

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第87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 趙偉程律師

被上訴人 鄭明富

簡阿樹

侯家業

李文德

王振福

王炳逢

周明漳

蔡金池

賴美綢(即許建福之繼承人)

許育鳴(即許建福之繼承人)

許宏瑋(即許建福之繼承人)

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113年2月20日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第35號第一審判決提起上訴，被上訴人鄭明富、王振福、周明漳並為訴之追加，本院於114年1月14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，由被上訴人鄭明富、王振福、周明漳負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人、遺產管理人或其他

01 依法令應續行訴訟之人承受其訴訟以前當然停止。民事訴訟
02 法第168條至第172條及第174條所定之承受訴訟人，於得為
03 承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴
04 訟，民事訴訟法第168條、第175條分別定有明文。查許建福
05 於民國113年6月15日死亡，其繼承人為賴美綢、許育鳴、許
06 宏瑋等情，有卷附繼承系統表、除戶戶籍謄本、繼承人戶籍
07 謄本及家事事件公告及查詢結果可稽(見本院卷第91-97
08 頁)，並據其等具狀聲明承受訴訟(見本院卷第87頁)，核
09 與民事訴訟法第175條第2項規定相符，應予准許。

10 二、次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為
11 之，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之
12 聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255
13 條第1項第2款、第3款定有明文。本件被上訴人鄭明富、王
14 振福、周明漳於本院審理中，主張上訴人未將考績獎金、其
15 他獎金(下合稱考績等獎金)納入平均工資據以計算退休
16 金，追加請求上訴人再給付如附表二「應補發金額」欄所示
17 之金額本息(見本院卷第121-131頁)，上訴人雖不同意
18 (見本院卷第236頁)，惟被上訴人所為追加之請求，係與
19 原起訴基於上訴人辦理被上訴人結清舊制年資或結算退休金
20 時應計入之平均工資短少之同一基礎事實，擴張請求上訴人
21 應給付加計考績等獎金為平均工資，以結算舊制退休金或退
22 休金之金額，依上開規定，應予准許。

23 貳、實體方面：

24 一、被上訴人(下分稱姓名，合稱被上訴人)主張：伊等分別自
25 附表一「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，除
26 侯家業、李文德擔任線路裝修員外，其餘被上訴人均任電機
27 裝修員。又除王炳逢、周明漳、蔡金池與許建福係退休領取
28 舊制退休金外，鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福
29 於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書(下
30 稱系爭協議書)，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11
31 條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資；李文德、

01 王振福、王炳逢（下合稱李文德等3人）因兼任司機而按月
02 領取之兼任司機加給，鄭明富、簡阿樹、侯家業、周明漳、
03 蔡金池、許建福（下合稱鄭明富等6人）因兼任領班而按月
04 領取之領班加給，均屬工資，伊等舊制年資結清前或退休前
05 6個月或3個月工資應包括兼任司機加給及領班加給，其平均
06 數額分別如附表一「平均兼任司機加給、領班加給工資差
07 額」欄所示（下合稱系爭司機及領班加給），惟上訴人未將
08 系爭司機及領班加給列入平均工資計算，致短付退休金，應
09 補發伊等各如附表一「應補發金額」欄所示之差額（下合稱
10 系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條第3項、勞動
11 基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3
12 項、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退
13 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
14 人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定、系
15 爭協議書第2條約定，訴請上訴人給付系爭退休金差額，及
16 均加計自附表一「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利
17 息。鄭明富、王振福、周明漳並於本院提起追加之訴，以上
18 訴人未將其領取之考績等獎金，列入退休前3個月或6個月之
19 平均工資計算，而短付退休金為由，聲明請求上訴人應再給
20 付鄭明富、王振福、周明漳各如附表二「應補發金額」欄所
21 示之差額，及均加計自附表二「利息起算日」欄所示日期起
22 算法定遲延利息。

23 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行
24 政院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已
25 充分反應所從事工作之報酬，而系爭司機及領班加給、考績
26 等獎金均屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給
27 付之對價，亦非「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
28 給與項目表」（下稱系爭給與項目表）所定得列入平均工資
29 之項目，自不得將系爭司機及領班加給、考績等獎金列入計
30 算平均工資。伊與鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振
31 福於108年12月間簽訂系爭協議書，同意依系爭給與項目表

