

臺灣 臺南地方法院民事判決

113年度重勞訴字第20號

原告 1.尤永清

2.方慶傑

3.王清田

4.何世南

5.何世龍

6.吳弘易

7.李宗勇

8.李武芳

9.李登貴

10.李進成

11.李鐵健

12.周俊男

13.周俊逸

14.林天凱

01 0000000000000000
02 15.林廷隆
03 0000000000000000
04 16.林南田
05 0000000000000000
06 0000000000000000
07 17.洪榮樹
08 0000000000000000
09 18.胡正興
10 0000000000000000
11 19.胡嘉恩
12 0000000000000000
13 20.胡麒麟
14 0000000000000000
15 0000000000000000
16 21.陳聰林
17 0000000000000000
18 22.陳天印
19 0000000000000000
20 23.陳正廷
21 0000000000000000
22 0000000000000000
23 24.陳永修
24 0000000000000000
25 25.陳清元
26 0000000000000000
27 26.陳壽原
28 0000000000000000
29 27.黃焜山
30 0000000000000000
31 0000000000000000

01	28.楊惠雄
02	0000000000000000
03	29.廖國良
04	0000000000000000
05	30.劉茂根
06	0000000000000000
07	31.劉鴻國
08	0000000000000000
09	0000000000000000
10	32.潘憲仁
11	0000000000000000
12	33.鄭義祥
13	0000000000000000
14	0000000000000000
15	34.鄭福全
16	0000000000000000
17	35.蘇金桐
18	0000000000000000
19	0000000000000000
20	36.廖安文
21	0000000000000000
22	0000000000000000
23	37.蔡進寶
24	0000000000000000
25	38.蘇國興
26	0000000000000000
27	39.林金宏
28	0000000000000000
29	40.劉文正
30	0000000000000000
31	0000000000000000

01 41.吳振蓉

02 0000000000000000
03 共 同

04 訴訟代理人 嚴珮菱律師

05 被 告 台灣電力股份有限公司

06 0000000000000000
07 0000000000000000
08 法定代理人 曾文生

09 訴訟代理人 蘇俊誠律師

10 上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國114年5月13日言
11 詞辯論終結，本院判決如下：

12 主 文

13 一、被告應分別給付如附表3-1、附表3-2所示原告如附表3-1、
14 附表3-2應補發退休金差額欄所示之金額，及自如附表3-1、
15 附表3-2利息起算日欄所示之日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。

17 二、原告其餘之訴駁回。

18 三、訴訟費用由被告負擔3%，餘由原告分別按其請求金額敗訴
19 部分占全部請求金額之比例負擔。

20 四、本判決第1項得假執行。但被告如分別以如附表3-1、附表3-
21 2應補發退休金差額欄所示之金額為如附表3-1、附表3-2所
22 示原告預供擔保，得免為假執行。

23 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

24 事實及理由

25 一、原告主張：

26 (一)原告均受僱於被告，其到職日、職務、退休日各如附表1
27 所示，屬勞動基準法（下稱勞基法）第84條所稱之勞工，
28 應有勞基法之適用。原告之退休金給與標準依經濟部所屬
29 事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）第2
30 條規定，應依系爭退撫辦法第9條（民國108年8月30日修
31 正前第6條）之規定計算，再依系爭退撫辦法第3條規定依

01 勞基法有關規定辦理。依勞基法第2條第3款、勞基法施行
02 細則第10條第2款規定，只要是勞工因工作而獲得計時、
03 計日、計月、計件等經常性給付之獎金，即屬勞基法規範
04 工資之範疇。又經濟部所屬各單位，油、電、糖、水，每
05 年都會因整年營運績效，由經濟部評比核給0至2.4個月的
06 績效獎金，在隔年3月底前公佈所屬各單位績效獎金，並
07 於該年5月至8月由各單位核發至員工戶頭。績效獎金既係
08 由經濟部依各單位年營運績效來評比核給之獎金，所取得
09 之報酬亦係依員工整年度之營運績效來評比且取得，自屬
10 原告之工資。再者經濟部核發獎金係以營運績效來決定給
11 予績效獎金，但實際給予獎金之金額，會以員工之年資、
12 職級不同而為不同之給付，與勞工提供勞務間有密切關連
13 性，應認具有勞務對價性，且過往10年從未有任何不給與
14 之情形，應屬常態性工作得領取之給付，已符合經常性給
15 與之要件。被告將績效獎金匯入員工薪資帳戶內時之摘要
16 均填寫「薪資」之名目，被告帳面即自承績效獎金為員工
17 之薪資，是績效獎金屬經常性給與，為勞務之對價，應屬
18 原告工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計
19 算，行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱勞動部）
20 87年8月20日台87勞動2字第035198號函亦認績效獎金應列
21 入平均工資計算。惟被告給付原告退休金時，其平均工資
22 之計算並未納入績效獎金，造成原告實際領取之退休金有
23 所短少。

24 (二) 依勞基法第84條規定，原告退休應適用公務員法令之規
25 定，而依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）、第3條規
26 定，系爭退撫辦法關於適用該辦法之國營事業人員平均工
27 資之認定，亦是依勞基法有關規定辦理，並無特別規定。
28 原告之工作年資橫跨73年7月30日勞基法施行前後，故其
29 退休金計算需區分為勞基法施行前、施行後。原告於勞基
30 法施行前之退休金發給，應依臺灣省工廠工人退休規則
31 （下稱系爭工人退休規則）第9條規定計算基數，至於平

01 均工資之計算方式則依系爭工人退休規則第10條規定，以
02 勞基法施行前之基數乘以退休前3個月之平均工資。原告
03 於勞基法施行後之退休金發給，則依勞基法第55條第1項
04 第1款、第2項規定，以勞基法施行後之基數乘以退休前6
05 個月之平均工資【計算式：（退休前3個月之平均工資×勞
06 基法施行前之退休金基數）+（退休前6個月之平均工資×
07 勞基法施行後之退休金基數）】。

08 （三）如附表1編號3、5、14、23、26、36所示原告（下稱丙○
09 ○等6人）領取之司機加給、領班加給，係輪值夜班、兼
10 任司機、兼職領班者即得領取，而輪值夜班、兼任司機、
11 兼職領班係固定之工作制度，此種特殊工作條件而對勞工
12 所增加提出之現金或實物給付，其本質應係該值班時段及
13 本職外兼任司機或兼職領班人員之勞務對價，為勞工因經
14 常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。原告丙
15 ○○等6人因退休前兼任被告之司機或領班，每月皆領有
16 司機加給或領班加給，此等加給係原告丙○○等6人兼任
17 領班、司機者所享有，且按月核發，並非因應臨時性之業
18 務需求而偶爾發放，屬於特定工作條件下之固定常態工作
19 中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所
20 加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任
21 行政管理之勞務對價，且既係兩造就特定之工作條件
22 達成協議，為勞工於該一般情形下經常可領得之給付，性
23 質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，
24 而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，是原告
25 丙○○等6人領取之司機加給、領班加給，自屬工資之一
26 部分，應計入平均工資計算退休金。

