

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第21號

原告 林錫儀

林俊煌

李耀塘

李志昇

沈朝登

張明賢

藍順福

張淑鳳

成樂美

林權裕

陳美月

施天啓

周文騫

鄭其孟

蘇協和

周通能

賴金凱

陳文喜

賴顯星

陳文銀

張哲嘉

楊長林

黃平岸

陳坤輝

洪銘春

施寶求

共同

01 訴訟代理人 嚴珮菱律師
02 被 告 台灣電力股份有限公司

03 0000000000000000

04 法定代理人 曾文生
05 訴訟代理人 趙偉程律師

06 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年7月1
07 日言詞辯論終結，判決如下：

08 主 文

09 一、被告應分別給付原告施天啟、陳坤輝、鄭其孟各如附表三
10 「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算
11 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息。

13 二、原告其餘之訴駁回。

14 三、訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

15 四、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表三「應補發金
16 額」欄所示之金額為原告施天啟、陳坤輝、鄭其孟預供擔
17 保，得免為假執行。

18 事實及理由

19 一、原告主張：

20 (一)原告分別自如附表一「工作年資起算日期」欄所示之日起，
21 受僱於被告如附表一「服務單位」欄所示之單位，附表編號
22 8、9、11、12、14、17、24所示張淑鳳、成樂美、陳美月、
23 施天啟、鄭其孟、賴金凱、陳坤輝（下稱張淑鳳等7人），
24 於民國108年12月間分別與被告協議，依勞工退休金條例
25 （下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並
26 均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電
27 力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）；其他原告（下
28 稱林錫儀等19人）則均已於附表一「退休日期」欄所示日期
29 退休。

30 (二)施天啟、陳坤輝除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出
31 並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給

01 (下稱系爭領班加給)，該加給不僅給付數額固定，且發放
02 時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞
03 務行為間有對價關係，且為其等於固定常態工作中可得支領
04 之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平
05 均工資計算。

06 (三)鄭其孟除原本職務外並兼任司機，受按月核發兼任司機加給
07 (以下稱系爭司機加給)，系爭司機加給並非因應臨時性之
08 業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中
09 勞工取得之給與，應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之
10 勞務對價，且為其等於固定常態工作中可得支領之給與，亦
11 具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計
12 算。

13 (四)又經濟部所屬各單位，每年均會因整年營運績效，由經濟部
14 評比核給0至2.4個月的績效獎金。績效獎金既係由經濟部依
15 各單位年營運績效來評比核給之獎金，所取得之報酬亦係依
16 員工整年度之營運績效來評比且取得，自屬原告之工資。再
17 者，被告本於經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱
18 獎金實施要點)規定核發之績效獎金(下稱系爭績效獎
19 金)，係被告依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給予之
20 給付項目，自具有勞務對價性；復依過往10年被告從未有任
21 何不給予之情形經驗，可徵被告已形成給付之習慣，於制度
22 上亦屬經常，且被告核發系爭績效獎金至員工薪資帳戶時之
23 摘要均填寫「薪資」之名目，足徵被告帳面係記載為員工薪
24 資，在在均可證系爭績效獎金性質上屬於勞基法所定工資，
25 亦應列入平均工資計算。

26 (五)詎料，被告於結清張淑鳳等7人之舊制結清金及林錫儀等19
27 人退休金時，均未將上開給付項目納入平均工資據以計算，
28 因而短少給付原告舊制結清金或退休金，被告自應補為給
29 付。為此，林錫儀等19人依勞動基準法(下稱勞基法)第84
30 條之2、第55條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規
31 則)第9條第1款，張淑鳳等7人除上述規定外併依勞退條例

01 第11條第3項、及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
02 (下稱經濟部退撫辦法)第9條、退休規則第10條第1項第1
03 款規定請求，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應分別給
04 付原告如附表二、附表三之應補發退休金差額所示，及分別
05 自如附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週
06 年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱獎金實
09 施要點)之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」一項，
10 而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行號之
11 「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之
12 「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告自92年起
13 之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當年度工作
14 考成列甲等者，則考核獎金之提撥總額以不超過2個月薪給
15 總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之提撥總額
16 以不超過1.8個月薪給總額為限；而績效獎金近年雖多核定
17 提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2個月之情
18 形。被告之「經營績效獎金」均係按公司各年工作考成成績
19 及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性
20 給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之
21 經常性給與，故依前開法令判解非屬工資，是原告主張將系
22 爭績效獎金列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，
23 即屬無由。