01 計算平均工資，即不包含系爭司機及領班加給。縱認伊應補
02 發系爭退休金差額，惟鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與
03 王振福於結清舊制退休金時均未退休，利息起算日應自實際
04 退休日30日後起算等語，資為抗辯。

05 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其上訴
06 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上
07 訴人答辯聲明：上訴駁回。鄭明富、王振福、周明漳並於本
08 院追加聲明：上訴人應再給付鄭明富、王振福、周明漳各如
09 附表二「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表二「利息
10 起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之
11 利息。上訴人則答辯聲明：追加之訴駁回。

12 四、兩造不爭執事項(見本院卷第280-281頁)：

13 (一)被上訴人分別自附表一「服務年資起算日」欄所示之日起受
14 僱於上訴人，除侯家業、李文德擔任線路裝修員外，其餘被
15 上訴人均任電機裝修員。

16 (二)王炳逢、周明漳、蔡金池與許建福係退休領取舊制退休金；
17 鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福則於未退休前之
18 108年12月各與上訴人簽訂系爭協議書，協議依勞退條例第1
19 1條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資。

20 (三)李文德等3人因兼任司機受按月核發兼任司機加給，鄭明富
21 等6人因兼任領班而按月獲致領班加給，於被上訴人舊制年
22 資結清前6個月或3個月工資如包括系爭司機及領班加給，如
23 未加計鄭明富、王振福、周明漳之考績等獎金，其平均工資
24 差額分別如附表一「平均兼任司機加給、領班加給工資差
25 額」欄所示。

26 (四)如將系爭司機及領班加給列入平均工資計算，如未加計鄭明
27 富、王振福、周明漳之考績等獎金，上訴人應補發被上訴人
28 各如附表一「應補發金額」欄所示之金額。

29 (五)鄭明富、王振福於109年1月分別受領考績獎金7萬7570元、7
30 萬2913元，周明漳於109年7月受領其他獎金24萬1474元。

31 五、本件兩造之爭點厥為：(一)系爭司機及領班加給應否列入平均

工資計算退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無理由？(三)鄭明富、王振福、周明漳追加請求上訴人再給付各如附表二「應補發金額」欄所示金額之本息，有無理由？茲分別論述如下：

(一)系爭司機及領班加給應否列入平均工資計算退休金？

1.按工資係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經常性給與均屬之；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，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。準此，系爭司機及領班加給是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依據。

2.經查：

(1)上訴人按月給付李文德等3人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金：查李文德等3人受僱於上訴人期間，除李文德擔任電機工程員，王振福、王炳逢則為線路裝修員（見兩造不爭執事項(一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布施行之兼任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第59頁）。又上訴人依經濟部於108年8月21日以經營字第10803517540號函指示其台北北區營業處略以：「二、本公司（即上訴人）92年以後新進人員…兼任大型工程車…駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及事故處理效率…」（見原審卷第61頁）。而李文德等3人於109年任職期間，因兼任司機駕駛工程車而按月領取兼任司機加給乙節，有李文德等3人薪給資料影本可稽（見原審卷第107-117頁、第121-131頁、第135-145頁），其等舊制年資結清前或退休前6個月或3個月所領取兼

任司機加給之平均數額，分別如附表一「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示，為兩造所不爭執，業如前述（見兩造不爭執事項(三)）。則李文德等3人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加給與李文德等3人提供駕駛工程車之勞務有關，具勞務對價性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。上訴人抗辯：兼任司機加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，洵非可採。準此，上訴人按月給付李文德等3人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金。

(2)上訴人按月給付鄭明富等6人領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金：

①依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者每班人數得減為3人以上」（見原審卷第53頁）。次依上訴人於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要點）第1條規定：「為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。」、第2條第1款規定：「各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。」、第4條規定：「領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度

01 考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得
02 由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班
03 員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生
04 事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規
05 定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調
06 與協助解決工作上相關問題」(見原審卷第57-58頁)。可
07 知上訴人為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任
08 及工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人
09 數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導
10 者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

