

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第65號

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31

上訴人

即被上訴人 吳清金

詹益鴻

上訴人 劉高煜

陳勉(即邱樹良之繼承人)

0000000000000000

0000000000000000

邱炳誠(即邱樹良之繼承人)

0000000000000000

邱芷瑩(即邱樹良之繼承人)

0000000000000000

夏忠誠

謝源發

0000000000000000

陳嘉隆

0000000000000000

0000000000000000

0000000000000000

被上訴人 陳松德

0000000000000000

傅國星

羅集全

上12人共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

華育成律師

姚妤嬋律師

被上訴人即

上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

01 法定代理人 曾文生

02 訴訟代理人 趙偉程律師

03 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11  
04 4年5月29日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第80號第一審判  
05 決各自提起上訴，本院於115年1月27日言詞辯論終結，判決如  
06 下：

07 主 文

08 一、上訴人吳清金、詹益鴻、劉高煜、陳勉、邱炳誠、邱芷瑩、  
09 夏忠誠、謝源發、陳嘉隆及台灣電力股份有限公司之上訴均  
10 駁回。

11 二、第二審訴訟費用由上訴人各自負擔。

12 事實及理由

13 一、上訴人即被上訴人吳清金、詹益鴻、上訴人劉高煜、陳勉、  
14 邱炳誠、邱芷瑩（上3人即邱樹良之繼承人，下合稱陳勉等3  
15 人）、夏忠誠、謝源發、陳嘉隆（上9人合稱吳清金等9  
16 人）、被上訴人陳松德、傅國星、羅集全（下分稱其姓名，  
17 合稱陳松德等3人）主張：

18 (一)劉高煜、邱樹良（即陳勉等3人之被繼承人）、夏忠誠、陳  
19 松德、傅國星、羅集全、吳清金、謝源發、陳嘉隆、詹益鴻  
20 分別自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被上訴人  
21 即上訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司），謝源發  
22 、陳嘉隆、詹益鴻（下稱謝源發等3人）各於附表「退休日  
23 期」欄之日期退休，劉高煜、邱樹良、夏忠誠、陳松德、傅  
24 國星、羅集全、吳清金（下稱劉高煜等7人）則均於民國108  
25 年12月間與台電公司協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條  
26 例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，皆以109年7月1日  
27 為約定結清舊制年資之日。

28 (二)陳松德及詹益鴻（下稱陳松德等2人）除原本職務外並兼任  
29 領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負  
30 較重責任獲發領班加給（下稱系爭領班加給），該加給不僅  
31 給付數額固定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此

01 項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，為固定常態工  
02 作中可得支領之給與，並具有經常性給付，性質上應屬工  
03 資，應列入平均工資計算。又傅國星、羅集全、吳清金（下  
04 稱傅國星等3人）除原本職務外並兼任司機受領按月核發兼  
05 任司機加給（下稱系爭司機加給，與系爭領班加給合稱系爭  
06 加給），系爭司機加給並非因應臨時性之業務需求而偶爾發  
07 放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，  
08 此種雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之系爭司機加給，  
09 本質上自應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對  
10 價，且與勞工提供勞務行為間有對價關係，為固定常態工作  
11 中可得支領之給與，並具有經常性給付，性質上應屬工資，  
12 應列入平均工資計算。

13 (三)劉高煜、邱樹良、夏忠誠、吳清金（下稱劉高煜等4人）、  
14 謝源發等3人在職期間每年均有受領考績獎金，係依前一年  
15 度之貢獻所核發之給付，自具有勞務對價性無訛，且為每年  
16 均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受領之給付，亦具有  
17 制度上經常性，性質上自屬勞動基準法（下稱勞基法）所定  
18 之工資，應列入平均工資計算。又在職期間另所受領其他獎  
19 金，實際上係台電公司依貢獻、考評結果等所計算、給予之  
20 給付項目，自具有勞務對價性；再依照過往經驗，台電公司  
21 均會於每年5月左右發放，與考績獎金類似，雖非每個月均  
22 能獲致之給付，但台電公司已經形成給付之習慣，於制度上  
23 亦屬經常，均可確認性質上屬於勞基法所定工資。

