

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第379號

原告 何秉坤
馮建興
林錦標
侯隆財

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

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 邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國114年1月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，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。但被告各以如附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張略以：原告何秉坤、馮建興及林錦標、侯隆財分別為任職於被告協和發電廠及大林發電廠、興達發電廠之員工，退休前工作職稱分別是何秉坤、林錦標為機械裝修員，馮建興為電訊裝修員，侯隆財為機械技術員，原告均屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，並分別於附表「退休日期」欄所示之日期退休。原告受僱期間除其原有職務外，並擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加給，因該領班加給係為彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身附加報酬，為該兼職領班者所享有且按月核發，並非因應臨時

01 性之業務需求而偶爾發放，屬在特定工作條件下之固定常態
02 工作中勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作所獲取之報
03 酬，在制度上亦具經常性，而符合「勞務對價性」及「經常
04 性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算
05 退休金。詎被告於核發原告退休金時，未將該領班加給納入
06 平均工資以計算退休金，致分別短少給付如附表「應補發金
07 額」欄所示之金額。為此，爰依臺灣省工廠工人退休規則
08 （下稱退休規則）第9條第1項、勞基法第84條之2、第55條
09 第1項第1款、第3項等規定，請求被告給付原告各如附表
10 「應補發金額」欄所示之金額。此外，依勞基法第55條第3
11 項之規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故
12 被告應分別自附表所示利息起算日，負給付遲延之責等語。
13 並聲明：如主文第1項所示。

14 二、被告則以：

15 (一)被告為經濟部所屬國營事業，員工之待遇及退休事宜應依國
16 營事業管理法第14條及第33條、經濟部所定經行政院核定之
17 退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）辦理，非適用勞基
18 法；得計入平均工資者，係以單一薪給為基礎，不含領班加
19 給。前揭規定係基於與勞基法相同法律位階之國營事業管理
20 法授權制定，具有維護國家財政穩定之公益考量，不應被偏
21 廢，否則將造成國庫沉重負擔。又勞基法第1條所謂勞動條
22 件，應指工資、工時、休息、退休等，至所謂退休勞動條
23 件，乃指依法令可領取退休金總額，準此，依前揭規定將僻
24 地（離島）加給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基
25 法施行前零星工作月數等項目均納入退休金計算，適用退撫
26 辦法可領取退休金總額已優於適用勞基法，故伊公司員工退
27 休，應整體適用行政院核定之退撫辦法、系爭作業手冊及主
28 管機關函釋，要非部分適用勞基法第2條第3款，以符合法之
29 安定性，且對其他已退休、未提告員工較為公允。

30 (二)領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加給」，核發初衷
31 乃獎勵人員在工安維護上之表現，若發生工安事故則不發放

01 該期領班加給，屬恩惠性給與性質，且領班加給不隨升等、
02 考績晉級及調薪而增加，分類職位人員不得派任領班，已派
03 者不得晉加薪給，領班原則上不得再兼任司機，其確因人力
04 關係不得不暫兼者，亦僅能選定一項加晉薪給，92年以後任
05 領班者原則上也不另支給，員工擔任領班亦可能依工作目
06 標、性質而選任派充抑或免除而恢復原職級，故領班加給不
07 具勞務對價性及經常性，非屬工資。

08 (三)原告事前曾收到被告所核發給付通知單，對於退休金適用法
09 令、計算方法及計入項目，均未爭執，被告始發給原告退休
10 金，原告未及時行使權利，已讓被告信賴渠等不欲行使權
11 利，原告事隔多年始向被告行使退休金差額請求權，有違誠
12 信原則，應有失權效之適用。

13 (四)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，
14 願供擔保，請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)原告等人係被告之員工、及渠等年資、年資基數、退休前3
17 個月及6個月之平均領班加給金額、應補發金額計算式，及
18 若原告主張有理由時，遲延利息之起算日等。

19 (二)被告原已給付之退休金並未將領班加給納入計算。

20 四、本院得心證之理由：

21 (一)領班加給是否應納入平均工資據以計算退休金？

22 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
23 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
24 貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定
25 有明文。次按工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於
26 其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所謂經常性之
27 給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉
28 凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得
29 列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方
30 所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，是以領班
31 加給是否為工資之一部分，自應以領班加給是否為勞工給付

01 勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。經查，原告等4
02 人分別為機械裝修員、電訊裝修員、機械技術員，均係被告
03 僱用人員，且被告每月均另發給系爭領班加給，有原告提出
04 之台灣電力公司年度薪給資料可證（見本院卷第59至67
05 頁），並為兩造所不爭執，則領班加給係因原告擔任領班人
06 員，除其原來之職務外，須額外肩負領班任務而給予之加
07 給，並按月核發，足見與勞務之提供間具有密切關連性，並
08 非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固
09 定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件之
10 加給，在制度上均具有勞務對價性及經常性給與之要件，自
11 屬工資之一部。

12 2.被告稱其為國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事
13 業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，
14 被告係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，
15 對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭領班加
16 給之核給屬體恤、慰勞與鼓勵性質云云。按勞基法係國家為
17 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
18 件為最低標準，此觀之該法第1條規定即明，故於勞基法公
19 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
20 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
21 基法所定之最低標準，是行政院關於國營事業所屬人員之待
22 遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基
23 法所定保障勞工之勞動條件抵觸，該抵觸部分即均不得再援
24 引適用，仍以勞基法之規定為據。而國營事業管理法與勞基
25 法並不具有一般法及特別法之關係，並無優先適用國營事
26 業管理法之情事。若領班加給僅係體恤、慰勞與鼓勵員工之性
27 質，被告公司又豈可常態性地發給？又領班加給是否屬工資
28 一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基
29 法之規定，依具體個案認定之，自難以被告公司係實施單一
30 薪給用人費率制度，而為被告公司有利認定，且經濟部對領
31 班加給之行政函釋，亦對本院無拘束力，被告公司此部分抗

