

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度重勞上字第2號

01
02
03 上 訴 人 王清田
04 何世龍
05 林天凱
06 陳正廷
07 陳壽原
08 廖安文
09 0000000000000000
10 尤永清
11 方慶傑
12 何世南
13 吳弘易
14 李宗勇
15 李武芳
16 李登貴
17 李進成
18 李鐵健
19 周俊男
20 周俊逸
21 林廷隆
22 林南田
23 0000000000000000
24 洪榮樹
25 胡正興
26 胡嘉恩
27 胡麒麟
28 陳聰林
29 陳天印
30 陳永修
31 陳清元

01 黃焜山
02 楊惠雄
03 廖國良
04 劉茂根
05 劉鴻國
06 潘憲仁
07 鄭義祥
08 0000000000000000
09 鄭福全
10 蘇金桐
11 蔡進寶
12 蘇國興
13 林金宏
14 劉文正
15 吳振蓉

16 上41人共同

17 訴訟代理人 嚴珮菱律師

18 上訴人 台灣電力股份有限公司

19 0000000000000000

20 法定代理人 曾文生

21 訴訟代理人 蘇俊誠律師

22 上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於中華民國114
23 年6月24日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度重勞訴字第20
24 號）各自提起上訴，本院於114年12月18日言詞辯論終結，判決
25 如下：

26 主 文

27 兩造上訴均駁回。

28 第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

29 事實及理由

30 一、上訴人即原判決附表1（下稱附表1；又原判決附表2-1、2-2
31 、3-1、3-2於本件均引用，下逕以附表2-1、2-2、3-1、3-2

01 分稱) 編號1-41等41人(下稱尤永清等41人)主張:伊等均
02 受僱於上訴人台灣電力股份有限公司(下稱台電公司),伊
03 等之到職日、職務、退休日各如附表1所示,均屬勞動基準
04 法(下稱勞基法)第84條所稱之勞工。伊等之退休金給與標
05 準依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦
06 法)第2條規定,應依退撫辦法第9條(民國108年8月30日修
07 正前第6條)之規定計算,再依退撫辦法第3條及勞基法相關
08 規定辦理。其中有關績效獎金部分,台電公司將績效獎金匯
09 入員工薪資帳戶時,摘要既均係填寫為「薪資」,自應將之
10 列入平均工資來計算退休金;惟台電公司於計算平均工資時
11 ,並未將績效獎金納入,致伊等實際領取之退休金有所短少
12 。因伊等之工作年資橫跨73年7月30日勞基法施行前、後,
13 故其退休金計算需依勞基法施行前、後為區分。伊等於勞基
14 法施行前之退休金發給,應依廢止前臺灣省工廠工人退休規
15 則(下稱工人退休規則)第9條規定計算基數,至於平均工
16 資之計算方式則依工人退休規則第10條規定,以勞基法施行
17 前之基數乘以退休前3個月之平均工資。伊等於勞基法施行
18 後之退休金發給,則依勞基法第55條第1項第1款、第2項規
19 定,以勞基法施行後之基數乘以退休前6個月之平均工資

20 【計算式:(退休前3個月之平均工資×勞基法施行前之退休
21 金基數)+(退休前6個月之平均工資×勞基法施行後之退休
22 金基數)】。另如附表1編號3、5、14、23、26、36姓名欄
23 所示上訴人(下稱王清田等6人,即後述附表3-1等2人、附
24 表3-2等4人)領取之司機加給、領班加給,性質上屬勞工因
25 工作所獲之報酬,符合勞務對價性及經常性給與之要件,自
26 屬工資之一部分,應計入平均工資計算退休金。又如附表2-
27 1所示方慶傑等8人(下稱附表2-1等8人)均於109年7月1日
28 結清舊制勞工退休金制度年資,該8人於結清前3個月之平均
29 績效獎金、結清前6個月之平均績效獎金各如附表2-1所示,
30 分別依勞基法施行前、後適用之基數計算相乘後,再相加之
31 總額為台電公司應給付如附表2-1等8人之退休金差額,即各