24 (四)詎台電公司於計算劉高煜等7人之舊制結清金及謝源發等3人  
25 之退休金時，均未將上開給付項目納入平均工資據以計算舊  
26 制結清金或退休金，因而短少給付，台電公司自應補為給  
27 付。雖劉高煜等7人與台電公司簽立勞退舊制年資結清協議  
28 書（下稱系爭協議書），惟依系爭協議書第2條中段約定以  
29 經濟部函釋所列給付項目為限，已令劉高煜等7人之舊制結  
30 清金給與標準低於勞基法第55條規定之標準，自不受該約款  
31 之拘束，應回歸勞基法規定認定、計算平均工資。爰依勞基

01 法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資  
02 遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日修正前退  
03 撫辦法第6條，下逕以第9條稱之）、臺灣省工廠工人退休規  
04 則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、勞退  
05 條例第11條第3項、民法第1148條第1項規定及系爭協議書，  
06 求為判命台電公司應給付吳清金等9人、陳松德等3人各如附  
07 表「請求補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息起算  
08 日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

09 二、台電公司則以：

10 (一)邱樹良、夏忠誠前曾對台電公司提起給付退休金差額事件，  
11 主張系爭加給或夜點費之性質為工資，未經台電公司列入平  
12 均工資計算舊制年資結清給與退休金，請求台電公司給付差  
13 額，經判決勝訴確定，邱樹良、夏忠誠本件請求將考績獎  
14 金、其他獎金計入舊制年資結清給與退休金差額計算，亦係  
15 依勞基法規定請求退休金差額，顯就同一事件業經確定終局  
16 判決後另行提起訴訟，違反一事不再理原則，自不得再請求  
17 本件退休金差額。

18 (二)台電公司除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱經  
19 營績效獎金實施要點）之經營績效獎金外，別無年終獎金，  
20 而經營績效獎金性質上與一般企業或公司行號之年終獎金相  
21 仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之經營績效獎金以  
22 年終獎金稱之；又依台電公司自92年起之考成等第及獎金發  
23 放情形表，如員工當年度工作考成列甲等者，則考核獎金之  
24 提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，100年之考成等第為  
25 乙等，考核獎金之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為  
26 限。上開獎金均係按公司各年工作考成成績及盈餘達成情形  
27 一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非經常  
28 性給與，非屬工資，不得列入平均工資據以計算退休金或舊  
29 制結清給與。且台電公司為經濟部所屬國營事業，依國營事  
30 業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，國營事業應  
31 摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得

01 為標準以外之開支，及國營事業人員之進用、考核、退休、  
02 撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國  
03 營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部所屬國  
04 營事業自61年起，依行政院命令實施用人費率單一薪給制  
05 度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基本薪給充分反  
06 映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事業機構  
07 用人費薪給管理要點，各事業機構含台電公司在內之人員基  
08 本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點  
09 數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之  
10 基本薪給數額。對造從事工作之報酬業於其所支領之基本薪  
11 給充分反映，考績獎金、工作獎金、績效獎金自始即係恩惠  
12 性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非退撫辦法  
13 規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算  
14 退休金。故對造將之列入平均工資據以計算退休金或舊制結  
15 清給與，即屬無由。

16 (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  
17 退撫辦法作業手冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確  
18 規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之  
19 （薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報  
20 酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資  
21 計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，  
22 如確認應列入平均工資者 應詳述理由，報經本部核可後始  
23 得併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一  
24 薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作  
25 業手冊第6頁「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給  
26 與項目表」（下稱系爭給與項目表）所示由經濟部核定准併  
27 入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資  
28 計算。且依國管法第14、33條等規定，台電公司係實施單一  
29 薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之  
30 認定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，自不得有所  
31 逾越；復以台電公司前於96年再次獲經濟部96年5月17日經

01 營字第09602605480號函重申領班加給及兼任司機加給係屬  
02 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦  
03 未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，而不得列入平均  
04 工資計算之項目。故領班加給及兼任司機加給自不得列入計  
05 算平均工資等語，資為抗辯。

