

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第11號

上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 林富華律師

被上訴人 劉清松

郭義勝

羅錦富

陳慶輝

林弘基

張秋慶

傅學濱

呂新煌

邱村菘

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等事件，上訴人對於中華民國113年1月31日臺灣苗栗地方法院112年度勞訴字第29號第一審判決提起上訴，本院於中華民國113年6月12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：

被上訴人均係任職於上訴人通霄變電廠之員工，劉清松、郭義勝、張秋慶、呂新煌為裝配技術員；羅錦富、陳慶輝、邱村菘為電機裝修員；林弘基為儀器修造員；傅學濱為機械裝修員，並均已各自如附表「結清日期」欄或「退休日期」欄

所示之日結清舊制年資或退休。被上訴人均為上訴人僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項規定，上訴人給與被上訴人退休金時，其退休金給與標準，即依勞基法第84條之2規定，依其工作年資在勞基法於民國73年8月1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款及勞基法第55條第1項規定計算之。被上訴人受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職，上訴人每月另發給領班加給（下稱系爭加給），因系爭加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對勞工本身附加報酬，為該兼職領班所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資，應計入平均工資計算退休金。惟被上訴人領取退休金時，上訴人未將系爭加給計入被上訴人平均工資計算，致分別短少給付如附表應補發退休金額欄所示之金額。爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞退條例第11條、退休規則第9條第1款等規定，提起本件訴訟等語，起訴聲明求為判決：(一)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，按年息百分之五計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。於本院答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)第一、二審訴訟費用由上訴人負擔。（見本院卷第63頁）

二、上訴人則以：

上訴人為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，上訴人所屬人員工資給予之認定，依行政院及經濟部相關規定，係實施單一薪給制度辦理。系爭加給未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）」規定列計平均工資之項目，其僅具有勉勵性質，屬單方恩惠性之額外給與項目，係勞資雙方形成已久之共識。又徵諸經濟部研訂之

「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱作業手冊）」及其附件即「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱給與項目表）」所示，行政院核定列入平均工資之給與項目，並未包含系爭加給，故系爭加給非屬工資，自不應列入平均工資計算。況劉清松、郭義勝、羅錦富、陳慶輝、林弘基、張秋慶（下稱劉清松等6人）各自於108年12月20日至同月24日，於詳閱「經濟部所屬事業機構依勞工退休金條例等規定與所屬僱用人員（純勞工身分）結清勞退舊制年資注意事項」後，在知悉「年資結清協議書（下稱系爭協議書）」內容之情形下，簽署系爭協議書及「年資結清意願調查表」，同意依行政院82年12月15日台82經字第44010號函及給與項目表之規定辦理平均工資之計算。被上訴人既已知悉系爭加給未列入計算，而自行簽署系爭協議書，自應受其拘束，不得請求上訴人給付短少之舊制年資結清或退休金差額。另縱認系爭加給應列入平均工資計算舊制年資結清或退休金差額，亦屬上訴人有不完全給付之情事，依民法第229條第2項規定，為無確定期限之給付，被上訴人未經催告，上訴人即不生遲延責任。是不得逕以結清年資日期或退休日期逾30日為法定遲延利息起算日等語，資為抗辯。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，於本院上訴聲明求為判決：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。(三)第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。(見本院卷第6頁)

三、兩造不爭執事項：（見原審卷第141至142頁、本院卷第100頁）

(一)被上訴人分別自附表「年資起算日期」欄所示之日起任職於上訴人所屬通霄變電廠之員工，渠等結清舊制或退休前工作職稱分別係劉清松、郭義勝、張秋慶、呂新煌為裝配技術員，羅錦富、陳慶輝、邱村菘為電機裝修員，林弘基為儀器修造員，傅學濱為機械裝修員，係僱用人員，皆屬勞基法之勞工。其中劉清松等6人之舊制年資結清日期、年資基數及

傅學濱、呂新煌、邱村菘（下稱傅學濱等3人）之退休日期、退休金基數，各詳如附表「結清日期」欄、「退休日期」欄及「年資基數」欄所示，且其等於舊制退休或結清前3個月、6個月領取之系爭加給平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。上訴人於劉清松等6人舊制年資結清時及傅學濱等3人退休時，均未將系爭加給列入平均工資。

(二)被上訴人任職期間，劉清松等6人於舊制年資結清前6個月及傅學濱等3人於退休前6個月，均按月領有系爭加給。

(三)劉清松等6人於000年00月間有簽署台灣電力公司年資結清意願調查表、系爭協議書，而系爭協議書第2條即有約定「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日臺82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」，且系爭加給非在被上訴人結清舊制年資及請領退休金之「平均工資」計算範圍內，並被上訴人業已領取除系爭加給之平均工資計算以外之舊制年資結清給與。

(四)若系爭加給應計入平均工資計算，則上訴人應各自補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額。

四、兩造爭執事項：（見原審卷第142頁、本院卷第100頁）

(一)被上訴人主張系爭加給應計入平均工資計算，有無理由？

(二)上訴人抗辯劉清松等6人應受系爭協議書拘束，有無理由？

(三)被上訴人主張上訴人應各給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)系爭加給應列入被上訴人之平均工資計算退休金：

