

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第5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 林富華律師

被上訴人 林榮檳

彭進龍

羅登明

蘇培華

蔡水潭

鄭朝國

錢錫銘

黃金福

張國鐘

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等事件，上訴人對於民國112年12月29日臺灣苗栗地方法院112年度勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於113年9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上訴人，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。伊於受僱期間除原有職務外，均擔任領班管理職責，上訴人並按月給付領班加給，此與伊提供領班勞務具有對價關係，且已制度化而屬經常性給與，為工資之一部，應計入平均工資計算退休金。伊先後於附表「退休日期」欄所示之日退休，詎上訴人核發退休金時，未將領班加

01 給納入平均工資據以計算退休金。伊於退休前3個月與6個月
02 平均領班加給分別如附表「平均領班加給」欄所示，依附表
03 所示「退休金基數勞基法施行前、後」欄核算後，上訴人應
04 給付伊各如附表「應補發金額」欄所示金額，並依各自退休
05 日起30日之翌日（如附表「利息起算日」欄所示）起算法定
06 遲延利息。爰依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）
07 第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項
08 規定，各請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示金
09 額，及自附表「利息起算日」欄所示之日起，至清償日止，
10 按年息5%計算之利息（原審判命上訴人如數給付，上訴人
11 聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

12 二、上訴人則以：伊為國營事業，係經濟部所屬事業機構，國營
13 事業人員之待遇及福利應由行政院規定標準，伊自61年起即
14 遵照行政院命令實施用人費率單一薪給制度迄今，被上訴人
15 於退休時均為僱用人員且採單一薪給制。被上訴人林榮檳、
16 彭進龍、蘇培華、蔡水潭、錢錫銘、黃金福退休時職級名稱
17 均為機械裝修員，月基本薪給為新臺幣（下同）7萬2913
18 元；被上訴人羅登明、鄭朝國、張國鐘退休時職級名稱分別
19 為機械裝修員、起重技術員、電機裝修員，月基本薪給為7
20 萬8767元。依經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法作業
21 手冊（下稱系爭作業手冊）第貳章第1條、第2條關於經常性
22 給與之項目已有特別指定可排除不列為工資之一部。而領班
23 加給係因同一類型工作人數多，得編制工作班並設置領班、
24 副領班以負責帶班，領班人員在領班期中得晉加薪級三級，
25 副領班得晉加二級，免除領班或副領班職務後，即應回復原
26 薪級。伊對於領班加給之核發對象及金額多寡均係單方之決
27 策，屬單方恩惠性之給與，不符經常性給與及勞務對價性，
28 亦非系爭作業手冊附件貳之一「列入計算平均工資之給與項
29 目表」之項目，性質上不屬於工資，未列入計算退休金之平
30 均工資，並無違反勞基法所定標準。縱認領班加給屬工資，
31 依民法第229條第2項規定，領班加給非屬定有期限之給付，

01 未經定期催告不生遲延責任，被上訴人不得以逾退休日30日
02 為法定遲延利息之起算日等語，資為抗辯。並上訴聲明：原
03 判決廢棄；被上訴人於第一審之訴駁回。

04 三、本院協同兩造整理不爭執事項及簡化爭點，結果如下：（見
05 本院卷94至95頁）

06 (一)不爭執事項：

- 07 1.被上訴人分別自附表「服務年資起算日」欄所示之日起，
08 受僱於上訴人。
- 09 2.被上訴人於受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職
10 責，上訴人每月另固定發給領班加給。
- 11 3.被上訴人分別自上訴人退休之退休日、退休金基數、退休
12 前3個月及6個月平均領班加給數額，各如附表「退休日
13 期」、「退休金基數」、「平均領班加給」等欄位所示。
- 14 4.倘被上訴人主張領班加給應列入平均工資計算退休金為有
15 理由，則上訴人應補發之退休金差額如附表「應補發金
16 額」欄所示。

17 (二)爭點：

- 18 1.被上訴人主張領班加給應列入平均工資計算退休金，有無
19 理由？
- 20 2.被上訴人依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第5
21 5條第1項第1款、第3項規定，請求上訴人給付被上訴人如
22 附表「應補發金額」欄所示之「退休金」差額，及自退休
23 日起30日之翌日起算之遲延利息，有無理由？

24 四、本院之判斷：

25 (一)領班加給屬勞基法第2條第3款規定之工資：

- 26 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
27 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎
28 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
29 2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
30 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
31 係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給與係

01 屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言。判斷某項給
02 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
03 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