24 (二)被告為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第
25 33條規定，國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
26 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員
27 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
28 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
29 院核定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施
30 用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支
31 領基本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經

01 濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管理要
02 點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，
03 由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准
04 之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告
05 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，系爭績
06 效獎金自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資
07 範疇，亦非經濟部退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，
08 歷來均未納入平均工資計算退休金。

09 (三)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱
10 退撫辦法作業手冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確
11 規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之
12 （薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報
13 酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資
14 計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，
15 如確認應列入平均工資者應詳述理由，報經本部核可後始得
16 併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪
17 給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作業
18 手冊第6頁「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
19 項目表」所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給
20 與，其餘項目不予列入平均工資計算。系爭領班加給及司機
21 加給並不在列，被告依法自不得將此項費用列入計算平均工
22 資。

23 (四)再依台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項
24 （下稱核發獎金注意事項）第10條之規定：「各單位應依本
25 事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎
26 金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不
27 公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負行政及
28 法律責任」，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠
29 性、勉勵性之給與性質，如有不公或流於寬濫之情事時，始
30 得由各單位負責收回，否則如上開獎金之發給與勞工提供之
31 勞務間具有對價性，則已發放之獎金豈容各單位再行收回。

01 準此，工作獎金及績效獎金並非屬工資之性質，自不應列入
02 平均工資之計算，原告之請求並無理由。又本件原告林錫
03 儀、林俊煌、賴顯星等3人，退休日期分別為109年9月1日、
04 同年7月1日、同年6月30日，至本件起訴時即113年9月間，
05 均已罹於5年消滅時效，被告對其等為拒絕給付之時效抗辯
06 等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願
07 供擔保請准予宣告免為假執行。

08 三、得心證之理由：

09 原告主張被告發給予原告之績效獎金及系爭領班加給、司機
10 加給，均屬工資之一部，應納入退休時平均工資計算，故被
11 告應補發如附表二、三「原告請求補發金額」所示之退休金
12 或舊制結清金予原告等情，為被告所否認，並以上詞置辯，
13 茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

14 (一)系爭領班加給、司機加給是否應分別計入施天啟、陳坤輝及
15 鄭其孟之平均工資計算舊制結清金或退休金？

16 1.按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
17 生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
18 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
19 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
20 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
21 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
22 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
23 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
24 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
25 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
26 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
27 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
28 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
29 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
30 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
31 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年

01 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
02 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
03 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
04 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
05 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
06 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
07 準此，系爭領班加給及司機加給是否屬於工資，應依一般社
08 會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主
09 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
10 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

11 2.系爭領班加給：施天啟、陳坤輝於任職被告期間均擔任領
12 班，並固定領有領班加給，其等係因被告業務上之需要而擔
13 任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給，
14 所擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時
15 性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於施天啟、陳坤輝
16 在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自非因臨時性之業
17 務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定
18 常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領班
19 加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞
20 務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇
21 主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本
22 質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加
23 給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工
24 於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工
25 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務
26 對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而
27 應計入施天啟、陳坤輝之舊制結清金或退休金計算。

28 3.系爭司機加給：鄭其孟於任職期間兼任司機工作，每月另領
29 有兼任司機加給，而司機工作本非其等主要職務，該項加給
30 係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保
31 養維護車輛方得領取，可見系爭司機加給係兼任司機者所享

01 有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬
02 在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此
03 種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應
04 認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既
05 係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形
06 下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，
07 在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性
08 給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算舊
09 制結清金或退休金，是此部分主張應屬有據。

10 4. 被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭
11 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資等語。惟國營事
12 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
13 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
14 開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
15 及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管
16 機關擬訂辦法，報請行政院核定」，然上開條文並未將領班
17 加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等
18 國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之
19 準據。又被告抗辯受僱於被告之員工退休，應整體適用行政
20 院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關
21 函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實現憲
22 法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最
23 低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行
24 後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另
25 行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所
26 定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待
27 遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞
28 動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭
29 領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如
30 前，被告前開抗辯尚屬無據。縱被告提出經濟部96年5月17
31 日經營字第09602605480號函釋主張領班加給及兼任司機加

