臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第17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　李嘉聯

王文生

李明煌

陳中光

王景堂

胡租田

邱芳印

蔣世仰

000000000000000000

李豐收

簡忠宏

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2月7日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第72號第一審判決提起上訴，本院於113年5月21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、被上訴人起訴主張：被上訴人李嘉聯、王文生、李明煌、陳中光、王景堂 、胡租田、邱芳印、蔣世仰、李豐收、簡忠宏均任職於上訴人興達發電廠，李嘉聯、王文生、王景堂、胡租田、簡忠宏為機械裝修員，李明煌、邱芳印、蔣世仰、陳中光為電機裝修員，李豐收為化學試驗員，均屬勞動基準

法（下稱勞基法）規範之勞工，並已分別於附表「退休日期」欄所示之日期退休。被上訴人受僱期間除其原有職務外，並擔任領班管理職責，上訴人每月另發給領班加給，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，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作所獲取之報酬，在制度上亦具經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部，應列入平均工資計算退休金。又被上訴人之舊制年資及退休金給與標準依勞基法第84條之2規定，應依其工作年資於勞基法民國73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算之，上訴人未將領班加給列入平均工資計算退休金，致分別短少如附表「應補發金額」欄所示金額。另又依勞基法第55條第3項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，即應自附表所示利息起算日負給付遲延之責。爰依退休規則第9條第1項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定，提起本件訴訟。聲明：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：上訴人為國營事業，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，上訴人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，且上訴人自民國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，被上訴人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，資為抗辯。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人之年資、服務起算日、退休日期、年資基數、平均領取之領班加給，均如附表所示。

五、本院判斷：

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。故計付被上訴人之工資，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。是以上訴人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，上訴人發給被上訴人領班加給，係因其等除所任機械裝修員、電機裝修員、化學試驗員等職務外，並擔任領班，額外肩負管理職責，上訴人因而發給領班加給，足認領班加給係因被上訴人除原來職務任務外，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，與被

上訴人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.上訴人固辯稱：上訴人為國營事業，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，且上訴人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。惟上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然被上訴人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、上訴人內部薪給制度或其主觀上所認領班加給性質，即認被上訴人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，自難以上訴人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，上訴人此部分抗辯，並無可取。

4.上訴人再以：被上訴人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。」。被上訴人自勞基法施行即為上訴人之僱用人員，有被上訴人之個人彙總資料可參（見原審卷第165至183頁），其等於勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時適用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，均應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件被上訴人所為前揭主張，應屬可採。

㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

1.按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.被上訴人自勞基法施行前即任職上訴人，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，上訴人對於附表所示之被上訴人年資、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，上訴人給付短少之退休金差額如附表編號1至10「應補發金額」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至10「利息起算日」欄所載日期起算，被上訴人依前揭規定請求上訴人應給付如附表「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。

六、綜上所述，被上訴人依退休規則第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，請求上訴人給付如附表「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，應予准許。原審判決上訴人敗訴，並依職權為准、免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　蔡佳君

附表：

編號	員工姓名	服務起算日期	退休日期	年資基數		平均領班加給（新臺幣）		應補發金額（新臺幣）	利息起算日
1	李嘉聯	66年1月31日	110年1月31日	勞基法施行前	15.1667	退休前3個月	3,590	161,550	110年3月3日
				勞基法施行後	29.8333	退休前6個月	3,590		
2	王文生	67年3月9日	109年6月30日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	1,396	98,107	109年7月31日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	2,493		
3	李明煌	70年1月1日	109年4月30日	勞基法施行前	7.1667	退休前3個月	2,133	94,919	109年5月31日
				勞基法施行後	37.3333	退休前6個月	2,133		
4	陳中光	70年5月29日	109年5月18日	勞基法施行前	6.5	退休前3個月	2,133	93,852	109年6月18日
				勞基法施行後	37.5	退休前6個月	2,133		
5	王景堂	62年11月18日	108年10月31日	勞基法施行前	21.5	退休前3個月	3,590	161,550	108年12月1日
				勞基法施行後	23.5	退休前6個月	3,590		
6	胡租田	62年11月18日	109年2月29日	勞基法施行前	21.5	退休前3個月	3,590	161,550	109年3月31日
				勞基法施行後	23.5	退休前6個月	3,590		
7	邱芳印	68年4月25日	109年5月31日	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3,199	143,955	109年7月1日
				勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3,199		
8	蔣世仰	68年4月25日	108年3月1日	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3,590	161,550	108年5月1日
				勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3,590		
9	李豐收	67年12月1日	111年2月28日	勞基法施行前	11.3333	退休前3個月	3,590	161,550	111年3月31日
				勞基法施行後	33.6667	退休前6個月	3,590		
10	簡忠宏	68年4月25日	111年4月30日	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3,590	161,550	111年5月31日
				勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3,590		