

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第10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 趙偉程律師

被上訴人 吳學龍

劉金洋

洪添順

林明賢

陳文雄

張泰益

張伍朝

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114年6月13日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第208號第一審判決提起上訴，本院於115年6月23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（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：伊等分別自原判決附表一（下稱附表一）「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人，吳學龍、張泰益於第二核能發電廠擔任電訊裝修員；劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張伍朝

於第二核能發電廠擔任機械裝修員，均為上訴人之僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。伊等於附表一「退休日期」欄所示之日期退休，伊等退休金基數如附表一「退休金基數」欄所示。吳學龍、劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張伍朝（下合稱吳學龍等6人）因兼任領班而按月領取之領班加給，張泰益因兼任司機而按月領取之兼任司機加給，均屬工資，則伊等退休前6個月或3個月工資應包括領班加給（吳學龍等6人）及兼任司機加給（張泰益），其平均數額分別如附表一「平均領班加給」欄、「平均司機加給」欄所示（下合稱領班及司機加給），惟上訴人未將領班及司機加給列入平均工資計算，致短付退休金，應補發伊等各如附表一「應補發金額」欄所示之差額（下合稱系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、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條規定，求為命上訴人給付系爭退休金差額，及均加計自附表一「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息之判決（被上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，應依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及行政院及經濟部相關規定，發給員工薪資。被上訴人每月之基本薪給，已充分反應所從事工作之報酬，領班及司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非「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）所定得列入平均工資計算之項目，自不得將領班及司機加給列入計算平均工資等語，資為抗辯。

三、原審就上開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人均答辯聲明：上訴駁回。

01 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第9頁、
02 第122頁，並依判決格式增刪修改文句)：

03 (一)被上訴人分別自附表一「服務年資起算日期」欄所示之日起
04 受僱於上訴人，吳學龍、張泰益於第二核能發電廠擔任電訊
05 裝修員；劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張伍朝於第二
06 核能發電廠擔任機械裝修員，均為上訴人之僱用人員，屬勞
07 基法之勞工。被上訴人於附表一「退休日期」欄所示之日期
08 退休，其等退休金基數如附表一「退休金基數」欄所示，有
09 卷附被上訴人退休金計算清冊可稽(見原審卷第59頁、第63
10 頁、第67頁、第73頁、第79頁、第89頁、第97頁)。

11 (二)被上訴人退休前3個月、6個月領取之領班及司機加給之平均
12 數額，分別如附表一「平均領班加給」欄、「平均司機加
13 給」欄所示，有卷附被上訴人薪給資料可稽(見原審卷第61
14 頁、第65頁、第69至71頁、第75至77頁、第81頁、第91頁、
15 第99頁)。

16 (三)上訴人給付被上訴人退休金時，未將領班加給(吳學龍等6
17 人)及兼任司機加給(張泰益)列入平均工資計算。

18 五、茲就兩造之爭點：(一)領班及司機加給應否列入平均工資計算
19 退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無
20 理由？分別說明本院之判斷如下：

21 (一)按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
22 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
23 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
24 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
25 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
26 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
27 給付名稱為何，則非所問(最高法院92年度台上字第2108號
28 判決意旨參照)。準此，領班及司機加給是否屬於工資，應
29 以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依
30 據。

31 (二)上訴人按月給付吳學龍等6人領班加給、給付張泰益兼任司

機加給之性質均屬工資，應列入平均工資計算退休金：

1.上訴人按月給付吳學龍等6人領班加給之性質係屬工資：

(1)經查，依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班人數得減為3人以上」（見原審卷第49頁）。次依上訴人於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。二、各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。(二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1人……。四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解決工作上相關問題」（見原審卷第53至54頁），可知上訴人為使各單位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，凡從事現場同一類型工作人數

較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

(2)其次，吳學龍於第二核能發電廠擔任電訊裝修員；劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張伍朝於第二核能發電廠擔任機械裝修員乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。又吳學龍自109年5月起至同年10月止、劉金洋自109年7月起至12月止、洪添順自109年8月起至110年2月止、林明賢自109年10月起至110年4月止、陳文雄自110年2月起至7月止、張伍朝自108年4月起至9月止，均因兼任領班而按月領取領班加給乙節，有卷附吳學龍等6人薪給資料可稽（見原審卷第61頁、第65頁、第69至71頁、第75至77頁、第81頁、第99頁），足見吳學龍等6人係因上訴人業務需要擔任領班，而領取領班加給，其等擔任領班執行職務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於吳學龍等6人擔任領班期間給付之領班加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，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，具有制度上經常性。領班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬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。

2.上訴人按月給付張泰益兼任司機加給之性質係屬工資：

經查，依上訴人於74年1月11日發布施行之兼任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第55頁）。又上訴人依經濟部於108年8月21日以經營字第10803517540號函辦理函覆其台北北區營業處略以：「二、本公司（即台電公司）

01 92年以後新進人員……兼任大型工程車……駕駛工作，有助
02 於提高車輛調度彈性及事故處理效率……」（見原審卷第57
03 頁）。其次，張泰益於第二核能發電廠擔任電訊裝修員，且
04 自109年4月起至10月止，因兼任司機駕駛工程車而領取兼任
05 司機加給等節，有卷附張泰益薪給資料可稽（見原審卷第91
06 頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。張泰益
07 係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼任司機期間領
08 取兼任司機加給，可見兼任司機加給與張泰益提供駕駛工程
09 車之勞務有關，具勞務對價性，符合「勞務對價性」及「經
10 常性給與」之要件。準此，上訴人按月給付張泰益兼任司機
11 加給之性質亦屬工資。

