

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第9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 張派

邱明嘉

楊慶昌

吳水金

盧華永

王寬園

李金宗

張應奇

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112年11月13日臺灣苗栗地方法院112年度勞訴字第21號第一審判決提起上訴，本院於113年6月26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：伊等任職於上訴人通霄發電廠，退休前職稱張派、楊慶昌、盧華永、張應奇為機械裝修員，吳水金、王寬園、李金宗為裝配技術員，邱明嘉為起重技術員，均已自附表「退休日期」欄所示日期退休，為上訴人僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。伊等受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，上訴人每月另發給領班加給，

符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金。詎上訴人於核發伊等退休金時，未將領班加給納入平均工資，致短付伊等如附表「應補發金額」欄所示之金額，爰依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項規定，求為命上訴人給付附表「應補發金額」欄所示金額及法定遲延利息（原審判令上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：領班加給未列入平均工資並無違反或低於勞基法所定勞動條件或標準，伊無須補發差額。被上訴人均為伊僱用人員、純勞工，其等之退休，依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定，與勞基法第55條、第84條之2規定內容相同；又退撫辦法作業手冊

（下稱作業手冊）已有特別指定可排除不列為工資之項目，其中應列入計算平均工資之給與項目表並無此項目。領班加給係因同一類型工作人數多，得編制工作班並設置領班、副領班負責帶班，於領班期間無發生工安事故得定額支領領班加給，屬伊單方恩惠性給與，並非工資之一部，不得計入平均工資計算退休金。縱認屬工資範疇，依民法第229條第2項規定，非定有期限之給付，未經催告不生遲延責任，不得自退休之日逾30日起算法定遲延利息等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第83頁）：

(一)被上訴人均任職於上訴人通霄發電廠，皆為上訴人僱用人員，屬純勞工。

(二)被上訴人分別自附表「服務起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人，並於附表「退休日期」欄所示之日期退休，其等依勞基法施行前後之工作年資所計算之年資基數，各附表「年資基數」欄所示。

(三)被上訴人退休前3個月、6個月領取之領班加給平均金額如附表「平均領班加給」欄所示金額。

(四)若領班加給應計入平均工資計算被上訴人之退休金，則上訴人應各補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額。

四、得心證之理由：

(一)領班加給應計入平均工資計算退休金：

- 1.按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，勞基法第2條第3款定有明文。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.查被上訴人任職於上訴人通霄發電廠，受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職責，由上訴人按月發給領班加給等情，有薪給清單為證（見勞專調卷第69至165頁），足見被上訴人擔任領班執行業務具有常態性，上訴人於被上訴人兼任領班所給付之領班加給，自非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，具有制度上經常性。領班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性，屬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，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。

3. 上訴人另辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條及第33條規定，應以行政院核定之退撫辦法、系爭退撫辦法作業手冊（下稱系爭手冊），作為工資認定之標準，領班加給非屬前開標準，自非工資性質云云。惟查：

(1) 國營事業應摶節開支，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；又國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，國管法第14條、第33條固有明文，然此等規定僅係原則性規範國營事業單位就人員待遇及福利，應本於摶節開支之原則，及宣示國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未具體明定何者為薪資，亦未將領班加給排除於工資之外，故與領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。是以，行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所抵觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據，則上訴人辯稱其僅得按行政院所定標準計算工資云云，並不可取。

(2) 審以被上訴人退休前6個月之薪給資料（見勞專調卷第36至165頁），每月薪資除基本薪給外，尚加計全勤獎金、假日出勤加發、超時工作報酬、餐費、領班加給等項目，另依系爭手冊貳、二、平均（薪）工資、(一)規定，得將延長工作時間工資併入平均工資計算（見原審卷第55頁），並非僅以被上訴人基本薪給計算其平均工資，可見基本薪給數額未能實際反映其等每月從事工作報酬，難認領班加給非屬工資。而系爭手冊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，固未將領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第58頁），惟系爭手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，此觀系爭手冊「壹、前言」之「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，研訂系爭作業手冊以為實務作業之準繩」等內容可明（見原審卷第54頁），退撫辦法第3條既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，則領班加給依勞基法規定，應屬工資範疇，已認定如前，系爭手冊無其他法令授權情形下，未將領班加給列入平均工資，核與系爭手冊據以研訂之退撫辦法第3條規定相牴觸，難以系爭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手冊為據。準此，上訴人抗辯伊按系爭手冊所列工資項目為計算，領班加給不應列入平均工資云云，尚不可採。

4. 準此，被上訴人主張領班加給屬於工資，應屬有據，自應列入平均工資計算退休金。上訴人抗辯領班加給乃單方恩惠性給與，非屬工資云云，要非可採。

(二) 被上訴人請求上訴人補發退休金及其利息，為有理由：

1. 查領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則上訴人給付被上訴人退休金時，自應將之列入其等平均工資計算。又倘領班加給應計入平均工資，則上訴人應各補發被上訴人如附表「應補發金額」欄所示之金額，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)），是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項之規定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，應屬有據。
2. 又按第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第55條第3項前段定有明文。再按給付有確定期限者，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%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被上訴人之退休金，依勞基法第55條第3項前段規定，上訴人應於退休之日起30日內給付，惟上訴人未於退休日期起30日內給付被上訴人退休金差額，當自附表所示「利息起算日」欄所示之日起，負遲延責任。上訴人辯稱不得自退休之日逾30日起算法定遲延利息云云，並無可採。是被上訴人依上開規定，請求上訴人給付自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

五、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3項規定，請求上訴人給付附表「應補發金額」欄所示之金額，及「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

勞動法庭 審判長法官 陳得利

法官 黃玉清

法官 廖欣儀

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 王麗珍

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

附表：

編號	員工姓名	服務起算日期	退休日期	年資基數(個)		平均領班加給(新臺幣：元)		應補發金額(元)	利息起算日
1	張派	68年2月11日	111年9月19日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3,733	167,985	111年10月20日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3,733		
2	邱明嘉	68年2月11日	111年9月18日	勞基法施行前	11	退休前3個月	1,590	74,695	111年10月19日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	1,682.5		
3	楊慶昌	62年6月21日	108年11月3日	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	3,510.0000	000,063	108年12月4日
				勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	3,470.5		
4	吳水金	68年2月11日	109年7月16日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3,199	143,955	109年8月16日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3,199		
5	盧華永	67年5月25日	111年1月14日	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	3,590	161,550	111年2月14日
				勞基法施行後	32.5	退休前6個月	3,590		
6	王寬園	61年6月10日	109年5月31日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	3,590	160,724	109年7月1日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	3,550		
7	李金宗	61年6月10日	109年7月1日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	4,755	213,975	109年8月1日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	4,755		

(續上頁)

				法施行後		6個月			
8	張應奇	68年2月11日	110年11月2日	勞基法施行前	11	退休前3個月	2,014,000	000,987	110年12月3日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	2,612,500		