27 （四）如附表2-1所示原告（下稱乙○○等8人）均於109年7月1
28 日結清舊制勞工退休金制度年資，其等於結清前3個月之
29 平均績效獎金、結清前6個月之平均績效獎金各如附表2-1
30 所示，分別依勞基法施行前、後適用之基數計算相乘後，
31 再相加之總額為被告應給付如附表2-1所示原告之退休金

01 差額，即各如附表2-1應補發退休金差額欄所示金額。如
02 附表2-2所示原告則均未於109年7月1日結清舊制勞工退休
03 金制度年資，其於退休前3個月之平均績效獎金、退休前6
04 個月之平均績效獎金各如附表2-2所示，分別依勞基法施
05 行前、後適用之基數計算相乘後，再相加之總額為被告應
06 給付如附表2-2所示原告之退休金差額，即各如附表2-2應
07 補發退休金差額欄所示金額。

08 (五) 如附表3-1所示原告均於109年7月1日結清舊制勞工退休金
09 制度年資，其於結清前3個月之平均司機加給、結清前6個
10 月之平均司機加給各如附表3-1所示，分別依勞基法施行
11 前、後適用之基數計算相乘後，再相加之總額為被告應給
12 付如附表3-1所示原告之退休金差額，即各如附表3-1應補
13 發退休金差額欄所示金額。如附表3-2所示原告則均未於1
14 09年7月1日結清舊制勞工退休金制度年資，其於退休前3
15 個月之平均司機、領班加給、退休前6個月之平均司機、
16 領班加給各如附表3-2所示，分別依勞基法施行前、後適
17 用之基數計算相乘後，再相加之總額為被告應給付如附表
18 3-2所示原告之退休金差額，即各如附表3-2應補發退休金
19 差額欄所示金額。

20 (六) 原告B○○已於113年6月26日寄發存證信函予被告請求給
21 付退休金差額，時效因而中斷，後原告B○○於6個月內
22 提起本件訴訟，其退休金差額請求權時效應無消滅。

23 (七) 原告依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、
24 第55條第1項、第3項、系爭工人退休規則第9條第1款規
25 定，請求被告給付原告各如附表2-1、附表2-2、附表3-
26 1、附表3-2應補發退休金差額欄所示之金額等語。

27 (八) 聲明：

28 1、被告應給付原告各如附表2-1、附表2-2、附表3-1、附表3
29 -2應補發退休金差額欄所示之金額，及分別自如附表2-
30 1、附表2-2、附表3-1、附表3-2利息起算日欄所示之日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則抗辯：

03 (一) 訴外人臺灣電力工會於108年11月26日召開之常務理事會
04 會務報告事項中就舊制結清案載明「平均工資內涵(加班
05 費、特休未休工資、獎工等)依現行規定辦理比照屆退制
06 度，非屬行政院核定列入平均工資之給與項目者不予採
07 計」，被告亦就結清勞退舊制年資於108年12月3日召開說
08 明會說明「平均工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構
09 列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，且於該
10 日之簡報資料中亦載明「平均工資項目依經濟部所屬事業
11 機構列入計算平均工資之給與項目表」，並在原告乙○○
12 等8人所任職之處所召開「選擇適用勞退新制之僱用人員
13 舊制年資結清注意事項說明會」，原告乙○○等8人分別
14 於108年12月間簽立年資結清意願調查表，勾選「本人同
15 意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規
16 範，並同意簽署該協議書」，原告乙○○等8人復分別簽
17 訂年資結清協議書(下稱系爭年資結清協議書)，系爭年
18 資結清協議書第2條後段均載明「平均工資之計算悉依據
19 行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
20 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」
21 等語，明文約定績效獎金及司機加給不在據以計算舊年資
22 給與之「平均工資」範疇內。原告乙○○等8人分別領得
23 其舊制年資結清退休金計算清冊，就績效獎金及司機加給
24 不列入計算平均工資項目，知情且接受。行政院業已認定
25 經濟部所屬事業機構之平均工資內涵僅為單一薪給、加班
26 費及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
27 表」所示之給與，並不包含「績效獎金」及「司機加給」
28 在內。原告乙○○等8人係自行簽署並同意選擇結清，且
29 於選擇前被告亦已明確告知結清相關條件，包含平均工資
30 之計算方式及列計項目等，原告乙○○等8人既已同意簽
31 署年資結清協議書，自係對績效獎金及司機加給未列入平

01 均工資知悉甚詳，且已同意平均工資之核計方式，卻於結
02 清後為相反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言原
03 則且違誠信，其請求自無理由。

04 (二) 原告丁○○、壬○○、巳○○、申○○、酉○○、黃○
05 ○、天○○、A○○、B○○、J○○、K○○、L○
06 ○、M○○、午○○、E○○ (下稱丁○○等15人) 係依
07 經濟部所屬事業機構人事管理準則及其實施要點派用之人
08 員，屬於勞基法第84條及勞基法施行細則第50條所稱公務
09 員兼具勞工身分者，其有關薪資事項，非屬「其他所訂勞
10 動條件」，應適用公務員法令之規定，其退休自應依系爭
11 退撫辦法辦理，系爭退撫辦法作業手冊關於平均工資之定
12 義，僅限於單一薪給、延長工作時間工資 (如超時工作報
13 酬、加班費) 及如該手冊附件所示經濟部核定准併入平均
14 工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計
15 算，績效獎金並未符合上開定義，且未經經濟部核定准予
16 列入，自不得列入平均工資計算。原告丁○○等15人亦不
17 否認其已領取之退休金係適用系爭退撫辦法，自不得割裂
18 適用法律而主張本件應適用勞基法規定。

19 (三) 被告發給之績效獎金與考核獎金，二者合稱經營績效獎
20 金，經營績效獎金係按各年度工作考成成績及盈餘達成情
21 形一次性結發，為類似年終獎金性質之恩勉性給與，並非
22 按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給
23 與，依勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款
24 規定，自非屬工資，且被告發放之績效獎金未獲經濟部納
25 入系爭退撫辦法規定列計平均工資之項目，歷年來均未納
26 入平均工資計算退休金。再者依經濟部所屬事業經營績效
27 獎金實施要點 (下稱系爭獎金實施要點) 第1條規定，被
28 告發給績效獎金係為促進企業化經營及激勵事業人員工作
29 潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，顯已表明係以激
30 勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報
31 酬。被告發給績效獎金依系爭獎金實施要點第4條第1款、

