臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第28號

原　　告　林榮檳
　　彭進龍
　　羅登明
　　蘇培華
　　蔡水潭
　　鄭朝國
　　錢錫銘
　　黃金福
　　張國鐘
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國112年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「應補發金額」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張:

㈠、原告林榮檳、彭進龍、羅登明、蘇培華、蔡水潭、鄭朝國、錢錫銘、黃金福、張國鐘等9人(下稱原告林榮檳等9人)分別自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告，工作地點為被告公司通霄發電廠(址設苗栗縣○○鎮○○路0000號)，退休前分別擔任「機械裝修員」（林榮檳、彭進龍、

羅登明、蘇培華、錢錫銘、黃金福）、「裝配技術員」（蔡水潭、鄭朝國）、「電機裝修員」（張國鐘）等職務，均為被告公司僱用人員，屬勞基法之勞工。

㈡、原告林榮檳等9人於受僱期間除其原有職務外，並均擔任領班管理職責，被告則按月另發給領班加給，以彌補渠等擔任領班之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身附加報酬，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。故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，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

㈢、詎料，原告林榮檳等9人先後於附表「退休日期」欄所示之日退休，被告於核發退休金時，均未將上開領班加給納入平均工資據以計算退休金。又依台灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第10條第1項規定退休金基數之計算，以核准退休前3個月平均工資所得為準，另依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第4款規定，平均工資係指「事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間日數所得之金額」。準此，原告等9人於退休前3個月與6個月平均領班加給，分別如附表「平均領班加給」欄位項下所示，則依渠等於勞基法施行前、後如附表所示「退休金基數」核算後，被告應分別給付短少給付如附表「應補發金額」欄所示退休金予原告，並依勞基法第55條第3項規定，自退休日起算30日之翌日即如附表「利息起算日」欄所示日起給付遲延利息。

㈣、為此，爰依退休規則第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，提起本件訴訟請求。並聲明:被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以:

㈠、原告林榮檳、彭進龍、蘇培華、蔡水潭、錢錫銘、黃金福等

6人退休時職級名稱均為機械裝修員；原告羅登明、鄭朝國、張國鐘等3人退休時職級名稱則依序為機械裝修員、起重技術員、電機裝修員，合先敘明。

㈡、又被告公司發給領班加給，性質上係屬恩惠性之給與，並非工資之一部分，不得列入平均工資計算，蓋:

1.依「國營事業管理法(下稱國管法)」第14條規定，國營事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，並由國營事業主管機關擬定辦法報請行政院核定。而依經濟部報請行政院核定發布之「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點(下稱系爭用人費薪給管理要點)」第3點、第6點、第7點規定，經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利包括薪給(採薪點制)、加給(視地區、職務危險性及稀少性訂定)、考核獎金(按當年度工作考成成績發給)及績效獎金(視經營績效情形及所屬人員奉獻程度發給)，而被告公司為經濟部所屬事業機構之國營事業，係實施「單一薪給」之機構，均按用人費率薪點支薪，原告等人均屬僱用人員、純勞工身分，自應依其評價職位職等支薪。而被告公司自61年起即遵照行政院命令實施用人費率採單一薪給制度迄今，換言之，人員所從事工作之報酬業已於所支領之基本薪充分反映。被告公司係考量人員服務地區、職務危險性及稀少性而訂定「領班加給支給標準」發放領班加給，該標準為經濟部函報行政院後，行政院人事行政局(現為人事行政總處)於78年依系爭用人費薪給管理要點」規定函請經濟部核處，嗣奉核准在案，而核發領班加給之原因，係因同一類型工作人數多，得編制工作班並設置領班、副領班以負責帶班，領班人員在領班期中得晉加薪級三級，副領班得晉加二級，免除領班或副領班職務後，即應回復原薪級，復參照被告公司「各單位設置領班、副領班要點(下稱系爭設置領班、副領班要點)」相關規定，領班、副領班之選派均須符合一定資格，由被告公司派任，且設有總人數之總量控管。故領班加給核發對象及金額多寡，顯均係被告公司單方之決策，並不符合經常性與勞務對價性，自

非工資之一部分。

2.次參照經濟部依國管法第33條規定制訂之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）」、「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊(下稱系爭作業手冊）」之「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表(下稱系爭給與項目表)」，並未將領班加給列入平均工資計算退休金，故結算退休年資時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束。