01 給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資等語，
02 惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法
03 院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法
04 院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之
05 認定。

06 5.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
07 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
08 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
09 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
10 位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作
11 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
12 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
13 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
14 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
15 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
16 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1
17 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，
18 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休
19 規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：
20 一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之
21 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
22 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
23 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
24 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
25 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
26 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
27 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
28 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
29 之給與標準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1、3項
30 亦有明文。

31 6.經查，被告於施天啟、鄭其孟、陳坤輝結清舊制時發給之舊

01 制結清金，應將系爭領班加給、司機加給列入平均工資計
02 算，是施天啟、鄭其孟、陳坤輝請求被告補發舊制結清金，
03 均屬有據。茲依前開規定，將施天啟、鄭其孟、陳坤輝退休
04 年資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加給，與退休金
05 基數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點以下四捨五
06 入），即如附表三「應補發金額」欄所示，堪認施天啟、鄭
07 其孟、陳坤輝請求被告各應給付上述金額，為有理由。

08 7.未按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
09 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
10 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
11 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
12 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
13 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
14 有明文。被告應給付施天啟、鄭其孟、陳坤輝上開金額，業
15 如前述，是被告自其等舊制結清之日或退休之日起30日之翌
16 日起即屬遲延給付狀態，則施天啟、鄭其孟、陳坤輝依上開
17 規定，自得請求被告給付自附表一「利息起算日」欄所示之
18 日起之法定遲延利息。

19 (二)系爭績效獎金是否應分別計入原告之平均工資計算舊制結清
20 金或退休金？

21 1.經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱「經
22 營績效獎金」。依獎金實施要點第1條規定「本部為促進所
23 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員
24 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施
25 要點」（見本院卷二第25頁），明白揭示發給上開獎金係以
26 激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給
27 付報酬。又依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審定
28 決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，非但可見該
29 績效獎金性質非可解為經常性之給與。再觀之同條款但書所
30 定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
31 申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依

01 下列方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為
02 限…」（見本院卷二第25至26頁），益可見被告是否發放績
03 效獎金，若有發放，獎金額度若干等節，皆存有受政策因素
04 之影響，與勞工所提供的勞務非具於對價性質，亦非經常
05 性，足認被告發給之績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬
06 工資。

- 07 2.次查，依獎金實施要點第4條及核發經營績效獎金應行注意
08 事項第2條之規定（見本院卷二第25至26頁、第43頁），績
09 效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響
10 金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額為限。
11 總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個
12 月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.
13 2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影
14 響金額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每
15 級距0.4個月，最高加計三級至1.2個月為限。依上規定可知
16 績效獎金視事業機構整體盈餘表現而核發，更可說明即使員
17 工個人領有績效獎金亦可能係經考量政策因素所致，與其個
18 人所提供的勞務間並非立於對價性質。復依核發獎金注意事
19 項第8條第2項第1、2款規定（見本院卷二第43至44頁），工
20 作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎
21 金，工作表現不佳受記過處分者，應減發工作獎金或績效獎
22 金，即同樣工作之勞務，但因表現之優劣而受記功或記其處
23 分，績效獎金存在受增發或減發之對待，更足證明績效獎金
24 性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對價。
- 25 3.再者，依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算
26 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」（見本院卷二第25
27 頁），即若無盈餘，即不發給績效獎金，縱員工該年度付出
28 甚多勞務，仍不能受發績效獎金。從此該規定性質上可知績
29 效獎金並非經常性之給與，而屬激勵性之給與，非屬工資。
30 況此績效獎金須先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送經
31 經濟部經營績效獎金審議會審議後，始得依整體核定盈餘情形

