

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第344號

原告 翁漢陽
游志賢
吳木榮
陳永結
林建業

陳慶聲

吳武男
鄭文正

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11月5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」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，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如各以附表「應補發金額」欄所示金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告公司電力修護處，原告（下各稱其名，合則稱原告）均為「機械裝修員」，且除原本職務外並兼任領班，領有領班加給（下稱系爭領班加給），渠等均為僱用人員，與被告於任職期間存在勞動契約關係。而依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬有發生問題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明確，則此等兼職領班每月所得領取之工作報酬，與勞務提供有對價關係，且為經常性給付，亦為工資之一部。況近年來以被告為當事人請求將「領班加給」列為平均工資計算退休金差額之實務見解，亦均肯認上開加給性質為工資。

(二)詎被告於附表「退休日期」欄之日計算退休金之際，全未將領班加給一同納入計算平均工資，致渠等受有退休金差額之損害。職是，應以退休前3個月領班加給（即以臺灣省工廠工人退休規則【民國89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條第1款相乘後，與退休前6個月領班加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後相加，即為渠等各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清漏未將領班加給計入平均工資致退休金給付數額短少而生之爭議。

(三)爰依勞基法第84條之2、第55條、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（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起

01 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 二、被告則以：

03 (一)被告公司為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業
04 管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，伊所屬人員之
05 工資給與，應依行政院及經濟部相關規定標準。且查過去經
06 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
07 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱經
08 濟部事業平均工資項目表）列舉14種得列入計算平均工資之
09 給與項目，領班加給並不在列，迨至111年11月2日經濟部以
10 經營字第11100739620號函表示行政院核復同意將夜點費納
11 入經濟部事業平均工資項目表，並從000年00月0日生效。修
12 正後之經濟部事業平均工資項目表仍未將領班加給納入，被
13 告依法自不得將此項費用列入計算平均工資。另經濟部一向
14 認定領班加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，
15 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
16 之項目，有101年10月26日經營字第10100682270號函、108
17 年8月21日經營字第10803517540號函等函示可稽。

18 (二)由被告公司之電力修護處設置領班要點第2、3點規定可知，
19 電力修護處並無常設領班，而係因業務需求任務型設班，非
20 固定常態支領，於任務結束後按實際擔任領班天數，核算領
21 班加給，則原告所支領之領班加給並不具經常性給與之性
22 質，自非屬工資。

23 (三)游志賢於退休前，溢領領班加給新臺幣（下同）240元，陳
24 永結於退休前，溢領領班加給160元，陳慶聲於退休前，溢
25 領領班加給640元，鄭文正於退休前，溢領領班加給239元，
26 被告於本件訴訟中行使抵銷權等語。

27 (四)爰聲明：原告之訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項（見本院卷第178頁，並依判決格式修正或
29 刪減文句）：

30 (一)原告前任職於被告公司電力修護處，擔任「機械裝修員」，
31 皆為被告僱用人員，屬純勞工，現均已自被告退休。

01 (二)原告分別自如附表所示「服務年資起算日期」欄所示之日起
02 算服務年資，並分別於如附表「退休日期」欄所示日期退
03 休。原告於勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數
04 各如附表「退休金基數」欄所示。

05 (三)原告退休前3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附
06 表「平均領班加給」欄所示。被告於游志賢、陳永結、陳慶
07 聲、鄭文正任職期間分別溢發其等各240元、160元、640
08 元、239元之領班加給金額。

09 四、得心證之理由：

10 原告主張領班加給屬工資一部，應納入平均工資範疇計算，
11 故被告尚應給付如附表應補發金額欄所示之退休金及法定遲
12 延利息予其等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

13 (一)按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
14 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
15 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
16 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
17 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
18 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
19 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
20 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
21 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
22 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
23 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地
24 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
25 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
26 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
27 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
28 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
29 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
30 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
31 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足

01 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
02 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
03 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
04 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

05 (二)次按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資
06 、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
07 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀
08 勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」
09 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
10 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
11 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
12 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞
13 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
14 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
15 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在
16 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
17 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎
18 （最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號
19 、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。

20 (三)系爭領班加給均符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要
21 件，屬於工資之一部分：

22 1.原告於任職被告期間除原職外尚兼職領班而領取領班加給，
23 為兩造所不爭執（參不爭執事項(三)），是堪信實。而核領
24 班工作本非原告主要職務，該項加給係因工作上需要，員工
25 須經常分班工作，且須有人領導，被告未就此領班工作事項
26 另行聘請員工，乃由工作成績優良，具領導能力，且擔任該
27 類工作有2年以上之經驗人員中，挑選由其兼職為之，因而
28 得為領取等情，有被告各單位設置領班辦法在卷可憑（見本
29 院卷第53至55頁），可見系爭領班加給係因被告因工作需要
30 而常設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因
31 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

01 固定常態工作中勞工取得之給與，則此種雇主因特殊工作條
02 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
03 作之外兼任領班工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工
04 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
05 付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常
06 性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬於
07 工資之一部，應計入平均工資計算退休金。被告抗辯領班加
08 給不具經常性給與之性質，非屬工資云云，顯無足採。

09 2.復觀諸被告電力修護處設置領班要點內文，第1點即揭櫫設
10 置領班係為加強工作責任及工作安全，以提高工作成果之設
11 定目的，第3點規範領班選派資格應符合「工作成績優良，
12 具有領導之能力」、第4點則規定領班職責為「帶領該班人
13 員推動現場工作並監督其工作進度及品質」、「對全班人員
14 平時工作及年度考核，得由領班提出初核意見」等，即對擔
15 任領班者課予更多事務，且僅於本件原告擔任領班期間加晉
16 薪級，益徵具有「勞務對價性」及「給與經常性」無疑，是
17 被告以系爭領班加給應依經濟部事業平均工資項目表標準認
18 定工資範圍云云，礙難憑採。

