

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第61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 邱寶弘律師

被上訴人 傅錦卿

姚慕金

王錦照

管乾富

羅裕州

蕭春貴

談欽如

邱明進

黎榮焜

李錫鍾

王中亨

共同

訴訟代理人 李柏毅律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 詹奕聰律師

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29日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第384號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

01 附表2所示被上訴人追加之訴駁回。

02 第二審訴訟費用，由上訴人負擔。追加之訴訴訟費用，由如附表
03 2所示被上訴人各自負擔。

04 事實及理由

05 壹、程序方面：

06 按當事人於第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之。
07 但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條
08 第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。查被上訴人於原
09 審主張上訴人結清其等舊制年資時，未將司機加給、領班加
10 給（下合稱系爭加給）納入平均工資據以計算退休金，故聲
11 明請求補發如附表1「應補發金額」欄所示金額本息；被上
12 訴人傅錦卿、姚慕金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、
13 談欽如、邱明進、李錫鍾、王中亨（下合稱如附表2所示被
14 上訴人），另於本院主張其等受領之考績獎金、其他獎金
15 （下合稱系爭獎金），亦應納入平均工資計算，並追加聲明
16 如附表2「應補發金額」欄所示之金額本息（見本院卷第134
17 -144頁），經核均係本於上訴人結清舊制年資時計算平均工
18 資短少之同一基礎事實，請求上訴人給付加計系爭獎金結算
19 舊制退休金之金額，依前開說明，應予准許。

20 貳、實體方面：

21 一、被上訴人主張：伊等自如附表1「工作年資起算日」欄所示
22 之日起，分別受僱於上訴人卓蘭發電廠、大甲溪發電廠、嘉
23 義區營業處，均於民國109年7月1日辦理舊制年資結清，迄
24 今為上訴人之員工。而伊等除原本職務外，被上訴人王中亨
25 尚兼任司機，其餘被上訴人則兼任領班，分別按月受領司機
26 加給、領班加給此等因兼任司機或領班始得領取之報酬，與
27 提供勞務行為有對價關係；另如附表2所示被上訴人自任職
28 迄今，均有受領系爭獎金，亦為對勞工提供勞務評價後之對
29 價，且均屬經常性給付，應為平均工資之一部。惟上訴人結
30 清伊等舊制年資時，並未將系爭加給及系爭獎金納入平均工
31 資據以計算退休金，自應予補發，且其未於結清舊制年資日

起30日內給付，應自翌日即109年8月1日起給付遲延利息。
爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定、
勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、臺灣省工
廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1
項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱
退撫辦法）第9條規定，請求上訴人給付如附表1「應補發金
額」欄所示金額，另於本院追加請求上訴人再給付如附表2
「應補發金額」欄所示金額，並均自109年8月1日起至清償
日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資，
依法應由行政院及經濟部相關規定發給，而領班加給係為獎
勵人員在工安維護上之表現，兼任司機加給則與出勤無關，
欠缺勞務對價關係，均非經常性給與，不屬經濟部所定得列
入平均工資計算基礎者。又被上訴人均與伊簽訂年資結清協
議書（下稱系爭協議書），同意平均工資依行政院核定之
「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」辦
理，即系爭加給不列入計算，自應受拘束，其等提起本件訴
訟不符誠信原則且構成權利濫用。另考績獎金、工作獎金係
以受考核事業機構全體同仁之整體表現而核發，非員工個人
勞務對價；績效獎金則以當年度審定決算有盈餘或經申算政
策因素影響金額有盈餘者，始得發給，不具時間經常性且不
可預期，亦非考量員工個人提供之勞務；況如員工離職、涉
風紀案件或過失工作，縱有提供勞務，仍減發或不發給系爭
獎金，顯見系爭獎金非勞務對價，而係恩勉性給與，被上訴
人追加請求，亦無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決：上訴人應各給付被上訴人如附表1「應補發金
額」欄所示之金額，及各自109年8月1日起至清償日止按週
年利率5%計算之利息，及依職權宣告假執行並准供擔保免
為假執行。上訴人不服提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄。(二)
被上訴人在第一審之訴駁回。
被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。並為訴之追加：上訴人應

再給付被上訴人各如附表2「應補發金額」欄所示金額，及自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
上訴人答辯聲明：追加之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第188-189頁，並依判決文字調整）：