06 三、原審為劉高煜、陳勉等3人、夏忠誠、謝源發、陳嘉隆全部  
07 敗訴；陳松德等2人、傅國星等3人一部勝、敗訴判決，即判  
08 命台電公司應給付陳松德等2人、傅國星等3人如附表「應補  
09 發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所  
10 示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並依職權准假  
11 執行及附條件得免為假執行之宣告。劉高煜、陳勉等3人、  
12 夏忠誠、謝源發、陳嘉隆不服，提起上訴；吳清金、詹益鴻  
13 就敗訴部分，聲明不服，提起上訴（陳松德等3人就敗訴部  
14 分，未據聲明不服，即考績獎金及其他獎金列入平均工資計  
15 算部分，未繫屬於本院，下不贅述）。台電公司就敗訴部分  
16 聲明不服，提起上訴。吳清金等9人上訴聲明：(一)原判決駁  
17 回吳清金等9人後開第二項之訴部分廢棄。(二)台電公司應給  
18 付劉高煜、陳勉等3人、夏忠誠、謝源發、陳嘉隆及再給付  
19 吳清金、詹益鴻各如附表「上訴金額」欄所示金額，及各自  
20 如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%  
21 計算之利息。台電公司上訴及答辯聲明：(一)原判決不利於台  
22 電公司部分廢棄。(二)上開廢棄部分，陳松德等2人、傅國星  
23 等3人於第一審之訴駁回。(三)吳清金等9人之上訴駁回。陳松  
24 德等2人、傅國星等3人答辯聲明：台電公司之上訴駁回。

25 四、兩造不爭執之事項：（見原審卷二第171至172頁）

26 (一)劉高煜等7人、謝源發等3人分別自附表「服務年資起算日」  
27 欄所示日期起受僱於台電公司，各如附表「舊制結清日  
28 期」、「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休，其等  
29 依勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基數各如附表  
30 「結清基數」或「退休金基數」欄所示。

31 (二)陳松德等2人、傅國星等3人之系爭領班加給、系爭司機加給

01 金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄  
02 所示。

03 (三)劉高煜等7人與台電公司分別簽立系爭協議書，並於系爭協  
04 議書第2條中段約定「平均工資之計算悉依據經濟部所屬事  
05 業機構列入計算平均工資之給與項目表（即系爭給與表）之  
06 規定辦理。」。

07 (四)劉高煜等7人、謝源發等3人之舊制年資結清退休金計算清冊  
08 暨薪給資料或退休金計算清冊暨薪給資料如原證13、20、2  
09 1、25、26、27、28、36、41、49所示。

10 (五)邱樹良、夏忠誠曾以台電公司結清舊制年資時，未將夜點費  
11 或系爭加給計入平均工資計算，而起訴及上訴請求台電公司  
12 給付舊制年資結清給與退休金差額，經判決勝訴確定，有臺  
13 灣高等法院臺中分院111年度勞上易字第35號判決及臺灣臺  
14 中地方法院（下稱臺中地院）111年度勞訴字第109號判決可  
15 稽（兩判決下合稱前案，見原審卷一第545至555頁、第557  
16 至569頁）。

17 (六)陳勉等3人為邱樹良之繼承人。

#### 18 五、本院得心證之理由：

19 (一)邱樹良、夏忠誠提起本件訴訟，是否為前案確定判決之既判  
20 力所及？其等所提本件訴訟是否合法？

21 1.按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回  
22 之：七當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、  
23 起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為  
24 確定判決效力所及，民事訴訟法第247條第1項第7款定有明  
25 文。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，  
26 將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事  
27 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使  
28 訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力  
29 之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴  
30 訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之  
31 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言

01 詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方  
02 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判  
03 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作  
04 用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係  
05 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免  
06 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法  
07 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

08 2.台電公司抗辯邱樹良、夏忠誠應受前案確定判決之既判力拘  
09 束，不得再於本件請求舊制年資結清金差額等語，為邱樹  
10 良、夏忠誠所否認。經查：

11 (1)邱樹良、夏忠誠於前案係主張其等分別受僱於台電公司，自  
12 68年5月29日、81年7月1日起任職於台電公司，均以109年7  
13 月1日為舊制結清年資日，其等之退休金應按勞基法施行前  
14 後，分別依退休規則第9條第1款與勞基法第55條之規定計  
15 算，台電公司未將夜點費列入平均工資計算，致短少給付舊  
16 制年資結清金，依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、  
17 第84條之2、退撫辦法第9條（108年8月30日修正為第6  
18 條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，及系  
19 爭協議書第5條約定，分別起訴請求台電公司應給付將夜點  
20 費列入平均工資計算之舊制年資結清金差額本息等情，為兩  
21 造所不爭執，堪認邱樹良、夏忠誠於前案確定判決之訴訟標  
22 的及原因事實，係其等本於上開規定，請求台電公司給付將  
23 屬於工資性質之給付項目列入平均工資計算之舊制年資結清  
24 金差額。