19 3.至被告雖尚援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號
20 、101年10月26日經營字第10100682270號、108年8月21日經
21 營字第10803517540號函（見本院卷第123至128頁），引為
22 領班加給不得列入平均工資計算項目之論據，然此行政機關
23 相關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束民事法院法官
24 獨立審判，依調查證據、本於辯論結果以自由心證所為之認
25 定，難採為對其有利之認定，併此敘明。

26 (四)原告請求被告補發如附表應補發金額欄所示金額為有理由：

27 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
28 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
29 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
30 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
31 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」之規定，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」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，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。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例第11條第1、3項亦有明文。

2. 查原告退休日為如附表「退休日期」欄所載，渠等退休金基數及退休前3個月、6個月領取之領班加給平均金額，均如附表所示，亦為兩造所不爭（參不爭執事項(二)、(三)、本院卷第177頁），領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述。從而，被告於原告退休發給退休金時，自應將之列入渠等之平均工資計算，是原告請求被告補發退休金差額，均屬有據。茲依前開規定，將原告退休前3個月、6個月領班加給之平均金額，與退休金基數分為相乘（小數點以下四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發金額」欄所示之退休金差額（游志賢、陳永結、陳慶聲及鄭文正等4人應扣除溢領領班加給之金額，詳如下述），堪認

01 原告請求被告各應補發如上述應補發金額，為有理由，逾此
02 範圍之請求，則予駁回。

03 (五)被告主張抵銷部分：

04 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
05 得以其債務，與他方債務相抵銷；而抵銷，應以意思表示，
06 向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按
07 照抵銷數額而消滅，民法第334條、第335條第1項分別定有
08 明文。又被告對於原告起訴主張之請求，提出抵銷之抗辯，
09 祇須其對於原告確有已備抵銷要件之債權即可，至原告對於
10 被告所主張抵銷之債權曾有爭執，或被告已另案起訴請求，
11 均不影響被告抵銷權之行使（最高法院67年台上第1647號判
12 例意旨參照）。

13 2.被告主張游志賢於退休前，領班加給有溢發240元之情形，
14 陳永結於退休前，領班加給有溢發160元之情形，陳慶聲於
15 退休前，領班加給有溢發640元之情形，鄭文正於退休前，
16 領班加給有溢發239元之情形者，為原告所不爭執（參不爭
17 執事項(三)），故被告主張游志賢、陳永結、陳慶聲、鄭文
18 正有溢領領班加給之事實，堪予認定，是渠等應分別返還如
19 「溢領金額」欄所示金額予被告。從而，兩造既互負債務且
20 給付種類相同，並均屆清償期，則被告依民法第334條第1項
21 規定，以其溢發領班加給與其應給付之退休金差額，與游志
22 賢、陳永結、陳慶聲及鄭文正為抵銷等語，堪予採認。

23 (六)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
24 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
25 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
26 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
27 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
28 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
29 有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休
30 之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾
31 使勞工債權能迅速獲得清償。從而，原告併請求被告各給付

上揭退休金差額之自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予允准。

五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條（修正前退撫辦法第6條）等規定，請求被告分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此數額之部分，則應駁回。

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，同時宣告被告公司得供擔保，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79條。

中華民國 113 年 11 月 22 日
勞動法庭 法官 楊承翰

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 11 月 22 日
書記官 馮姿蓉

附表：（紀年：民國；幣別：新臺幣/元）

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日期	退休金基數		修正後平均領班加給		原告請求金額	溢領金額	應補發金額	利息起算日
1	翁漢陽	67年10月13日	111年1月16日	勞基法 施行前	11.6667	退休前 3個月	439元	74,720元	0元	72,955元	111年2月16日
				勞基法 施行後	33.3333	退休前 6個月	2,035元				
2	游志賢	67年10月13日	109年6月5日	勞基法 施行前	11.6667	退休前 3個月	3,270.6667元	116,922元	240元	115,479元	109年7月6日
				勞基法 施行後	33.3333	退休前 6個月	2,326.8333元				

(續上頁)

01

3	吳木榮	62年6月21日	111年1月28日	勞基法 施行前	22.3333	退休前 3個月	3,633.3333元	162,764元	0元	163,020元	111年2月28日
				勞基法 施行後	22.6667	退休前 6個月	3,612.1667元				
4	陳永結	65年7月3日	109年4月2日	勞基法 施行前	16.1667	退休前 3個月	2,234元	107,207元	160元	110,904元	109年5月3日
				勞基法 施行後	28.8333	退休前 6個月	2,599.3333元				
5	林建業	61年6月10日	109年6月5日	勞基法 施行前	24.3333	退休前 3個月	3,032.3333元	138,069元	0元	136,045元	109年7月6日
				勞基法 施行後	20.6667	退休前 6個月	3,012.5元				
6	陳慶聲	67年10月13日	111年1月31日	勞基法 施行前	11.6667	退休前 3個月	2,330元	104,103元	640元	97,949元	111年3月3日
				勞基法 施行後	33.3333	退休前 6個月	2,142.1667元				
7	吳武男	68年10月13日	112年4月15日	勞基法 施行前	9.6667	退休前 3個月	1,119.6667元	89,938元	0元	89,941元	112年5月16日
				勞基法 施行後	35.3333	退休前 6個月	2,239.1667元				
8	鄭文正	62年6月21日	109年6月11日	勞基法 施行前	22.3333	退休前 3個月	1,037.3333元	67,697元	239元	66,641元	109年7月12日
				勞基法 施行後	22.6667	退休前 6個月	1,928.5元				