01 被告核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭核發獎金
02 注意事項）第2條規定，績效獎金應以當年度審定決算有
03 盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，
04 顯見績效獎金並非經常性之給與，且即便原告領有績效獎
05 金，亦有可能係因政策因素所致，與原告所提供的勞務無
06 涉。又依系爭核發獎金注意事項第7條規定，核發工作獎
07 金及績效獎金以全年度均在職之該條所列人員為限，倘若
08 年度中離職或涉有重大風紀案件或過失，造成被告重大損
09 失者，縱然年度內有付出勞務，依規定仍不發給經營績效
10 獎金，足證績效獎金係恩勉性給與，並非給與員工個人之
11 工作對價。是以被告所發給之績效獎金應屬勉勵性之給
12 與，非屬工資，自不能列入平均工資之計算。況且績效獎
13 金與設定個人工作目標達成即給與之工資對價不同，績效
14 獎金屬獎勵性質，個人無法預期其額度，又績效獎金係延
15 遲至次一年度發給，退休當下無從計算，如將退休後所獲
16 之獎金計入，將有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指
17 計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期
18 間之總日數所得金額之規定。又工資於勞動契約終止時應
19 即給付，退休金應於勞工退休之日起30日內給付，若將績
20 效獎金視為工資，恐造成實務上工資及退休金之給付，產
21 生窒礙難行之情況。

22 (四) 被告有關平均工資之計算，依國營事業管理法第14條規
23 定、及行政院61年12月18日台(61)經字第11996號令
24 函，係依經濟部頒定之系爭退撫辦法辦理，採用人費率單
25 一薪給制度，按工作分析、品評職位給予各職位擔任者相
26 當之職等，據以核給工資，兼任司機加給係屬被告體恤、
27 慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目，此亦
28 有經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年5
29 月7日經營字第10102607320號函、101年10月26日經營字
30 第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540
31 號函為憑。又經濟部111年12月6日經營字第11102618370

01 號函修正後之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
02 給與項目表」，仍未將司機加給列入平均工資之給與項
03 目。再者被告規定同仁擔任兼任司機，不論每月開車次數
04 多寡，每月皆支領相同數額之兼任司機加給，且規範之分
05 類八等薪給（含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加
06 給，故兼任司機加給並非和同仁提供之勞務有一定對價關
07 係；且全月未開車者，兼任司機加給仍減半發給，可見被
08 告核給兼任司機加給係為鼓勵同仁擔任兼任司機，而非實
09 際勞務之對價。被告自92年新進職員及47期養成班起，於
10 甄試簡章及勞動契約明文新進人員如有兼任車輛駕駛及初
11 級保養者，不另支給兼任司機加給，如因業務需要，需駕
12 駛車輛完成所交派之任務亦已無兼任司機加給可支領，顯
13 見兼任司機加給並非屬勞基法所定勞務之對價及經常性給
14 與，而是由被告視經營狀況給予之鼓勵性、恩給性給與，
15 被告自108年發放新進人員兼任大型工程車駕駛工作支給
16 兼任司機加給，並於發給各單位之函文說明本項津貼為慰
17 勞性、恩給性加給，兼任小型車司機仍不予發放兼任司機
18 加給，益徵被告發放兼任司機加給，需依被告事業經營及
19 相關因素考量，並報核經濟部決定發放或停發兼任司機加
20 給，足認司機加給並非為經常性發放。被告發放之兼任司
21 機加給係依據臺灣電力股份有限公司兼任司機加給支給要
22 點（下稱系爭司機支給要點）給付，自78年施行以來歷時
23 已久，自始以來即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係
24 雇主之恩惠性給與，原告擔任兼任司機者，不論每月開車
25 次數多寡，亦不論職級之差別程度，皆核給相同數額之兼
26 任司機加給，即不因其工作複雜性、經驗、學歷、智力、
27 技能、勞心度、勞力度、年資、職級之不同而有差異，故
28 兼任司機加給與所提供之勞務間，顯無對價關係，是原告
29 丙○○、戊○○、地○○領取之司機加給非屬工資，應不
30 列入平均工資計算。

31 （五）被告給付領班加給係依據臺灣電力股份有限公司各單位設

01 置領班、副領班要點（下稱系爭設置領班要點）、被告67
02 年2月16日電人一字第0000-0000號函辦理，被告有關平均
03 工資之計算係依系爭退撫辦法辦理，領班加給係屬被告體
04 恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目，
05 有經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年5
06 月7日經營字第10102607320號函、101年10月26日經營字
07 第10100682270號函為憑。又經濟部111年12月6日經營字
08 第11102618370號函修正後之「經濟部所屬事業機構列入
09 計算平均工資之給與項目表」，仍未將領班加給列入平均
10 工資之給與項目。是原告辰○○、玄○○領取之領班加給
11 非屬工資，應不列入平均工資計算。

12 （六）勞基法係於73年7月30日公布施行，除原告已○○以外之
13 其他原告任職被告之日期均在勞基法公布施行前，依勞基
14 法第84條之2規定，渠等在勞基法施行前之年資，有關退
15 休金平均工資計算，自不包括績效獎金、司機加給及領班
16 加給。

17 （七）原告B○○係於108年6月30日退休，其於113年9月23日始
18 提起本件訴訟請求退休金差額，顯已逾勞基法第58條第1
19 項規定之5年期間，是原告B○○之退休金差額請求權已
20 然消滅，自不得為本件之請求等語。

21 （八）聲明：原告之訴駁回。

22 三、兩造不爭執之事實（見本院114年5月13日言詞辯論筆錄，本
23 院卷第537頁至第543頁）：

24 （一）原告之前任職於被告，原告之服務單位、職籍名稱、年資
25 起算日及退休日分別如附表1所示。原告丁○○等15人屬
26 勞基法第84條公務員兼具勞工身分者。原告甲○○、丙○○
27 ○、戊○○、辛○○、子○○、丑○○、寅○○、卯○○
28 ○、辰○○、未○○、亥○○、宙○○、玄○○、D○○
29 ○、F○○、H○○、I○○、庚○○等18人退休前與原
30 告乙○○、己○○、癸○○、戌○○、地○○、宇○○、
31 G○○、C○○等8人為僱用人員，屬純勞工。

01 (二) 原告乙○○等8人於108年12月20日、同年月23日、同年月
02 24日、同年月25日、同年月30日、同年月31日分別簽立台
03 灣電力公司年資結清意願調查表，勾選「本人同意辦理結
04 清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同
05 意簽署該協議書」，並於108年12月20日、同年月23日、
06 同年月24日、同年月25日、同年月30日、同年2月31日簽
07 訂系爭年資結清協議書，表明於109年7月1日，已依勞工
08 退休金條例結清舊制年資退休金。

09 (三) 如績效獎金是屬於勞基法所稱之工資，且應列入退休前的
10 平均工資計算，則被告對於如附表2-1、附表2-2所示原告
11 應給付之勞工退休金差額各如附表2-1、附表2-2應補發退
12 休金差額欄所示之計算方式，不爭執。

13 (四) 如附表3-1、附表3-2所示原告領取之司機加給、領班加給
14 應計入工資計算時，則被告應給付如附表3-1、附表3-2所
15 示原告之勞工退休金差額，各如附表3-1、附表3-2應補發
16 退休金差額欄所示金額，利息起算日即如附表3-1、附表3
17 -2利息起算日欄所示日期。