25 (2)按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行  
26 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  
27 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之  
28 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞  
29 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約  
30 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。次按退休規則  
31 第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一依第5

01 條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工  
02 作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年  
03 資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年  
04 資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個  
05 基數為限」，並依第10條第1項第1款規定退休金基數之計算  
06 方式，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為  
07 準。而勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工  
08 退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基  
09 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總  
10 額以45個基數為限……」、「前項第1款退休金基數之標  
11 準，係指核准退休時1個月平均工資」，並依同法第2條第4  
12 款規定，以退休或結清年資前6個月平均工資所得為準。邱  
13 樹良、夏忠誠在前案分別依勞退條例第11條第3項、退休規  
14 則第9條第1項、第10條第1項第1款、勞基法第84條之2、第5  
15 5條、退撫辦法第9條規定及系爭協議書第5條約定，起訴請  
16 求台電公司應給付將屬於工資性質之夜點費列入平均工資計  
17 算之舊制年資結清金差額，其等主張之原因事實，即包括表  
18 明其等結清舊制年資前3個月及6個月之平均工資，而據此分  
19 別按適用勞基法前後之舊制年資結清基數計算台電公司應付  
20 之舊制年資結清金，以資判斷台電公司有無短付之事。至於  
21 台電公司所為各項給付，何者屬於工資性質而應列入平均工  
22 資計算，依民事訴訟法第388條規定，應以當事人之聲明及  
23 主張者為限，邱樹良、夏忠誠是否主張屬於工資性質之給付  
24 項目應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此  
25 主張舊制年資結清金之差額，應由渠等自負主張責任，非法  
26 院所得干涉，渠等以平均工資為計算基礎之舊制年資結清金  
27 差額既已判決確定，則考績獎金、其他獎金未列入平均工資  
28 計算之事實，於前案確定判決言詞辯論終結前即已存在，為  
29 渠等於前案確定判決審理時可提出而未提出之攻擊防禦方  
30 法，參諸前開說明，應認已為前案確定判決之既判力所遮  
31 斷，其等自不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，

01 而要求法院就其等所應給付之舊制年資結清金差額重行評  
02 價。

03 (3)從而，邱樹良、夏忠誠於本件主張台電公司未將考績獎金及  
04 其他獎金列入平均工資計算，致短少給付舊制年資結清金，  
05 請求台電公司給付如附表「上訴金額」欄所示之舊制年資結  
06 清金差額本息，與前案訴訟標的及原因事實同一，依上說  
07 明，自為前案確定判決既判力所及，邱樹良、夏忠誠本件起  
08 訴，應不合法。

09 (二)系爭加給均應列入平均工資計算退休金：

10 1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法  
11 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復  
12 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民  
13 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3  
14 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組  
15 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活  
16 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係  
17 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織  
18 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業  
19 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之  
20 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地  
21 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營  
22 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規  
23 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相  
24 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉  
25 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理  
26 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安  
27 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的  
28 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足  
29 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在  
30 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國  
31 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定

01 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

02 2.又按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適  
03 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位  
04 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  
05 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，  
06 勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給  
07 與標準結清者，從其約定。查陳松德等2人、傅國星等3人均  
08 受僱於台電公司，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第84條之  
09 2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資於73年7  
10 月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款  
11 及勞基法第55條第1項之規定。又勞基法第2條第3款規定：

12 「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
13 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
14 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作  
15 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂  
16 「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給  
17 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給  
18 與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚  
19 非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已  
20 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞  
21 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即  
22 具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院10  
23 0年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，台電公司發給  
24 系爭加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供  
25 勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常  
26 態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。

27 3.經查，陳松德等2人受僱台電公司期間，因有兼任領班，於  
28 結清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均領班加給分別如  
29 附表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執  
30 事項(二)）。核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工  
31 作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而未就此

01 領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能  
02 力，且擔任相同或相關工作已達一定期間之正式人員中，挑  
03 選由其兼職為之，因而得為領取等情，有台電公司各單位設  
04 置領班辦法及各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原  
05 審卷一第187至189頁、第191至192頁），可見領班加給係因  
06 台電公司因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，非  
07 係因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件  
08 下之固定常態工作中勞工取得之給與。則此種雇主因特殊工  
09 作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本  
10 職工作之外兼任領班工作之勞務對價，且既係兩造間就特定  
11 之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得  
12 之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有  
13 經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，  
14 亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