01 辯，尚非有據。

02 3.被告公司再稱依勞基法第84條之2規定，原告等人在勞基法
03 施行前任職年資有關退休金平均工資之計算，不包括領班加
04 給等語。按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工
05 作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法
06 令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂
07 之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，
08 其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，
09 勞基法第84條之2定有明文。則關於勞工退休金之給與標
10 準，在勞基法於民國73年7月30日制定公布前，應依當時有
11 效之臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定辦理，亦即工
12 作年資在勞基法施行前，依退休規則規定計算，在勞基法施
13 行後，則依勞基法規定計算。至於退休金基數計算方式所稱
14 工資，依據退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工資，
15 依工廠法施行細則第4條之規定。」，而工廠法施行細則第4
16 條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不
17 論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計
18 日、計月、計件給與者均屬之。」核與勞基法第2條第3款所
19 規定內容意旨大致相符，足見退休規則及勞基法所稱之工
20 資，其內涵相同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法
21 施行前、後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認
22 定標準均相同，且僅需符合勞務對價與經常性給與之要件，
23 即屬工資，故被告公司此部分所辯，亦無可採。

24 4.綜上，原告主張領班加給為工資之一部分，而應納入平均工
25 資據以計算退休金，為有理由，應屬可採。

26 (二)原告請求被告補發如附表「應補發金額」欄位所示退休金差
27 額及法定遲延利息，有無理由？

28 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於施行後，仍服務
29 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
30 本條例前之工作年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動
31 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

01 條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條
02 第1項、第3項所明定。次按勞工退休金之給與標準如下：一
03 一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工
04 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限
05 。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休
06 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定
07 退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工工作年
08 資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退
09 休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法
10 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
11 商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與
12 標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第55條第1項第1
13 款、第2項、第3項、第84條之2分別定有明文。次按工人退
14 休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及
15 依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工
16 廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年
17 增給半個基數之退休金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，
18 未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限；退休金基數之
19 計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均
20 工資所得為準，退休規則第9條第1款及第10條第1項第1款分
21 別定有明文。

22 2.經查，領班加給既為退休規則第10條第2項及勞基法第2條第
23 3款規定之工資，被告公司於原告退休或結清舊制年資核給
24 退休金時，自應將其列入作為平均工資之計算基礎，又如應
25 將系爭領班加給計入平均工資計算退休金，且原告請求有理由，
26 原告所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表
27 「應補發金額」欄位及「利息起算日」欄位所載，為兩造
28 所不爭執，則原告依上開規定，請求被告公司給付如附表
29 「應補發金額」欄位及「利息起算日」欄位所示之退休金差
30 額及法定遲延利息，自屬有據，應予准許。

31 3.至被告辯稱原告事前曾收到被告核發之給付通知單，均未對

01 退休金所適用法令、計算方法及計入項目予以爭執，被告始
02 發給退休金，原告未及時行使權利，於簽訂系爭協議書後4
03 年多始提起本件訴訟並行使退休金差額請求權，係權利濫
04 用，有違誠信原則云云。惟按權利之行使，不得違反公共利
05 益或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠
06 實及信用方法，民法第148條第1項、第2項定有明文。若當
07 事人行使權利，雖足使他人喪失利益，但苟非以損害他人為
08 主要目的，即不在該條所定範圍之內。本院審酌被告於計算
09 退休金時未將系爭領班加給計入平均工資，作為退休金之計
10 算基礎，違反勞動基準法規定，則原告提起本件訴訟請求被
11 告給付退休金差額，係基於維護自身勞工權益為目的，從權
12 利本質、經濟目的、社會觀念而言，核屬正當權利行使，且
13 無從認定原告有何以損害被告為主要目的，要難認屬權利濫
14 用且有違反誠信原則可言。是被告上開所辯，洵無足採，併
15 予敘明。

16 (三)綜上所述，本件原告依前揭規定，請求被告應分別給付原告
17 如附表「應補發金額」欄位所示之金額，及各自如附表「利
18 息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率5%計
19 算之利息，為有理由，應予准許。

20 五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部
21 分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假
22 執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定
23 相當之金額。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，經本
25 院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，
26 併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 仁 傑

30 以上正本係照原本作成。

01 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
 02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

04 書記官 吳珊華

05

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,下同)			應補發金額		利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後	退休前3個月	退休前6個月	元	元	元	
1	何秉坤	69年11月13日	114年7月16日	勞基法施行前	7.5	退休前3個月	3891	元	175,095	元	114年8月16日
				勞基法施行後	37.5	退休前6個月	3891	元			
2	馮建興	86年7月1日	114年1月16日	勞基法施行前	0	退休前3個月	3891	元	167,313	元	114年2月16日
				勞基法施行後	43	退休前6個月	3891	元			
3	林錦標	68年2月15日	111年6月19日	勞基法施行前	11	退休前3個月	3590	元	161,550	元	111年7月18日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	3590	元			
4	侯隆財	69年9月1日	114年1月16日	勞基法施行前	7.8333	退休前3個月	3891	元	175,095	元	114年2月16日
				勞基法施行後	37.1667	退休前6個月	3891	元			
應補發金額=(退休前3個月之平均領班加給×勞基法施行前之年資基數)+(退休前6個月之平均領班加給×勞基法施行後之年資基數)											