

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第98號

原告 劉昌榮

林文國

共同

訴訟代理人 石育綸律師

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 林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表「應補發總額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如各以附表「應補發總額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告前均為被告第二核能發電廠員工，分別自如附表「服務年資起算日」欄所示日期受僱於被告，並分別於如附表「退休日」欄所示日期辦理退休。原告任職被告期間，除擔任技術員外，並兼任領班，每月受領被告另發給之領班加給，此項給付與原告提供之勞務間有密切關連性，可認為具有勞務對價性，亦屬經常性給付，自應認屬工資之一部。惟被告於計算退休金時，未將原告按月受領之領班加給計入平均工資，以致發給之退休金有短少。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定，提起本件訴訟，請求被

01 告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原告如附表  
02 「應補發總額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算  
03 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之  
04 利息。

05 二、被告則以：

06 (一)被告為經濟部所屬事業機構之一，係國營事業，進用人員分  
07 為派（聘）用、僱用（或約僱）兩大類，原告於退休時均為  
08 僱用人員，屬純勞工身分，故原告之薪資均按用人費率（評  
09 價職位職等）薪點支薪。原告劉昌榮退休前3個月、6個月之  
10 平均領班加給應分別為2,133元、2,133元；又原告林文國勞  
11 基法施行後之退休金基數應為29.3333；就其餘原告所主張  
12 之服務年資起算日期、退休日期、退休金基數、原告林文國  
13 退休前3個月、6個月之平均領班加給數額，則不爭執。

14 (二)按國營事業管理法第14條、第33條分別明定「國營事業應摶  
15 節開支，其人員待遇及福利應由行政院規定標準，不得為標  
16 準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫  
17 卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營  
18 事業主管機關擬定辦法，報請行政院核定」等語。公營事業  
19 機構員工待遇授權訂定基本原則第6條：「各事業主管機關  
20 應依照本原則訂定所屬事業機構用人費薪給管理要點函報行  
21 政院核定後實施。」經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要  
22 點第3點：「各事業機構人員之薪給，採薪點制……」、「  
23 第5點：「各事業機構人員年度薪給標準之調整，應參考一  
24 般公務人員年度薪給調整幅度……」、「第6點：「各事業  
25 機構得視地區、職務危險性及稀少性訂定加給支給規  
26 定……」、「第7點：「各事業機構人員之薪給等用人費，  
27 應在用人費範圍內摶節開支，當年度得按工作考成成績，發  
28 給考核獎金……；各事業機構……應視經營績效情形及  
29 所屬人員貢獻程度，發給績效獎金……」、「第9點第2項：  
30 「各事業機構人員之薪給、獎金及加給等年度實際用人費支  
31 出總額，應在依前項規定核定之實際用人費支付限額內摶節

開支」等規定，可知國營事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，而依經濟部報請行政院核定發布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利包括薪給（採薪點制）、加給（視地區、職務危險性及稀少性訂定）、考核獎金（按當年度工作考成成績發給）及績效獎金（視經營績效情形及所屬人員奉獻程度發給）。另國營事業員工之「退休」、撫卹（含職災補償）、資遣及離職等事項，自64年間起受經濟部頒訂經行政院核訂後發布施行之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」（下稱系爭退撫辦法）規範拘束，經濟部在國營事業管理法依第33條授權，於101年1月19日、108年8月30日陸續修訂系爭退撫辦法，關於退休金給與基準，現規範於系爭退撫辦法第9條：「……二. 僱用人員：1. 中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。2. 中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）退休金制度者，以及94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理。」核與勞基法第55條、第84條之2規定內容，均無不同，無牴觸勞基法施行後明定之各項勞動條件最低標準。

（三）經濟部為使所屬各機構在退撫作業作法一致，避免對系爭退撫辦法之法條文義產生歧誤，於80年7月間研訂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）以為實務作業之準繩，爾後經濟部所屬事業人員之退撫及資遣悉依系爭退撫辦法及系爭作業手冊辦理之。依系爭作業手冊第貳章「工資及平均工資」，第一條「工資」已明定「依據勞基法第2條第3款之規定，所謂工資係指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。至何謂「其他任何名義之經常性給與」，勞基法施行細則第10條係採列舉排除方式予以規定（參見施行細則第10條第1款至第10款），該條文第11款則另規定：「其他經中央主管機關會同中央目的事業機關指定者。」亦可排除於經常性給與之範圍外。第2條「平均（薪）工資」明定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之）及本部核定准併入平均工資計算之經常性給予者（如附件底之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算，如確認應列入計算平均工資者應詳述理由，報本部核可後始得併計。據上，經濟部關於「經常性給與」之項目已有特別指定可排除不列為工資之一部。

