

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第44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 楊祖德

賴華山

江讚晃

吳克強

董倫育

蔡清建

盧禮政

陳應堂

林燕川

徐永守

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9月18日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第117號第一審判決提起上訴，本院於113年12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：伊等受僱於上訴人期間，均因擔任領班而領有領班加給（下稱系爭加給），惟於民國109年7月1日與上訴人結清舊制年資時，上訴人未將上該加給列入平均工資計算，致短少給付退休金及利息（伊等之退撫起算日、職稱、結算日、退休日、基數、加給平均數、應補發金額及利息起算日詳如附表所示），故依勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例)第11條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第  
02 9條第1款、勞動基準法(下稱勞基法)第84條之2、第55條  
03 第1項第1款、第3項規定提起本件訴訟。聲明:上訴人應分  
04 別給付被上訴人附表「子欄」之退休金差額及自同表「丑  
05 欄」所示之日起至清償日止,按週年利率5%計算之利息  
06 (下稱系爭本息)。

07 二、上訴人則以:系爭加給屬恩惠性給付,不具勞務對價性,況  
08 上訴人為國營事業,平均工資之計算,悉依「經濟部所屬事  
09 業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)」及「經濟部  
10 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表(下稱系爭給  
11 與表)」辦理,上該加給實非退撫辦法或給與表所列計之平  
12 均工資給與項目。楊祖德、賴華山、林燕川、徐永守等4人  
13 (下稱楊祖德等4人)於勞基法公布前即任職於上訴人公  
14 司,依當時相關規定,平均工資計算不包括領班加給,依勞  
15 基法第84條之2規定,渠等在該法施行前年資,自不得將上  
16 該加給納入計算平均工資。且被上訴人簽署年資結清協議書  
17 (下稱系爭協議書)時,已知悉並同意該加給不列入平均工  
18 資計算,卻於結清後為相反主張,有違誠信及禁反言原則等  
19 語置辯。

20 三、原審判決被上訴人全部勝訴,上訴人不服提起上訴,聲明:  
21 (一)原判決廢棄;(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答  
22 辯聲明:上訴駁回。

23 四、本院判斷:

24 (一)領班加給是否屬於工資,而應列入勞基法所定平均工資

25 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  
26 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
27 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  
28 款定有明文。故計付被上訴人之工資,係指勞工因工作而獲  
29 得之報酬,且屬經常性之給與。又所謂經常性之給與,係指  
30 在一般情形下,經常可以領得之給付即屬之,舉凡某種給與  
31 係屬工作上之報酬,在制度上具經常性者,均得列入平均工

01 資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞  
02 力與資方之給付間，是否有對價關係；是以領班加給是否為  
03 工資之一部分，自應以該加給是否為勞工給付勞務之對價，  
04 且屬經常性給與為判斷依據。

05 2.被上訴人受僱於上訴人之職稱各如附表丙欄所示，因被上訴  
06 人均有擔任領班管理職，為彌補擔任領班勞工之辛勞與負  
07 擔，上訴人每月另發給領班加給等節，為兩造所不爭執（原  
08 審勞訴卷第23頁）。足認上該加給係因被上訴人除原來職務  
09 外，另因兼任一定之勞務所按月發放之加給，與被上訴人所  
10 為勞務提供間有密切之關連，且係在一般情形下經常可領  
11 得，與一般應付臨時性之業務需求偶爾為之者有間。是該加  
12 給既符合勞務對價性及經常性給與等要件，依勞基法第2條  
13 第3款規定，當屬工資，不能僅因雇主主觀認定屬恩惠性給  
14 與，而否認其屬工資之本質。

15 3.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  
16 於工資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用，且勞基法  
17 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  
18 定勞動條件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低  
19 於勞基法所定最低標準，於勞基法公布施行後，國營事業單  
20 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，  
21 然所約定之勞動條件，仍不得低於勞基法所定最低標準，經  
22 濟部所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標準，抵觸  
23 勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，不因上訴人內  
24 部薪給制度或其主觀上所認，認為被上訴人同意或默示同意  
25 排除領班加給計入平均工資。

26 4.上訴人抗辯：楊祖德等4人在勞基法施行前之任職年資，有  
27 關退休金以平均工資計算，應不包括領班加給云云。然查：  
28 (1)按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，  
29 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  
30 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
31 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費

01 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。為勞基法  
02 第84條之2所規定。則關於勞工退休金之給與標準，在勞基  
03 法73年7月30日制定公布前，應依當時有效之退休規則第9條  
04 第1款、退撫辦法第6條（108年8月30日修正時移列第9條第1  
05 款並修正文字）規定辦理。

06 (2)是依當時有效之退撫辦法第6條規定：各機構人員退休金按  
07 其在勞基法施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法  
08 之規定計算等語，既與勞基法第84條之2規定相同，足見工  
09 作年資在勞基法施行前，應依退休規則規定計算，在勞基法  
10 施行後，則依勞基法規定計算。考量退休規則第10條第2項  
11 規定，核與勞基法第2條第3款所規定之內涵相同，可認不論  
12 適用退休規則或勞基法，其認定工資之標準亦屬相同，上該  
13 加給既屬工資性質，自應計入平均工資計算退休金，上訴人  
14 此部分抗辯，並不可採。