01 如附表2-1應補發退休金差額欄所示金額。如附表2-2所示尤
02 永清等33人（下稱附表2-2等33人）則均未於109年7月1日結
03 清舊制勞工退休金制度年資，該33人於退休前3個月之平均
04 績效獎金、退休前6個月之平均績效獎金各如附表2-2所示，
05 分別依勞基法施行前、後適用之基數計算相乘後，再相加之
06 總額為台電公司應給付如附表2-2等33人之退休金差額，即
07 各如附表2-2應補發退休金差額欄所示金額。如附表3-1所示
08 陳正廷等2人（下稱附表3-1等2人）均於109年7月1日結清舊
09 制勞工退休金制度年資，該2人於結清前3個月之平均司機加
10 給、結清前6個月之平均司機加給各如附表3-1所示，分別依
11 勞基法施行前、後適用之基數計算相乘後，再相加之總額為
12 台電公司應給付如附表3-1等2人之退休金差額，即各如附表
13 3-1應補發退休金差額欄所示金額。如附表3-2所示王清田等
14 4人（下稱附表3-2等4人）則均未於109年7月1日結清舊制勞
15 工退休金制度年資，該4人於退休前3個月之平均司機、領班
16 加給、退休前6個月之平均司機、領班加給各如附表3-2所
17 示，分別依勞基法施行前、後適用之基數計算相乘後，再相
18 加之總額為台電公司應給付附表3-2等4人之退休金差額，即
19 各如附表3-2應補發退休金差額欄所示金額。為此，爰依勞
20 工退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1
21 項、第3項、工人退休規則第9條第1款規定，請求台電公司
22 應分別給付附表2-1等8人、附表2-2等33人、附表3-1等2
23 人、附表3-2等4人各自如附表2-1、2-2、3-1、3-2應補發退
24 休金差額欄所示之金額，及自利息起算日欄所示之日起之法
25 定利息。原審雖就附表3-1、3-2部分為王清田等6人勝訴之
26 判決，然就附表2-1、2-2部分所為伊等敗訴之判決，即有未
27 洽等語。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回伊等後開第二項之
28 訴，及假執行宣告之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，台電公
29 司應再分別給付伊等各如附表2-1、2-2應補發退休金差額欄
30 所示之金額，及分別自附表2-1、2-2利息起算日欄所示之日
31 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。就台電公

01 司上訴部分，則答辯聲明：上訴駁回。

02 二、台電公司則以：伊前曾召開「選擇適用勞退新制之僱用人員
03 舊制年資結清注意事項說明會」，附表2-1等8人於108年12
04 月間已分別簽訂年資結清協議書（下稱系爭年資結清協議書
05 ），系爭年資結清協議書第2條後段明文約定績效獎金及司
06 機加給不在據以計算舊制年資給與之平均工資範疇內。附表
07 2-1等8人已分別領得其舊制年資結清退休金計算清冊，知情
08 且接受績效獎金及司機加給不列入計算平均工資項目，且行
09 政院亦認定經濟部所屬事業機構之平均工資不包含績效獎金
10 及司機加給在內；至於附表2-2中之何世南、李武芳、林廷
11 隆、洪榮樹、胡正興、陳聰林、陳天印、黃焜山、楊惠雄、
12 鄭義祥、鄭福全、蘇金桐、蘇國興、林金宏、劉文正（下稱
13 何世南等15人），係依經濟部所屬事業機構人事管理準則及
14 其實施要點派用之人員，屬於公務員兼具勞工身分，其退休
15 應依退撫辦法辦理，而退撫辦法作業手冊關於平均工資之定
16 義，僅限於單一薪給、延長工作時間工資（如超時工作報酬
17 、加班費）及如該手冊附件所示經濟部核定准併入平均工資
18 計算之經常性給與，又其等不否認已領取之退休金係適用退
19 撫辦法，自不得割裂適用法律而主張本件應適用勞基法規定
20 。伊發給之績效獎金與考核獎金，二者合稱經營績效獎金，
21 為類似年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、
22 計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，性質非屬工資，
23 且績效獎金未獲經濟部納入退撫辦法規定列計平均工資之項
24 目，歷年來均未納入平均工資計算退休金。再者，依經濟部
25 所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要點）第1
26 條規定之意旨，績效獎金並非對於員工提供勞務所給付之報
27 酬。又依獎金實施要點第4條第1款、台電公司核發經營績效
28 獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第2條之規定
29 意旨，績效獎金與員工所提供的勞務無涉；又勞基法係於73
30 年7月30日公布施行，除林廷隆以外之其他對造人等，任職
31 台電公司之日期均在勞基法公布施行前，依勞基法第84條之