- (一)被上訴人分別為上訴人卓蘭發電廠、大甲溪發電廠、嘉義區營業處之在職員工，屬純勞工身分，業於109年7月1日辦理舊制年資結清。
- (二)被上訴人傅卿錦、姚慕金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明進、黎榮焜、李錫鍾除原本職務外尚兼任領班；被上訴人王中亨除原本職務外另兼任司機，分別按月受領領班加給、兼任司機加給。
- (三)被上訴人之工作年資起算日、結清基數、舊制年資結清前3個月、6個月領取之司機加給、領班加給等明細，各如原判決附表「工作年資起算日」、「結清基數」、「平均司機加給」、「平均領班加給」欄所示。
- (四)兩造於108年12月間簽訂年資結清協議書，於第2條約定平均工資之計算悉依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」。經109年7月1日結算後，上訴人所給付之舊制年資退休金，並未計算系爭加給。
- (五)如採認被上訴人關於系爭加給之主張，上訴人不爭執計算結果之金額均屬正確。

五、兩造之爭點：

- (一)系爭加給是否屬勞基法第2條第3款所定工資，應否納入平均工資計算退休金？
- (二)被上訴人追加請求將系爭獎金列入平均工資計算退休金，有無理由？
- (三)系爭協議書第2條中段關於平均工資計算之約定得否拘束被上訴人？
- (四)被上訴人請求如附表1「應補發金額」欄所示金額及自109年8月1日起算之法定遲延利息，及追加請求如附表2「應補發

金額」欄及自109年8月1日起算之法定遲延利息，有無理由？

六、本院之判斷：

(一)系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，應納入平均工資計算退休金：

1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制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（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2. 領班加給部分：

被上訴人傅卿錦、姚募金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明進、黎榮焜、李錫鍾受僱上訴人期間兼任領班工作，並按月受領領班加給，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），依此可見被上訴人傅卿錦、姚募金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明進、黎榮焜、

01 李錫鍾擔任領班之職務，具有常態性，與一般公司行號應付
02 臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於傅卿錦、
03 姚慕金、王錦照、管乾富、羅裕州、蕭春貴、談欽如、邱明
04 進、黎榮焜、李錫鍾兼任領班所給付之領班加給，自非臨時
05 性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形
06 成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領班
07 加給係台電公司核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞
08 工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。雇主因
09 特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工
10 從事領班工作之勞務對價。故領班加給係屬勞雇雙方間就特
11 定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以
12 領得之給付，性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上
13 亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給
14 與」之要件，自屬工資之一部分。

15 3. 兼任司機加給部分：

16 被上訴人王中亨受僱上訴人期間兼任司機工作，並按月受領
17 兼任司機加給，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。又
18 司機工作本非其等主要職務，則上訴人給付之兼任司機加給
19 係因上訴人未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並
20 保養維護車輛而取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享
21 有並按月核發，且按月核發並非係因應臨時性之業務需求而
22 偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取
23 得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給
24 付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之
25 勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞
26 工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工
27 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價
28 性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入
29 平均工資計算退休金，是被上訴人王中亨主張應將兼任司機
30 加給列入平均工資計算退休金，自屬有據。

31 4. 據上，被上訴人主張系爭加給均屬於工資，即屬有據，自應

01 列入平均工資計算結清舊制年資金額。上訴人抗辯系爭加給
02 乃其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對
03 價性，非其等工作給付之對價，非屬工資云云，自無足採。

04 (二)系爭獎金非屬工資，不得列入平均工資計算退休金：

05 1. 系爭獎金係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下
06 稱經營績效獎金要點）及台灣電力股份有限公司核發經營績
07 效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金注意事項）等規定
08 （見本院卷第229-234、307-308頁）核發一節，為兩造所不
09 爭執（見本院卷第268、351頁），自堪信為真實。又當年度
10 經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，
11 其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎
12 金、工作獎金等項目，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點
13 第3款第2、4目等規定自明。故被上訴人主張考績獎金係依
14 經營績效獎金要點第3點第3款第2目中所定考核獎金中之各
15 事業總經理及所屬人員考績獎金一節，核與上開規定相符，
16 自堪認屬實。而被上訴人主張其他獎金包含工作獎金及績效
17 獎金，此為上訴人所不爭執（見本院卷第268、336頁），亦
18 堪認屬實。

