臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第155號

原　　告　張銘華
　　曾基田
　　許建民
　　吳銘智
　　000000000000000000
　　邱旭新
　　陳福原
　　鄭世昌
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　詹奕聰律師
　　華育成律師
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　章修璇律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告張銘華、曾基田、許建民、吳銘智、邱旭新、陳福原及鄭世昌等7人(下稱原告等7人）分別自附表「服務年資起算

日期」欄之日期受僱於被告台北供電區營運處，且彼等均為電機裝修員。

㈡查，原告等7人除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任管理轄下所有勞工之責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲罰之風險而獲發領班加給（下稱系爭領班加給），又被告對領班之職位並非屬臨時性、偶發性之需求，係經常性須配置若干人員負責，具有經常性給付，且系爭領班加給不如夜點費一般需要較長統計時間，故該項領班加給均固定隨每個月薪資匯入原告等7人之金融帳戶，係原告等7人通常時期均可獲致之給付，亦符合經常性給與要件。再者，系爭領班加給不僅給付數額固定，發放時間固定隨每個月薪資一同發放，縱使被告係採單一數額給付方式，仍不減其性質，顯見此系爭領班加給具有勞務對價性，應屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所定之工資無誤，並應列入平均工資計算。

㈢意即，本件原告等7人均係請求被告給付退休金差額（系爭領班加給）。詎料，被告於計算退休金時，均未將系爭領班加給納入平均工資據以計算，因而短少給付原告等7人退休金，被告自應補為給付。被告應依勞基法第55條、第84條之2、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、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原告7人短少之退休金差額等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告則以：

被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條。且查過去「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」列舉14種得列入計算平均工資之給與項目，領班加給並不在列，殆至111年11月2日經濟部以經營字第11100739620號函表示行政院核復同意將夜點費納入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項

目表」，並從000年00月0日生效。修正後之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，領班加給依然不在列，被告依法自不得將此項費用列入計算平均工資。另經濟部認定領班加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目等語，茲為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造對於原告等均受僱於被告，及原告民事起訴狀附表之「服務起算日期」、「退休日期」、「退休金基數」、「平均領班加給」、「應補發退休金」、「利息起算日」各欄之記載，及所提之證物形式上真正均不爭執。（參見本院卷第166頁）

四、本院之判斷：

㈠系爭領班加給應計入原告之平均工資以計算退休金：

1.按勞基法第2條第4款前段規定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法第2條第3款規定「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」。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「經常性之給與」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「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，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無

確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，系爭領班加給是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷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、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2.經查，原告等7人除原本職務外並兼任領班，每月均領有系爭領班加給，業據原告提出被告各單位設置領班辦法、109年4月28日被告各單位設置領班和副領班要點、原告等7人之薪給資料為證（本院卷第39至141頁）。原告等7人除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負管理轄下所有勞工之責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲罰之風險而獲發領班加給。前開領班加給係兼任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，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，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職務之勞務對價，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，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

3.被告雖抗辯按國管法第14條、第33條規定，系爭領班加給不應列入平均工資等語，惟國管法第14條、第33條固規定「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。」、「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。」，然上開條文並未將領班加給明示排除於工資之外，

僅在宣示含被告在內之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之準據。又被告辯稱退撫辦法作業手冊內所訂定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（見本院卷第169頁）未列入領班加給云云；然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，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單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，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告再以經濟部函釋重申領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

㈡系爭領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，且兩造對於附表「應補發金額」欄所計算之應補發退休金差額均不爭執，則原告等7人應依勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定請求被告給付原告等7人如附表「應補發金額」欄所示短少之退休金差額，均有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告如附表「應補發金額」欄所示之退休金差額暨自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息為有理由，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，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，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　　113　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　　吳珊華

附表：

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數			平均領班加給	應補發金額（新臺幣/元）	利息起算日
1	張銘華	67年8月7日	111年1月31日	勞基法施行前	12	退休前3個月	3,590	161,550元	111年3月3日
				勞基法施行後	33	退休前6個月	3,590		
2	曾基田	67年9月17日	111年4月30日	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590	161,550元	111年5月31日
				勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590		
3	許建民	65年4月8日	108年8月31日	勞基法施行前	16.6667	退休前3個月	4,721	212,445元	108年10月1日
				勞基法施行後	28.3333	退休前6個月	4,721		
4	吳銘智	67年9月	109年1	勞基法施行前	11.8333	退休前	3,590	161,550	109年3

（續上頁）

		17日	月31日			3個月		元	月2日
				勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590		
5	邱旭新	66年4月8日	110年3月31日	勞基法施行前	14.6667	退休前3個月	4,156	187,020元	110年5月1日
				勞基法施行後	30.3333	退休前6個月	4,156		
6	陳福原	67年9月17日	110年4月30日	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590	161,550元	110年5月31日
				勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590		
7	鄭世昌	68年9月17日	111年5月31日	勞基法施行前	9.8333	退休前3個月	3,590	161,550元	111年7月1日
				勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	3,590		