11 ②鄭明富等6人於109年間，因兼任領班而按月領取領班加給乙
12 節，有鄭明富等6人薪給資料影本可稽(見原審卷第65-75
13 頁、第79-89頁、第93-103頁、第149-159頁、第163-173
14 頁、第177-187頁)，且為兩造不爭執(見兩造不爭執事項
15 (三))。足見鄭明富等6人係因上訴人業務需要擔任領班，而
16 按月領取領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一
17 般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上
18 訴人於鄭明富等6人擔任領班期間給付之領班加給，自非應
19 付臨時性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所
20 形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領
21 班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞
22 工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言
23 之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給
24 付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給
25 係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於
26 一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作
27 所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對
28 價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴
29 人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工
30 資云云，亦不可取。準此，上訴人按月給付鄭明富等6人領
31 班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金。

01 (3)上訴人雖辯稱：系爭司機及領班加給屬恩惠性給與，非屬退
02 撫辦法及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊
03 (下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」附件貳之一
04 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
05 (即系爭給與項目表)所定得列入平均工資之經常性給付項
06 目云云。觀諸系爭給與項目表(見原審卷第303頁、第318
07 頁)，雖未將系爭司機及領班加給列入平均工資之經常性給
08 付項目，且經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號
09 函覆上訴人謂：「本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及
10 『工作品評制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價
11 值(含工作環境因素)，以核發該等職位之工資，旨揭各項
12 給與(含系爭司機及領班加給)為貴公司(即上訴人)自行
13 訂定項目…，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭
14 行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫
15 卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以
16 納入，並不妥適」(見原審卷第319頁)。惟關於計算結清
17 舊制年資退休金或退休金之平均工資認定，仍需依勞基法有
18 關規定辦理(詳如後述)，上訴人執此抗辯系爭司機及領班
19 加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不
20 列入平均工資計算云云，並無足取。

21 (4)上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理
22 法(下稱國管法)第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用
23 人費薪給管理要點規定，國營事業實施用人費率單一薪給
24 制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準
25 以外之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，
26 報請行政院核定，經濟部依上開規定制訂之退撫辦法、系爭
27 作業手冊「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬
28 事業機構列入計算平均工資之給與項目表」(即系爭給與項
29 目表)，並未將系爭司機及領班加給列入平均工資計算，故
30 結算舊制年資或給付退休金時，其平均工資之計算，應受上
31 開法規拘束云云。惟查：

01 ①國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福
02 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。然此規
03 定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於
04 撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機
05 及領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依
06 其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不
07 得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇
08 及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與
09 勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依
10 勞基法規定為據。

11 ②再者，系爭給與項目表固未將系爭司機及領班加給列入計算
12 平均工資之給與項目（見原審卷第303頁、第318頁）。惟退
13 撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資
14 之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭司
15 機加給及領班加給應屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊
16 就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平
17 均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難
18 以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條
19 規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。況上訴人給付之系
20 爭司機及領班加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之
21 事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政
22 機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性
23 質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部82年10
24 月15日經（82）國營字第90678號函、行政院經濟建設委員
25 會82年12月8日總（82）字第3409號函、行政院82年12月15
26 日台八十二經44010號函、經濟部96年5月17日經營字第0960
27 2605480號函（見原審卷第301-320頁），於本件尚無拘束
28 力，無從採為對上訴人有利之認定。準此，上訴人據此辯稱
29 系爭司機及領班加給不應列入平均工資云云，並無可採。

30 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無理由？

31 1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第8

01 6條第1項定有明文。次按退休規則第9條第1款規定：「工人
02 退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人
03 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
04 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1
05 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
06 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第
07 10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條
08 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；
09 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金
10 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但
11 超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45
12 個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退
13 休時1個月平均工資」。