19 2. 考績獎金不具工資之性質：

20 (1)依經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中考績獎金之核
21 發，係以①各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之
22 提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限、②各事業當
23 年度工作考成列乙等以下（含乙等）者，工作考成成績未滿
24 80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本
25 機構1.5個月薪總額為限。工作考成成績未滿75分者，其考
26 核獎金之提撥總額以不超過本機構1個月薪給總額為限（見
27 本院卷第229頁）。而上訴人依據經濟部所屬事業機構人員
28 考核辦法訂定台灣電力股份有限公司各單位辦理人員年度考
29 核作業注意事項（下稱考核注意事項），上訴人辦理年度考
30 核作業即依考核注意事項之規定辦理，此為兩造所不爭執
31 （見本院卷第351頁），亦堪認屬實。

- (2)依考核注意事項第5條第2項第1、2款規定「(一)年度考核：1. 甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。2. 乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。3. 丙等：留原等薪級。4. 丁等：免職或除名」、「另予考核（含專案另予考核）：考核結果均不晉級。列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者，留原等薪級；列丁等者，免職或除名」等語（見本院卷第342頁）。依上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等免職或解僱，另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與年度考核相同，堪認考績獎金之發給係屬對考核甲等、乙等之獎勵，係屬獎勵之性質。
- (3)又依考核注意事項第2條規定「各級主管應依據受考人平時工作考核結果，本綜名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效。」、第4條規定「考核對象：本公司正式任（僱）用人員在考核年度內連續任職（不含新進人員之實習、工作訓練期間）滿一定期間者，除因養育三足歲以下子女、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉而辦理留職停薪外，為連續任職致年資中斷者，不予併計離職前、復職後考核年度內年資。考核年度內任職期間之計算，以月計之。」、「(一)年度考核：1. 考核年度內於本公司連續任職滿1年者。2. 考核年度中轉介（商調）至本公司任職，其併計未經原機關辦理考核之年資後滿1年者。3. 入、退伍人員考核...。(二)另予考核：1. 考核年度內於本公司連續任職滿6個月而未滿1年者。2. 因養育三足歲以下子女、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉而辦理留職停薪，其併計離職前、復職後之年資滿6個月者。3. 考核年度中轉介（商調）至本公司任職，其併計未經原機關辦理

01 考核之年資後滿6個月而未滿1年者。4. 考核年度中在本公司
02 任職滿6個月而未滿1年，調往（商調）其他公司機關服務至
03 年終仍在職，且該年度年資未經商調機關併計辦理考核者。
04 5. 因案停職人員考核年度內於本公司任職滿6個月而未滿1年
05 者。惟至10月底仍未復職者，應俟案情確定後，再依規定辦
06 理。6. 專案另予考核，考核年度內於本公司任職滿6個月而
07 未滿1年之離職人員，得於離職後1個月內辦理專案另予考
08 核。(三)不予考核：1. 考核年度內於本公司任職未滿6個月
09 者。2. 考核年度中轉介（商調）至本公司任職，經併計未經
10 原機關辦理考核之年資後仍未滿6個月者。3. 在考核年度內
11 因請假（事假、非安胎休養事由之病假、特准病假、住院病
12 假）或留職停薪，至實際上班天數未達考核期間辦公日曆表
13 所列應上班天數二分之一者。4. 因案停職准予復職人員，於
14 考核年度內任職未滿6個月者。」等語（見本院卷第341-342
15 頁），故依上開規定可知，年度考核係以平時考核之結果為
16 依據，於考核為甲等或乙等者，始發給一個月或半個月薪額
17 之考績獎金，則考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念顯
18 難認屬勞工提供勞務而可經常性取得之對價。再者，於同一
19 考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦
20 理另予考核，另予考核為甲等或乙等者，分別發給一個月或
21 半個月薪額之考績獎金，此與任職滿一年所為之年度考核甲
22 等、乙等亦均各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，並無
23 不同，則任職已達六個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者
24 考核之等第相同時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿
25 一年者按任職期間之比例發給，依此更可證考績獎金之發給
26 與勞工提供之勞務間並不具有對價性。

27 (4)另依考核注意事項第7條明訂考列甲等名額（或比例）之分
28 配，規定考列甲等名額之計算基礎、分配程序及各單位考列
29 甲等人數以受分配名額為限等語（見本院卷第343頁），可
30 見系爭考核注意事項，就考核列甲等之人數或比例設有限
31 制，更可知基於考核為甲等或乙等者，而分別發給一個月或

01 半個月薪額之考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對價
02 性。

- 03 (5)據上，考績獎金之發給係屬對年度考核為甲等、乙等之獎
04 勵，屬獎勵之性質，且依一般社會之通常觀念難認屬勞工提
05 供勞務而可經常性取得之對價或報酬，亦與勞工提供之勞務
06 不具有對價性，均如前述，故考績獎金僅具恩惠性、勉勵性
07 給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎，
08 被上訴人主張考績獎金具有工資之性質云云，自屬無據。

