

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第243號

原告 江俊益

王慶城

徐聰寶

譚雲清

謝燕忠

劉文山

黃國斌

共同

訴訟代理人 李柏毅律師

華育成律師

邱靖棠律師

複代理人 詹奕聰律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年8月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以附表「應補發金額原告主張」欄所示金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

01 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張應  
02 受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條  
03 第1項第3款自明。原告江俊益、王慶城、徐聰寶、譚雲清  
04 、謝燕忠、劉文山與黃國斌（下合稱本件原告）原各請求應  
05 補發退休金為新臺幣（下同）14萬9,597元、15萬6,736元  
06 、10萬4,130元、9萬5,984元、8萬7,805元、12萬7,04  
07 6元與17萬3,063元（見本院卷第23頁），嗣於民國113年  
08 7月22日變更如附表所示（見本院卷第201頁、第189頁）  
09 ，核分屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，被告於程序上亦  
10 未予爭執，揆之首開規定，自應准許。

## 11 貳、實體方面

### 12 一、本件原告主張：

13 (一)其等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告  
14 電力修護處中部分處，除原告徐聰寶為檢驗員外，其餘原告  
15 均為機械裝修員，全屬適用勞動基準法之員工，且均如附表  
16 「退休日」欄所示日期退休領取舊制退休金，該等退休金給  
17 付標準，工作年資屬勞動基準法73年8月1日施行前後，各  
18 依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）第9條第  
19 1款與勞動基準法第55條第1項規定計算之。本件原告除原  
20 本職務工作內容外，尚兼任領班，即被告為推動工作效率、  
21 加強及督導工作進行與安全而經常性設置，由其等擔任小組  
22 組長，領導協調小組成員完成工作、負有初步考核義務，且  
23 立於第一線處理，以顧勞務品質、安全衛生及勞工個人情緒  
24 問題，倘生事故則受懲處風險等較重責任，並因此獲有依職  
25 級、年資變動之領班加給（下稱系爭領班加給）。此等加給  
26 之給付數額固定，也隨每月薪資一同發放，實與其等提供勞  
27 務行為間有對價性及經常性給與等要件，應列為平均工資之  
28 一部以為勞工退休金之計算。

29 (二)詎被告給付其等退休金之際，並未將系爭領班加給納入一同  
30 計算平均工資及退休金，致其等受有如附表「應補發金額原  
31 告主張」欄所示退休金差額之損害，被告計算方式顯低於而

01 抵觸勞動基準法第2條第3款、第55條與第84條之23等強制  
02 規定，依民法第71條規定應屬無效，當回歸適用勞動基準法  
03 第2條第3款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定  
04 。再者，經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經  
05 濟部退撫資遣辦法）第3條已明示平均工資係依勞動基準法  
06 有關規定辦理，倘行政院關於國營事業所屬人員待遇及福利  
07 標準、經濟部薪給管理要點或勞資團體協約約定與勞動基準  
08 法保障之勞動條件抵觸者，自不得援引適用。職是，應以舊  
09 制結清前3個月平均領班加給（即以系爭退休規則第10條第  
10 1項第1款為依據）與勞動基準法施行前之退休金基數即系  
11 爭退休規則第9條第1款相乘後，與舊制結清前6個月平均  
12 領班加給（即以勞動基準法第2條第4款為依據）及勞動基  
13 準法施行後之退休金基數相乘後相加，即為其等各自得請求  
14 之金額。爰依經濟部退撫資遣辦法第9條，系爭退休規則第  
15 9條第1項、第10條第1項第1款，勞動基準法第84條之2  
16 、第55條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付本  
17 件原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各  
18 自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%  
19 計算之利息。

20 二、被告則以：兩造間確自附表「服務年資起算日」欄所示之日  
21 起成立僱傭契約，且除本件原告原本職務工作內容外，其等  
22 猶擔任領班並領取系爭領班加給，且如本件原告主張有理由  
23 ，如附表所示各內容形式上並不爭執。惟被告乃經濟部所屬  
24 國營事業，應遵守國營事業管理法第14條、第33條授權行政  
25 院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所屬事業機構  
26 列入計算平均工資之給與項目表（下稱經濟部事業平均工資  
27 項目表）」規範核准列入之平均工資項目為計算，即便經濟  
28 部於111年11月2日以經營字第11100739620號函稱行政院  
29 同意將夜點費納入經濟部事業平均工資項目表，並於同年月  
30 0日生效，惟系爭領班加給始終未列於該項目表內，經濟部  
31 也屢以96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10