18 四、兩造爭執之事項（見本院114年5月13日言詞辯論筆錄，本院
19 卷第543頁）：

20 (一) 原告領取之績效獎金、司機加給、領班加給是否屬原告工
21 資，而應列入原告之平均工資計算？

22 (二) 原告B○○之退休金差額請求權是否已罹於時效而消滅？

23 (三) 原告依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、
24 第55條第1項、第3項、系爭工人退休規則第9條第1款規
25 定，請求被告給付原告各如附表2-1、附表2-2、附表3-
26 1、附表3-2應補發退休金差額欄所示之金額，及分別自如
27 附表2-1、附表2-2、附表3-1、附表3-2利息起算日欄所示
28 之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理
29 由？

30 五、本院得心證之理由：

31 原告主張其自被告領取之績效獎金、司機加給、領班加給均

01 屬原告之工資，而應列入原告之平均工資計算，並以此計算
02 原告之退休金，惟被告卻未計入，致原告領取之勞工退休金
03 有短少，依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之
04 2、第55條第1項、第3項、系爭工人退休規則第9條第1款規
05 定，請求被告分別給付原告如附表2-1、附表2-2、附表3-
06 1、附表3-2應補發退休金差額欄所示金額之勞工退休金及其
07 遲延利息等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

08 (一) 按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
09 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
10 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
11 常性給與均屬之。」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
12 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
13 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
14 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
15 會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。是以雇主
16 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
17 勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
18 規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義
19 為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經
20 常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均
21 工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，
22 係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌
23 補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項
24 給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
25 給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡
26 相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且
27 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。即最高法院100年
28 度台上字第801號民事判決意旨，亦同此見解。是依勞基
29 法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞
30 工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所
31 為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性

01 之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性
02 給與有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工
03 於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施
04 行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條
05 第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付
06 究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應
07 個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

08 (二) 經查原告丁○○等15人屬勞基法第84條公務員兼具勞工身
09 分者，為兩造所不爭執。而公務員兼具勞工身分者，其有
10 關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業
11 災害)等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞
12 動條件優於本法規定者，從其規定。勞基法第84條定有明
13 文。另國營事業管理法第33條規定：「國營事業人員之進
14 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法
15 律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
16 院核定。」，則國營事業依公務員人事法令派用之人員，
17 其退休自應依國營事業主管機關擬訂之辦法辦理。觀諸系
18 爭退撫辦法第1條已明定該辦法係依國營事業管理法第33
19 條規定所訂定，可知系爭退撫辦法即屬勞基法第84條所定
20 之公務員法令。而系爭退撫辦法第3條規定：「本辦法所
21 稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依
22 勞動基準法(以下簡稱勞基法)有關規定辦理。」，已明
23 定適用系爭退撫辦法之國營事業人員平均工資之認定，依
24 勞基法有關規定辦理，原告主張其退休金計算應適用勞基
25 法之規定，應屬可採。

26 (三) 原告領取之績效獎金不屬於原告工資，不應列入原告之平
27 均工資計算：

28 1、經查系爭獎金實施要點第1點規定：「一、本部(即經濟
29 部)為促進所屬事業(以下簡稱「各事業」)企業化經營
30 及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績
31 效，特訂定本實施要點。」、系爭獎金實施要點第2點規

01 定：「二、各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎
02 金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過四
03 點四個月薪給為限。」、系爭獎金實施要點第3點規定：
04 「三、考核獎金：（一）各事業當年度工作考成列甲等
05 者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給總
06 額為限。（二）各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙
07 等）者：1、工作考成成績未滿八十分，但在七十五分以
08 上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個月
09 薪給總額為限。2、工作考成成績未滿七十五分者，其考
10 核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限。
11 （三）考核獎金之項目包括：1、各事業董事長考成獎
12 金。2、各事業總經理及所屬人員考績獎金。3、全勤獎
13 金。4、工作獎金」、系爭獎金實施要點第4點第1款、第7
14 款規定：「四、績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘
15 或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或
16 虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘
17 者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超
18 過本機構二點四個月薪給總額為限。……（七）各事業機
19 構績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，
20 按合理比例發給。…」、系爭獎金實施要點第8點規定：
21 「八、為審議經營績效獎金相關事宜，以及各事業提報之
22 影響年度決算盈餘政策因素項目，本部得組成『經營績效
23 獎金審議會』辦理之。」；系爭核發獎金注意事項第2點
24 規定：「二、本公司（即被告）經營績效獎金包括考核獎
25 金及績效獎金二部分，獎金之總額以不超過四點四個月薪
26 給為限。其中考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高
27 以二個月薪給總額為限；績效獎金應以當年度審定決算有
28 盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，
29 最高以二點四個月薪給總額為限。」、系爭核發獎金注意
30 事項第8點第2款規定：「八、經營績效獎金之分配及核
31 發：……（二）員工獎金之核發：1. 各單位工作獎金、績

01 效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理
02 比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異
03 受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作
04 表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎
05 金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假（不
06 含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半天。(4)請
07 事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過二個月
08 者，不發工作獎金或績效獎金。」等語，有被告提出之系
09 爭獎金實施要點、系爭核發獎金注意事項各1件在卷可查
10 （見本院勞專調字卷二第110頁至第115頁），且為原告所
11 不爭執（見本院114年1月21日言詞辯論筆錄，本院卷第20
12 5頁），可知被告所發給之「績效獎金」與「考核獎
13 金」，合稱為「經營績效獎金」，系爭獎金實施要點第1
14 條已明白揭示發給經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目
15 的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。又依系爭
16 獎金實施要點第3點規定，考核獎金屬於經營考績獎金之
17 其中一項，考核獎金係依「各事業」當年度工作考成列等
18 核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考核獎金
19 之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限；工作考成
20 成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額
21 以不超過機構1.5個月薪給總額為限；工作考成成績未滿7
22 5分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1個月薪給總
23 額為限；另依系爭核發獎金注意事項第2點規定，考核獎
24 金依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為
25 限，足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表
26 現而核發，屬勉勵性之給與。另依系爭獎金實施要點第4
27 點、系爭核發獎金注意事項第2點規定，績效獎金應以當
28 年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘
29 者，始得發給，且係依事業機構整體盈餘表現而核發，即
30 使員工個人領有績效獎金可能係經考量政策因素所致，與
31 其個人所提供的勞務間難認立於對價性質。被告若無盈

01 餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，而可得到工資，但並
02 不能受發給績效獎金，堪認績效獎金實具激勵員工之性
03 質，非單純為經常性之給與，且被告是否發放績效獎金，
04 若有發放，其獎金額度若干，皆存有受政策因素之影響，
05 與勞工所提供的勞務非具有對價性，亦非經常性，益徵被
06 告發給之績效獎金性質上屬激勵性之給與。復依系爭核發
07 獎金注意事項第8點第2款規定，可知同樣提供勞務之員
08 工，但因表現之優劣而受記功或記過處分、或其勤惰狀
09 況，會影響績效獎金是否發放、或受增發或減發之對待，
10 更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非經常
11 性給與員工為勞務之對價。

