

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第175號

原告 楊炳蔚  
姜嘉饒  
柳世凱  
林賢發  
吳榮俊  
李朝宗  
林顯忠  
廖文揚

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 蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應分別給付原告附表甲欄所示之金額，及各自附表乙欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行。但被告如以附表甲欄所示之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：伊受僱於被告期間，分別擔任被告之機械裝修員、電機裝修員或儀器修造員，並因擔任領班而領有領班加給（下稱系爭加給），惟原告林賢發、吳榮俊、李朝宗、林顯忠、廖文揚於民國110年7月26日、110年2月28日、107年10月11日、109年2月29日、109年4月16日退休時，原告楊炳蔚、姜嘉饒、柳世凱於109年7月1日與被告結清舊制年資

01 時，被告均未將系爭加給列入平均工資計算，致短少給付退  
02 休金及利息（伊之退撫起算日、職稱、結算日、退休日、漏  
03 算加給類別、應補發金額及利息起算日詳如附表所示），故  
04 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、臺灣省工廠工  
05 人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞動基準法（下  
06 稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定提起  
07 本件訴訟，並聲明：如主文第1項所示。

## 08 二、被告則以：

09 (一)系爭加給屬恩惠性給付，不具勞務對價性，且伊為國營事  
10 業，平均工資之計算悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資  
11 遣辦法（下稱退撫辦法）及「經濟部所屬事業機構列入計算  
12 平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與表）辦理，系爭加  
13 給亦非前開辦法與給與表所列計之平均工資給與項目。

14 (二)況姜嘉饒、柳世凱、林賢發、吳榮俊、李朝宗、林顯忠、廖  
15 文揚等7人（下稱姜嘉饒等7人）於勞基法公布前即任職於  
16 伊，依勞基法第84條之2規定，在勞動基準法施行前年資有  
17 關退休金平均工資之計算，亦不包括系爭加給，應予扣除。

18 (三)楊炳蔚、姜嘉饒、柳世凱等人（下稱楊炳蔚等3人）與伊簽  
19 署年資結清協議書（下稱系爭協議書）時，已知悉並同意系  
20 爭加給不列入平均工資計算，卻於結清後為相反主張，有違  
21 誠信及禁反言原則等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

## 22 三、得心證之理由：

23 (一)原告請求退休金據以計算之平均工資，是否應列入系爭加  
24 給？

25 1.按勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之  
26 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
27 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常  
28 性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符  
29 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指  
30 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具  
31 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常

01 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問(最高法院110年度  
02 台上字第2704號判決意旨參照)。

03 2.經查，原告因擔任領班管理職責，被告每月另發給領班加  
04 給為兩造所不爭執（本院卷第22頁）。量及領班加給係因  
05 擔任領班人員除其原來之職務外，須額外肩負領班任務，  
06 被告始按月發放之給與，堪認系爭加給並非因應臨時性業  
07 務需求而偶爾發放，而屬特定工作條件下之固定常態工作  
08 中勞工取得之給與，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在  
09 制度上亦具有經常性，當屬工資。

10 3.被告復抗辯：姜嘉饒等7人在勞基法施行前之任職年資，  
11 有關退休金以平均工資計算，應不包括系爭加給云云。然  
12 按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年  
13 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令  
14 規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂  
15 之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年  
16 資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定  
17 計算。為勞基法第84條之2所規定。則關於勞工退休金之給  
18 與標準，在勞基法73年7月30日制定公布前，應依當時有效  
19 之退休規則第9條第1款、退撫辦法第6條（108年8月30日修  
20 正時移列第9條第1款並修正文字）規定辦理。且依當時有  
21 效之退撫辦法第6條規定：各機構人員退休金按其在勞基法  
22 施行前後之工作年資，分別依退休規則及勞基法之規定計  
23 算等語，核與勞基法第84條之2規定相同，足見工作年資在  
24 勞基法施行前，依退休規則規定計算，在勞基法施行後，  
25 則依勞基法規定計算。又依退休規則第10條第2項規定，核  
26 與勞基法第2條第3款所規定之內涵相同，是不論適用退休  
27 規則或勞基法，其認定工資之標準均相同，而系爭加給係  
28 屬工資性質，既如前述，系爭加給就部分原告勞基法施行  
29 前之年資，亦應計入平均工資計算退休金，被告此部分抗  
30 辯，並不可採。