㈢、又縱認領班加給之性質係屬工資而應列入平均工資計算退休金，則此部分給付應屬未定有期限之給付，未經定期催告即不生遲延責任，故原告林榮檳等9人不得以退休日期逾30日逕認為法定遲延利息之起算日。

㈣、並聲明:原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項:

㈠、原告林榮檳等9人分別自附表「服務年資起算日」欄所示之日起，受僱於被告公司，工作地點為被告公司通霄發電廠(址設苗栗縣○○鎮○○路0000號)，均為被告公司雇用人員。

㈡、原告林榮檳等9人於受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，被告公司每月另固定發給領班加給(如勞專調卷第77至185頁薪給清單所示)。

㈢、原告林榮檳等9人分別自被告公司退休時之退休日、退休金基數、退休前3個月及6個月平均領班加給數額，各如附表「退休日期」、「退休金基數(個)」、「平均領班加給」等欄位所示。

㈣、倘原告林榮檳等9人主張領班加給應列入平均工資計算退休金為有理由，則被告公司應補發之退休金差額，各如上開附表「應補發金額」欄位所示。

四、本院得心證理由:

㈠、領班加給應列入平均工資計算退休金:

1.按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，該法第1條規定即明。又國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致。此外，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，明顯提升所屬員工勞動地位，則應認其與一般公司行號之雇主地位實質相當。是縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，然此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，本不得低於勞基法所定之最低標準，始符勞基法第1條規範意旨。

2.次按勞基法第2條第3款規定：「工資：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」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性給與」者，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「經常性給與」，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，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度臺上字第801號判決意旨參照）。準此，被告發給原告林榮檳等9人之系爭領班加給是否應計入平均工資以請領退休金，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。再按民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100年度臺上字第1191號判決意旨參照）。查，原告林榮檳等9人受僱於被告期間，因兼任領班，於舊制年資結清前6個月所領得之系爭領班加給分別如附表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執。而參諸被告公司所發布之系爭設置領班、副領班要點，除於第1點規定:「為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設置，特制定本要點」外，復於第2點規範設置領班、副領班之要件，第3點規範領班、副領班之選派資格，第4點規定領班之職責等內容。可知，領班工作本非其主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而被告公司未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任該類工作具備一定資歷經驗人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，可見系爭領班加給係因被告公司因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。是以原告林榮檳等9人兼任領班，並享有按月核發之

系爭領班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬於在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。則此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任領班工作之勞務對價，且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，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，故原告主張應計入平均工資計算退休金一節，應屬有據。

3.被告固辯稱:系爭領班核發對象及金額多寡，均係單方之決策，該項給付不符合經常性及勞務對價性，非工資之一部，而屬恩惠性給與云云。然系爭設置領班、副領班要點第2點關於領班人數限制規定、第3點關於領班選派資格規定，至多僅證明原告林榮檳等9人為被告公司之勞工，而具有人格、經濟性從屬性之事實，尚與系爭領班加給是否具工資性質無涉，故此部分所辯，尚屬無稽，並非可採。

4.被告復辯稱:被告公司早已依國管法第14條規定、系爭用人費薪給管理要點等相關規定，採取採單一薪給制，人員所從事工作之報酬業已於所支領之基本薪充分反映，系爭領班加給乃其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非工作給付之對價云云。惟國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班加給是否屬於工資之認定無涉。況勞基法所定勞動條件既係最低標準，則國管法所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所規定工資給與之辦法，自不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，應依勞基法規定為據，即有關單一薪點制之規定，若有與勞基法相互抵觸之處，自仍以勞基法之規定為據；再者，上開單一薪給制僅在

於確保勞工可獲得工資之計算基準，並不排除其他依法令可獲得之工資，而系爭領班加給明顯具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採單一薪給制，而將同屬法定工資性質之系爭領班加給排除於平均工資外，亦不得因已採單一薪點制，即可推認勞工已同意捨棄將系爭領班加給列入平均工資之範圍；又系爭領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依法律個案判斷之事項，依大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力，自不受上開行政規則所拘束。是被告公司此部分所辯，亦不足取。

