

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第23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 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

上 一 人

複代理人 詹奕聰律師

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8月30日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第243號第一審判決提起上訴，本院於114年5月27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、被上訴人江俊益、王慶城、徐聰寶、譚雲清、謝燕忠、劉文山、黃國斌（下分稱其姓名，合稱被上訴人）主張：被上訴人分別自原判決附表（下稱附表）「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被上訴人電力修護處中部分處，除徐聰寶為

01 檢驗員外，其餘為機械裝修員，均屬適用勞動基準法（下稱
02 勞基法）之員工，並已於如附表「退休日」欄所示日期退休
03 並領取退休金。又被上訴人均兼任領班，乃上訴人為推動工
04 作效率、加強及督導工作進行與安全之經常性設置，而被上
05 訴人因擔任小組組長，領導協調小組成員完成工作、負有初
06 步考核義務，且立於第一線處理，以顧勞務品質、安全衛生
07 及勞工個人情緒問題，倘生事故則受懲處風險等較重責任，
08 因此獲有依職級、年資變動之領班加給，此等加給數額固定
09 及隨每月薪資一同發放，與提供勞務行為間有對價性及經常
10 性。詎上訴人未將領班加給納入計算平均工資，致短少給付
11 被上訴人退休金，已抵觸勞基法第2條第3款、第55條與第84
12 條之23等強制規定，依民法第71條規定應屬無效；且經濟部
13 所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第3條
14 已明示平均工資係依勞基法有關規定辦理，倘行政院關於國
15 營事業所屬人員待遇及福利標準、經濟部薪給管理要點或勞
16 資團體協約約定與勞基法保障之勞動條件抵觸者，自不得援
17 引適用。則被上訴人工作年資屬勞基法73年8月1日施行前
18 後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9
19 條第1款及勞基法第55條規定計算退休金基數，再與依退休
20 規則第10條第1項第1款及勞基法第2條第4款規定之退休日前
21 3個月、6個月平均領班加給相乘相加後，為被上訴人各自得
22 請求短少給付之退休金等語。爰依退撫辦法第9條、退休規
23 則第9條第1款、第10條第1項第1款，勞基法第84條之2、第5
24 5條規定，求為命上訴人應給付被上訴人各自如附表「應補
25 發退休金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄
26 所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息之判決。原審
27 判決被上訴人全部勝訴。上訴人不服，提起上訴。答辯聲
28 明：上訴駁回。

29 二、上訴人則以：上訴人乃經濟部所屬國營事業，應遵守國營事
30 業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，且依經濟部
31 所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業

手冊)內之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表(下稱系爭給與項目表)列舉得列入計算平均工資之給與項目,雖經濟部於111年11月2日以經營字第11100739620號函表示行政院同意將夜點費納入系爭給與項目表,並於同年月0日生效,惟領班加給始終未列其內,況經濟部前屢以96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函覆領班加給僅具有體恤、慰勞及鼓勵員工之性質,依法不得列入平均工資計算範圍內。再被上訴人均任職於上訴人電力修護處中部分處,依電力修護處設置領班要點第2點、第3點規定,領班之設置係於有大(搶、檢)修、修配、振研、檢測等特定情形方設置,屬於因業務需求任務型設班,非固定常態設置;領班加給係以實際擔任領班天數核算紅給付,無經常給與性,非屬工資。參以徐聰寶、譚雲青、謝燕忠、劉文山曾有期間未擔任領班,益見擔任領班不具經常性,領班加給不屬工資等語,資為抗辯。並上訴聲明:(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)領班加給應列入平均工資計算退休金：

1.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律,其所定勞動條件為最低標準,該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本,促進經濟建設,便利人民生活之目的(國管法第2條參照),而由國家透過國管法第3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織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上,以及對內之財務與人事監督關係上,固然應受國管法之調控規範,以免國營事業因私法組織型態,逸脫公行政管控,形成國家資本之浪費。惟國營事業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位之懸殊弱勢差異,與一般民營事業並無二致,以管控國營

事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉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排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國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之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

- 2.按勞退條例第11條第1項、第3項規定：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；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。查被上訴人於退休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款及勞基法第55條第1項之規定。又勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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」。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「經常性給與」者，係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「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被上訴人之領班加給是否應計入平均工資，即應以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而具制度上之「給與經常性」為判斷。

3.經查，被上訴人受僱上訴人期間，因兼任領班，於退休前3個月、6個月所領得之平均領班加給分別如附表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見原審卷第189頁、第202頁）。核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作已達一定期間之正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班辦法及上訴人各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第43至45頁、第47至48頁），可見領班加給係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，非係因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付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

