

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第58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 章修璇律師

被上訴人 鄭銀華

吳候泉

林耀堂

陳家平

陳應郁

林國雄

黃彥碩

盧禮銘

徐昭榮

高嘉隆

陳永承

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國112年12月6日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第374號第一審判決提起上訴，被上訴人鄭銀華、林耀堂、陳家平、陳應郁、黃彥碩並為訴之追加，本院於114年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔，追加之訴訴訟費用由被上訴人鄭銀華、林耀堂、陳家平、陳應郁、黃彥碩負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

01 於第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求
02 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、
03 第255條第1項第2款定有明文。被上訴人鄭銀華、林耀堂、
04 陳家平、陳應郁、黃彥碩（下合稱鄭銀華等5人）於本院審
05 理期間，追加請求兩造於民國109年7月1日結算勞退舊制年
06 資退休金（下稱結清金）時，未將伊等受領之考績獎金、工
07 作獎金、績效獎金（下合稱系爭獎金）列入平均工資計算，
08 所生如附表（下稱乙附表）「鄭銀華等5人請求金額」欄所
09 示款項（下稱乙款項）之結清金差額本息（見本院卷一第16
10 9至179、369、393頁），因該追加之訴與原訴之爭點均是如
11 何計算結清金，具社會事實上之共通性及關聯性，而兩造提
12 出之證據資料於追加之訴與原訴間得相互援用，上訴人就追
13 加之訴復已充分攻防，無害其程序權保障，符合首揭訴之追
14 加要件，是鄭銀華等5人所為訴之追加，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、被上訴人主張：伊等各自如原判決附表（下稱甲附表）「服
17 務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人，並於109年7
18 月1日結算結清金，惟上訴人未將伊等任職期間兼任司機或
19 領班所按月受領之司機加給或領班加給（下合稱系爭加給）
20 暨系爭獎金列入平均工資計算，致分別短少給付伊等如甲附
21 表「應補發金額」欄所示款項（下稱甲款項）及乙款項。爰
22 依勞動契約之法律關係，請求上訴人給付伊等甲、乙款項，
23 及均自109年8月1日起算之法定遲延利息（原審為被上訴人
24 勝訴判決，上訴人不服，提起上訴；鄭銀華等5人於本院為
25 訴之追加如上「壹」所示）。於本院答辯聲明：上訴駁回。
26 鄭銀華等5人追加聲明：上訴人應給付鄭銀華等5人乙款項，
27 及自109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利
28 息。

29 二、上訴人則以：系爭加給、系爭獎金皆是伊體恤、慰勞被上訴
30 人所為之恩惠性、勉勵性給與，不具勞務對價性，且非經常
31 性給與，非屬工資性質，不應列入平均工資計算；又兩造結

01 算勞退舊制年資時，曾簽立「台灣電力公司年資結清協議
02 書」（下稱系爭協議書），俱有共識系爭加給、系爭獎金不
03 列入平均工資計算，被上訴人應受拘束，不得片面推翻；縱
04 認系爭加給、系爭獎金應列入工資計算，結清金依法應於勞
05 動契約終止或勞工退休之日起30日內給付，故被上訴人請求
06 之法定遲延利息應自該30日期滿之翌日起算，另鄭銀華等5
07 人請求之乙款項計算有誤，應當減少為如乙附表「上訴人抗
08 辯金額」欄所示等語，資為抗辯。於本院上訴聲明：原判決
09 廢棄；被上訴人在第一審之訴駁回。答辯聲明：追加之訴駁
10 回。

11 三、被上訴人各自甲附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受
12 僱於上訴人，已於109年7月1日先行結清保留之勞退舊制年
13 資，斯時未將系爭加給、系爭獎金列入平均工資計算結清金
14 等情，為兩造所不爭執（見本院卷一第402、498頁），復有
15 被上訴人之舊制年資結清金計算清冊、薪給資料在卷可稽
16 （見原審卷第69至111頁），堪信為真。被上訴人請求上訴
17 人給付甲、乙款項本息，則為上訴人所拒，並以前開情詞置
18 辯。經查：

