

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第27號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

被上訴人 潘進來

林恩宏

張俊仁

翁進發

鄭瑞賢

趙燦疇

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4月30日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於113年7月17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條第1項、第2項分別定有明文。本件兩造之聲明及陳述、不爭執事項與爭點、本院認定之事實與理由與第一審判決相同，均引用之。

二、本件兩造之聲明及就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴人另抗辯稱：被上訴人兼任之領班加給（下稱系爭

01 加給)屬勉勵、恩惠性質，不具勞務對價性，非屬勞動基準  
02 法(下稱勞基法)第2條第3款所稱之工資，且經濟部相關函  
03 釋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  
04 表(下稱給與項目表)均排除系爭加給屬勞基法第2條第3款  
05 之工資等語。況被上訴人趙燦疇簽署年資結清協議書(下稱  
06 系爭協議書)時，已知悉並同意系爭加給未列入平均工資計  
07 算，不得嗣後再為相反主張等語。

### 08 三、本院之判斷：

09 (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之爭  
10 點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之  
11 意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

12 (二)上訴人雖以上開情詞為辯，然查：

13 1.被上訴人除分別擔任原判決附表所示之職稱外，每月領有系  
14 爭加給，為兩造所不爭執(見原審卷第270頁)。系爭加給  
15 係被上訴人於受僱期間同時兼任領班職務所獨有，並按月核  
16 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  
17 件下，勞工因固定常態工作所取得之給與，此種雇主因特殊  
18 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  
19 付性質，亦屬工資之性質，自得將系爭加給併予計入平均工  
20 資之範圍。

21 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  
22 律，其所定勞動條件為最低標準，此觀之勞基法第1條規定  
23 即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事  
24 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  
25 動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。系爭協議書乃上  
26 訴人預定用於同類契約之條款而訂定之定型化契約，其不將  
27 領班加給列入平均工資計算之約定內容，使勞工拋棄法定之  
28 權利顯失公平。本院業已認定領班加給應屬勞基法規定之工  
29 資，則系爭協議書自亦應依勞基法規定標準，是計算月平均  
30 工資時，仍應依勞基法關於平均工資之規定辦理。至行政機  
31 關之解釋僅有參考性質，不生拘束本院之效力，上訴人所援

01 引之經濟部函示，難採為其有利之認定。

02 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  
03 項、第84條之2、勞工退休金條例第11條第3項、退休規則第  
04 9條第1款規定，請求上訴人給付如原判決附表「應補發金  
05 額」欄所示金額及加計「利息起算日」欄所示之日起至清償  
06 日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。  
07 原審判令上訴人如數給付，並無違誤。上訴意旨指摘原判決  
08 不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

09 五、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

11 勞動法庭

12 審判長法官 蘇姿月

13 法官 郭宜芳

14 法官 劉傑民

15 以上正本證明與原本無異。

16 本件不得上訴。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

18 書記官 楊馥華