12 2、又查勞動部87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函
13 認為：績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具
14 有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施
15 行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自
16 應列入平均工資計算，有原告提出上開勞動部函1件存卷
17 可查（見本院勞專調字卷第24頁），可知上開勞動部函與
18 本院前開認定工資之標準相同，並未逕行認定原告之績效
19 獎金亦屬於原告之工資範圍，上開勞動部函無從據為有利
20 於原告主張之認定。至於被告將績效獎金匯入員工薪資帳
21 戶內之摘要填寫「薪資」乙節，雖據原告提出被告匯款至
22 原告中華郵政帳戶之明細內容1件為證（見本院卷第229
23 頁），且為被告所不爭執，然此為被告會計人員於匯款之
24 註記，難認被告即自承經營績效獎金為原告之工資，經營
25 績效獎金是否屬於原告之工資，既應依勞基法之定義而認
26 定，尚難以上開中華郵政帳戶明細內之註記認定屬於原告
27 之工資。是原告以上開勞動部函及中華郵政帳戶明細內容
28 各1件為據，主張績效獎金係由經濟部依各單位年營運績
29 效來評比核給之獎金，所取得之報酬亦係依員工整年度之
30 營運績效來評比及取得，且實際給予獎金之金額，會以員
31 工之年資、職級不同而為不同之給付，與勞工提供勞務間

01 有密切關連性，應認具有勞務對價性，應屬原告之工資云
02 云，要無可採。

03 3、再查經營績效獎金（含考核獎金與績效獎金）性質上並非
04 經常性之給與，而屬激勵性、恩勉性之給與，非屬工資，
05 有如前述，是縱令長久以來因包括政策及激勵員工潛能各
06 因素之考量，發給原告經營績效獎金，惟不能倒果為因，
07 遽認經營績效獎金係屬勞基法第2條第3款規定所指之經常
08 性給與。原告主張被告過往10年從未有不給與原告績效獎
09 金之情形，應屬常態性工作得領取之給付，符合經常性給
10 與之要件，應屬原告之工資云云，同無可採。

11 4、又按勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之
12 標準，係指核准退休時1個月平均工資。」。然經營績效
13 獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給與對價之工資不
14 同，原告於退休當年度所核發之經營績效獎金，係被告依
15 系爭獎金實施要點、系爭核發獎金注意事項，按被告前1
16 年度之工作考成成績、盈餘達成及政策因素、單位績效、
17 員工貢獻程度、上級機關審議等影響情形所核發，非但勞
18 工個人無法預期其獎金額度，且勞工若獲有獎金亦屬前1
19 年度之經營績效獎金，並至次1年度（約5、6月間）發
20 給，與勞工於退休當年度之勞務提供無關，且於勞工退休
21 當下並無從計算，故將退休後所獲之經營績效獎金計入，
22 有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指「計算事由發生
23 之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
24 金額。」之規定。況工資於契約終止應即給付，而依勞基
25 法第55條第3項規定退休金應於勞工退休之日起30日內給
26 付；勞退條例第11條第2項亦規定「該契約終止後30日內
27 發給」，因此原告主張績效獎金是其工資，應列入計算原
28 告退休金之平均工資範圍云云，無論於法理或實務之運
29 作，均不符發放經營績效獎金規範目的之旨趣，且實際上
30 亦窒礙難行。至於系爭核發獎金注意事項第7點規定於年
31 度內新進、復職退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往其

01 他工務機關服務等人員，則按在職比例發給，意在使未於
02 全年度均在職人員，在年度有經營績效獎金發放之前提
03 下，同受其在職比例受發該獎金，用以達激勵、嘉勉員工
04 及符合公平之旨，亦難以此據為經營績效獎金為原告勞務
05 對價性之表現。

06 5、綜上，被告經營績效獎金（含考核獎金及績效獎金）之發
07 放，不具勞務對價性，亦非經常性給付，實屬激勵性、恩
08 惠性給與，非屬勞基法第2條第3款所指之工資，無須列入
09 原告之平均工資計算，被告此部分之抗辯，要屬可採。原
10 告主張被告發放之績效獎金屬於工資，應列入原告平均工
11 資計算，被告應分別給付如附表2-1、附表2-2所示原告如
12 附表2-1、附表2-2應補發退休金差額欄所示金額之退休金
13 差額，及自如附表2-1、附表2-2利息起算日欄所示之日起
14 至清償日止，按週年利率5%計算之利息云云，均屬無
15 據。又被告發放如附表2-2編號22所示原告B○○之經營
16 績效獎金，既非屬勞基法第2條第3款所指之工資，應無列
17 入計算其平均工資之必要，業經本院認定如前，則原告B
18 ○○即無如附表2-2編號22應補發退休金差額欄所示金額
19 之退休金差額可得請求，本院自無再審認其退休金差額請
20 求權是否已罹於時效而消滅之必要，附此敘明。

21 (四) 原告丙○○等6人領取之司機加給、原告辰○○、玄○○
22 領取之領班加給，均屬工資，而應列入原告丙○○等6人
23 之平均工資計算：

24 1、經查原告丙○○等6人主張於受僱被告期間，有兼任司
25 機，原告辰○○、玄○○兼任領班，而分別領有司機加
26 給、領班加給乙節，為被告所不爭執（見被告民事答辯
27 狀，本院調字卷二第17頁、第22頁），被告並自承其發放
28 之兼任司機加給係依據系爭司機支給要點給付，自78年施
29 行以來歷時已久等語（見被告答辯狀、陳報狀，本院勞專
30 調字卷第22頁、本院卷第23頁）；被告提出之系爭司機支
31 給要點第2點第1款前段注意事項規定：「（一）各單位專

01 任司機不得支給兼任司機加給或其他津貼。」（見本院卷
02 第237頁），可知領有兼任司機加給者，原則上為專任司
03 機以外之被告其他員工。而原告丙○○等6人原職務為電
04 機裝修員或線路裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負
05 責保養維護車輛之勞務，而於兼任司機期間領取司機加
06 給，堪認司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務
07 外，須額外肩負兼任司機任務而給與之加給，並非因應臨
08 時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固
09 定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開
10 司機勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖
11 為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有
12 無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認
13 具有勞務對價性，自應屬原告丙○○等6人工資之一部
14 分，而應計入其平均工資計算勞工退休金。

15 2、再查領班工作本非原告辰○○、玄○○之主要職務，該項
16 加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領
17 導，而被告未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作
18 成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作滿5年之
19 正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有
20 被告提出之系爭設置領班要點1件在卷可憑（見本院卷第2
21 39頁至第243頁），可見領班係被告因工作需要而常設，
22 並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨時
23 性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定
24 常態工作中勞工取得之給與，是以原告辰○○、玄○○兼
25 任領班，並享有按月核發之領班加給，乃屬於在該特定工
26 作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因
27 特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞
28 工於該本職工作之外兼任領班工作之勞務對價，且既係原
29 告辰○○、玄○○與被告間就特定之工作條件達成協議，
30 為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞
31 工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合勞