（四）本件原告主張之領班加給，係被告公司單方、恩惠性之給與，徵諸系爭作業手冊第6頁、附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）中並無「領班加給」之項目；而原告所領之「核能加給」及「特別休假出勤工資」，則依系爭項目表列入平均工資計算退休金基準。系爭退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」並參見此辦法之法規沿革及系爭作業手冊第3條之內容在行政院79年12月7日台79人政肆4229號函修正當時亦為相同之揭示。況且，勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時『1個月平均工資』。」就國營事業之員工而言，其內涵包括每月支領之單一薪給、加班及由經濟部依勞基法規核准併入平均工資之經常性給與等。是以，被告係依上開規定計算給付予原告之退休金，並無違誤。

（五）國營事業員工之薪給待遇係依國營事業管理法及上級主管機關相關規定辦理，實施單一薪給制，平均工資範疇非屬被告公司權責得自行訂定，且各項津貼具鼓勵、慰勞性質，為勞資雙方形成已久之共識，已如前述。有關被告加給津貼之核

給，係按行政院核定之「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定辦理，考量人員服務地區、職務危險性及稀少性訂定相關加給津貼支給規定，其中被告公司「兼任司機加給支給要點」、「領班加給支給標準」由經濟部函報行政院後，行政院人事行政局（現為人事行政總處）於78年依上開規定函請經濟部核處嗣奉核准在案。核發「領班加給」，係因同一類型工作人數多，得編制工作班並設置領班、副領班，負責帶班。領班人員在領班期中，得晉加其薪級三級，副領班得晉加二級；免除領班或副領班職務後，即應恢復原薪級。另參照被告公司各單位設置領班、副領班要點，載明「總人數應以經濟部核定之總量控管，各單位是類人員派任數不得超逾可設數」、「各單位工作班類別除前已核定者外，不得再擴增」等語；且明定選派領班或副領班人員必須以正式人員為限，同時須符合7項資格，其中第6項為「優先選派評價13、14等人員擔任.....，分類職位人員不得派任」，均足徵被告公司對於領班加給核發之對象及金額多寡，均係單方之決策，該項給與並不符合經常性及勞務對價性，自非工資一部。再退步言，領班加給之性質，縱經法院依職權解釋法規而審認係屬工資之範疇，似認被告有不完全給付之情事，則參照民法第229條第2項之規定，此部分之給付，仍非屬定有期限之給付，未經定期催告即不生遲延責任，自不得遽以退休日期逾30日逕認為法定遲延利息之起算日等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 三、本院之判斷：

原告主張被告未將領班加給列入平均工資計算，致據以核發之退休金有短少，故請求被告給付原告各如附表「應補發總額」欄所示短少之退休金差額等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌者厥為：(一)領班加給是否屬於勞基法第2條第3款所定工資？(二)原告請求被告給付原告如附表「應補發總額」欄所示短少之退休金差額，有無理由？茲分述如下：

01 (一)領班加給屬於勞基法第2條第3款所定之工資：

02 1、按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、  
03 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付  
04 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞  
05 基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，  
06 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，  
07 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  
08 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常  
09 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契  
10 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應  
11 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團  
12 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度  
13 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
14 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎(最  
15 高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、10  
16 9年度台上字第1745號判決要旨參照)。

17 2、經查，關於領班加給，參諸被告被告109年4月28日發布之各  
18 單位設置領班、副領班要點（見本院卷第83至84頁），可知  
19 被告於51年間設置領班一職之目的，係為使基層幹部便於推  
20 動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔  
21 任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法  
22 規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導  
23 工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合  
24 作並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作  
25 人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班  
26 人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，  
27 如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平  
28 時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需  
29 調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見擔任領班  
30 職務者，被課予較重之職責，應負較高之義務與責任。又關  
31 於領班加給之支給標準，參照設置領班辦法之規定，擔任領

01 班、副領班期間可晉加薪級3級、2級不等，迨免除該等職務  
02 後即恢復原薪級，亦即領班加給係隨其等原先職級而異領取  
03 金額之高低，並因擔任領班而生薪級變動，屬擔任領班之勞  
04 工所獨有之給與，與其在本職工作外兼任領班職務所提供之  
05 勞務間有密切關連性，堪認具有勞務之對價性；且係擔任領  
06 班之勞工在固定常態工作中，因執行本職工作外兼任領班之  
07 職務，在此特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得  
08 之給與，具有制度上之經常性，與一般公司行號應付臨時性  
09 之業務需求偶為發放者有間。準此，領班加給係屬勞雇雙方  
10 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  
11 常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲得之報  
12 酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及  
13 「經常性給與」之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定之  
14 工資。