31 4.被告另辯稱：楊炳蔚等3人均有簽署系爭協議書，依該協

01 議書第2條後段記載，足認已同意依系爭給與表規定辦理，  
02 系爭加給並不在平均工資範圍內，前開人等於結清後為相  
03 反主張，有違誠信及禁反言原則云云。惟依系爭協議書第1  
04 條載明：結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第  
05 84條之2規定之退休金標準等語（專調卷第203頁至第213  
06 頁），顯然雙方達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規  
07 定為最低標準。其次，依系爭協議書第2條規定結清舊制之  
08 計算方式，係依退撫辦法及勞基法等相關規定辦理（專調  
09 卷第203頁至第213頁），又依退撫辦法第3條規定：「本辦  
10 法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資  
11 依勞動基準法有關規定辦理。」，是於計算楊炳蔚等3人  
12 退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法關於平均工資  
13 之規定辦理。而系爭加給應屬勞基法規定之工資，則前開  
14 人等結清舊制退休金之標準，未將系爭加給列入計算平均  
15 工資，自低於勞基法規定，有礙勞工權益。又系爭加給不  
16 列入平均工資計算為被告之既定政策，非具有商議性質，  
17 此由被告一再主張如將系爭加給列入平均工資計算，將違  
18 反相關行政函釋等語足明，楊炳蔚等3人亦無從反對被告  
19 之政策，且難認其等簽立年資結清意願調查表，勾選同意  
20 遵守年資結清協議書各條規範，及簽署系爭協議書，即屬  
21 表明放棄此部分權利，而不得再為本件請求。故被告上開  
22 所辯，尚無足採。

23 (二)原告可請求被告給付退休金差額，數額若干？

24 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1  
25 年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個  
26 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿  
27 半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退  
28 休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休  
29 之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本  
30 法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應  
31 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業

01 單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工  
02 作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規  
03 定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條  
04 之2分別定有明文。次按工人退休金之給與規定如左：一、  
05 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  
06 人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，  
07 工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其  
08 贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高  
09 以35個基數為限；退休金基數之計算方式如左：一、按月支  
10 薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，退休規則第9  
11 條第1款及第10條第1項第1款分別訂有明文。再按本辦法所  
12 稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員；  
13 又本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工資；平  
14 均工資依勞基法有關規定辦理。各機構人員退休金給與基準  
15 如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，  
16 分別依上開退休規則及勞基法之規定計算，退撫辦法第2  
17 條、第3條、第9條第1款分別定有明文。

18 2.經查，系爭加給屬工資應納入平均工資計算，業如前述，又  
19 如系爭加給應計入平均工資，則原告短少領取之退休金差額  
20 及利息，為如附表甲欄所示金額及各自乙欄所示之日起至清  
21 償日止，按週年利率5%計算之利息，為兩造所不爭執（本  
22 院卷第23頁）。則原告請求被告分別給付上開金額及利息，  
23 均屬有據。

24 四、綜上所述，原告依勞退條例第11條、退休規則第9條第1款、  
25 勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項，請求被告應  
26 分別給付原告附表甲欄所示之金額，及各自附表乙欄所示之  
27 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。為有理由，  
28 應予准許。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
30 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

31 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職

01 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
 02 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
 03 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假  
 04 執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日  
 07 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
 10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日  
 12 書 記 官 吳 良 美

13 【附表】

14

欄位 代稱										甲	乙	
編號	原告	退撫起算 日(民國)	職稱	結清日 (民國)	退休日 (民國)	漏算加給 類別	退休/結清基數		加給平均數(新臺 幣/元)	起訴狀所 載應補發 金額(新 臺幣/元)	利息起算日 (民國)	
							勞基法施 行前	勞基法施 行後	舊制結 清前3 個月	舊制結 清前6個 月		
1	楊炳蔚	77/5/26	機械裝修員	109/7/1	無	領班加給	0	37.5	3,199	3,199	119,963	109/8/1
2	姜嘉饒	62/6/21	儀器修造員	109/7/1	無	領班加給	22.3333	22.667	3,199	3,199	143,955	109/8/1
3	柳世凱	67/10/30	機械裝修員	109/7/1	無	領班加給	11.6667	33.333	3,199	3,199	143,955	109/8/1
									退休前 3個月	退休前6 個月		
4	林賢發	68/12/12	機械裝修員	無	110/7/26	領班加給	9.3333	35.667	3,590	3,590	161,550	110/8/26
5	吳榮俊	66/2/10	機械裝修員	無	110/2/28	領班加給	15	30	2,393	2,393	107,685	110/3/31
6	李朝宗	64/1/12	電機裝修員	無	107/10/11	領班加給	19.1667	25.833	3,590	3,590	161,550	107/11/11
7	林顯宗	61/6/10	電機裝修員	無	109/2/29	領班加給	24.3333	20.667	2,133	2,133	95,985	109/3/31
8	廖文揚	62/6/21	機械裝修員	無	109/4/16	領班加給	22.3333	22.667	3,590	3,590	161,550	109/5/17
	備註	應補發金額=(舊制年資結清/退休前3個月之平均系爭加給x勞基法施行前之年資基數)+(舊制年資結清/退休前6個月之平均x系爭加給勞基法施行後之年資基數)										