01 月26日經營字第10100682270 號函、108 年8 月21日經營字  
02 第00000000000 號函覆系爭領班加給僅具有被告體恤、慰勞  
03 及鼓勵員工之性質，被告依法當不得將此等項目列入平均工  
04 資計算範圍內。再本件原告均任職於被告電力修護處中部分  
05 處，依電力修護處設置領班要點第2 點、第3 點規定，可知  
06 中部分處未常設領班，僅係依業務需求為任務性設班，非固  
07 定常態支領，於任務結束後即依擔任領班天數核算系爭領班  
08 加給。縱應列入平均工資計算範疇，基於被告人資部門均待  
09 其他部門交付之出勤資料後再結算、發放系爭領班加給，故  
10 應以現附表所示計算金額為準等語，資為抗辯。並聲明：原  
11 告之訴駁回。

12 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起  
13 受僱於被告在電力修護處中部分處工作，且除原本職務工作  
14 內容外尚擔任領班並領取系爭領班加給，其等均於如附表退  
15 休日欄所示日期退休而領取舊制退休金；若將其等領取之系  
16 爭領班加給列入平均工資計算，被告尚應給付如附表應補發  
17 金額原告主張欄所示差額等事實，為兩造所不爭，且有被告  
18 公司基本資料、退休金計算清冊、薪給資料、勞職保與就保  
19 歷來投保明細，及領班加給統計表等附卷可稽（見本院卷第  
20 41頁至第42頁、第49頁至第79頁、第87頁至第160 頁、第18  
21 1 頁至第187 頁），是此部分事實，首堪認定。

#### 22 四、得心證之理由

23 (一)系爭領班加給均應屬勞動基準法第2 條第3 款所定工資：

24 1.按勞動基準法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工  
25 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式  
26 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此  
27 觀勞動基準法第2 條第3 款自明。又所謂「因工作而獲得之  
28 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之  
29 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某  
30 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般  
31 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇

01 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之  
02 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  
03 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  
04 ，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取  
05 得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計  
06 算基礎（最高法院100 年度台上字第801 號、110 年度台上  
07 字第945 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照）。

08 2.就擔任領班之要件與所負工作內容，觀諸被告各單位設置領  
09 班辦法就工員管理與設置領班應行注意事項與設置規則，被  
10 告109 年4 月28日發布之各單位設置領班、副領班要點（見  
11 本院卷第43頁至第48頁），可知於51年間設置領班一職之目  
12 的，係為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、  
13 提高工作效率所為，不僅須經報請被告總管理處核准後方得  
14 設置而予以制度化，且依工作班別人數多寡決定領班與副領  
15 班之增設人數；此等目的、制度化直至109 年設置要點公布  
16 時仍無不同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，且選  
17 任方式復須考量一定特殊要件而非恣意選擇或命眾人輪流擔  
18 任，即須為被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類  
19 工作有一定經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，  
20 更見「領班」一職設立後逐漸嚴格化伊選任標準，顯為長期  
21 經常性之制度無訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人  
22 員平時工作與年度考績提供初核意見，對該班人員調動或升  
23 遷也有提供意見之權，在現場工作時更配戴象徵其等地位之  
24 臂章、負責全班人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被  
25 課予較重之職責，復明訂祇得擔任領班與司機其一以專心致  
26 志於該工作內容，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領  
27 班所應具備之要件，亦足明瞭。另就支給金額之計算標準，  
28 自前述領班辦法所示（見本院卷第43頁至第45頁），擔任領  
29 班、副領班期間可晉加薪級3 級、2 級不等，迨免除該等職  
30 務後即恢復原薪級，堪謂系爭領班加給實隨其等原先職級而  
31 異領取金額之高低，更因擔任領班而生薪級變動，要非因應

01 臨時性之業務需求偶為發放，屬於在該特定工作條件下之固  
02 定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件對  
03 勞工加給之給付，本質上當屬勞工於該本職工作外兼任領班  
04 職務之勞務對價，且既係兩造就該特定工作條件達成協議，  
05 為本件原告在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其等因  
06 工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，自符「勞務對價性」  
07 及「給與經常性」之要件，核屬工資之一部，至為明灼。