- 12 3.上訴人雖辯稱：伊基於體恤、慰勞及鼓勵員工而給付領班及
13 司機加給，故該等加給之性質非屬工資云云，固提出經濟部
14 於96年5月17日以經營字第09602605480號函為證。觀諸經濟
15 部上開函文意旨，謂：「依據『國營事業管理法（即國管
16 法）』第1條『國營事業之管理，依本法之規定』及同法第1
17 4條規定『國營事業，應撙節開支，其人員待遇及福利，應
18 由行政院規定標準，不得為標準以外之開支』。本部所屬事
19 業已實施『單一薪資制度』及『工作品評制度』，藉綜合評
20 量內部不同性質職位之工作價值(含工作環境因素)，以核
21 發該等職位之工資，旨揭各項給與（含領班及司機加給）為
22 貴公司（即上訴人）自行訂定項目……，係屬公司體恤、慰
23 勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入
24 『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均
25 工資之項目，若進而要求予以納入，並不妥適」（見原審卷
26 第127頁），而未將領班及司機加給列入平均工資之項目。
27 惟關於計算退休金或結清舊制年資退休金之平均工資認定，
28 仍需依勞基法有關規定辦理（詳如後述）。而領班及司機加
29 給係吳學龍等6人、張泰益分別提供領班、兼任司機之勞務
30 所得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要
31 件，自非單純上訴人基於體恤、慰勞及鼓勵而給付，自屬工

資。況上訴人給付之領班及司機加給是否為工資，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號、第216號、第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。上訴人據此抗辯領班及司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資云云，即無足取。

4.上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國管法第14條、第33條規定，並依經濟部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）規定及經濟部相關函示意旨，領班及司機加給並非得列入計算平均工資之給與項目，則領班及司機加給之性質，並非工資云云。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，更與領班及司機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)觀諸系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表，固未將領班及司機加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第126頁）。惟退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，領班及司機加給屬工資範疇，業如前述，則系爭作業手冊未將領班及司機加給列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，又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，業如前述，尚難以系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表，逕認領班及司機加給非屬工資，而不得列入計算平均工資。故上訴人以前揭情詞，辯

01 稱：領班及司機加給非屬工資，不得列入計算平均工資云
02 云，亦無可採。

03 5.綜上，吳學龍等6人領取之領班加給、張泰益領取之兼任司
04 機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金。

05 (三)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，為有理由：

06 1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第8
07 6條第1項定有明文。被上訴人之任職期間係跨越勞基法施行
08 前後（參附表一「服務年資起算日期」欄所示日期），依勞
09 基法第84條之2規定，被上訴人有關適用勞基法前之年資，
10 應依當時適用之法令規定計算，適用勞基法後之年資，則依
11 同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：

12 「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休
13 之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年
14 者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年
15 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者
16 以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為
17 限」，並依第10條第1項第1款規定，應以退休或結清前3個
18 月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4
19 條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別
20 規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿
21 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
22 基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清基數
23 之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

24 2.又領班及司機加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前
25 述，則上訴人計算被上訴人之退休金，自應將領班及司機加
26 給列為平均工資計算基礎。被上訴人之任職期間，均跨越勞
27 基法施行前後，依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款
28 規定，計算被上訴人勞基法施行前之退休金基數、退休3個
29 月之領班及司機加給之平均數額，並依勞基法第2條第4款、
30 第55條第1項第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法施行
31 後之退休金基數、退休前6個月之領班及司機加給之平均數

01 額，分別如附表一「退休金基數」、「平均領班加給」、
02 「平均兼任司機加給」欄所示等節，為兩造所不爭執（見兩
03 造不爭執事項(二)）。故被上訴人請求上訴人給付各如附表一
04 「應補發金額」欄所示之退休金（該數額為上訴人所不爭
05 執，見本院卷第135頁），為有理由。

06 3.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
10 第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條
11 第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休
12 金。查被上訴人分別於附表一「退休日期」欄所示日期退休
13 （見兩造不爭執事項(一)），依勞基法第55條第3項規定，上
14 訴人即應自其等退休之日起30日內，分別給付列入領班及司
15 機加給之附表一「應補發金額」欄所示金額，惟未給付，則
16 被上訴人請求上訴人分別給付各自附表一「利息起算日」欄
17 所示之日起算之法定遲延利息，亦屬有據。

18 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
19 條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、
20 退撫辦法第9條規定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表
21 一「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一「利息起算
22 日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
23 為有理由，應予准許。原審就上開部分判命上訴人如數給
24 付，並依職權為準、免假執行之宣告，核無不合，上訴人上
25 訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，
26 應駁回其上訴。

27 七、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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰依民事訴訟法第449條第1
31 項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
02 勞動法庭
03 審判長法官 郭顏毓
04 法官 楊雅清
05 法官 陳心婷
06 正本係照原本作成。
07 不得上訴。
08 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
09 書記官 簡 如