14 2.系爭司機及領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前
15 述，則上訴人計算被上訴人之結清舊制年資退休金或退休
16 金，自應將系爭司機及領班加給列為平均工資計算基礎。再
17 依附表一「服務年資起算日期」欄所示，除李文德、周明漳
18 之任職期間，均係於勞基法施行後，其餘被上訴人之任職期
19 間，跨越勞基法施行前後，則依勞基法第84條之2規定，除
20 李文德、周明漳外之其餘被上訴人有關適用勞基法前之年
21 資，應依當時適用之法令規定計算，至於被上訴人適用勞基
22 法後之年資，則依同法第55條規定計算。又依退休規則第9
23 條第1款、第10條第1項第1款規定，計算除李文德、周明漳
24 外之其餘被上訴人勞基法施行前之結清或退休金基數、結清
25 或退休前3個月之系爭司機或領班加給，並依勞基法第2條第
26 4款、第55條第1項第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法
27 施行後之結清或退休金基數、結清或退休前6個月之系爭司
28 機或領班加給，分別如附表一「結清或退休金基數」欄、
29 「平均兼任司機加給、領班加給工資差額」欄所示。且被上
30 訴人主張其等各得請求上訴人補發如附表一「應補發金額」
31 欄所示之退休金乙節，為上訴人所不爭執（見兩造不爭執事

項(四))。是以，被上訴人請求上訴人給付如附表一所示之系爭退休金差額，為有理由。

3.上訴人雖抗辯：被上訴人於選擇辦理年資結清時，已確認平均工資之給與項目及計算，並不包括系爭司機及領班加給；縱認伊應補發系爭退休金差額，惟鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福於結清舊制退休金時均未退休，利息起算日應自實際退休日30日後起算云云。惟查：

(1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法之最低標準為請求。

(2)查，系爭司機及領班加給依勞基法規定應列入平均工資，業如前述。兩造固簽訂系爭協議書，而被上訴人領取之系爭司機及領班加給既未列入平均工資，低於勞基法所定之給付標準，自有損被上訴人（勞工）之權益。況依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞基法等相

01 關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台
02 82經44010號函（下稱44010號函）核定『經濟部所屬事業機
03 構列入計算平均工資之給與項目表』（即系爭給與項目表）
04 之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所
05 屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」（見
06 原審卷第291-300頁），業已載明應依退撫辦法及勞基法規
07 定辦理。又遍觀系爭協議書內容，並未有以44010號函或該
08 函核定之系爭給與項目表作為附件，難認被上訴人於簽訂系
09 爭協議書時確實知悉系爭給與項目表未包括系爭司機及領班
10 加給，而與上訴人約明排除系爭司機及領班加給作為工資之
11 一部。故上訴人執此抗辯其與被上訴人約定計入平均工資計
12 算者不包含系爭領班及司機加給云云，並無足採。

13 (3)又按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30
14 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
15 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
16 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
17 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照，見原審卷第337
18 頁），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制
19 年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，
20 雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即
21 應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。故上訴人辯
22 稱鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福於結清舊制退
23 休金時均未退休，利息起算日應自實際退休日30日後起算云
24 云，即無足採。

25 4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
26 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
27 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
28 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
29 項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被上訴人依
30 勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資之退休金或請領退
31 休金，上訴人即應於結清之日即109年7月1日起30日內或退

01 休日起30日內，給付包含系爭司機及領班加給之各如附表一
02 「應補發金額」欄所示金額，惟未給付，已陷於給付遲延。
03 則被上訴人請求上訴人按上開金額，給付自附表一「利息起
04 算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

05 (三)鄭明富、王振福、周明漳追加請求上訴人再給付各如附表二
06 「應補發金額」欄所示金額之本息，有無理由？

07 1.經查，上訴人依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下
08 稱獎金實施要點，見本院卷第187-190頁）第3點、第4點規
09 定，先後於109年1月、109年7月，分別發給鄭明富、王振福
10 考績獎金7萬7570元、7萬2913元，並發給周明漳其他獎金24
11 萬1474元乙節，有鄭明富、王振福、周明漳109年度薪給資
12 料在卷可稽（見原審卷第75頁、第131頁、第155頁、本院卷
13 第285-289頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
14 (五)）。細繹獎金實施要點第2點至第4點規定（見本院卷第18
15 7-188頁），佐以上訴人依獎金實施要點第4點第8款規定訂
16 定之「台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事
17 項」（下稱獎金注意事項）第2點、第3點規定（見本院卷第
18 205頁），上訴人當年度經營績效獎金，包括考核獎金及績
19 效獎金，而考績獎金、工作獎金屬於考核獎金，上訴人發給
20 周明漳其他獎金係包括工作獎金及績效獎金，並為兩造所不
21 爭執（見本院卷第238頁、第278頁），堪以認定。