5.被告再辯稱：依國管法第33條，其人員退休由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定；經濟部依上開規定制訂之系爭退撫辦法、系爭作業手冊「貳、工資與平均工資」附件貳之一之系爭給與項目表（見院卷第56頁），並未將系爭領班加給計入平均工資計算，故結算退休年資時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查，觀諸系爭給與項目表固未將系爭領班加給列入計算平均工資之給與項目(見院卷第63頁)，惟系爭作業手冊僅係經濟部依系爭退撫辦法研訂之實務作業手冊，此觀該手冊「壹、前言」之「三、研訂本辦法作業手冊」記載：「……為使部屬各機構今後在退撫作業時作法一致，避免對法條文義產生歧誤，並能符合部屬事業人員（包括派、雇用人員）一體適用之考量原則……依據本辦法，研訂退撫辦法作業手冊以為實務作業之準繩」等語即明（見院卷第51頁）。又系爭退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有關規定辦理，依此，系爭退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭領班加給應屬工資範疇，業如前述，則系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工

資應以系爭作業手冊為據。故被告此部分辯詞，顯亦不足取。

㈡、原告請求被告應給付結清年資差額，為有理由:

1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第86條第1項定有明文。查原告林榮檳等9人係分別於如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告，渠等依勞基法施行前、後之工作年資所計算之舊制年資結清基數各如附表「退休金基數」欄所示，又原告林榮檳等9人舊制年資結清前3個月、6個月所領取兼任領班加給之平均金額如附表「平均領班加給」欄所示等情，為兩造所不爭執，而依附表「服務年資起算日」欄所示可知，原告林榮檳等9人之結清舊制年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前後，則依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「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」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；另勞基法第55條第1項第1款、第2項規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2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」、「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」。

2.承上，兼任領班加給均屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，業如前述，自應將兼任領班加給列入平均工資計算。又原告林榮檳等9人任職期間舊制年資跨越勞基法施行前後，依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84

條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，分別將附表所示退休前3個月兼任領班加給平均數額、前6個月兼任領班加給平均數額分別計入平均工資計算後，原告林榮檳等9人各得請求被告補發之數額為如附表「應補發金額」欄所示差額，為被告不爭執。從而，原告林榮檳等9人請求被告應按附表「應補發金額」欄所示金額補發結清年資差額，核屬有據。

㈢、原告請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示之結清年資差額之利息，為有理由：

按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。經查，原告林榮檳等9人分別於附表所示日期退休，則被告自應於原告林榮檳等9人退休後30日給付。是原告依勞基法55條第3項之規定，請求被告給付自渠等退休逾30日之翌日即附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告林榮檳等9人依退休規則第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，請求被告分別給付原告林榮檳等9人各如附表「應補發金額」欄所示之金額及如「利息起算日」欄所示日期至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭法　　官　鄭子文

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　29　　日

書　記　官　周煒婷

附表：

編號	姓名	服務年資起算日	退休日期	退休金基數（個）		平均領班加給		應補發金額	利息起算日
1	林榮檳	67年2月11日	110年2月24日	勞基法施行前	13	退休前3個月	3199元	143955元	110年3月27日
				勞基法施行後	32	退休前6個月	3199元		
2	彭進龍	67年4月1日	110年5月3日	勞基法施行前	12.6667	結清前3個月	2,926.3333元	118,865元	110年6月3日
				勞基法施行後	32.3333	結清前6個月	2,529.8333元		
3	羅登明	60年6月1日	108年8月31日	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	4,755元	213,975元	108年10月1日
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	4,755元		
4	蘇培華	67年2月11日	109年11月27日	勞基法施行前	13	退休前3個月	3,199元	143,955元	109年12月28日
				勞基法施行後	32	退休前6個月	3,199元		
5	蔡水潭	68年2月11日	110年6月29日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3,199元	143,955元	110年7月30日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3,199元		
6	鄭朝國	65年7月1日	108年11月13日	勞基法施行前	16.1667	退休前3個月	1,516.3333元	88,943元	108年12月14日
				勞基法施行後	28.8333	退休前6個月	2,234.5元		
7	錢錫銘	67年2月11日	108年3月1日	勞基法施行前	13	退休前3個月	3,199元	143,955元	108年4月1日
				勞基法施行後	32	退休前6個月	3,199元		
8	黃金福	67年7月15日	110年4月14日	勞基法施行前	12.1667	退休前3個月	3,199元	143,955元	110年5月15日
				勞基法施行後	32.8333	退休前6個月	3,199元		
9	張國鐘	67年2月11日	108年10月31日	勞基	13	退休前3	2,393元	107,685元	108年12月1日

（續上頁）

				法施行前		個月			
				勞基法施行後	32	退休前6個月	2,393元		