01 核發，是其核發月數、金額、時間每年皆有不同，難認屬經
02 常固定給與，且涉及政策因素考量而有不可預期情形等變數
03 存在，縱令長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考
04 量，發給績效獎金，猶不能倒果為因，據而認為此該獎金係
05 勞基法第2條第3款規定所指之經常性給與。依勞基法第55條
06 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
07 1個月平均工資」，同法第2條第4款規定「平均工資：指計
08 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
09 日數所得之金額」。績效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作
10 即給予對價之工資不同，退休當年度所核發之績效獎金係被
11 告依上揭實施要點、注意事項、按前一年度工作考成成績、
12 盈餘達成及政策、上級機關審議等影響情形所結發，非但個
13 人無法預期其獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發
14 給，於退休當下並無從計算。將退休後所獲之獎金計入，非
15 但有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指「計算事由發生
16 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金
17 額」之規定，況工資於契約終止應即給付，而依勞基法第55
18 條第3項規定退休金應於勞工退休之日起30日內給付；勞退
19 條例第11條第2項亦規定「該契約終止後30日內發給」，基
20 此，原告主張系爭績效獎金是工資，屬計為退休金、舊制結
21 清金計算範疇等語，於法理或實務之運作，均不符發放績效
22 獎金規範目的之旨趣，且實際上亦窒礙難行。綜上，系爭績
23 效獎金之發放，並非經常性給付，亦不具勞務對價性，其乃
24 激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。故原
25 告主張應將系爭績效獎金計入平均工資計算退休金、舊制結
26 清金，洵無理由。

27 4. 綜上，本件被告發放予原告之系爭績效獎金均非屬工資之一
28 部，原告主張被告應將上開獎金納入平均工資計算，並請求
29 被告據以給付原告舊制結清金、退休金差額等語，即無理
30 由。

31 五、綜上所述，原告施天啟、陳坤輝及鄭其孟依勞退條例第11條

01 第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休
02 規則第9條第1款、第10條第1項第1款等規定，請求被告給付
03 如附表三「應補發金額」欄所示金額及自附表一「利息起算
04 日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延
05 利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬
06 無據，應予駁回。

07 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
08 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
09 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
10 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造攻擊防禦方法及所提證據，經本院
12 斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併
13 此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

15 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日

16 勞動法庭 法官 許筑婷

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日

21 書記官 林政彬

22 附表一：

編號	姓名	服務單位	職級名稱	工作年資 起算日期	退休日期	利息起算日
1	林錫儀	彰化區營業處	企業管理監	66.09.25	108.09.01	108.10.02
2	林俊煌	海城風電施工處	土木技術員	64.08.17	108.07.01	108.08.01
3	李耀塘	彰化區營業處	線路裝修員	65.09.15	108.12.31	109.01.31
4	李志昇	彰化區營業處	工業工程監	64.09.01	109.11.01	109.12.02
5	沈朝登	彰化區營業處	業務管理監	65.12.17	112.12.31	113.01.31
6	張明賢	彰化區營業處	業務管理監	66.01.11	112.07.16	112.08.16
7	藍順福	彰化區營業處	電機工程監	66.07.01	110.05.01	110.06.01
8	張淑鳳	彰化區營業處	會計管理員	74.01.17	109.07.01	109.08.01
9	成樂美	彰化區營業處	業務管理員	68.04.01	109.07.01	109.08.01
10	林權裕	彰化區營業處	線路裝修員	66.07.11	109.01.31	109.03.02
11	陳美月	彰化區營業處	電機工程員	72.02.21	109.07.01	109.08.01
12	施天啓	彰化區營業處	線路裝修員	75.11.01	109.07.01	109.08.01
13	周文騫	彰化區營業處	電機工程監	68.10.23	112.06.26	112.07.27
14	鄭其孟	彰化區營業處	線路裝修員	68.10.21	109.07.01	109.08.01
15	蘇協和	彰化區營業處	業務管理師	69.08.08	111.12.16	112.01.16
16	周通能	彰化區營業處	電機工程師	65.11.01	109.10.31	109.12.01
17	賴金凱	彰化區營業處	電機工程員	67.12.04	109.07.01	109.08.01
18	陳文喜	彰化區營業處	業務管理監	68.10.19	112.01.16	112.02.16
19	賴顯星	彰化區營業處	業務管理監	63.09.04	108.06.30	108.07.31
20	陳文銀	彰化區營業處	倉儲管理員	62.03.22	110.09.30	110.11.31
21	張哲嘉	彰化區營業處	電機工程師	66.06.01	109.06.29	109.07.30
22	楊長林	彰化區營業處	業務管理監	67.12.12	111.06.30	111.07.31
23	黃平岸	彰化區營業處	電機工程師	65.10.07	109.02.29	109.03.31
24	陳坤輝	彰化區營業處	線路裝修員	67.11.01	109.07.01	109.08.01
25	洪銘春	彰化區營業處	業務管理監	69.07.01	109.11.02	109.12.03
26	施寶來	電力修護處 中部分處	機械裝修員	68.01.07	110.07.31	110.08.31