04 2. 據「台灣電力股份有限公司各單位設置領班、副領班要
05 點」（下稱系爭領班要點）第4點所定領班人員之職責如
06 下：「(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其工作進度及
07 品質。(二)對全班人員平時工作及年度考核，得由領班提出
08 初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供
09 意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員工作技能。(四)
10 負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事故，應協助
11 陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定辦理。(五)
12 注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解
13 決工作上相關問題。」等（見原審卷73至74頁），故被上
14 訴人於受僱期間除原有職務外，因兼任領班而須從事系爭
15 領班要點所定領班職責之工作；又被上訴人兼任領班期
16 間，上訴人每月固定發給被上訴人領班加給，為上訴人所
17 不爭執（見不爭執事項2.），足認領班加給應係被上訴人
18 從事領班工作之勞務對價。另依系爭領班要點第2點第2項
19 第1款規定「領班、副領班設置原則如下：(一)工班人數3人
20 以上者，得設置領班1人」（見原審卷73頁），足認設置
21 領班已成為上訴人之固定工作制度，則此種因勞工兼任領
22 班工作特殊條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，
23 其本質應係該本職外兼任領班工作之勞務對價，而成為勞
24 雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之
25 給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認
26 定為工資。上訴人辯稱系爭領班加級為單方恩惠性給予云
27 云，尚無可採。

28 3. 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
29 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。
30 而國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對
31 外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，

01 固然應受國營事業管理法（下稱國管法）之調控規範，以
02 以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家
03 資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組
04 織體，其所屬勞工之從屬性，及相較於雇主社會經濟與締
05 約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管
06 控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無提升
07 所屬員工勞動地位之特別規定，故國營事業應與一般民營
08 事業之雇主地位相當。則縱國管法為促進國家資本有效利
09 用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，
10 此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於
11 內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基
12 法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更
13 優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。
14 故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準
15 上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇
16 及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞
17 基法第1條規範意旨。而領班加給具有「勞務對價性」及
18 「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定所定
19 之工資等情，已如前述。系爭手冊第貳章第2條第1項第1
20 款雖載有「經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與
21 者（如附件貳之一）外，其餘項目不列入平均工資計算」
22 等語，然該款亦規定「如確認應列入計算平均工資者應詳
23 述理由，報經本部核可後始得併計」（見原審卷53頁），
24 足認應列入平均工資者，非僅以系爭手冊附件貳之一所列
25 項目為限。又國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣
26 與所屬人員另行訂定勞動條件，惟仍不得低於勞基法規定
27 之標準。且行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制
28 訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有
29 所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法
30 規定為據，系爭手冊僅為認定事實之參考，本院適用法律
31 則不受系爭手冊之拘束。上訴人所辯稱伊為經濟部所屬國

01 營事業，以經濟部為主管機關並受其監督，依系爭作業手
02 冊第貳章第1條、第2條關於經常性給與之項目已有特別指
03 定，可排除不列為勞基法所定工資之一部云云，並不可
04 採。

05 (二)被上訴人得請求如附表所示補發金額及利息：

06 1.按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施
07 行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
08 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第
09 1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
10 定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標
11 準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1項、第3項定
12 有明文。次按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工
13 作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年
14 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未
15 滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金
16 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」，「勞
17 工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其
18 資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
19 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定
20 或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
21 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計
22 算。」，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第84條之2分
23 別定有明文。又按工人退休金之給與規定如左：一、依第
24 5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，
25 工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工
26 作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其
27 贍餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最
28 高以35個基數為限；退休金基數之計算方式如左：一、按
29 月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，退休
30 規則第9條第1款及第10條第1項第1款分別定有明文。被上
31 訴人分別自上訴人退休之退休日、退休金基數、退休前3

01 個月及6個月平均領班加給數額，各如附表「退休日
02 期」、「退休金基數」、「平均領班加給」等欄位所示，
03 又被上訴人主張領班加給應列入平均工資計算退休金為有
04 理由，則上訴人應補發之退休金差額各如附表「應補發金
05 額」欄位所示，均為上訴人所不爭執（見不爭執事項3、
06 4.）。是被上訴人依上開規定，請求上訴人給付被上訴人
07 各如附表「應補發金額」欄位所示之金額，核屬有據。

08 2.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內
09 給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負
10 遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得
11 請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利
12 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第
13 55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第2
14 03條分別定有明文。依勞基法第55條第3項規定，雇主應
15 於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，即屬給付有確
16 定期限，另依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存
17 續期間結清舊制年資，亦有適用。被上訴人於附表「退休
18 日期」欄所示之日退休，上訴人未將領班加給計入被上訴
19 人之平均工資計算，而未於附表「退休日期」欄所示之日
20 起30日內給付之，則被上訴人依上開規定請求上訴人給付
21 自附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，
22 自屬有據。

23 五、綜上所述，被上訴人依退休規則第9條第1款、勞基法第84條
24 之2、第55條第1項第1款、第3項規定，請求上訴人給付被上
25 訴人各如附表「應補發金額」欄所示金額，及自附表「利息
26 起算日」欄所示之日起，至清償日止，按年息5%計算之利
27 息，為有理由，應予准許。原審判決上訴人敗訴，於法並無
28 不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
29 由，應駁回上訴。

30 六、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
31 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐

01 一論列，附此敘明。

02 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

04 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 許 秀 芬

05 法 官 莊 宇 馨

06 法 官 吳 國 聖

07 正本係照原本作成。

08 兩造均不得上訴。

09 書記官 陳緯宇

10 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日