09 3. 其他獎金不具工資之性質：

- 10 (1)其他獎金係包含工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依經營
11 績效獎金要點及經營績效獎金注意事項之規定，業如前述。
12 而依經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：
13 「四、績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，
14 不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素
15 影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額
16 由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪
17 給總額為限。績效獎金月數＝一點二個月加 X；『總盈餘』
18 達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個
19 月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，
20 以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加減政
21 策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為零至
22 一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個
23 月為限。前述級距基準台電、中油公司為六%（第一級距為
24 一% $\leq$ Y < 六%，第二級距為六% $\leq$ Y < 十二%，第三級距
25 為十二% $\leq$ Y）；台水、台糖、漢翔公司為五%（第一級距
26 為一% $\leq$ Y < 五%，第二級距為五% $\leq$ Y < 十%，第三級距
27 為十% $\leq$ Y）；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策
28 因素影響金額』之比例」、「(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘
29 為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項
30 政策因素項目導致之影響金額」、「(三)前項『政策因素』係
31 指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產

品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4. 經行政院與本部政策指示辦理事項」、「(四)政策因素之限制：1. 處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2. 因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3. 屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4. 屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、「(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定」等語（見本院卷229-231頁）。故依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依上開規定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否，繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，是依上說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放標準，依此可認績效獎金係僅具恩惠性、勉勵性給與，自不具工資之性質。

01 (2)經營績效獎金注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效
02 獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新進
03 (含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死
04 亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比例
05 (不含新進雇用人員課程及實習訓練期間)發給。(一)編制
06 內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人員。(四)實
07 習或試用之新進人員。」等語(見本院卷第307頁)。依此
08 規定，可見除有經營績效獎金注意事項所定之例外情形外，
09 係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金
10 之權利。準此，年度中非因前開所定例外情形而離職者，例
11 如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，依此更可
12 徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

13 (3)依經營績效獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「(二)員
14 工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單
15 位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因
16 素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得
17 增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處
18 分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣
19 發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)一
20 天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病假、
21 住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。
22 2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均
23 每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為限」、第10點
24 規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會
25 分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依
26 規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收
27 回，有關主管並應負行政及法律責任」等語。依上開規定，
28 可知工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、
29 減發獎金之依據，發放之數額亦依年度內考勤作為減發獎金
30 之依據，且獎金之核發，如有不公或流於寬濫之情事時，即
31 應由各單位負責收回，足見其性質上係屬激勵性之給與，其

發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供勞務之對價，蓋如系爭獎金係屬員工勞務之對價，豈可能因請事、病假即予扣發或不予發放？又豈能因核發有不公或寬濫情事時得予各單位收回？依此可認系爭獎金之發放，僅具有恩惠性、勉勵性之性質之給與，與勞工提供之勞務並不具對價性自明。

(4)綜上，其他獎金係包括工作獎金及績效獎金兩項，惟績效獎金之核發與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類似，而工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務而在時間上可經常性取得之對價，僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，從而，上訴人所發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

(三)系爭協議書第2條中段關於平均工資計算之約定得否拘束被上訴人？

1. 按勞退條例第11條第1項、第3項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，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，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以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者，從其約定」。又依勞基法第55條第2項規定，前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。另依退撫辦法第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。平均工資依勞基法有關規定辦理」可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與計算之平均工資認定，亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規定。而勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂計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日數所得之金額」。是上訴人與被上訴人約定結清保留之工作年資時，關於計算舊制年資

01 結清給與之工資，自應依前揭勞基法之規定辦理，並不得低
02 於前揭勞基法規定之給與標準甚明。然查上訴人與被上訴人
03 簽訂之系爭協議書第2條中段約定：平均工資之計算悉依據
04 行政院82年12月15日台82經44010號函核定「經濟部所屬事
05 業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理，有系
06 爭協議書可參（見原審卷第55頁）。而系爭加給並未列入平
07 均工資計算一節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)），準
08 此，依系爭協議書第2條中段有關結清保留工作年資之給與
09 標準約定，就平均工資之計算，顯然低於勞基法第55條所定
10 之給與標準，應可認定。

