

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第106號

上訴人 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

被上訴人 張銘華

曾基田

許建民

吳銘智

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

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年5月31日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第155號第一審判決提起上訴，本院於114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊等分別自如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，在臺北供電區營運處任職，擔任電機裝修員，各於如附表「退休日」欄所示之日退休。伊等因兼任領班，各領有領班加給，詎上訴人於被上訴人退休時，未將領班加給列入平均工資計算，致短付如附表「應補發退休金」欄所示金額，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55

01 條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
02 (下稱退撫辦法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則(89年9
03 月25日廢止,下稱退休規則)第9條第1款、第10條第1項規
04 定,求為命請求上訴人各給付附表「應補發退休金」欄所示
05 金額,及自附表「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利
06 息之判決(原審為被上訴人勝訴之判決,上訴人聲明不服,
07 提起上訴)。答辯聲明:上訴駁回。

08 二、上訴人則以:領班加給為恩惠性之給與,非屬具勞務對價
09 性、給付經常性之工資。伊為經濟部所屬國營事業,依國營
10 事業管理法(下稱國管法)第14條、第33條規定,人員之待
11 遇及福利應由行政院規定標準,平均工資應依行政院核定
12 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
13 (下稱系爭項目表)辦理,領班加給並未列入平均工資計算
14 等語,資為抗辯。於本院上訴聲明:(一)原判決廢棄。(二)被上
15 訴人在第一審之訴駁回。

16 三、被上訴人分別自如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受
17 僱於上訴人,擔任電機裝修員,嗣分別於附表「退休日」欄
18 所示日期退休。其等依勞基法施行前、後之工作年資基數如
19 附表「舊制年資退休金基數」欄所示,另於退休前3個月、6
20 個月所領取領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」
21 欄所示金額等事實,為兩造所不爭執(見本院卷第95至96
22 頁),並有被上訴人退休金計算資料、薪給清單在卷可參
23 (見原審卷第45至141頁),堪信為真正。被上訴人主張領
24 班加給應列入平均工資計算等語,為上訴人否認,並以前詞
25 置辯。茲就兩造爭執析述如下:

26 (一)領班加給應列入被上訴人之平均工資計算退休金:

27 1.工資指勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計
28 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
29 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資,謂
30 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
31 之總日數所得之金額。勞基法第2條第3款、第4款分別定

01 有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
02 「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在
03 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
04 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
05 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。則領班加給是否
06 屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備
07 勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及
08 有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經
09 常性給與」為依據。

10 2. 被上訴人兼有領班職務，由上訴人按月發給領班加給乙
11 節，有薪給資料在卷可按（見原審卷第47至57、61至71、
12 75至85、89至99、103至113、117至127、131至141頁）。
13 審以上訴人109年4月28日發布領班設置要點第1點至第4點
14 規定（見原審卷第43至44頁），上訴人為使各單位基層幹
15 部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作
16 成果，凡從事現場同一類型工作人數較多，因工作上需
17 要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，並
18 在工作班人數3人以上者，設置領班1人。領班人員須具備
19 一定資格始得擔任，其職責包括：帶領該班人員推動現場
20 工作並監督其工作進度及品質；對全班人員平時工作及年
21 度考核，並得提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得
22 由領班向主管提供意見；加強該班人員團結合作並教導其
23 工作技能；負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事
24 故，應協助陳報並查明責任；注意該班人員生活行為及工
25 作情緒，並負責協調與協助解決工作上相關問題。而被上
26 訴人均為電機裝修員，有退休金計算清冊在卷可參（見原
27 審卷第45、59、73、87、101、115、129頁），領班工作
28 本非其等主要工作職務，領班加給係因兼任領班者，方得
29 享有，按月核發，非因應臨時性業務需求而偶爾發放，應
30 屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給
31 與，此等雇主因特殊工作條件而對勞工加給之給付，本質

01 上應認係勞工於本職工作外兼任領班工作之勞務對價，既
02 屬兩造就特定工作條件達成協議，勞工於該一般情形下經
03 常可以領得之給付，性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，
04 制度上具有經常性，符合「勞務對價性」及「經常性給
05 與」之要件，屬工資之一部分，自應計入平均工資計算退
06 休金，上訴人抗辯領班加給僅係恩惠給與性質，非屬工資
07 性質云云，並非可採。

08 3.上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，實施單一薪
09 給，以經濟部為主管機關並受其監督，其人員待遇及福
10 利，均應依行政院規定標準，不得為標準以外之開支，故
11 領班加給不應計入工資云云。惟：

12 (1)國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院
13 定標準，不得為標準以外之開支；又國營事業人員之進
14 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
15 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請
16 行政院核定，國管法第14條、第33條雖定有明文，然此
17 等規定僅係原則性規範國營事業單位就人員待遇及福
18 利，應本於摶節開支之原則，及宣示國營事業應依行政
19 院所定相關規定作為給付員工工作報酬、退休之準據，
20 並未具體明定何者為薪資，亦未將領班加給排除於工資
21 之外，故與領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事
22 業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定
23 勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。是以，行政院
24 就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經
25 濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依
26 中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據，
27 則上訴人辯稱伊僅得按行政院所定標準計算工資云云，
28 並不可取。

29 (2)審以被上訴人薪給資料（見原審卷第63、67、71、75、
30 79、83、87、91、95、99、103頁），每月薪資除基本
31 薪給外，尚加計考績無級可晉加發獎金、超時工作報