01 2規定，其等在勞基法施行前之年資，有關退休金平均工資
02 計算，自不包括績效獎金、司機加給及領班加給。伊發放之
03 兼任司機加給係依據台電公司兼任司機加給支給要點（下稱
04 司機支給要點）給付，而給付領班加給則係依據台電公司各
05 單位設置領班、副領班要點（下稱設置領班要點）、台電公
06 司67年2月16日電人一字第6702-0495號函辦理；又兼任司機
07 加給、領班加給，均係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得
08 納入列計平均工資項目，此亦有經濟部相關函示為憑。況系
09 爭年資結清協議書係在經過台灣電力工會與伊多次會議研商
10 後所達成之共識，並經過公開之說明會詳予說明溝通，在伊
11 員工均明瞭內容之下由員工自由選擇簽立，公開且透明，並
12 無勞基法第1條所謂低於勞基法所定勞動條件最低標準之情
13 事，亦無違反勞工退休金條例第11條第3項規定之情形；另
14 附表3-1等2人已同意簽署系爭年資結清協議書，自己知其司
15 機加給未列入平均工資，且已同意平均工資之核計方式，卻
16 於結清後推翻當時協議結果，有違禁反言原則及誠信，其請
17 求自無理由。另楊惠雄係於108年6月30日退休，其於113年9
18 月23日始提起本件訴訟請求退休金差額，顯已逾勞基法第58
19 條第1項規定之5年期間，是楊惠雄之退休金差額請求權已然
20 消滅，自不得為本件之請求等語，資為抗辯。並上訴聲明：
21 (一)原判決關於命伊應給付附表3-1等2人及附表3-2等4人如附
22 表3-1、3-2所示之本息，暨假執行之宣告，均予以廢棄。(二)
23 上開廢棄部分，附表3-1等2人及附表3-2等4人在第一審之訴
24 及假執行之聲請均駁回。就尤永清等41人上訴部分，則答辯
25 聲明：上訴駁回。

26 三、兩造不爭執事項：

- 27 (一)尤永清等41人前任職於台電公司，服務單位、職籍名稱、年
28 資起算日及退休日分別如附表1所示。
- 29 (二)何世南等15人，屬勞基法第84條公務員兼具勞工身分者。
- 30 (三)尤永清、王清田、何世龍、李宗勇、李進成、李鐵健、周俊
31 男、周俊逸、林天凱、林南田、胡麒麟、陳清元、陳壽原、

01 廖國良、劉茂根、潘憲仁、蔡進寶、吳振蓉等18人退休前與
02 附表2-1等8人為僱用人員，屬純勞工。

03 (四)附表2-1等8人於108年12月20日、同年月23日、同年月24
04 日、同年月25日、同年月30日、同年月31日分別簽立台灣電
05 力公司年資結清意願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制
06 年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該
07 協議書」，並於108年12月20日、同年月23日、同年月24
08 日、同年月25日、同年月30日、同年月31日簽訂系爭年資結
09 清協議書，表明於109年7月1日，已依勞工退休金條例結清
10 舊制年資退休金。

11 (五)如績效獎金是屬於勞基法所稱之工資，且應列入退休前的平
12 均工資計算者，則台電公司對於如附表2-1、2-2姓名欄所示
13 上訴人應給付之勞工退休金差額各如附表2-1、2-2應補發退
14 休金差額欄所示之計算方式，不爭執。

15 (六)如附表3-1等2人、附表3-2等4人領取之司機加給、領班加給
16 應計入工資計算者，則台電公司應給付如附表3-1等2人、附
17 表3-2等4人之勞工退休金差額及利息起算日，分別如附表3-
18 1、3-2應補發退休金差額欄之金額及利息起算日欄之日期所
19 示。

20 四、得心證之理由：

21 (一)尤永清等41人之退休金計算應適用勞基法之規定：

22 1.按稱工資者，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
23 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
24 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；又平均工
25 資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該
26 期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款前段
27 分別定有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明
28 勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作
29 而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有規定。又按所謂因工
30 作而獲得之報酬者，係指符合勞務對價性而言，所謂經常性
31 之給與者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某

01 項給付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通
02 常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動
03 契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆
04 應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立
05 團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何；如在制
06 度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
07 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（
08 最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。因此，依
09 勞基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬
10 勞工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所
11 為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之
12 給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與
13 有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般
14 情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行細則第
15 10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之
16 其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係同
17 法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認定，不
18 因形式上所用名稱為何而受影響，應可認定。