15 5.上訴人復辯稱：楊祖德等4人既簽署系爭協議書，依該協議  
16 書第2條後段記載，足認渠等已同意依系爭給與表規定辦  
17 理，領班加給並不在平均工資範圍內，前開人等於結清後為  
18 相反主張，有違誠信及禁反言原則云云。惟查：

19 (1)被上訴人曾簽立年資結算意願調查表，並均勻選「本人同意  
20 辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結算協議書各條規範，  
21 並同意簽署該協議書」，被上訴人另曾簽署系爭協議書，協  
22 議書第2條均記載：「平均工資之計算悉依系爭給與表之規  
23 定辦理」，而上該給與表之給與，並不包含領班加給，因為  
24 兩造所不爭執（原審勞訴卷第23頁）。然如前述，國營事業  
25 單位雖得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條  
26 件，惟所約定之勞動條件不得低於勞基法所定最低標準。

27 (2)是觀退撫辦法第3條規定：本辦法所稱基數，指計算事由發  
28 生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理。則  
29 計算被上訴人之退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法  
30 第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基  
31 礎。系爭加給既屬工資，上訴人於結算被上訴人給付舊制年

01 資退休金時，未將之納入平均工資計算，即與勞基法之規定  
02 有違。而上該協議書第2條，既將領班加給排除在平均工資  
03 計算之外，已違反勞退條例第11條第3項規定而無效，被上  
04 訴人自未喪失將該加給納入平均工資計算而請求退休金差額  
05 之權利。況同上協議書第1條已約定結清舊制年資不得低於  
06 勞基法規定之標準，更難認被上訴人提起本件訴訟，有違誠  
07 信及禁反言原則。

08 (二)被上訴人得否請求上訴人補發如附表末二欄所示之退休金差  
09 額暨遲延利息？

10 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1  
11 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  
12 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿  
13 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  
14 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  
15 之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本  
16 法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應  
17 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業  
18 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  
19 作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規  
20 定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條  
21 之2分別定有明文。

22 2.次按工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退  
23 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  
24 者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年  
25 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者  
26 以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；  
27 退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休  
28 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  
29 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  
30 各機構支領薪給之派用人員及僱用人員；又本辦法所稱基  
31 數，指計算事由發生時一個月平均工資；平均工資依勞基法

有關規定辦理。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，退撫辦法第2條、第3條、第9條第1款分別定有明文。

3.領班加給屬應納入平均工資計算之工資，業如前述。且該加給如應計入平均工資，則被上訴人短少領取之退休金差額及法定遲延利息起算日，分別為附表子、丑欄所示，為兩造所不爭執（原審勞訴卷第23頁）。則被上訴人請求上訴人分別給付上開金額及利息，均屬有據。

五、綜上，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末2欄所示之本息，應予准許。原審判決上訴人如數給付，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行之宣告，核無違誤。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。爰判決如主文。

中華民國 113 年 12 月 17 日  
勞動法庭

審判長法官 許明進  
法官 周佳佩  
法官 蔣志宗

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中華民國 113 年 12 月 17 日  
書記官 駱青樺

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚	辛	壬	癸	子	丑
編號	被上訴人	退撫起算日	職稱	結清日	退休日	漏算加給類別	結清基數 (勞基法施行前)	結清基數 (勞基法施行後)	加給平均數 (舊制結清前3個月)	加給平均數 (舊制結清前6個月)	原告主張應補發金額	利息起算日
1	楊祖德	68/2/16	電訊裝 修員	109/7/1	110/2/28	系爭加給	11	34	3,199	3,199	143,955	109/8/1
2	賴華山	70/10/30	電機裝 修員	109/7/1	無	系爭加給	5.667	38.3333	3,199	3,199	140,756	109/8/1
3	江讚晃	77/9/18	電機裝 修員	109/7/1	無	系爭加給	0	37	3,199	3,199	118,363	109/8/1
4	吳克強	77/4/14	機械裝	109/7/1	無	系爭加給	0	37.5	3,590	3,590	134,625	109/8/1

(續上頁)

01

			修員	1								
5	董倫育	82/2/17	機 械 裝 修員	109/7/ 1	無	系爭加給	0	32.5	2,133	2,133	69,323	109/8/1
6	蔡清建	82/2/17	機 械 裝 修員	109/7/ 1	無	系爭加給	0	32.5	3,199	3,199	103,968	109/8/1
7	盧禮政	82/2/17	電 機 裝 修員	109/7/ 1	無	系爭加給	0	32.5	2,133	2,133	69,323	109/8/1
8	陳應堂	82/2/17	電 機 裝 修員	109/7/ 1	無	系爭加給	0	32.5	3,199	3,199	103,968	109/8/1
9	林燕川	65/1/31	機 械 裝 修員	109/7/ 1	109/11/3 0	系爭加給	17.1667	27.8333	2,844	2,488	118,075	109/8/1
10	徐永守	62/6/21	儀 器 修 造員	109/7/ 1	111/1/31	系爭加給	22.3333	22.6667	4,755	4,755	213,975	109/8/1