19 （一）系爭加給為工資，應列入平均工資計算結清金：

20 勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：「工資：指
21 勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
22 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
23 其他任何名義之經常性給與均屬之」，所稱「因工作而獲
24 得之報酬」，係指應符合勞務對價性，所謂「經常性給
25 與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，是項判
26 斷，應依一般社會之通常觀念為之。觀諸上訴人兼任司機
27 加給支給要點及108年9月12日電人字第0000000000號函
28 （見原審卷第65至68頁），可知上訴人實施之兼任司機制
29 度，係為提高車輛調度彈性及事故處理效率所設，兼任司
30 機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限，倘全
31 月出車次數未達4次，當月之兼任司機加給應減半發給，

01 如連續3個月出車未達4次，將檢討是否續予指派；依上訴
02 人之各單位設置領班辦法、各單位設置領班副領班要點所
03 示（見原審卷第59至64頁），上訴人實施之兼任領班制
04 度，則是為使基層幹部便於推動工作、加強工作責任及工
05 作安全，在工作上須經常分班工作而須有人領導等情況
06 下，就人數達一定數額以上之工作班設置領班，負責領
07 導、考核、解決該班之一切問題，足徵司機加給、領班加
08 給乃上訴人依勞動契約、工作規則之約定，就被上訴人因
09 受指派兼任司機、兼任領班等工作，按月提供之報酬，依
10 一般社會通常觀念，當屬前揭規定所稱之工資，應列入平
11 均工資計算結清金。上訴人爭執系爭加給為恩惠性、勉勵
12 性給與云云，疏未考量系爭加給皆是按月給付，屬員工提
13 供司機、領班勞務之報酬，所辯要無可採，其所引行政機
14 關就系爭加給性質所為不同意見之釋示，無拘束法院審判
15 之效力，不影響本院上開判斷。

16 （二）系爭獎金非工資，不應列入平均工資計算結清金：

17 系爭獎金之內容為考績獎金、工作獎金、績效獎金，上訴
18 人發放之依據為經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點
19 （見本院卷一第219至222頁）、上訴人核發經營績效獎金
20 應行注意事項（見本院卷一第223、224頁）、經濟部所屬
21 事業機構人員考核辦法（見本院卷一第333至337頁）、上
22 訴人各單位辦理人員年度考核作業注意事項（見本院卷一
23 第339至342頁）、台北西區營業處經營績效獎金核發原則
24 （見本院卷一第343、344頁）等規定，兩造俱無爭執（見
25 本院卷一第409至413、500至502頁）。綜觀該等規定，可
26 知經濟部為促進包含上訴人在內之所屬事業企業化經營及
27 激勵事業人員工作潛能，提高生產力，設有經營績效獎金
28 制度，而經營績效獎金區分為考核獎金及績效獎金，考核
29 獎金包含所屬人員考績獎金、工作獎金等項目（見本院卷
30 一第219頁），其中之績效獎金，上訴人應以當年度審定
31 決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得

01 發給（見本院卷一第223頁），且與工作獎金相同，均視
02 單位績效及員工貢獻差異，依比例核定、發給，倘員工請
03 事、病假合計超過2個月，將不予發給（見本院卷一第22
04 3、224、343頁），依卷附上訴人109年6月16日電人字第0
05 000000000號函所示，若員工涉有重大風紀案件或過失，
06 造成公司重大損失者，上訴人亦不發給績效獎金（見本院
07 卷一第346頁），另考績獎金是否發給，視年度考核結果
08 而定，如員工考核為丙等、丁等，將無法領取考績獎金
09 （見本院卷一第340頁）。據此，系爭獎金核發與否具有
10 不確定性，不因員工依勞動契約提供勞務即可當然獲得，
11 發給之目的屬獎勵性質，難認具有勞務對價性及給與經常
12 性，依一般社會通常觀念，非屬工資，不應列入平均工資
13 計算結清金。鄭銀華等5人用以佐證系爭獎金為工資之他
14 案見解不拘束本院，個案事實不同，更無從比附援引，所
15 為主張尚無足採。