01 酬、餐費、領班加給、考績獎金、全勤獎金、其他獎
02 金、休假補助費、獎勵金、超時工作報酬、深夜作業報
03 酬等項目，依退撫辦法作業手冊（下稱系爭手冊）貳、
04 二、平均（薪）工資、(一)規定，得將延長工作時間工資
05 併入平均工資計算，並非僅以被上訴人基本薪給計算其
06 平均工資，可見基本薪給數額未能實際反映其等每月從
07 事工作報酬，難認領班加給非屬工資。而系爭手冊附件
08 貳之一所載系爭項目表（見原審卷第169頁），固未將
09 領班加給列入計算平均工資之給與項目，惟系爭手冊僅
10 係經濟部依系爭退撫辦法研訂之實務作業手冊，此觀系
11 爭手冊「壹、前言」之「研訂本辦法作業手冊」記載
12 「…為使部屬各機構今後在退撫作業時作法一致，避免
13 對法條文義產生歧誤，並能符合部屬事業人員（包括
14 派、雇用人員）一體適用之考量原則…依據本辦法，研
15 訂系爭作業手冊以為實務作業之準繩」等內容可明，系
16 爭退撫辦法第3條既明定適用該辦法之國營事業人員平
17 均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，則領班加給依
18 勞基法規定，應屬工資範疇，已認定如前述，系爭手冊
19 無其他法令授權情形下，未將領班加給列入平均工資，
20 核與系爭手冊據以研訂之系爭退撫辦法第3條規定相牴
21 觸，難以系爭手冊關於平均工資之記載，逕認系爭退撫
22 辦法第3條規定之平均工資應以系爭手冊為據。

23 (3)領班加給是否為工資，實屬法院依職權個案判斷之事
24 項，行政機關之解釋，僅有參考性質，故上訴人所提各
25 行政機關函釋（見原審卷第175至180頁），無非係行政
26 機關就個案表示見解，對本院亦無拘束力，無從採為對
27 其有利之認定。職是，上訴人辯稱伊為經濟部所屬國營
28 事業，應依系爭項目表、系爭退輔辦法、系爭手冊與主
29 管機關函釋辦理，領班加給無從列入工資計算云云，應
30 無可採。

31 (二)被上訴人請求上訴人各給付如附表「應補發退休金」欄所示

01 金額：

- 02 1. 勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行
03 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
04 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保
05 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
06 低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，
07 從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。又系
08 爭退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如
09 左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令
10 退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數
11 之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數
12 之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者
13 不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1
14 款規定之退休金基數之計算方式，按月支薪者，以核准退
15 休前3個月平均工資所得為準。而勞基法第55條第1項第1
16 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按
17 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
18 資，每滿1年給與1個基數，最高總額以45個基數為限」、
19 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平
20 均工資」，並依同法第2條第4款規定，即退休或結清年資
21 前6個月平均工資所得為準。
- 22 2. 領班加給屬於勞基法第2條第3款所定工資，已如述，台電
23 公司計算被上訴人之退休金，自應將領班加給列為平均工
24 資計算基礎。被上訴人任職期間跨越勞基法施行前後，依
25 勞基法第2條第4款規定，將其年資結算前3個月、6個月之
26 系爭加給數額分別計入平均工資計算後，被上訴人各得請
27 求上訴人補發如附表「應補發退休金」欄所示金額，上訴
28 人對此金額亦不爭執（見本院卷第96頁），堪認被上訴人
29 依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、系爭退
30 輔辦法第9條第2款、系爭退休規則第9條第1款、第10條第
31 1項第1款規定，請求上訴人給付如附表「應補發退休金」

01 欄所示金額，即屬有據。

02 (三)被上訴人得請求如附表「利息起算日」欄所示之日起算之法
03 定遲延利息：

04 勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
05 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
06 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
07 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
08 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
09 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
10 有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之
11 日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使
12 勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，
13 於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。查被上訴人
14 分別於附表「退休日」欄所示之日退休，上訴人未將領班加
15 給計入平均工資計算，未於被上訴人退休日之日起30日內給
16 付之，則被上訴人請求上訴人自附表「利息起算日」欄所示
17 之日起算之法定遲延利息，應認有理。

18 四、從而，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、系爭退輔辦
19 法第9條、系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規
20 定，請求上訴人各給付如附表「應補發退休金」欄所示之金
21 額，及自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴
23 人敗訴之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保
24 金為免為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不
25 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
27 與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

28 六、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，依民事訴訟法第
29 449條第1項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日
31 勞 動 法 庭

審判長法官 許炎炆
 法官 郭俊德
 法官 朱美璘

附表：

編號	被上訴人	服務年資起算日	舊制年資結清日	退休日	舊制年資退休金基數		平均領班加給		應補發退休金	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		
1	張銘華	67年8月7日	97年2月6日	111年1月31日	勞基法施行前	12	退休前3個月	3,590	161,550	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	97年3月31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	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	95年3月31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	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17日	97年3月31日	109年1月31日	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590	161,550	109年3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	95年10月31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	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	97年3月31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	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	98年3月31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	111年7月1日
					勞基法施行後	35.1667	退休前6個月	3,590		

正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 114 年 3 月 5 日

書記官 張郁琳