- 11 2. 次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，
12 應予保障」。第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生
13 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施
14 保護勞工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，
15 應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護（第二項）」。基
16 於上開意旨，勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促
17 進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休
18 息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標
19 準。而退休乃勞動關係之核心問題之一，影響勞工之福祉甚
20 鉅，勞退條例施行後，為銜接該條例之新舊制度，該條例第
21 11第1項固明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適
22 用本條例前之工作年資應予保留。而此項保留之年資，依勞
23 動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休
24 金或資遣費之義務，原不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退
25 休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，
26 勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資
27 者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為本條例第3項規
28 定。故於勞雇雙方約定結清保留之工作年資時，就約定之給
29 與標準，乃透過勞退條例第11條第3項以不低於勞基法第55
30 條及第84條之2規定之給與標準規定予以規範，並以此標準
31 作為法律保障之最低限度，自不容勞雇雙方以契約自由為由

規避之。然由於勞雇雙方所為結清保留工作年資之約定，有關退休金基數、應計入1個月平均工資計算之各項給與等事項之約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之約定低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準為由，逕認該約定為無效。而勞退條例第11條第3項既規定：「…勞雇雙方約定以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者，從其約定」，亦即如約定低於勞基法第55條之規定者，尚不得排除勞基法第55條之規定而從其約定。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就退休金基數、應計入1個月平均工資計算之各項給與等事項之約定是否低於勞基法第55條規定，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第55條規定予以調整。經查，依系爭協議書第2條中段約定，即上訴人與被上訴人約定結清保留工作年資之給與標準，其中就平均工資之計算，約定不計入系爭加給，此部分之約定，既低於勞基法第55條之規定，本院自不受此約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予以調整之，將屬勞基法第2條第3款所定工資之系爭加給，納入平均工資計算舊制年資結清給與，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。從而，上訴人抗辯被上訴人應受系爭協議書第2條中段約定之拘束，而不得請求將系爭加給列入平均工資計算云云，自屬無據。

(四)被上訴人請求上訴人給付各如附表1「應補發金額」欄所示之金額及自109年8月1日起算之法定遲延利息，為有理由；如附表2所示被上訴人追加請求如附表2「應補發金額」欄及自109年8月1日起算之法定遲延利息，為無理由：

1. 查系爭加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則上訴人與被上訴人約定結清保留工作年資及退休金之給付，自均應將之列入其等之平均工資計算。而被上訴人主張其服務工作年資起算日各如附表1所示，且主張其依前揭規定，將附表1所列之系爭加給分別計入平均工資計算後，其等各得

01 請求上訴人補發如附表1「應補發金額」欄所示之退休金差
02 額，上訴人就系爭加給如應計入平均工資，則應補發差額數
03 額如附表1所示，並無爭執（見不爭執事項(五)），是被上訴
04 人請求上訴人給付如附表1「應補發金額」欄所示之金額，
05 即屬有據。又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日
06 起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時
07 起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
08 人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其
09 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。104年10
10 月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第
11 3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別
12 定有明文。查上訴人未將系爭加給計入被上訴人平均工資等
13 情，業如前述，則上訴人自被上訴人舊制結清之日起30日之
14 翌日起即屬遲延給付狀態。是被上訴人請求上訴人應各給付
15 附表1「應補發金額欄」所示金額自109年8月1日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據，應予准
17 許。

- 18 2. 系爭獎金之性質非屬工資，已如前述，故上訴人與如附表2
19 所示被上訴人約定結清保留工作年資，自不得應將之列入其
20 等之平均工資計算，則如附表2所示被上訴人主張系爭獎金
21 應計入平均工資計算，並依勞基法第84條之2、第55條、退
22 休規則第9條第1項、第10條第1項、退撫辦法第9條及勞退條
23 例第11條第3項之規定，請求上訴人給付各如附表2「應補發
24 金額」欄所示之金額及各自109年8月1日起至清償日止，按
25 週年利率5%計算之利息，洵屬無據，應予駁回。

26 七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項規定、勞基法
27 第84條之2、第55條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第
28 1款、退撫辦法第9條之規定，請求上訴人應分別給付被上訴
29 人如附表1「應補發金額」欄所示之金額，及各自109年8月1
30 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，
31 應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假

執行之諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。另如附表2所示被上訴人於本院追加請求上訴人給付各如附表2「應補發金額」欄所示之金額及各自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

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

九、據上論結，本件上訴人之上訴及被上訴人追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠
法 官 吳燁山
法 官 鄭貽馨