16 （三）被上訴人簽立系爭協議書，無礙系爭加給應列入平均工資
17 計算結清金之認定：

18 兩造簽立之系爭協議書第2條雖約定：「平均工資之計算
19 悉依據行政院82年12月15日台82經00000號函核定『經濟
20 部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定
21 辦理……」（見原審卷第55頁），而該函文所指項目表未
22 有系爭加給之記載（見本院卷一第55頁），然該項目表僅
23 是經濟部整理75至77年間核定所屬事業機構列入計算平均
24 工資之意見，本難含括所有具工資性質之給與，系爭加給
25 是否屬於工資，當併審酌系爭協議書第1條約定「結清舊
26 制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之
27 退休金標準」（見原審卷第55頁）之意旨加以判斷，方符
28 法制。蓋勞基法第1條明定：「為規定勞動條件最低標
29 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
30 展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
31 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標

01 準」，倘勞雇雙方約定低於勞基法所定勞動條件之標準，
02 依民法第71條規定，應屬無效，上訴人無從以契約約定減
03 少應給付之結算金。職是，系爭加給屬工資性質已認定如
04 上，不論兩造簽立系爭協議書之真意為何，皆無礙系爭加
05 給應列入平均工資計算結清金之認定。

06 (四) 上訴人應給付被上訴人甲款項，及自109年8月1日起至清
07 償日止，按年息5%計算之利息：

08 兩造對於系爭加給如列入平均工資計算結清金，上訴人應
09 給付被上訴人甲款項乙節無爭執（見本院卷一第402、498
10 頁），被上訴人請求上訴人如數給付，洵屬有據。又勞工
11 退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；給付有
12 確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延
13 之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
14 計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦
15 無法律可據者，週年利率為5%，為勞基法第55條第3項前
16 段、民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條所
17 明定。本件之結清金，係於勞動契約存續之情況下，勞雇
18 雙方針對適用勞基法即勞退舊制年資之退休金先行結清而
19 應給付之金額，自應適用該法第55條第3項前段規定，計
20 算給付期限。勞基法主管機關勞動部之前身行政院勞工委
21 員會同此認定，曾以94年4月29日勞動4字第0000000000號
22 令為核釋（見原審卷第241頁），適可佐參。準此，兩造
23 既於109年7月1日結清保留之舊制年資，被上訴人請求上
24 訴人加給自109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之
25 法定遲延利息，同屬可採，上訴人就利息起算日所為抗
26 辯，無從憑信。

27 四、綜上所述，被上訴人依勞動契約之法律關係，請求上訴人給
28 付甲款項，及自109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算
29 之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，
30 並依職權為準、免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘
31 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。鄭銀華

01 等5人於本院追加請求上訴人給付乙款項，及自109年8月1日
02 起算之法定遲延利息，同無理由，應併予駁回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用證
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 參、據上論結，本件上訴及鄭銀華等5人追加之訴均無理由，依
07 民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項前段，判
08 決如主文。

09 中 華 民 國 114 年 4 月 1 日
10 勞 動 法 庭

11 審 判 長 法 官 邱 育 佩

12 法 官 朱 美 璘

13 法 官 許 炎 灶

14 附表（即乙附表）：

15

編號	姓名	鄭銀華等5人請求金額	上訴人抗辯金額
1	鄭銀華	1,452,426元	239,583元
2	林耀堂	1,593,994元	216,610元
3	陳家平	1,334,537元	236,968元
4	陳應郁	1,055,061元	194,198元
5	黃彥碩	1,173,659元	221,529元

說明：
一、幣別為新臺幣。
二、金額整理自兩造提出之表格（見本院卷一第369、409至413、501頁）。

16 正本係照原本作成。

17 上訴人不得上訴。

18 鄭銀華等5人如不服本判決（鄭銀華、陳家平、陳應郁、黃彥碩
19 應合併上訴利益逾新臺幣150萬元），應於收受送達後20日內向
20 本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日

01 內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上
02 訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師
03 資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴
04 訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 4 月 1 日

07 書記官 陳禕翎