08 3.被告雖以前詞為辯，然國營事業管理法各該條文別無明確定  
09 義工資，抑或認定系爭領班加給與司機加給屬工資與否之情  
10 事，自應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷  
11 ，行政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判，依調查  
12 證據、本於辯論結果以自由心證所為之認定。復觀被告電力  
13 修護處設置領班要點內文，固就領班設置規定以特定工作需  
14 求報請總管理處核准為前提，惟依第1點揭櫫加強現場工作  
15 人員安全、發揮現場督導功能之設定目的，第4點尚規範自  
16 「工作班中技術精湛、成績優良、具領導能力且符合有關條  
17 件者擔任」之選擇要件，則在擔任領班者經課予更多事務，  
18 且僅於本件原告擔任領班期間加晉薪級，益徵具有「勞務對  
19 價性」及「給與經常性」無疑，是被告以系爭領班加給乃恩  
20 惠性給與，應依經濟部函示、經濟部事業平均工資項目表標  
21 準認定工資範圍云云，礙難憑採。

22 (二)被告依經濟部事業平均工資項目表未將系爭領班加給計入平  
23 均工資計算退休金，與勞動基準法第2條第3款規定不合，  
24 業已違反勞動基準法第55條、第2條第3款之法定最低標準  
25 ，尚屬有誤，業經本院說明如上。兩造均未爭執於給付本件  
26 原告退休金時，被告未將系爭領班加給納入平均工資計算，  
27 自有短付情形，是本件原告請求被告給付如附表「應補發金  
28 額原告主張」欄所示金額，應予准許。

29 (三)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
30 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權  
31 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付有確定期限者，

01 債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第203條、第23  
02 3條第1項及第229條第1項各有明文。復僱主應於勞工退  
03 休之日起30日內給付勞工退休金，此觀勞動基準法第55條第  
04 3項自明。被告應給付本件原告上開金額，已由本院詳予說  
05 明如前，並因應上揭規定，全屬有確定期限之給付，本應分  
06 別自退休起30日內為給付，逾期即負遲延責任，是如附表「  
07 應補發金額原告主張」欄所示金額既為被告所遲延給付，揆  
08 諸前揭規定，本件原告主張被告上開應各給付其等之金額，  
09 均自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止按年息5%  
10 計算之利息，亦屬有據。

11 五、綜上所述，系爭領班加給均屬工資，當應一併列入平均工資  
12 計算以為舊制退休金之結清。從而，本件原告依經濟部退撫  
13 資遣辦法第9條，系爭退休規則第9條第1項、第10條第1  
14 項第1款，勞動基準法第84條之2、第55條等規定，請求：  
15 被告應各給付本件原告如附表「應補發金額原告主張」欄所  
16 示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日  
17 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

18 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部分  
19 ，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假  
20 執行，同時宣告僱主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定  
21 相當之金額。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
23 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
24 列，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

27 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

01

## 書記官 李心怡

02

## 附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

03

編號	員工姓名	服務年資起算日	退休日	結清或退休金基數(個)		平均工資差額		應補發金額 原告主張	利息起算日
						期間	金額		
1	江俊益	68年2月11日	111年11月23日	勞基法施行前	11	結清前3個月	3,105	142,241	111年12月24日
				勞基法施行後	34	結清前6個月	3,179		
2	王慶城	66年10月2日	108年6月18日	勞基法施行前	13.6667	結清前3個月	2,274	115,709	108年7月19日
				勞基法施行後	31.3333	結清前6個月	2,701		
3	徐聰寶	66年9月15日	111年7月31日	勞基法施行前	13.8333	結清前3個月	2,027	98,415	111年8月31日
				勞基法施行後	31.1667	結清前6個月	2,258		
4	譚雲清	66年10月2日	110年7月31日	勞基法施行前	13.6667	結清前3個月	2,394	110,237	110年8月31日
				勞基法施行後	31.3333	結清前6個月	2,474		
5	謝燕忠	68年10月13日	110年7月31日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	2,381	101,068	110年8月31日
				勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	2,209		
6	劉文山	68年10月13日	109年5月13日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	2,594	117,649	109年6月13日
				勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	2,620		
7	黃國斌	68年10月13日	112年5月31日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	3,732	162,817	112年7月1日
				勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	3,587		
備註	本件原告主張平均工資差額，均含領班加給。								