臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第48號

原　　告　蔡吉雄
　　林福坤
　　魏吉財
　　王建華
　　000000000000000000
　　王連昌
　　林瑞旭
　　000000000000000000
　　楊熾鈞
　　張石猛
　　陳美雲（即劉志鵬之繼承人）
　　000000000000000000
　　000000000000000000
　　劉仰晉（即劉志鵬之繼承人）
　　000000000000000000
　　劉軍儀（即劉志鵬之繼承人）
　　000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　葉錦郎律師
複　代理人　林明侖律師
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　邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付各原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自該表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，均按週年利率百分

之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發金額」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告蔡吉雄、林福坤、魏吉財、王建華、王連昌、林瑞旭、楊熾鈞、張石猛等8人，及原告陳美雲、劉仰晉、劉軍儀之被繼承人劉志鵬（前9人以下合稱本件勞工），分別自如附表「服務起算日期」欄所示日起，受僱於被告各處發電廠，並於該表「退休或死亡日期」欄所示日期分別退休或死亡；且其依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資所計算之退休金基數，應各如附表「年資基數」欄所示；另關於其個別退休或死亡前3個月、6個月工資包含領班加給（下稱系爭領班加給）後，所得之平均金額應各如附表「平均領班加給」欄所示。詎被告於本件勞工退休或死亡時，未將系爭領班加給列入平均工資計算，而有短付前列勞工退休金或撫卹金之情，其中勞工劉志鵬於起訴前即已死亡，其權利義務應由繼承人即原告陳美雲、劉仰晉及劉軍儀（下合稱陳美雲等3人）繼受，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞基法第55條第1項第1款、第3項、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、第16條、第17條、第19條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則，已廢止）第9條第1項、第10條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應分別給付各原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：退休金、撫卹金係以平均工資為計算基礎，而平均工資之定義，退撫辦法及「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手冊）」規定明確，未包含系爭領班加給，被告乃公營事業，員工之退休金

核給事宜，係依國營事業管理法第14條、第33條暨行政院核定，並自64年起適用迄今之退休辦法辦理，不應適用勞基法規定。且勞基法第2條第3款規定之工資，應同時符合勞務對價性及經常性給與之要件；至於何種給付始構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行抗辯之關係。本件倘雇主不給付領班加給，員工不得拒絕值班，兩者間並非處於同時履行關係，已欠缺勞務對價性；又領班加給係鼓勵員工勇於任事、督導績效，對奉派擔任領班工作所支給之激勵性給予，若發生重大事故即不發給，被告之員工擔任領班非為經常性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，或者免除領班職務，故領班加給亦非經常性給與。本件被告果貿然將領班加給納入平均工資計算，除違反依法行政原則外，將衍生其他公部門所屬人員要求援引，尤有甚者，任職期間應提撥健保費、保險費甚或退休準備金將上調，造成國家財政嚴重負擔，讓原已困窘財政雪上加霜，此外，早年退休員工恐將請求追溯補發，徒增司法訟源，影響公共利益至鉅，原告恐有構成權利濫用。況本件原告於事前已收到被告所發給之給付通知，對於計算方法、計入項目均未爭執，被告始發給退休金或撫卹金，此已讓被告信賴不欲行使權利，乃事隔多年後方請求本件給付差額，有違誠信原則，而有失權效之適用。末查撫卹金請求權係一身專屬權，不可為讓與或繼承之標的，原告陳美雲等3人於領取給付時，均未異議平均工資之內容，其事隔多年方起訴請求，實屬無據。況，縱使領班加給應計入平均工資，原告關於勞基法施行前年資，亦應予扣除等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造對於本件勞工即如附表編號所示之原告各自該表各編號「服務起算日期」欄所示之日起，分別受僱於被告，並於同表「退休或死亡日期」欄所示日期退休或死亡，其等於勞基法施行前、後之工作年資所計算之年資基數則如同表「年資

基數」欄所載；於退休或死亡前3個月、6個月之平均領班加給則如「平均領班加給」欄，倘應將該等加給計入平均工資，則本件勞工之退休金及撫恤金差額之計算結果應如該表「應補發金額」欄所示等節，均不爭執，此部分之事實首堪認定。

四、本院之判斷：

㈠、系爭領班加給是否應計入本件勞工之平均工資，以計算本件勞工之退休金或撫恤金？

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」。而勞基法第2條第3款復規定：「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」。前開所謂「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，則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。蓋雇主依勞動契約、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）。基此，本件勞工所領系爭領班加給，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」為衡量依據。

2.經查：如附表㈠示之勞工於受僱被告期間內，除原有職務外，另擔任領班，並固定領有領班加給。而依被告各單位設置領班辦法及其後修正之被告各單位設置領班、副領班要點，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，報請總管理處或主管處核准後，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等。凡上所列適足說明本件勞工在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給，系爭領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認其具有勞務對價性。又本件勞工所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，被告因而給付之領班加給，顯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，具有制度上之經常性。是合前所述，系爭領班加給應屬被告公司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，而應計入本件勞工之退休金或撫卹

金計算。

3.被告雖抗辯依國營事業管理法第14條、第33條規定，系爭領班加給應不予列入平均工資云云。惟國營事業管理法第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」等語，然上開條文並未將領班加給明示排除於工資之外，僅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。又被告雖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」亦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，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，是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。準上所述，系爭領班加給確屬工資之性質，被告前開抗辯尚有誤會，並無可採，縱被告指稱經濟部函釋重申領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資等語，然系爭領班加給是否屬工資之一部分，既為法院應依個案判斷之事項，行政機關之解釋，尚無拘束法院之效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，亦無從採為對被告有利之認定。