22 2.次查，獎金實施要點第1點規定：「本部（即經濟部）為促
23 進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產
24 力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」（見本院卷第
25 187頁）；獎金注意事項第5點：「為提高員工績效而核發之
26 各項獎金，在年度績效獎金總額內列支……」、第6點規
27 定：「考核獎金及績效獎金除須逐年編列預算外，於年度辦
28 理決算時先行核算估計，以應計款保留處分，俟考成成績確
29 定及績效獎金總額奉核定後再予核發。惟為及時獎勵並維工
30 作績效，原依各規定核發之全勤獎金、考績獎金、考成獎
31 金，以及為提高員工績效而核發之各項獎金，得仍依原規定

先行核發」（見本院卷第205頁）；參以被上訴人任職之基隆區營業處依獎金注意事項訂定之員工獎金核發原則（下稱獎金核發原則）第1點規定：「為激勵員工工作士氣，並落實責任中心制度，提升經營績效，特依據本公司『核發經營績效獎金應行注意事項』，訂定本原則。」（見本院卷第291頁），可見考績等獎金係以激勵、獎勵員工為目的而發給，性質上即非在對於員工提供勞務所給付報酬。

- 3.再查，獎金實施要點第3點關於考核獎金（含考績獎金及工作獎金）發給規定：「(一)各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構2個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1.工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月薪給總額為限。2.工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構1個月薪給總額為限」（見本院卷第187頁）；另獎金核發原則第3點規定：「本原則所採計之考勤、獎懲紀錄及工作表現，以當年度1月1日起至12月31日止」、第4點第1款關於工作獎金之核發方式規定：「1.獎懲加、減發獎金：(1)記功（過）1次加（減）發1500元；記大功（大過）1次，加（減）發4500元。(2)功過相抵後，累計嘉獎（申誡）3次比照記功（過）1次；累計記功（過）3次比照記大功（大過）1次辦理。2.曠職、請假減發獎金：(1)曠職（工）1天（未滿1天者以1天計）者，減發3天。(2)請事假累計1天者，減發1天。(3)請病假累計1天者，減發0.5天。(4)以上事病假不含公司規定不予少發工作獎金假別。累計未滿1天部分不計。(5)減發之獎金，留供請假人員所屬組段運用，並由該組段經理依代理職務權責輕重及工作表現成績情形核發。」（見本院卷第291頁），依上可知，上訴人是否發放考核獎金及發放考核獎金之數額，端視員工當年度之工作考成成績而定，則上訴人發放考核獎金，即非具有經常性。又被上訴人任職之基隆區營業處員工之工作獎金，係依員工考勤、獎懲紀錄及

01 工作表現發放，並依曠職或事、病假日數，減發工作獎金，
02 足見上訴人發放員工考核獎金，實非員工當年度提供勞務之
03 對價。是上訴人發給鄭明富、王振福、周明漳之考績等獎
04 金，性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

05 4.又查，獎金實施要點第4點第1款規定：「四、績效獎金：(一)
06 當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但
07 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
08 額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
09 算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限……(三)前項
10 『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反
11 映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令
12 規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政
13 策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示
14 辦理事項……」（見本院卷第187-188頁）；另獎金注意事
15 項第4點規定：「績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總
16 盈餘(決算稅前盈餘加減政策因素)中，視經營績效情形及
17 所屬人員貢獻程度提撥核發，其獎金金額應提請董事會依據
18 經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點規定核定」
19 (見本院卷第205頁)，足認上訴人依所屬人員工作績效達
20 成之總盈餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發
21 績效獎金，而上訴人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額
22 度若干，皆存有受政策因素之影響，可見績效獎金性質非為
23 經常性之給與，且與勞工所提供的勞務非具有對價性，益證
24 上訴人發給之考績等獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資
25 至明。

26 5.鄭明富、王振福、周明漳雖主張：伊等於任職期間均自上訴
27 人受領考績等獎金，依勞動事件法第37條規定，自得推定考
28 績等獎金之性質係屬工資云云。惟上訴人發給員工之考績等
29 獎金，非具有經常性，且為激勵性之給與，而非勞務之對
30 價，並非工資，業如前述。而考核獎金係依員工當年度之工
31 作考成成績如何而決定是否發給及發給數額，績效獎金則須