19 2.經查，何世南等15人屬勞基法第84條公務員兼具勞工身分
20 者，為兩造所不爭執。而公務員兼具勞工身分者，其有關任
21 （派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）
22 等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優
23 於本法規定者，從其規定，勞基法第84條定有明文。另按國
24 營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管
25 理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
26 法，報請行政院核定，國營事業管理法第33條亦有規定。則
27 國營事業依公務員人事法令派用之人員，其退休自應依國營
28 事業主管機關擬訂之辦法辦理。觀諸退撫辦法第1條已明定
29 該辦法係依國營事業管理法第33條規定所訂定，可知退撫辦
30 法即屬勞基法第84條所定之公務員法令。而退撫辦法第3條
31 規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工

01 資。平均工資依勞基法有關規定辦理。」，已明定適用退撫
02 辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦
03 理，因此，尤永清等41人主張其等之退休金計算應適用勞基
04 法之規定，應屬可採。

05 (二)尤永清等41人領取之績效獎金不屬於工資，不應列入其等之
06 平均工資計算，其等請求台電公司給付各如附表2-1、2-2應
07 補發退休金差額欄所示之金額及利息，為無理由：

08 1.獎金實施要點第1點規定：「一、本部（即經濟部）為促進
09 所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人
10 員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實
11 施要點。」、第2點規定：「二、各事業當年度經營績效獎
12 金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥
13 總額以不超過4.4個月薪給為限。」、第3點規定：「三、考
14 核獎金：(一)各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之
15 提撥總額以不超過本機構2個月薪給總額為限。(二)各事業當
16 年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1.工作考成成績未
17 滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過
18 本機構1.5個月薪給總額為限。2.工作考成成績未滿75分
19 者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構1個月薪給總額
20 為限。(三)考核獎金之項目包括：1.各事業董事長考成獎金。
21 2.各事業總經理及所屬人員考績獎金。3.全勤獎金。4.工作
22 獎金」、第4點第1款、第7款規定：「四、績效獎金：(一)當
23 年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事
24 業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響
25 金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
26 算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。……(七)各事
27 業機構績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程
28 度，按合理比例發給。…」、第8點規定：「八、為審議經
29 營績效獎金相關事宜，以及各事業提報之影響年度決算盈餘
30 政策因素項目，本部得組成『經營績效獎金審議會』辦理
31 之。」；又核發獎金注意事項第2點規定：「二、本公司

01 (即台電公司)經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金二部
02 分，獎金之總額以不超過4.4個月薪給為限。其中考核獎金
03 依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限；
04 績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影
05 響金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額為
06 限。」、第8點第2款規定：「八、經營績效獎金之分配及核
07 發：……(二)員工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金
08 之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發
09 給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以
10 上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受
11 記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假
12 1天，扣發工作獎金1天；每請病假(不含公傷病假、住院病
13 假)1天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病
14 假、住院病假)積計超過2個月者，不發工作獎金或績效獎
15 金。」等情，分別有台電公司提出之獎金實施要點及核發獎
16 金注意事項在卷可查(原審調字卷二第110-115頁)，且為
17 尤永清等41人所不爭執(原審重勞訴卷第205頁)，足認台
18 電公司所發給之績效獎金與考核獎金，合稱為經營績效獎
19 金。又獎金實施要點第1點已明白揭示發給經營績效獎金係
20 以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務
21 給付報酬。另依獎金實施要點第2、3點規定，考核獎金屬於
22 經營績效獎金之其中一項，考核獎金係依各事業當年度工作
23 考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考
24 核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限；工作
25 考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總
26 額以不超過機構1.5個月薪給總額為限；工作考成成績未滿7
27 5分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1個月薪給總額
28 為限；另依核發獎金注意事項第2點規定，考核獎金係依當
29 年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，足見
30 考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，
31 屬勉勵性之給與。另依獎金實施要點第4點、核發獎金注意