㈡、原告得請求被告補發之期間、金額若干？

1.按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2所定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事

業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」，則本件勞工有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「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」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退撫辦法第9條明定：「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，合計退休金最高給與45個基數為限」；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：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」，先予指明。

2.查系爭領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，而本件勞工於任職被告公司之工作期間，均跨越勞基法施行前後，自應依前揭規定合併計算其等之退休金基數如附表「年資基數」欄所示。又兩造對於如附表「應補發金額」欄所示之應補發退休金、撫卹金差額均不爭執，則原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退撫辦法第9條、第16條、第17條、第19條、退休規則第9條第1項規定，

請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示退休金、撫卹金差額，均有理由，應予准許。

3.被告執詞抗辯：政府就退撫舊制退撫給與，全部源自政府預算之恩給制範疇，涉及國家財政資源分配之社會關聯性，又領班加給若納入退休金之平均工資計算，不僅違反依法行政原則，且將大幅增加被告人事成本，衍生其他公部門所屬人員要求援引，造成國家財政嚴重負擔，尤有甚者，早年退休員工恐將請求追溯補發，徒增司法訟源，影響公共利益至鉅，本件勞工前曾收到被告所核發通知單，對於退休金或撫卹金適用法令、計算方法及計入項目等，均未表示異議，事隔數年始行使退休金差額或撫卹金差額請求權，有違誠信原則，應適用失權效法理，並審酌是否構成權利濫用云云。然按法律行為違反強制規定者，無效，民法第71條定有明文。查被告計算本件勞工之退休金或撫卹金時，就領班加給部分不予納入平均工資計算，已違反勞基法之強制規定，法院自無寬認之空間。況被告為國營事業，本應恪遵勞基法之強制規定，如因違反強制規定，長年短少給付其從業人員之退休金或撫卹金，依法即應予補發，此補發金額係被告原應編列之預算及成本，並非因受短少給付退休金之勞工或受短少給付撫卹金之遺族訴請補發，才增加之成本，本件勞工行使權利並無違反誠信原則或應適用失權效法理之餘地，亦無權利濫用可言，被告此部分所辯，並無可採。至於被告另辯稱，撫卹金請求權係一身專屬權，不可為讓與或繼承之標的等語，惟按「各機構人員有下列情形之一者，給予遺族撫卹金或死亡補償：一、病故或意外死亡。二、因公或職業災害死亡。而同法第19條第1項規定：領受撫卹金或死亡補償之遺族，以在各機構登記有案或經確實證明者為限；其領受之順位如下：一、配偶及子女。二、父母。三、祖父母。四、孫子女。五、兄弟、姊妹。」退撫辦法第16條第1項定有明文，依前規定，原告陳美雲等3人本有權利請求被告給付撫卹金，要與一身專屬權無涉，被告此部分之抗辯，同無可

採。

㈢、末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項前段、第203條分別定有明文。被告既未於附表「退休或死亡日期」欄所示之日起30日內給付原告如該表「應補發金額」欄所示之金額，依前揭規定，原告請求被告應給付各原告如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告應給付其各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，均按週年利率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　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　蔡英雌

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　　4　　月　　29　　日

書記官　劉宇晴

附表：（年份：民國，幣別：新臺幣）

編	姓名	服務起算日期	退休或死亡日	年資基數（個）	平均領班加給	應補發金額	利息起算日

（續上頁）

號			期						
1	蔡吉雄	67年2月15日	111年8月31日退休	勞基法施行前	13	退休前3個月	3733元	167,985元	111年9月30日
				勞基法施行後	32	退休前6個月	3733元		
2	林福坤	64年6月11日	111年8月31日退休	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月	3733元	167,985元	111年9月30日
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月	3733元		
3	魏吉財	68年12月12日	112年3月31日退休	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	3733元	167,985元	112年4月30日
				勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	3733元		
4	王建華	68年4月25日	112年4月30日退休	勞基法施行前	10.6667	退休前3個月	3328元	149,760元	112年5月30日
				勞基法施行後	34.3333	退休前6個月	3328元		
5	王連昌	86年7月1日	112年7月16日退休	勞基法施行前	0	退休前3個月	3328元	138,112元	112年8月16日
				勞基法施行後	41.5	退休前6個月	3328元		
6	林瑞旭	67年10月15日	112年7月16日退休	勞基法施行前	11.6667	退休前3個月	2489元	112,005元	112年8月16日
				勞基法施行後	33.3333	退休前6個月	2489元		
7	楊熾鈞	68年8月24日	112年8月31日退休	勞基法施行前	10	退休前3個月	3733元	167,985元	112年9月30日
				勞基法施行後	35	退休前6個月	3733元		
8	張石猛	62年11月18日	108年4月9日退休	勞基法施行前	21.5	退休前3個月	4754元	213,930元	108年5月9日
				勞基法施行後	23.5	退休前6個月	4754元		
9	陳美雲 劉仰晉 劉軍儀	被繼承人劉志鵬服務起算日： 66年11月4日	被繼承人劉志鵬死亡日： 108年12月8日	勞基法施行前	13.5	死亡前3個月	3590元	161,550元	109年1月7日
				勞基法施行後	31.5	死亡前6個月	3590元		