4.上訴人雖辯稱：上訴人乃經濟部所屬國營事業，應遵守國管法第14條、第33條規定，且依系爭給與項目表列舉得列入計算平均工資之給與項目，雖經濟部於111年11月2日以經營字第11100739620號函表示行政院同意將夜點費納入系爭給與項目表，並於同年月0日生效，惟領班加給始終未列其內，況經濟部前屢以96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營

字第10803517540號函覆領班加給僅具有體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，依法不得列入平均工資計算範圍內；再依電力修護處設置領班要點第2點、第3點規定，領班之設置係於有大（搶、檢）修、修配、振研、檢測等特定情形方設置，屬於因業務需求任務型設班，非固定常態設置，且領班加給係以實際擔任領班天數核算給付，無經常給與性，非屬工資，參以徐聰寶、譚雲青、謝燕忠、劉文山曾有期間未擔任領班，益見擔任領班不具經常性，領班加給不屬工資云云。惟查：

(1)國管法第14條雖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，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

(2)經濟部依退撫辦法編訂系爭作業手冊，其所定得列入平均工資計算基礎即系爭給與項目表於111年11月1日修正生效前、後固均未將領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第167頁、第171頁），惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，領班加給應屬工資範疇，業如前述，系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭給與項目表為據。再者，上訴人給付之領班加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考

性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函（見原審卷第173至178頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。

(3)依電力修護處設置領班要點第2點、第3點、第5點規定：

「本處從事大（搶、檢）修、修配、振研、檢測等具有工號之技術性工作及與大修有關之前置、模擬作業，需分

（編）班工作而必須有人督導以保障勞工安全，且每班之人數符合本公司設置領班規定者，得申請設置工作班。惟增設無工號之工作班須依本公司各單位設置領班辦法規定，報請總管理處核准後，方可設置領班。」、「工作班人數三人以上者，得設置領班一人，五人以上（含領班）者，必要時得加設副領班一人。」、「領班、副領班之派充，應依任務需要於工作開始前逐案填報『申請設置領班、副領班名冊』

（如附件）三份，陳電力修護處處長核定。」（見原審卷第179頁），雖可認上訴人電力修復處之領班、副領班設置，係遇有上開設置領班要點第2點有分（編）班工作需要之相關作業時，始設置工作班後，「逐案填報」而申請設置領班、副領班，並經電力修復處處長核定；然依同要點第8點規定：「奉派擔任領班、副領班人員，於擔任期間，應肩負領班、副領班職責，並得依規定加晉薪級。但同一項工作未全程擔任領班、副領班者，應按實際擔任期間加晉薪級。」

（見原審卷第179頁），足認領班加給係因兼任領班工作而發給，且倘因免兼領班職務而不再執行領班之工作，即不得再領取領班加給，益證領班加給具有勞務對價性，並係在兼任領班之特定工作條件下，固定可取得之給付，即具給與經常性，尚不能以徐聰寶、譚雲青、謝燕忠、劉文山曾有期間未擔任領班之情形，即認領班加給非屬工資。

(二)被上訴人請求上訴人給付退休金差額，於如附表「應補發退休金」欄所示金額之範圍內為有理由：

- 01 1.依附表「服務年資起算日」、「退休日」欄所示，被上訴人
02 之服務年資期間均跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞
03 基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時
04 適用之法令即退休規則規定計算，至於被上訴人勞基法施行
05 後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9
06 條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條
07 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
08 年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資
09 超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資
10 滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基
11 數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以退休前3個月
12 平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條
13 規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規
14 定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1
15 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
16 基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款退休金基
17 數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。
- 18 2.領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則被上
19 訴人分別於附表「退休日」欄所示之日期退休時，自應將領
20 班加給列入平均工資計算基礎。又被上訴人任職期間年資跨
21 越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3
22 項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款
23 規定，將勞基法施行前後被上訴人如附表「平均領班加給」
24 欄所示之退休前3個月、6個月平均領班加給計入平均工資計
25 算後，被上訴人各得請求上訴人補發附表「應補發退休金」
26 欄所示之金額。
- 27 3.復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
28 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
30 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
31 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於如附

表「退休日」欄所示之日起30日內給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄所示之金額，均應自附表「利息起算日」欄所示之日起負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各自如附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

四、綜上所述，被上訴人依退撫辦法第9條，退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款，勞基法第84條之2、第55條規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發退休金」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴判決，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 17 日
勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 戴嘉慧
法官 林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 6 月 17 日

書記官 蕭毓婷