01 事項第2點規定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或
02 經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，且係依事業
03 機構整體盈餘表現而核發，即使員工個人領有績效獎金可能
04 係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間難認係立
05 於對價性質。台電公司若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多
06 勞務，而可得到工資，但並不能受發給績效獎金，堪認績效
07 獎金實具激勵員工之性質，非單純為經常性之給與，且台電
08 公司是否發放績效獎金，若有發放，其獎金額度若干，皆存
09 有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務非具有對價性，
10 亦非經常性，益徵台電公司發給之績效獎金性質上屬激勵性
11 之給與。復依核發獎金注意事項第8點第2款規定，可知同樣
12 提供勞務之員工，但因表現之優劣而受記功或記過處分、或
13 其勤惰狀況，會影響績效獎金是否發放、或受增發或減發之
14 對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非
15 經常性給與員工為勞務之對價。

16 2. 又勞動部87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函認

17 為：績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因
18 工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則
19 第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平
20 均工資計算，有勞動部函存卷可查（原審調字卷一第24
21 頁），可知上開勞動部函與本院前開認定工資之標準相同，
22 並未逕行認定尤永清等41人之績效獎金亦屬於其等工資之範
23 圍，上開勞動部函無從據為有利於尤永清等41人主張之認
24 定。至於台電公司將績效獎金匯入員工薪資帳戶內之摘要填
25 寫「薪資」乙節，雖據尤永清等41人提出台電公司匯款至其
26 等中華郵政帳戶之明細內容1份為證（原審重勞訴卷第229
27 頁），然此為台電公司會計人員於匯款時之註記，難認台電
28 公司即自承經營績效獎金為尤永清等41人之工資，經營績效
29 獎金是否屬於尤永清等41人之工資，既應依勞基法之定義而
30 為認定，尚難僅以上開中華郵政帳戶明細內之註記逕為該經
31 營績效獎金即屬尤永清等41人工資之認定。是尤永清等41人

01 以上開勞動部函及中華郵政帳戶明細內容為據，主張績效獎
02 金係由經濟部依各單位年營運績效來評比核給之獎金，所取
03 得之報酬亦係依員工整年度之營運績效來評比及取得，且實
04 際給予獎金之金額，會以員工之年資、職級不同而為不同之
05 給付，與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價
06 性，而屬於工資云云，要無可採。

07 3.再查，經營績效獎金（含考核獎金與績效獎金）性質上並非
08 經常性之給與，而屬激勵性、恩勉性之給與，非屬工資，業
09 經認定如上，因此，縱令台電公司長久以來因包括政策及激
10 勵員工潛能等因素之考量，發給尤永清等41人經營績效獎金
11 ，惟不能倒果為因，遽認經營績效獎金係屬勞基法第2條第3
12 款規定所指之經常性給與。尤永清等41人主張台電公司過往
13 10年來從未有不給與尤永清等41人績效獎金之情形，故應認
14 該績效獎金已屬於常態性工作得領取之給付，符合經常性給
15 與之要件，而屬工資云云，亦無可採。

16 4.又按勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之標
17 準，係指核准退休時1個月平均工資。」。然經營績效獎金
18 屬獎（激）勵性質，其與工作即給與對價之工資不同，尤永
19 清等41人於退休當年度所核發之經營績效獎金，係台電公司
20 依獎金實施要點、核發獎金注意事項，按台電公司前1年度
21 之工作考成成績、盈餘達成及政策因素、單位績效、員工貢
22 獻程度、上級機關審議等影響情形所核發，非但勞工個人無
23 法預期其獎金額度，且勞工若獲有獎金亦屬前1年度之經營
24 績效獎金，並至次1年度（約5、6月間）發給，與勞工於退
25 休當年度之勞務提供無關，且於勞工退休當下並無從計算，
26 故將退休後所獲之經營績效獎金計入，有違勞基法第2條第4
27 款對於平均工資係指「計算事由發生之當日前6個月內所得
28 工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定。況工資於
29 契約終止應即給付，而依勞基法第55條第3項規定退休金應
30 於勞工退休之日起30日內給付，勞工退休金條例第11條第2
31 項亦規定退休金於勞動契約終止後30日內發給，因此尤永清

01 等41人主張績效獎金是其等工資，應列入計算退休金之平均
02 工資範圍云云，應無可採。至於核發獎金注意事項第7點規
03 定於年度內新進、復職退休、資遣、在職死亡、入退伍或調
04 往其他公務機關服務等人員，則按在職比例發給，意在使未
05 於全年度均在職人員，在年度有經營績效獎金發放之前提下
06 ，同受其在職比例受發該獎金，用以達激勵、嘉勉員工及符
07 合公平之旨，亦難以此據為經營績效獎金為尤永清等41人勞
08 務對價性之表現。