01 務對價性及經常性給與之要件，亦屬原告辰○○、玄○○
02 工資之一部分，應計入其平均工資計算勞工退休金。

03 3、被告雖抗辯原告地○○、C○○已同意簽署年資結清協議
04 書，自己知其司機加給未列入平均工資，且已同意平均工
05 資之核計方式，卻於結清後推翻當時協議結果，有違禁反
06 言原則及誠信，其請求自無理由云云。經查原告地○○、
07 C○○簽署之系爭年資結清協議書第2條雖約定：「結清
08 舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事
09 業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦
10 理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44
11 010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
12 給與項目表』（下稱系爭給與項目表）之規定辦理；平均
13 工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班
14 控管注意事項』第4點第2款規定辦理。」等語（見調字卷
15 二第74頁、第80頁）；惟系爭年資結清協議書第1條明
16 定：「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年
17 資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之
18 退休金標準。」等語；且系爭年資結清協議書第2條前段
19 並重申：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系
20 爭退撫辦法及勞基法等相關規定，足見原告地○○、C○
21 ○與被告簽訂系爭年資結清協議書時，主觀上無非係認為
22 系爭給與項目表之內容符合依勞基法第55條及第84條之2
23 規定計算之結果，而無意藉由系爭年資結清協議書第2條
24 後段之約定，使結清舊制年資之標準低於勞基法第55條及
25 第84條之2規定之退休金標準。是以系爭年資結清協議書
26 第2條後段，關於平均工資之計算自應解釋為在不低於勞
27 基法第55條及第84條之2規定之退休金標準之範圍內，悉
28 依系爭給與項目表之規定辦理；如系爭給與項目表之規
29 定，低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準
30 者，仍應依勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標
31 準，始符合當事人之真意。縱認原告地○○、C○○與被

01 告訂立系爭年資結清協議書第2條後段之真意，確在藉由
02 該約定，將本應列入平均工資計算之司機加給、領班加給
03 排除在外，使應給付原告地○○、C○○之結清舊制退休
04 金低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，因
05 勞工退休金條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適
06 用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事
07 業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例
08 前之工作年資，應予保留。」；同條第3項規定：「第1項
09 保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以
10 不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結
11 清者，從其約定。」，可知勞工於勞工退休金條例施行
12 後，選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，與雇主協議
13 結清依勞基法規定所得領取之退休金者，於不低於勞基法
14 第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，方依雙方之
15 協議，如勞工與雇主協議以低於勞基法第55條及第84條之
16 2規定之給與標準結清，該協議自屬無效，不因勞工已為
17 協議致喪失該低於標準之退休金差額給付請求權。勞工簽
18 署協議後，仍得請求雇主給付低於標準之退休金差額，係
19 因不領取此部分差額之協議違反上開強制規定為無效之
20 故，並無違反禁反言、誠信原則可言。而系爭年資結清協
21 議書第2條後段之約定，乃原告地○○、C○○與被告協
22 議以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結
23 清，揆之前開說明，應屬無效。是原告地○○、C○○與
24 被告雖曾簽訂系爭年資結清協議書，且系爭年資結清協議
25 書第2條後段有前述之約定，惟因當事人之真意乃在不低
26 於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準之範圍
27 內，悉依系爭給與項目表之規定辦理，若系爭給與項目表
28 之規定，低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標
29 準者，仍應依勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標
30 準。故於計算原告地○○、C○○之平均工資時，仍應將
31 原告地○○、C○○每月領得之司機加給、領班加給列入

01 計算，則原告地○○、C○○於本件訴訟所為之主張，即
02 非於訂立系爭年資結清協議書後為相反之主張，自未違反
03 禁反言及誠實信用原則。被告上開抗辯，仍無可取。

04 4、被告又抗辯被告有關平均工資之計算，依國營事業管理法
05 第14條規定、及行政院61年12月18日台（61）經字第1199
06 6號令函，係依經濟部頒定之系爭退撫辦法辦理，發放兼
07 任司機加給，需依被告事業經營及相關因素考量，並報核
08 經濟部決定發放或停發兼任司機加給，並非經常性發放，
09 兼任司機加給係屬被告體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得
10 納入列計平均工資云云，並提出經濟部96年5月17日經營
11 字第09602605480號、101年5月7日經營字第10102607320
12 號、101年10月26日經營字第10100682270號、108年8月21
13 日經營字第10803517540號函、111年12月6日經營字第111
14 02618370號函修正後之系爭給與項目表、被告108年9月12
15 日電人字第1080017806號函各1件為證（見本院勞專調字
16 卷二第107頁至第109頁、第166頁至第175頁、第177頁、
17 第178頁）。惟查國營事業管理法第14條雖規定國營事業
18 應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，
19 不得為標準以外之開支，然此規定僅為原則性規範國家事
20 業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未
21 具體明定何者為薪資，更與被告之司機加給、領班加給是
22 否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質
23 及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，惟仍不得低於
24 勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福
25 利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞
26 基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依
27 勞基法規定為據。又111年12月6日修正後之系爭給與項目
28 表固未將司機加給、領班加給列入計算平均工資之給與項
29 目（見本院勞專調字卷二第107頁至第109頁），惟系爭退
30 撫辦法第3條明定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生
31 時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦

01 理。」。而依勞基法有關工資定義之規定，司機加給、領
02 班加給應屬工資範疇，業經本院認定如前，系爭退撫辦法
03 作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未
04 將司機加給、領班加給列入平均工資，核與系爭退撫辦法
05 作業手冊所據以研訂之系爭退撫辦法規定抵觸，尚難以系
06 爭退撫辦法作業手冊關於平均工資之記載，逕認系爭退撫
07 辦法第3條規定之平均工資應以系爭退撫辦法作業手冊為
08 據。又被告給付之司機加給、領班加給是否為工資，屬本
09 院依職權個案判斷之事項，行政機關依其職掌就有關法規
10 為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束本院之效
11 力，是以被告援引上開經濟部函及被告函，於本院尚無拘
12 束力，無從採為對被告有利之認定，被告據此辯稱司機加
13 給、領班加給不應列入原告丙○○等6人之平均工資云
14 云，亦無可採。

15 5、綜上所述，原告丙○○等6人領取之司機加給、原告辰○
16 ○、玄○○領取之領班加給，均屬工資，而應列入原告丙
17 ○○等6人之平均工資計算，原告此部分之主張，要屬有
18 據，被告前開各項抗辯，均無可採。

19 (五)原告丙○○等6人請求被告分別給付如附表3-1、附表3-2
20 應補發退休金差額欄所示之金額，及自如附表3-1、附表3-
21 -2利息起算日欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%
22 計算之利息，均屬有據：

23 1、按勞工退休金條例第11條第1項至第3項規定：「本條例施
24 行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務
25 於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適
26 用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
27 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
28 條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
29 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止
30 時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於
31 終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於