15 4.另查，傅國星等3人受僱於台電公司期間，因兼任司機，於  
16 結清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均兼任司機加給分  
17 別如附表「平均兼任司機加給」欄所示，為兩造所不爭執  
18 （見不爭執事項(二)）。又經濟部考量台電公司由正式員工兼  
19 任工程車駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處  
20 理效率，係屬業務實需，而同意台電公司支給兼任司機加  
21 給，亦有台電公司108年9月12日電人字第1080017806號函可  
22 佐（見原審卷一第195至196頁），佐以台電公司兼任司機加  
23 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  
24 關，且有事實需要之人員為限（見原審卷第一193至194  
25 頁）。而傅國星等3人除原職務外，因兼任司機提供駕駛工  
26 程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取兼  
27 任司機加給，堪認兼任司機加給係因兼任司機人員除其原來  
28 之主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給予之加給，並  
29 非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件  
30 下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任司機者提供  
31 前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為

01 每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但  
02 本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務  
03 對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。

04 5.台電公司雖辯稱：依退撫辦法作業手冊對於平均工資列入計  
05 算之項目，僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作  
06 報酬、加班費）及系爭給與項目表所示由經濟部核定准併入  
07 平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計  
08 算；且依國管法第14、33條等規定，台電公司係實施單一薪  
09 給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之認  
10 定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，自不得有所逾  
11 越；復以台電公司前於96年再次獲經濟部96年5月17日經營  
12 字第09602605480號函重申領班加給及兼任司機加給係屬體  
13 恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未  
14 納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，而不得列入平均工  
15 資計算之項目云云。惟查：

16 (1)國管法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福  
17 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規  
18 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  
19 摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭加給  
20 是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質  
21 及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基  
22 法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制  
23 訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所  
24 抵觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定  
25 為據。

26 (2)經濟部依退撫辦法作業手冊，其所定得列入平均工資計算基  
27 礎即系爭給與項目表固均未將系爭加給列入計算平均工資之  
28 給與項目（見原審卷一第750頁），惟退撫辦法第3條既已明  
29 定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有  
30 關規定辦理，而依勞基法規定，系爭加給應屬工資範疇，業  
31 如前述，系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之

01 列入平均工資，核與據以研訂之退撫辦法規定抵觸，尚難逕  
02 認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭給與項目表為  
03 據。再者，台電公司給付之系爭加給是否為工資，屬法院應  
04 依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、  
05 217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命  
06 令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，台電公司  
07 援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（見原審  
08 卷一第751至752頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有  
09 利之認定。

10 6.又查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉  
11 依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所  
12 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按即系爭給與  
13 項目表）』之規定辦理…」（見原審卷二第697至704頁），  
14 然系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋  
15 僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則陳松  
16 德、傅國星等3人結清舊制年資，自應將系爭加給計入平均  
17 工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議  
18 書上開約定條款將系爭加給排除在平均工資之計算外，違反  
19 勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之  
20 強制規定，損及陳松德、傅國星等3人之權益，此部分約定  
21 應屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞  
22 基法第2條第3款所定工資之系爭加給計入平均工資計算退休  
23 金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。是陳松德  
24 等2人、傅國星等3人依勞退條例第11條第3項規定，以勞基  
25 法第55條所定標準，請求將屬於工資之系爭加給計入平均工  
26 資，應屬有據。

27 (三)考績獎金及其他獎金（下合稱系爭獎金）不應列入平均工資  
28 計算退休金：

29 劉高煜、吳清金、謝源發等3人主張其等在職期間每年均有  
30 受領考績獎金，係依前一年度之貢獻核發，自具有勞務對價  
31 性，且為每年均會獲致之給付項目，縱非每個月受領，亦具

01 制度上經常性；工作獎金係依因員工之工作表現及出缺勤、  
02 事病假等因素影響數額，且每年5月或7月發放，具有勞務對  
03 價性及經常性；績效獎金為當年度縱有虧損，仍會發放，且  
04 核定與勞工貢獻度、在職期間長短及出勤情況等勞務給付內  
05 容息息相關，亦於每年5月或7月發放，同具有勞務對價性及  
06 經常性，故系爭獎金性質上屬於勞基法所定工資，應列入平  
07 均工資計算等語。為台電公司所否認，並以前詞置辯。經  
08 查：