(1)按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與之獎金、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1、3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常

性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立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年度台上字第801號判決意旨參照）。

- (2)查，依上訴人各單位設置領班辦法，上訴人為使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，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見（見本院卷第81頁至第82頁）。被上訴人於任職期間均擔任領班，每月另領有系爭加給，足見被上訴人在職期間，亦係因上訴人業務上之需要，而擔任領班執行原本裝配技術員、電機裝修員、儀器修造員、機械裝修員等原定職責以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於被上訴人在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自

非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領班加給既為經上訴人核准擔任領班業務之勞工所獨有，且與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。是被上訴人主張其等所受領之系爭領班加給應計入平均工資計算退休金，核屬有據。

(3)復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年度台上字第1191號判決意旨參照）。上訴人核給之系爭給付是否為工資，屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，上訴人所提行政機關函釋、他案判決之認定，無非係行政機關或法院就個案表示見解，於本件亦無拘束力，無從採為對其有利之認定。

(二)上訴人抗辯被上訴人應受系爭協議書之拘束，不得再為本件請求，並無可採：

(1)上訴人固辯稱：依系爭協議書第2條約定，系爭加給不在據以計算結清舊制年資金額之平均工資範疇，被上訴人應受拘束，不得於本件請求將系爭加給納入平均工資計算結清舊制年資金額云云。

(2)查，系爭協議書第2條固約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休換卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」

(見原審卷第127頁至第138頁)。惟按勞退條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，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」，同條第3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」，是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規定，系爭加給是否納入平均工資，應依勞基法規定而為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除其適用之事項。系爭協議書第2條有關平均工資之認定及計算部分，既未計入系爭加給，已低於勞基法所定之給付標準，被上訴人自得不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求，上訴人前開所辯，自非可採。

(三)被上訴人各請求上訴人給付附表所示退休金差額本息，為有理由：

(1)按勞工退休金之給與標準，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，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。又按108年8月30日修正前經濟部退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金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。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基

法施行後者，每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休最高給與45個基數為限」；臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：□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」。查，被上訴人所領之系爭加給，核屬工資性質，已如上述。是以上訴人計算被上訴人退休時所得請領之退休金時，自應分別將之列入其等之平均工資。而被上訴人主張其等之年資起算日、退休日、退休金基數，及上訴人應補發之金額各如附表所示，且為上訴人所不爭執【見兩造不爭執事項(四)】，則被上訴人各請求上訴人補發如附表所示之退休金差額，應屬可採。

(2)復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。又給付有確定期限者，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，週年利率為百分之五。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。查，上訴人系爭加給應計入平均工資計算，則上訴人應各自補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額，核如前述，揭諸前開法律規定，雇主即上訴人應於被上訴人退休之日起30日內給付，上訴人所辯系爭退休金差額給付為無確定期限，應自被上訴人定期催告後，上訴人始負遲延責任云云，即無可採。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付自附表「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息，即屬有據，上訴人所辯，尚無可採。

(四)綜上所述，被上訴人依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、勞退條例第11條規定，請求上

訴人分別給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，並加計附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 3 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 熾 光
法 官 唐 敏 寶
法 官 戴 博 誠

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 張惠彥

中 華 民 國 113 年 7 月 3 日

附表(金額：新臺幣)：

編號	員工姓名	年資起算日期	結清日期	退休日期	年資基數(個)		平均領班加給(元)		應補發金額(元)	利息起算日	備註(原審卷)
1	劉清松	68年10月13日	109年7月1日	111年5月31日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日	第79頁至第89頁
					勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	3,199			
2	郭義勝	62年6月21日	109年7月1日	109年10月31日	勞基法施行前	22.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日	第91頁至第101頁
					勞基法施行後	22.6667	結清前6個月	3,590			
3	羅錦富	68年2月11日	109年7月1日	112年7月16日	勞基法施行前	11	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日	第103頁至第113頁
					勞基法施行後	34	結清前6個月	3,590			
4	陳慶輝	67年2月11日	109年7月1日	110年4月30日	勞基法施行前	13	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日	第115頁至第125頁
					勞基法施行後	32	結清前6個月	3,199			
5	林弘基	66年3月9日	109年7月1日	109年12月31日	勞基法施行前	14.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日	第127頁至第137頁
					勞基法施行後	30.1667	結清前6個月	3,590			
6	張秋慶	68年2月11日	109年7月1日	112年1月16日	勞基法施行前	11	結清前3個月	0	25,982	109年8月1日	第139頁至第149頁
					勞基法施行後	34	結清前6個月	764.1667			
7	傅學濱	69年2月11日	無	111年2月7日	勞基法施行前	9	退休前3個月	2167.3333	96,913	111年3月9日	第151頁至第161頁
					勞基法施行後	36	退休前6個月	2150.1667			
8	呂新煌	62年6月21日	無	109年12月31日	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	3311.3333	152,173	110年2月1日	第163頁至第173頁
					勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	3450.8333			
9	邱村崧	61年6月10日	無	108年11月16日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	3,590	161,550	108年12月16日	第175頁至第185頁
					勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	3,590			