

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第49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 蘇俊誠律師

被上訴人 吳太猛

吳功名

陳信福

曾桂樑

張春木

吳三全

陳敏昌

共 同

訴訟代理人 葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國113年1月1日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第137號第一審判決提起上訴，本院於114年1月8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：伊等分別於如原判決附表（下稱附表）乙欄所示「退撫起算日」受僱上訴人任職大林發電廠，職稱各為儀器修造員、機械裝修員，皆兼任領班管理職務，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，上訴人每月另發給領班加給，符合勞務對價性屬經常性給與之工資。被上訴人吳太猛於民國109年7月1日依勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定與上訴人結清舊制年資時，及被上訴人吳功名、陳信福、曾桂樑、張春木、吳三全、陳敏昌分別於如附表戊欄所示「退休

01 日」退休時，上訴人均未將領班加給計入平均工資，致分別
02 短少給付如附表子欄所示應補發退休金之數額及利息（伊等
03 之退撫起算日、結算日、基數、加給平均數等均如附表所示
04 ）。爰依勞退條例第11條、勞基法第84條之2、第55條第1項
05 第1款、第3項及臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）
06 第9條第1款等規定，提起本件訴訟等情。並於原審聲明求為
07 命如原判決第1項所示之判決。原審判命上訴人如數給付，
08 上訴人聲明不服，提起上訴。並答辯聲明：駁回上訴。

09 二、上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內
10 涵，僅單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算
11 平均工資之給與項目表」（下稱給與項目表）所示給與，不
12 含領班加給在內。上訴人為國營事業，所屬人員報酬已確實
13 反映於單一薪給，平均工資悉依經濟部所屬事業人員退休撫
14 卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及給與項目表辦理，領班加
15 給屬鼓勵性質之額外恩惠給與，非具勞務對價性，不得列入
16 平均工資。上訴人召開勞退舊制結清說明會，吳太猛於108
17 年12月間簽立年資結清意願調查表及年資結清協議書（下稱
18 結清協議）。依結清協議第2條後段約定，領班加給不再計
19 入舊制年資給與之平均工資，吳太猛知悉且同意，不得於結
20 清後推翻協議，有違禁反言及誠信原則。如將結清舊制年資
21 退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，於未來退休
22 後可支領新制退休金外，該筆結清金額亦有保證收益，若超
23 過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，即便未移入亦可因
24 個人投資獲得相應報酬，與正常退休支領退休金者之待遇不
25 同，足見上訴人未違反勞基法最低標準。除張春木外，吳功
26 明等其餘6人皆任職在勞基法施行前，依當時相關規定平均
27 工資之計算，不包括領班加給。是被上訴人不得請求將領班
28 加給計入平均工資內云云，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判
29 決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

30 三、兩造間之不爭執事項：

31 (一)被上訴人前於如附表乙欄所示「退撫起算日」起擔任丙欄所

01 示職務，均屬勞基法之勞工。

02 (二)被上訴人因擔任領班管理職，為彌補擔任領班勞工之辛勞與
03 負擔，上訴人每月另發給領班加給。

04 (三)上訴人依勞退條例第11條第1、3項規定，與吳太猛結清舊制
05 年資時，與吳功明、陳信福、曾桂樑、張春木、吳三全、陳
06 敏昌退休結算舊制退休金時，其退休金給與標準，即依勞基
07 法第84條之2規定，依其工作年資於勞基法73年8月1日施行
08 前後，分別依退休規則第9條第1款與勞基法第55條第1項之
09 規定計算之，即如附表庚、辛欄所示結清基數，結清或退休
10 前3個月、前6個月之加給平均數如附表壬、癸欄所示。

11 (四)吳太猛曾簽署台灣電力公司年資結清意願調查表（勞專調卷
12 頁163），勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守
13 年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」；另簽署
14 結清協議（勞專調卷頁165至167），第2條記載：平均工資
15 之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定給
16 與項目表之規定辦理，而給與項目表所示之給與，並不包含
17 領班加給在內。

18 (五)上訴人之前發給被上訴人之舊制退休金，未將領班加給計入
19 平均工資計算。

20 (六)如領班加給應計入平均工資，則被上訴人短少領取之退休金
21 差額及法定遲延利息，分別如附表子欄及自丑欄所示之日起
22 至清償日止，按週年利率5%計算之金額。

23 四、本件爭點厥為：領班加給是否為工資一部分而計入平均工資
24 計算退休金？兩造雖就上開爭點仍互有攻防，惟兩造之攻擊
25 或防禦方法及舉證，核與其等各於原審所為相同，而原判決
26 已詳為論述：領班加給係因兼任領班者除原來職務外，額外
27 肩負領班管理職責而按月發給，與勞務提供間具有密切關連
28 性，並非因應臨時性業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件
29 下之固定常態工作中勞工取得之給與，具有勞務對價性及經
30 常性給與，屬工資之一部，並非恩惠性給與，應計入平均工
31 資以計算退休金。上訴人既不爭執如附表子、丑欄所示被上

01 訴人短少受領之退休金差額及遲延利息，被上訴人請求如數
02 給付，洵屬有據。至吳太猛簽立結清協議，將使勞工拋棄法
03 定權利，顯失公平，應以勞基法規定為據，仍得請求退休金
04 差額，殊無有違誠信及禁反言原則之可言。另上訴人固為實
05 施單一薪給之國營事業，惟國營事業管理法令適用結果，或
06 行政機關所為勞動條件之規定或函釋，若與勞基法規定牴觸
07 者，本不得再援引適用。勞工工作年資自受僱之日起算，適
08 用勞基法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，則依
09 其當時應適用退休規則及退撫辦法等規定計算；適用勞基法
10 後之工作年資，其退休金給與標準，依同法第55條規定計算
11 （同法第84條之2參照）。依當時應適用之退撫辦法第6條、
12 退休規則第10條第2項、工廠法施行細則第4條規定，認定工
13 資之標準相同，不論適用退休規則或勞基法，領班加給既屬
14 工資性質，自應計入平均工資計算退休金。是故上訴人所為
15 抗辯，洵無可採。本院就兩造就上開爭點所為攻擊或防禦方
16 法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法第454
17 條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

18 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、
19 第84條之2、退休規則第9條第1項及勞退條例第11條規定，
20 請求上訴人給付如原判決第1項所示之金額及法定遲延利
21 息，均為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並
22 依職權宣告假執行及預供擔保准予免為假執行，要無違誤。
23 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予
24 駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻
25 防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認與判決結果不
26 生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

27 據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 蘇姿月

31 法 官 劉傑民

01

法 官 劉定安

02

以上正本證明與原本無異。

03

本判決不得上訴。

04

中 華 民 國 114 年 1 月 22 日

05

書記官 陳慧玲