02 附表二：

編號	姓名	退休金 基数 (勞基法 施行前)	退休前3個月 平均績效獎金	退休金 基数 (勞基法 施行後)	退休前6個月 平均績效獎金	應補發退 休金差額
1	林錫儀	13.8333	\$24,523.7500	31.1667	\$24,523.7500	\$1,103,569
2	林俊煌	18.0000	\$14,261.1667	27.0000	\$14,261.1667	\$641,753
3	李耀塘	15.8333	\$14,325.4596	29.1667	\$14,325.4596	\$644,646
4	李志昇	17.8333	\$22,348.8000	27.1667	\$22,348.8000	\$1,005,696
5	沈朝登	15.3333	\$22,422.3677	29.6667	\$22,422.3677	\$1,009,007
6	張明賢	15.1667	\$22,912.7692	29.8333	\$22,912.7692	\$1,031,075
7	藍順福	14.1667	\$23,491.5000	30.8333	\$23,461.5278	\$1,056,193
8	張淑鳳	0.0000	\$14,245.0000	40.5000	\$14,245.0000	\$576,923
9	成樂美	10.6667	\$14,095.0000	34.3333	\$14,095.0000	\$634,275
10	林權裕	14.1667	\$14,442.5074	30.8333	\$14,364.0870	\$647,495
11	陳美月	3.0000	\$14,245.0000	39.5000	\$14,245.0000	\$605,413
12	施天啓	0.0000	\$14,245.0000	39.0000	\$14,245.0000	\$555,555
13	周文騫	9.6667	\$22,365.9429	35.3333	\$22,348.4884	\$1,005,851
14	鄭其孟	9.6667	\$14,245.0000	34.8333	\$14,245.0000	\$633,903
15	蘇協和	8.0000	\$17,819.9130	37.0000	\$17,819.9130	\$801,896
16	周通能	15.5000	\$19,317.9933	29.5000	\$19,317.9933	\$869,310
17	賴金凱	11.3333	\$14,245.0000	33.6667	\$14,245.0000	\$641,025
18	陳文喜	9.6667	\$20,149.0278	35.3333	\$20,146.9306	\$906,632
19	賴顯星	19.8333	\$21,885.0838	25.1667	\$21,885.5569	\$984,841
20	陳文銀	22.8333	\$14,298.0669	22.1667	\$14,298.0669	\$643,413
21	張哲嘉	14.3333	\$18,917.0225	30.6667	\$18,918.5685	\$851,313
22	楊長林	11.3333	\$22,837.7095	33.6667	\$22,832.5171	\$1,027,522
23	黃平岸	15.6667	\$18,476.2352	29.3333	\$18,891.2009	\$843,603
24	陳坤輝	11.5000	\$14,245.0000	33.5000	\$14,245.0000	\$641,025
25	洪銘春	8.1667	\$20,241.2292	36.8333	\$20,241.2292	\$910,855
26	施寶求	11.1667	\$14,350.1914	33.8333	\$14,350.1914	\$645,759

02 附表三：

03

編號	姓名	項目	工作年資 起算日期	退休日期	退休金 基数 (勞基 法施行 前)	退休前3個月 平均兼任司機加 給、領班加給	退休金 基数 (勞基 法施行 後)	退休前6個月 平均兼任司機加 給、領班加給	應補發退 休金差額
12	施天啓	領班	75.11.01	109.07.01	0.0000	\$2,133.0000	39.0000	\$2,133.0000	\$83,187
14	鄭其孟	司機	68.10.21	109.07.01	9.6667	\$3,199.0000	34.8333	\$3,199.0000	\$142,356
24	陳坤輝	領班	67.11.01	109.07.01	11.5000	\$2,133.0000	33.5000	\$2,133.0000	\$95,985