先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送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核發，亦如前述。可見考績等獎金是否核發、核發數額如何每年皆不同，自非經常固定給與。況績效獎金涉及政策因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱令上訴人長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給鄭明富、王振福、周明漳考績等獎金，尚難據此遽認考績等獎金係勞基法第2條第3款規定所指之經常性給與。至於鄭明富、王振福、周明漳提出之新聞報導（見本院卷第263-272頁），僅能證明上訴人所屬之國營事業，及新聞報導上訴人發放相當於4.4個月薪資之年終獎金；而交通部所屬實施用人費率事業經營績效獎金實施要點（見本院卷第261-262頁），並非上訴人發給考績等獎金之依據；是鄭明富、王振福、周明漳上開所舉證據，均不足以證明考績等獎金之性質係屬工資。故鄭明富、王振福、周明漳主張考績等獎金係屬工資，應列入計算退休金之平均工資云云，即無可採。

6. 綜上，考績等獎金之性質非屬工資，則鄭明富、王振福、周明漳主張考績等獎金應計入平均工資計算退休金，並請求上訴人再給付鄭明富、王振福、周明漳各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即為無理。

六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定，及系爭協議書第2條約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表一「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為准、免假執行之宣告，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另鄭明富、王振福、周明漳提起追加之訴，請求上訴人再給付鄭明富、

王振福、周明漳各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦無理由，應予駁回。

七、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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 18 日

勞動法庭

審判長 法 官 郭顏毓

法 官 陳心婷

法 官 陳容蓉

正本係照原本作成。

被上訴人鄭明富、王振福、周明漳合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，其餘不得上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 19 日

書記官 林桂玉

附表一（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日或退休日	結清或退休金基數		平均兼任司機加給、領班加給工資差額		應補發金額	利息起算日
						期間	金額		
1	鄭明富	66年6月14日	109年7月1日	勞基法施行前	14.3333	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
				勞基法施行後	30.6667	結清前6個月	3590元		
2	簡	66年6月14日	109年7月1日	勞基法	7	結清前3個月	3590元	15萬9755元	109年8月1日

	阿樹			施行前 勞基法 施行後	37.5	個月 結清前6 個月	3590元		
3	侯家業	68年6月8日	109年7月1日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	10.3333 34.6667	結清前3 個月 結清前6 個月	2393元 2393元	10萬7685元	109年8月1日
4	李文德	76年9月21日	109年7月1日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	0 38	結清前3 個月 結清前6 個月	3199元 3199元	12萬1562元	109年8月1日
5	王振福	69年4月15日	109年7月1日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	8.6667 36.3333	結清前3 個月 結清前6 個月	4266元 4266元	19萬1970元	109年8月1日
6	王炳達	69年4月14日	109年1月31日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	8.6667 36.3333	退休前3 個月 退休前6 個月	3199元 3199元	14萬3955元	109年3月2日
7	周明漳	75年11月1日	109年10月31日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	0 45	退休前3 個月 退休前6 個月	2394元 2394元	10萬7730元	109年12月1日
8	蔡金池	64年7月16日	109年3月31日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	18.1667 26.8333	退休前3 個月 退休前6 個月	3590元 3590元	16萬1550元	109年5月1日
9	許建福	68年12月4日	111年1月31日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	9.3333 35.6667	退休前3 個月 退休前6 個月	3590元 3590元	16萬1550元	111年3月3日

附表二（日期：民國/幣別：新臺幣）被上訴人追加請求

編號	姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日 或退休日	結清或退休金基數		平均考績獎金或其他獎金		應補發金額	利息起算日
						期間	金額		
1	鄭明富	66年6月14日	109年7月1日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	14.3333 30.6667	結清前3 個月 結清前6 個月	- 1萬2928元	39萬6469元	109年8月1日
2	王振福	69年4月15日	109年7月1日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	8.6667 36.3333	結清前3 個月 結清前6 個月	- 1萬2152元	44萬1528元	109年8月1日
3	周明漳	75年11月1日	109年10月31日	勞基法 施行前 勞基法 施行後	0 45	退休前3 個月 退休前6 個月	- 4萬0246元	181萬1055元	111年12月1日