正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
書記官 王增華

附表1：被上訴人於原審請求之舊制結清金（舊制年資結清日均為109年7月1日/金額均為新臺幣）

編號	姓名	工作年資起算日	結清基數		平均領班加給（元）		平均司機加給（元）		應補發金額（元）
1	傅錦卿	80年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,330	結清前3個月		113,220
			勞基法施行後	34	結清前6個月	3,330	結清前6個月		
2	姚募金	79年8月12日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	結清前3個月		125,650
			勞基法施行	35	結清前6個月	3,590	結清前6個月		

(續上頁)

01

			後		月		月		
3	王錦照	69年 2月8日	勞基法施行 前	9	結清前3個 月	3,590	結清前3個 月		161,550
			勞基法施行 後	36	結清前6個 月	3,590	結清前6個 月		
4	管乾富	82年 2月17日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	2,393	結清前3個 月		77,773
			勞基法施行 後	32.5	結清前6個 月	2,393	結清前6個 月		
5	羅裕州	79年 7月1日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	3,590	結清前3個 月		125,650
			勞基法施行 後	35	結清前6個 月	3,590	結清前6個 月		
6	蕭春貴	82年 2月17日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	3,590	結清前3個 月		116,675
			勞基法施行 後	32.5	結清前6個 月	3,590	結清前6個 月		
7	談欽如	79年 7月6日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	3,590	結清前3個 月		125,650
			勞基法施行 後	35	結清前6個 月	3,590	結清前6個 月		
8	邱明進	79年 7月1日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	2,393	結清前3個 月		83,755
			勞基法施行 後	35	結清前6個 月	2,393	結清前6個 月		
9	黎榮焜	79年 7月6日	勞基法施行 前	0	結清前3個 月	2,133	結清前3個 月		74,655
			勞基法施行 後	35	結清前6個 月	2,133	結清前6個 月		
10	李錫鍾	70年 10月5日	勞基法施行 前	5.6667	結清前3個 月	3,590	結清前3個 月		140,010
			勞基法施行 後	33.3333	結清前6個 月	3,590	結清前6個 月		
11	王中亨	67年 12月13 日	勞基法施行 前	11.3333	結清前3個 月		結清前3個 月	3,199	143,955
			勞基法施行 後	33.6667	結清前6個 月		結清前6個 月	3,199	

02 附表2：被上訴人於本院擴張請求之舊制結清金（舊制年資結清
03 日均為109年7月1日）
04

編號	姓名	工作年 資起算	結清基數	平均考績獎金(元)	平均其他獎金(元)	應補發金 額
----	----	------------	------	-----------	-----------	-----------

(續上頁)

01

		日							(元)
1	傅錦卿	80年 7月1日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	19,398.17	1,054,584
			勞基法施行 後	34	結清前6個月	11,619	結清前6個 月	19,398.17	
2	姚慕金	79年 8月12日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	21,298.00	1,197,922
			勞基法施行 後	35	結清前6個月	12,928	結清前6個 月	21,298.00	
3	王錦照	69年 2月8日	勞基法施行 前	9	結清前3個月		結清前3個 月	21,875.67	1,457,007
			勞基法施行 後	36	結清前6個月	13,128	結清前6個 月	21,875.67	
4	管乾富	82年 2月17日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	20,133.83	1,061,033
			勞基法施行 後	32.5	結清前6個月	12,330	結清前6個 月	20,317.17	
5	羅裕州	79年 7月1日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	20,192.17	1,158,658
			勞基法施行 後	35	結清前6個月	12,729	結清前6個 月	20,375.50	
6	蕭春貴	82年 2月17日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	20,669.25	1,084,918
			勞基法施行 後	32.5	結清前6個月	12,530	結清前6個 月	20,852.58	
7	談欽如	79年 7月6日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	20,084.17	1,134,688
			勞基法施行 後	35	結清前6個月	12,152	結清前6個 月	20,267.50	
8	邱明進	79年 7月1日	勞基法施行 前	0	結清前3個月		結清前3個 月	20,999.17	1,186,903
			勞基法施行 後	35	結清前6個月	12,729	結清前6個 月	21,182.50	
9	李錫鍾	70年 10月5日	勞基法施行 前	5.6667	結清前3個月		結清前3個 月	21,659.00	1,486,641
			勞基法施行 後	33.3333	結清前6個月	13,128	結清前6個 月	21,659.00	
10	王中亨	67年 12月13 日	勞基法施行 前	11.3333	結清前3個月		結清前3個 月	20,301.75	1,118,143
			勞基法施行 後	33.6667	結清前6個月	6,076	結清前6個 月	20,301.75	