09 5.依上所述，台電公司所為經營績效獎金之發放，不具勞務對
10 價性，亦非經常性給付，而為激勵性、恩惠性給與，非屬勞
11 基法第2條第3款所指之工資，無須列入尤永清等41人之平均
12 工資計算。從而，尤永清等41人主張台電公司發放之績效獎
13 金屬於工資，應列入平均工資計算，並請求台電公司據以分
14 別給付如附表2-1等8人、附表2-2等33人如附表2-1、2-2應
15 補發退休金差額欄所示之金額，及利息起算日欄所示之日起
16 至清償日止之法定利息，為無理由。

17 (三)王清田等6人領取之司機加給，以及林天凱、陳壽原領取之
18 領班加給，均屬工資，經核應列入王清田等6人之平均工資
19 計算，其等請求台電公司給付其等各如附表3-1、3-2應補發
20 退休金差額欄所示之金額及利息，為有理由：

21 1.王清田等6人主張其等於受僱台電公司期間，有兼任司機，
22 以及林天凱、陳壽原兼任領班，而分別領有司機加給、領班
23 加給乙節，為台電公司所不爭執（原審調字卷二第17頁、第
24 22頁），台電公司並自承其發放之兼任司機加給係依據司機
25 支給要點給付，自78年施行以來歷時已久等語（原審調字卷
26 二第22頁、原審重勞訴卷第233頁）；又台電公司提出之司
27 機支給要點第2點第1款前段注意事項規定：「(一)各單位專任
28 司機不得支給兼任司機加給或其他津貼。」（見原審重勞訴
29 卷第237頁），可知領有兼任司機加給者，原則上為專任司
30 機以外之台電公司其他員工。而王清田等6人原職務為電機
31 裝修員或線路裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保

01 養維護車輛之勞務，而於兼任司機期間領取司機加給，堪認
02 司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，須額外
03 肩負兼任司機任務而給與之加給，並非因應臨時性之業務需
04 求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞
05 工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開司機勞務之對價，
06 且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不
07 論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司
08 機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬王
09 清田等6人工資之一部分，而應計入其平均工資計算勞工退
10 休金。

11 2.次查，領班工作本非林天凱、陳壽原之主要職務，該項加給
12 係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而
13 台電公司未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績
14 優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作滿5年之正式人
15 員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有台電公司
16 提出之設置領班要點在卷可憑（原審重勞訴卷第239-243
17 頁），可見領班係台電公司因工作需要而常設，並須兼任領
18 班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨時性之業務需求
19 而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工
20 取得之給與，是以林天凱、陳壽原兼任領班，並享有按月核
21 發之領班加給，乃屬於在該特定工作條件下之固定常態工作
22 中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加
23 給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任領班
24 工作之勞務對價，且既係林天凱、陳壽原與台電公司間就特
25 定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領
26 得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具
27 有經常性，而符合勞務對價性及經常性給與之要件，亦屬林
28 天凱、陳壽原工資之一部分，應計入其平均工資計算勞工退
29 休金。

30 3.至台電公司辯稱附表3-1等2人已簽署系爭年資結清協議書，
31 自己知其司機加給未列入平均工資，且已同意平均工資之核

01 計方式，卻於結清後推翻當時協議結果，有違禁反言原則及
02 誠信，其請求自無理由云云。惟查，附表3-1等2人簽署之系
03 爭年資結清協議書第2條雖約定：「結清舊制之年資採計、
04 基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。
05 平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號
06 函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
07 表』（下稱系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內涵加
08 班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項
09 』第4點第2款規定辦理。」等語（原審調字卷二第74、80頁
10 ）；惟系爭年資結清協議書第1條已明定：依勞工退休金條
11 例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基
12 準法第55條及第84條之2規定之退休金標準；且系爭年資結
13 清協議書第2條前段並重申：結清舊制之年資採計、基數計
14 算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定，足見附表3-
15 1等2人與台電公司簽訂系爭年資結清協議書時，主觀上無非
16 係認為系爭給與項目表之內容符合依勞基法第55條及第84條
17 之2規定計算之結果，而無意藉由系爭年資結清協議書第2條
18 後段之約定，使結清舊制年資之標準低於勞基法第55條及第
19 84條之2規定之退休金標準。是以系爭年資結清協議書第2條
20 後段，關於平均工資之計算自應解釋為在不低於勞基法第55
21 條及第84條之2規定之退休金標準之範圍內，悉依系爭給與
22 項目表之規定辦理；如系爭給與項目表之規定，低於勞基法
23 第55條及第84條之2規定之退休金標準者，仍應依勞基法第5
24 5條及第84條之2規定之退休金標準，始符合當事人之真意。
25 縱認附表3-1等2人與台電公司訂立系爭年資結清協議書第2
26 條後段之真意，確在藉由該約定，將本應列入平均工資計算
27 之司機加給、領班加給排除在外，使應給付附表3-1等2人之
28 結清舊制退休金低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休
29 金標準，因勞工退休金條例第11條第1項規定：「本條例施
30 行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於
31 同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本

