臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第11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　翁宗誌

吳得龍

張簡宗哲

黃品舜

李清相

徐琳俊

黃仁成

蘇葆泰

黃盟昌

邱惠崇

林元宏

吳水源

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，上訴人對於中華民國113年1月2日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第64號第一審判決提起上訴，本院於113年4月3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、被上訴人主張：被上訴人於結清舊制年資或退休前，均受僱於上訴人興達發電廠，其中被上訴人翁宗誌、張簡宗哲、黃品舜、蘇葆泰、黃盟昌、邱惠崇、林元宏為機械裝修員，被上訴人徐琳俊、吳水源為電機裝修員，被上訴人吳得龍、李

清相為電訊裝修員，被上訴人黃仁成為重機械修理員，並均兼任領班管理職責，經上訴人每月發給領班加給（下稱系爭加給）。系爭加給屬於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所規定之工資，惟上訴人結清勞退舊制年資退休金時，未將系爭加給計入被上訴人之平均工資，致分別短少給付如原判決附表（下稱附表）「應補發金額」欄所示之金額，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、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，請求上訴人加計法定遲延利息如數給付等語，求為判決：上訴人應分別給付被上訴人如附表「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。

二、上訴人則以：系爭加給屬於恩惠性給與，並非勞務之對價，且上訴人為國營事業，薪資之發放受法令限制及經濟部監督，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」及「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」，均未將系爭加給計入平均工資，自不得將系爭加給列入被上訴人之平均工資計算。況被上訴人（吳水源除外）於000年00月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），已約明系爭加給不列入平均工資計算，其於嗣後為相反之主張，有違誠信原則，不應准許等語置辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、本件兩造不爭執之事項，如原判決事實及理由欄三所示；從而，本件爭點為：㈠系爭加給是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？㈡被上訴人（吳水源除外）是否因簽訂系爭協議書，而不得請求上訴人給付退休金差額？

五、本院判斷如下：

㈠1.按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又經常性給與，係在一般情形下，勞工經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，自得列入平均工資以計算退休金。另所謂對價性，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係，是以系爭加給是否為工資之一部分，即應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，是否屬經常性給與為判斷依據。

2.經查：被上訴人因兼任領班管理職責，上訴人每月另發給系爭加給之事實，為兩造所不爭執，則系爭加給係因被上訴人除其原來之職務外，須額外肩負領班任務而給予之加給。是以，系爭加給為特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件之系爭加給，在制度均具有「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，其性質均屬工資之一部。

3.又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，則勞基法所定勞動條件即為最低標準，此觀勞基法第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，是若存在有行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法或勞資團體協約約定，與勞基法所定保障勞工之勞動條件抵觸時，該抵觸部分即不得再援引適用。且與勞基法相互抵觸之處，自應以勞基法之規定為據，系爭加給具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得將同屬法定工資性質之系爭加給排除於平均工資外。

4.綜上，系爭加給具備勞務對價性及經常性給與之要件，而屬於工資之一部，即應列入勞基法所定平均工資計算退休金。

㈡1.系爭協議書第1條約定：依勞退條例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，第2條約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理；顯見兩造達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。而勞基法公布施行後，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。是以，行政院所規定國營事業管理法令，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，應以勞基法之規定為據。另國營事業因管理需求目的所制定之法律，與勞基法係就勞動條件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業因管理需求目的所制定之法律，經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表亦無拘束法院之效力。系爭加給屬勞基法規定之工資，業經認定，則上訴人於給付結清年資之舊制年資退休金時，未將系爭加給納入平均工資計算，即違反勞基法相關規定，依系爭協議書第1條、第2條約定，仍應依勞基法之規定，補給結清舊制年資退休金之差額退休金。

2.又上訴人未將系爭加給列入平均工資計算，為其既定政策，不具有商議性質，被上訴人（吳水源除外）本無從反對該政策，尚難因其等簽訂系爭協議書，即認其等已放棄此部分權利。而被上訴人（吳水源除外）主張系爭加給應列入平均工資計算退休金，符合法令規定，亦符合系爭協議書第1條約定，則其等提起本件訴訟主張此部分權益，自屬正當行使權利，並未違反禁反言及誠信原則。從而，上訴人抗辯被上訴人（吳水源除外）已簽訂系爭協議書，

即不得請求上訴人給付退休金差額云云，洵無可採。

六、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，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按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，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。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。本件系爭加給應計入平均工資，業據前述。又被上訴人短少之退休金差額如附表「應補發金額」欄所示，法定遲延利息自如附表「利息起算日」欄所載日期起算，為兩造所不爭執。從而，被上訴人依前揭規定，請求上訴人分別給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，

及各自附表「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，即屬有據，應予准許。

七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條、勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款規定，請求上訴人給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自附表「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。原審為被上訴人勝訴之判決，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。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　17　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　黃月瞳