01 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第
02 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
03 定。」、勞基法第55條規定：「勞工退休金之給與標準如
04 下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過1
05 5年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
06 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。
07 二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心
08 障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
09 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
10 工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
11 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分
12 期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法
13 者，從其規定。」、勞基法第84條之2規定：「勞工工作
14 年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費
15 及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當
16 時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇
17 雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及
18 退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」、89年
19 9月25日廢止之系爭工人退休規則第9條規定：「工人退休
20 金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及
21 依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
22 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾
23 1年增給半個基數之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計
24 算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。二、第
25 6條第1項第1款命令退休之工人，其工作年資未滿15年
26 者，每滿1年給與2個基數之退休金，其贍餘年資滿半年
27 者，以1年計算，未滿半年者，給與1個基數之退休金。
28 三、第6條第1項第2款命令退休之工人，其工作年資未滿1
29 5年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其贍餘年資未滿1
30 年者，以1年計算。」

31 2、經查原告丙○○等6人受僱於被告期間領取之司機加給、

01 領班加給應屬原告丙○○等6人之工資，業經本院認定如
02 前，被告自應將原告丙○○等6人領取之司機加給、領班
03 加給列入計算其平均工資，再據以計算原告丙○○等6人
04 之勞工退休金。又原告丙○○等6人之任職期間，跨越勞
05 基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，原告丙○○等6
06 人於勞基法施行前之年資，應依系爭工人退休規則第9條
07 第1款規定計算其基數，適用勞基法之後的年資，則依勞
08 基法第55條規定計算其基數。而被告就「如附表3-1、附
09 表3-2所示原告領取之司機加給、領班加給應計入工資計
10 算時，則被告應給付其勞工退休金差額各如附表3-1、附
11 表3-2應補發退休金差額欄所示金額，利息起算日即如附
12 表3-1、附表3-2利息起算日欄所示日期。」並不爭執（見
13 本院114年5月13日言詞辯論筆錄，本院卷第538頁、第543
14 頁），則原告丙○○等6人依勞工退休金條例第11條第3
15 項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、系爭工人
16 退休規則第9條第1款規定，請求被告分別給付如附表3-
17 1、附表3-2應補發退休金差額欄所示之金額，及自如附表
18 3-1、附表3-2利息起算日欄所示之日起至清償日止，按週
19 年利率5%計算之利息，均屬有據。

20 六、綜上所述，原告受僱於被告期間領取之經營績效獎金（含考
21 核獎金及績效獎金），乃激勵性、恩惠性給與，均非屬工
22 資；原告丙○○等6人領取之司機加給、領班加給則屬其工
23 資，應列入原告丙○○等6人工資之一部分計算其平均工
24 資，並據以計算勞工退休金。原告主張被告應分別給付如附
25 表3-1、附表3-2所示原告如附表3-1、附表3-2應補發退休金
26 差額欄所示之金額，及自如附表3-1、附表3-2利息起算日欄
27 所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，要屬
28 有據，原告逾此範圍之主張，則屬無據，被告之抗辯，部分
29 可採，部分不可採。從而原告丙○○等6人依勞工退休金條
30 例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、
31 系爭工人退休規則第9條第1款規定，請求被告給付如主文第

01 1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

02
03 七、本判決主文第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
04 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告假
05 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
06 告預供擔保後得免為假執行。原告陳明願供擔保請准宣告假
07 執行，僅係促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。至原
08 告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回
09 之。

10 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法或舉證，核
11 均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

12 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
13 訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主
14 文。

15 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日
16 勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

17 上列正本證明與原本無異。

18 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
19 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
20 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
21 者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日
23 書 記 官 朱 烈 稽

24 附表1：

編號	姓名	服務單位	職籍名稱	年資起算日	退休日	利息起算日
1	甲○○	臺南區營業處	線路裝修員	68年8月8日	112年1月16日	112年2月16日
2	乙○○	臺南區營業處	電機裝修員	66年9月15日	109年7月1日	109年8月1日
3	丙○○	臺南區營業處	電機裝修員	65年8月11日	110年8月31日	110年10月1日
4	丁○○	臺南區營業處	電機工程監	63年9月4日	109年6月1日	109年7月2日
5	戊○○	臺南區營業處	電機裝修員	67年10月23日	112年7月16日	112年8月16日
6	己○○	臺南區營業處	線路裝修員	68年8月8日	109年7月1日	109年8月1日
7	辛○○	臺南區營業處	線路裝修員	69年10月31日	108年8月31日	108年10月1日

(續上頁)

01

8	壬○○	臺南區營業處	電機工程師	68年6月6日	108年12月31日	109年1月31日
9	癸○○	臺南區營業處	線路裝修員	66年11月1日	109年7月1日	109年8月1日
10	子○○	臺南區營業處	線路裝修員	65年3月10日	109年7月31日	109年9月1日
11	丑○○	臺南區營業處	線路裝修員	63年1月25日	108年11月30日	108年12月31日
12	寅○○	臺南區營業處	電機運轉員	68年4月2日	110年12月31日	111年1月31日
13	卯○○	臺南區營業處	電機裝修員	69年8月8日	110年10月31日	110年12月1日
14	辰○○	臺南區營業處	線路裝修員	67年11月5日	109年4月7日	109年5月8日
15	巳○○	臺南區營業處	電機工程師	97年10月27日	111年10月15日	111年11月15日
16	未○○	臺南區營業處	線路裝修員	67年3月26日	110年6月30日	110年7月31日
17	申○○	臺南區營業處	電機工程監	62年6月21日	110年9月30日	110年10月31日
18	酉○○	臺南區營業處	電機工程師	68年3月10日	110年7月31日	110年8月31日
19	戌○○	臺南區營業處	電機裝修員	66年12月10日	109年7月1日	109年8月1日
20	亥○○	臺南區營業處	線路裝修員	66年9月15日	109年7月31日	109年8月31日
21	黃○○	臺南區營業處	電機工程師	62年6月21日	110年10月31日	110年12月1日
22	天○○	臺南區營業處	電機工程監	64年8月29日	108年12月1日	109年1月1日
23	地○○	臺南區營業處	電機裝修員	68年7月1日	109年7月1日	109年8月1日
24	宇○○	臺南區營業處	線路裝修員	69年3月9日	109年7月1日	109年8月1日
25	宙○○	臺南區營業處	電機裝修員	67年10月7日	109年11月30日	109年12月31日
26	玄○○	臺南區營業處	線路裝修員	64年11月1日	109年5月31日	109年7月1日
27	A○○	臺南區營業處	業務管理監	68年9月1日	112年12月31日	113年1月31日
28	B○○	臺南區營業處	會計管理監	65年7月16日	108年6月30日	108年7月31日
29	D○○	臺南區營業處	線路裝修員	67年12月13日	110年6月30日	110年7月31日
30	F○○	臺南區營業處	電機裝修員	67年8月10日	110年12月31日	111年1月31日
31	G○○	臺南區營業處	線路裝修員	68年12月13日	109年7月1日	109年8月1日
32	H○○	臺南區營業處	電機裝修員	66年2月26日	109年5月31日	109年7月1日
33	J○○	臺南區營業處	業務管理監	63年1月25日	109年6月30日	109年7月31日
34	K○○	臺南區營業處	電機工程監	65年9月17日	109年3月31日	109年5月1日
35	L○○	臺南區營業處	電機工程監	69年8月8日	112年12月31日	113年1月31日
36	C○○	臺南區營業處	電機裝修員	68年11月23日	109年7月1日	109年8月1日
37	I○○	臺南區營業處	電機裝修員	67年4月2日	110年2月28日	110年3月31日
38	M○○	臺南區營業處	人事管理監	67年3月1日	109年1月1日	109年2月1日
39	午○○	嘉南供電區營業處	財產管理監	68年3月5日	109年7月31日	109年8月31日
40	E○○	嘉南供電區營業處	財產管理監	64年9月6日	108年12月1日	109年1月1日
41	庚○○	新營區營業處	一般工程員	64年8月20日	109年11月30日	109年12月31日