01 條例前之工作年資，應予保留。」；同條第3項規定：「第1
02 項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以
03 不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清
04 者，從其約定。」，可知勞工於勞工退休金條例施行後，選
05 擇適用勞工退休金條例之退休金制度，與雇主協議結清依勞
06 基法規定所得領取之退休金者，於不低於勞基法第55條及第
07 84條之2規定之給與標準結清者，方依雙方之協議，如勞工
08 與雇主協議以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標
09 準結清，該協議自屬無效，不因勞工已為協議致喪失該低於
10 標準之退休金差額給付請求權。勞工簽署協議後，仍得請求
11 雇主給付低於標準之退休金差額，係因不領取此部分差額之
12 協議違反上開強制規定為無效之故，並無違反禁反言、誠信
13 原則可言。而系爭年資結清協議書第2條後段之約定，乃附
14 表3-1等2人與台電公司協議以低於勞基法第55條及第84條之
15 2規定之給與標準結清，揆之前開說明，應屬無效。是附表3
16 -1等2人與台電公司雖曾簽訂系爭年資結清協議書，且系爭
17 年資結清協議書第2條後段有前述之約定，惟因當事人之真
18 意乃在不低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準
19 之範圍內，悉依系爭給與項目表之規定辦理，若系爭給與項
20 目表之規定，低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金
21 標準者，仍應依勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標
22 準。故於計算附表3-1等2人之平均工資時，仍應將其二人每
23 月所領取之司機加給、領班加給列入計算，則附表3-1等2人
24 於本件訴訟所為之主張，即非於訂立系爭年資結清協議書後
25 為相反之主張，自未違反禁反言及誠實信用原則。台電公司
26 上開抗辯，仍無可取。

- 27 4. 台電公司另抗辯台電公司有關平均工資之計算，依國營事業
28 管理法第14條規定、及行政院61年12月18日台（61）經字第
29 11996號令函，係依經濟部頒定之退撫辦法辦理，發放兼任
30 司機加給，需依台電公司事業經營及相關因素考量，並報核
31 經濟部決定發放或停發兼任司機加給，並非經常性發放，兼

01 任司機加給係屬台電公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得
02 納入列計平均工資云云，並提出經濟部96年5月17日經營字
03 第09602605480號、101年5月7日經營字第10102607320號、1
04 01年10月26日經營字第10100682270號、108年8月21日經營
05 字第10803517540號函、111年12月6日經營字第11102618370
06 號函修正後之系爭給與項目表、台電公司108年9月12日電人
07 字第1080017806號函等件為證（原審調字卷二第107-109頁
08 、第166-175頁、第177-178頁）。惟查，國營事業管理法第
09 14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
10 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原
11 則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於摶節開支
12 之原則，並未具體明定何者為薪資，更與台電公司之司機加
13 給、領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得
14 依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，惟
15 仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之
16 待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，
17 若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自
18 應依勞基法規定為據。又111年12月6日修正後之系爭給與項
19 目表固未將司機加給、領班加給列入計算平均工資之給與項
20 目（原審調字卷二第107-109頁），惟退撫辦法第3條明定：
21 「本辦法所稱基數，指計算事由發生時一個月平均工資。平
22 均工資依勞動基準法有關規定辦理。」。而依勞基法有關工
23 資定義之規定，司機加給、領班加給應屬工資範疇，業經本
24 院認定如前，退撫辦法作業手冊就系爭給與項目表在無其他
25 法令授權情形下，未將司機加給、領班加給列入平均工資，
26 核與退撫辦法作業手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚
27 難以退撫辦法作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法
28 第3條規定之平均工資應以退撫辦法作業手冊為據。又台電
29 公司給付之司機加給、領班加給是否為工資，屬本院依職權
30 個案判斷之事項，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行
31 政命令，僅有參考性質，並無拘束本院之效力，是以台電公

