　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

被上訴人　　張俊賓

000000000000000000

彭文秀

薛榮宗

馮展華

黃聰

王弘原

陳信志

陳文得

簡文山

陳清泉

共　　同

訴訟代理人　葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國112年12月28日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第65號第一審判決提起上訴，本院於113年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載

之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造就事實與法律之陳述，除原判決原告主張欄第4行關於馮展華為「儀清器修造員」之記載，應更正為「儀器修造員」外，其餘均引用原判決所記載。上訴人另抗辯稱：本件領班加給（下稱系爭加給）屬勉勵性、恩惠性給付，不具勞務對價性及經常性給與，且經濟部相關函釋、事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及修正前後之所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱給與項目表）均排除系爭加給屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資。

三、本院之判斷：

（一）本院關於系爭加給是否屬於工資而應列入平均工資計算退休金之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

（二）上訴人雖另以上開情詞為辯，然查：

1、被上訴人張俊賓、陳信志、陳清泉為機械裝修員，彭文秀、王弘原為電機裝修員，薛榮宗、黃聰為起重技術員，馮展華為儀器修造員，陳文得、簡文山為電訊裝修員，並擔任領班管理職責，每月領有系爭加給，為兩造所不爭執（見本院卷第64頁至第65頁）。系爭加給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，勞工因固定常態工作所取得之給與，此種雇主因特殊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付性質，亦屬工資之性質，自得將系爭加給併予計入平均工資之範圍。

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律，其所定勞動條件為最低標準，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之最低標準。則經濟部所定退撫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定，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自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法規定之工資，是計算月平均工資時，仍應依勞基法關於平均工資之規定辦理，並無違上開意旨。至行政機關之解釋僅有參考性質，不生拘束本院之效力，上訴人所援引之上開經濟部函示，難採為上訴人有利之認定。

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項、第84條之2、廢止前台灣省工廠工人退休規則第9條第1款及勞工退休金條例第11條之規定，請求上訴人給付如原判決附表「應補發退休金」欄所示金額及加計「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。原審判命上訴人如數給付，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、據上論結：本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　20　　日

書記官　沈怡瑩