02

附表2-1 (舊制結清人員, 舊制結清日期: 109年7月1日): 請求績效獎金計算勞工退休金

編號	姓名	勞基法施行前結清基數	結清前3個月平均績效獎金	勞基法施行後結清基數	結清前6個月平均績效獎金	應補發退休金差額	利息起算日
1	2. 乙○○	13. 8333	15, 416. 75元	31. 1667	15, 416. 75元	693, 754元	109年8月1日
2	6. 己○○	10	14, 266. 0833元	35	14, 266. 0833元	641, 974元	109年8月1日
3	9. 癸○○	13. 5	14, 266. 0833元	31. 5	14, 266. 0833元	641, 974元	109年8月1日
4	19. 戌○○	13. 3333	14, 266. 0833元	31. 1667	14, 266. 0833元	641, 974元	109年8月1日
5	23. 地○○	10. 1667	15, 416. 75元	34. 8333	15, 416. 75元	693, 754元	109年8月1日
6	24. 宇○○	8. 8333	14, 266. 0833元	36. 1667	14, 266. 0833元	641, 974元	109年8月1日
7	31. G○○	9. 3333	15, 833. 4167元	35. 6667	15, 833. 4167元	712, 504元	109年8月1日
8	36. C○○	9. 5	14, 266. 0833元	35. 5	14, 266. 0833元	641, 974元	109年8月1日

01

編號	姓名	勞基法施行前退休金基數	退休前3個月平均績效獎金	勞基法施行後退休金基數	退休前6個月平均績效獎金	應補發退休金差額	利息起算日
1	1. 甲○○	10	15,928.0417元	35	15,911.6458元	959,669元	112年2月16日
2	3. 丙○○	16	14,352.5523元	29	14,352.5523元	645,865元	110年10月1日
3	4. 丁○○	19.8333	21,853.6元	25.1667	21,875.0139元	983,951元	109年7月2日
4	5. 戊○○	11.6667	15,569.2308元	33.3333	15,569.2308元	700,615元	112年8月16日
5	7. 辛○○	7.6667	14,407.7824元	37.3333	14,407.7824元	648,350元	108年10月1日
6	8. 壬○○	10.3333	17,200.1114元	34.6667	17,200.1114元	774,005元	109年1月31日
7	10. 子○○	16.8333	14,339.4258元	28.1667	14,339.4258元	645,274元	109年9月1日
8	11. 丑○○	21.1667	15,499.3313元	23.8333	15,499.3313元	697,470元	108年12月31日
9	12. 寅○○	10.6667	15,488.6908元	34.3333	15,488.6908元	696,991元	111年1月31日
10	13. 卯○○	8	14,340.602元	37	14,340.602元	645,327元	110年12月1日
11	14. 辰○○	11.5	14,265.9375元	33.5	14,304.1167元	643,246元	109年5月8日
12	15. 巳○○	0	14,069.4718元	28	14,069.4718元	393,945元	111年11月15日
13	16. 未○○	12.8333	14,289.7207元	30.1667	14,289.5894元	984,090元	110年7月31日
14	17. 申○○	22.333	21,898.6617元	22.6667	21,989.6617元	985,440元	110年10月31日
15	18. 酉○○	10.8333	19,411.5789元	34.1667	19,411.5789元	873,521元	110年8月31日
16	20. 亥○○	13.8333	14,339.4258元	31.1667	14,339.4258元	645,274元	109年8月31日
17	21. 黃○○	22.333	19,382.8094元	22.6667	19,382.8094元	872,226元	110年12月1日
18	22. 天○○	18	23,568.2727元	27	23,568.2727元	1,060,572元	109年1月1日
19	25. 宙○○	11.6667	14,267.69元	32.8333	14,267.69元	634,912元	109年12月31日
20	26. 玄○○	17.5	15,517.651元	27.5	15,515.4722元	698,234元	109年7月1日
21	27. A○○	9.8333	20,139.3593元	35.1667	20,139.3593元	906,271元	113年1月31日
22	28. B○○	16.1667	19,854.6369元	28.8333	19,851.6352元	893,372元	108年7月31日
23	29. D○○	11.3333	14,289.7207元	33.6667	14,289.5894元	643,033元	110年7月31日
24	30. F○○	12	14,332.5627元	33	14,332.5627元	644,965元	111年1月31日
25	32. H○○	15	14,368.9933元	30	14,365.3347元	646,495元	109年7月1日
26	33. J○○	21.1667	21,855.0838元	23.8333	21,855.7894元	983,496元	109年7月31日
27	34. K○○	15.8333	22,107.2454元	29.1667	22,044.6644元	993,001元	109年5月1日
28	35. L○○	8	21,731.6992元	37	21,731.6992元	977,926元	113年1月31日
29	37. I○○	12.6667	13,971.8731元	32.3333	14,118.9782元	633,491元	110年3月31日
30	38. M○○	12.8333	23,478.25元	32.1667	23,478.25元	1,056,521元	109年2月1日
31	39. 午○○	10.8333	19,333.9234元	34.1667	19,333.9234元	870,027元	109年8月31日
32	40. E○○	17.8333	21,843.9091元	27.1667	21,843.9091元	982,976元	109年1月1日
33	41. 庚○○	18	15,239.2705元	27	15,239.2705元	685,767元	109年12月31日

02

編號	姓名	勞基法施行前結清基數	結清前3個月平均兼任司機加給	勞基法施行後結清基數	結清前6個月平均兼任司機加給	應補發退休金差額	利息起算日
1	23. 地○○	10.1667	3,590元	34.8333	3,590元	161,550元	109年8月1日
2	36. C○○	9.5	3,199元	35.5	3,199元	143,955元	109年8月1日

03

編號	姓名	勞基法施行	退休前3個月	勞基法施行	退休前6個月	應補發退休金	利息起算日
----	----	-------	--------	-------	--------	--------	-------

(續上頁)

01

		前退休金基 數	平均司機、領 班加給	後退休金基 數	平均司機、領 班加給	差額	
1	3. 丙○○	16	3,199元	29	3,199元	143,955元	110年10月1日
2	5. 戊○○	11.6667	3,733元	33.3333	3,733元	167,985元	112年8月16日
3	14. 辰○○	11.5	2,133元	33.5	2,133元	95,985元	109年5月8日
4	26. 亥○○	17.5	3,590元	27.5	3,590元	161,550元	109年7月1日