01 司援引上開經濟部函及台電公司函，於本院尚無拘束力，無
02 從採為對台電公司有利之認定。台電公司據此辯稱司機加給
03 、領班加給不應列入王清田等6人之平均工資云云，亦無可
04 採。

05 5.再按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
06 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
07 其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
08 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第
09 20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24
10 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
11 資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約
12 後30日內發給。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
13 間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定
14 之給與標準結清者，從其約定。勞工退休金條例第11條第1
15 項至第3項定有明文。第按勞工退休金之給與標準如下：

16 一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
17 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
18 未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。二、依第54條第1
19 項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務
20 所致者，依前款規定加給百分之20。前項第1款退休金基數
21 之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金
22 ，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時
23 ，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單
24 位原定退休標準優於本法者，從其規定。勞工工作年資自受
25 僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給
26 與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資
27 適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算
28 之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
29 依第17條及第55條規定計算。勞基法第55條、第84條之2分
30 別定有明文。又89年9月25日廢止之工人退休規則第9條則規
31 定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願

01 退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15
02 年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年
03 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者
04 以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。
05 二、第6條第1項第1款命令退休之工人，其工作年資未滿15
06 年者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資滿半年
07 者，以1年計算，未滿半年者，給與1個基數之退休金。三、
08 第6條第1項第2款命令退休之工人，其工作年資未滿15年
09 者，每滿1年給與2個基數之退休金，其賸餘年資未滿1年
10 者，以1年計算。」

11 6.王清田等6人受僱於台電公司期間領取之司機加給、領班加
12 給應屬王清田等6人之工資，業經認定如上，台電公司自應
13 將王清田等6人領取之司機加給、領班加給列入計算其等之
14 平均工資，再據以計算王清田等6人之勞工退休金。又王清
15 田等6人之任職期間，跨越勞基法施行前、後，依勞基法第8
16 4條之2規定，王清田等6人於勞基法施行前之年資，應依工
17 人退休規則第9條第1款規定計算其基數，適用勞基法之後的
18 年資，則依勞基法第55條規定計算其基數。而台電公司對王
19 清田等6人所領取之司機加給、領班加給如應計入工資計算
20 時，台電公司應給付其等之勞工退休金差額及利息，各如附
21 表3-1、3-2應補發退休金差額欄及利息起算日欄所示之金額
22 及日期並不爭執（不爭執事項(六)），則王清田等6人依勞工
23 退休金條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1
24 項、第3項、工人退休規則第9條第1款規定，請求台電公司
25 分別給付其等如附表3-1、3-2應補發退休金差額欄所示之金
26 額，及自如附表3-1、3-2利息起算日欄所示之日起至清償日
27 止，按週年利率百分之5計算之利息，即有理由。

28 五、綜上所述，尤永清等41人依勞工退休金條例第11條第3項、
29 勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、工人退休規則第9
30 條第1款規定，請求台電公司給付其等各如附表2-1、2-2應
31 補發退休金差額欄所示之金額及利息起算日欄起算之法定利

01 息，為無理由；至王清田等6人依勞工退休金條例第11條第3
02 項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、工人退休規
03 則第9條第1款規定，請求台電公司給付其等各如附表3-1、3
04 -2應補發退休金差額欄所示之金額及利息起算日欄起算之法
05 定利息，為有理由，應予准許。從而，原審就上開不應准許
06 部分，駁回尤永清等41人之請求及此部分假執行之聲請，暨
07 就上開應准許部分，為台電公司敗訴之判決，並依職權為準
08 、免假執行之諭知，核無不合。兩造就各自敗訴部分分別提
09 起上訴，指摘原判決不利己之部分為不當，求予廢棄改判，
10 為無理由。兩造之上訴均應予駁回。

11 六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方
12 法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決
13 之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

14 七、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日
16 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲

17 法 官 黃 聖 涵

18 法 官 張 家 瑛

19 上為正本係照原本作成。

20 尤永清等41人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出
21 上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院
22 補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提
23 出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，
24 另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第46
25 6條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。
26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 台電公司不得上訴。

28 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。