15 (二)原告請求被告各給付如附表「應補發總額」欄所示短少之退  
16 休金差額，為有理由：

- 17 1、按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基  
18 法第84條之2之規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適  
19 用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當  
20 時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該  
21 事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後  
22 之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55  
23 條規定計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當  
24 時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同  
25 法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按  
26 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年  
27 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、  
28 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均  
29 工資」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再  
30 按「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退  
31 休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年

者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準。」廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款亦定有明文。

- 2、經查，被告發給原告之領班加給屬勞基法第2條第3款之工資，業經本院認定如前，被告於計算原告之退休金數額時，未將領班加給納入平均工資計算，自有短付退休金之情形，是原告請求被告補發短付之退休金差額，自屬有據。就原告劉昌榮主張退休前3個月、6個月之平均領班加給分別為2,370元、2,252元部分，被告雖爭執原告劉昌榮退休前3個月、6個月之平均領班加給應分別為2,133元、2,133元（見本院卷第44、53、88頁），然觀原告劉昌榮109年度薪給資料（見本院卷21頁），原告劉昌榮於109年8月21日退休前3個月即109年5月21日至109年8月20日領取之平均領班加給應為2,607元【計算式： $(2,133\text{元} \div 3 + 2,133\text{元} \times 2 + 2,844\text{元}) \div 3 = 2,607\text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】；退休前6個月即109年2月21日至109年8月20日之平均領班加給應為2,370元【計算式： $(2,133\text{元} \div 3 + 2,133\text{元} \times 5 + 2,844\text{元}) \div 6 = 2,370\text{元}$ 】，原告僅主張以2,370元、2,252元計算退休前3個月、6個月之平均領班加給，自屬可採。而被告所辯原告林文國於勞基法實施後之退休金基數應為29.3333乙節（見本院卷第44、53、88頁），經核與原告所提出退休金計算清冊上所載退休金基數相符（見本院卷第29頁），堪認可採。至原告其餘所主張如附表所示服務年資起算日期、退休日期、退休金基數、原告林文國退休前3個月、6個月之平均領班加給數額，被告並無爭執（見本院卷第44、53、88頁）。準此，原告將如附表所示退休前3個月、6個月之「平均領班加給」與「退休金基數」相乘並相加後，依據勞基法第55條、廢止前臺灣省工廠工人退休規則9條第1項、第10條第1項第1款等規定，請求被

01 告給付原告如附表「應補發總額」欄所示短少之退休金差  
02 額，為有理由。

03 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
04 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
05 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
06 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
07 1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又勞工退休金  
08 之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法第  
09 55條第3項前段亦有明文。本件所命給付之退休金差額，應  
10 於如附表「退休日」欄所示之日起30日後即屆給付期限，被  
11 告屆期未為給付，應負遲延責任，是原告依上開規定，請求  
12 被告分別給付如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日  
13 止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

14 四、綜上所述，原告依勞基法第55條、廢止前臺灣省工廠工人退  
15 休規則第9條第1項、第10條第1項第1款之規定，請求被告給  
16 付原告各如附表「應補發總額」欄所示金額，及各自如附表  
17 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分  
18 之5計算之利息，為有理由，應予准許。

19 五、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴判決，應  
20 依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執  
21 行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
23 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
24 列，併此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

27 勞動法庭 法 官 呂俐雯

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

01

## 書記官 吳芳玉

02

附表：

03

| 編號 | 原告  | 服務年資<br>起算日   | 退休日           | 退休金基數  |                      | 平均領班加給 |        | 應補發總額         | 利息起算<br>日     |
|----|-----|---------------|---------------|--------|----------------------|--------|--------|---------------|---------------|
|    |     |               |               |        |                      | 期間     | 金額     |               |               |
| 1  | 劉昌榮 | 65年8月1<br>日   | 109年8月<br>21日 | 勞基法施行前 | 16                   | 退休前3個月 | 2,370元 | 10萬3,228<br>元 | 109年9月<br>21日 |
|    |     |               |               | 勞基法施行後 | 29                   | 退休前6個月 | 2,252元 |               |               |
| 2  | 林文國 | 65年10月<br>28日 | 110年4月<br>15日 | 勞基法施行前 | 15.6667              | 退休前3個月 | 2,133元 | 9萬5,985元      | 110年5月<br>15日 |
|    |     |               |               | 勞基法施行後 | 29.33<br>(應為29.3333) | 退休前6個月 | 2,133元 |               |               |