- 09 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  
10 稱經營績效獎金要點）及台電公司核發經營績效獎金應行注  
11 意事項（下稱經營績效獎金注意事項）等規定核發，已據台  
12 電公司陳明在卷（見原審卷一第526至529頁），並有上開經  
13 營績效獎金要點、經營績效獎金注意事項在卷可稽（見原審  
14 卷一第719至722頁、第737至738頁），堪信為真實。又當年  
15 度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部  
16 分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績  
17 獎金、工作獎金，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點第3  
18 款第2、4目等規定自明（見原審卷一第719頁），準此，考  
19 績獎金係依經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之各事  
20 業總經理及所屬人員考績獎金。再者，其他獎金之內容係工  
21 作獎金及績效獎金兩項，亦據台電公司陳明在卷（見原審卷  
22 一第526至529頁）。觀諸台電公司依經營績效獎金要點第4  
23 點第8款授權制定之經營績效獎金注意事項規定，工作獎金  
24 及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之第7點所列人  
25 員為限（第7點），且均係分配至各單位（第8點第1款第1.  
26 (2)目、第2.(1)(2)目），各單位工作獎金、績效獎金之分配應  
27 視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第  
28 8點第2款第1目所列因素核定個人獎金（第8點第2款第1.  
29 目）（見原審卷一第737至738頁），足認工作獎金及績效獎  
30 金均係分配至各單位後，再由各單位依上規定分配而核定個  
31 人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、考績獎金、全勤獎金

01 係依有關規定核實列支，不予分配（第8點第1款第1.(1)目）  
02 之規定不同，堪認台電公司所述其他獎金之內容係工作獎金  
03 及績效獎金兩項一節，應為可採。

04 **2.考績獎金不具工資之性質：**

05 (1)經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之考績獎金，係依  
06 按當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過  
07 本機構2個月至1個月之薪給總額（見原審卷一第719頁）。

08 又有關等第之考核及考績獎金之核發係依經濟部所屬事業機  
09 構人員考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理之，是以，考  
10 績獎金之性質自應由考核辦法中之相關規定予以釐清。

11 (2)考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉  
12 原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉  
13 者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並  
14 發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之  
15 薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解  
16 僱）。」、第10條規定：「另予考核列甲等者，給予一個月  
17 薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；  
18 列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）。」（見  
19 原審卷一第756至757頁）。是以上開規定觀之，年度考核甲  
20 等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪額  
21 之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除  
22 甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與  
23 年度考核相同，且第9條並已明定係「年度考核獎懲」等  
24 語，堪認考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵  
25 之性質。

26 (3)考核辦法第3條第1項第1、2款規定：「考核區分如下：一、  
27 年度考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任  
28 職至年終滿一年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依  
29 據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目  
30 由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查。  
31 二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一

01 年而連續任職已達六個月者辦理之考核。但有下列情形之  
02 一，該六個月之計算得不以連續為必要：（一）養育三足歲  
03 以下子女辦理留資（職）停薪者。（二）本人或配偶之直系  
04 血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資  
05 （職）停薪者。」、同條第2項規定：「另予考核於年終辦  
06 理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名（解僱）、辭  
07 職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法  
08 併計者，得隨時辦理之。」（見原審卷一第753頁）。是依  
09 上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就  
10 其工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等  
11 者，始發給一個月或半個月薪額之考績獎金，則考績獎金之  
12 發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞務，並在  
13 時間上可經常性取得之對價（報酬）。再者，於同一考核年  
14 度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予  
15 考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給一個月或半個月薪  
16 額之考績獎金，此與任職滿一年所為之年度考核甲等、乙等  
17 亦均各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，並無不同，則  
18 任職已達六個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者考核之等  
19 第相同時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿一年者按  
20 任職期間之比例發給，益證考績獎金之發給與勞工提供之勞  
21 務間不具對價性。

22 (4)考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人數  
23 之比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該  
24 機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五  
25 為最高額。二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考  
26 列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高  
27 額。三、機構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等  
28 人數，以參加當年度考核總人數百分之四十五為最高額。  
29 四、機構年度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲等人  
30 數，以參加當年度考核總人數百分之三十五為最高額。」  
31 （見原審卷二第757頁）。準此，參諸考核辦法第12條就各

01 機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考列甲等人  
02 數之比例尚受該機關年度工作考成成績等第之影響，即最高  
03 甲等之75%至最低丁等35%不等，更可知基於考核為甲等或乙  
04 等者，而分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，係與勞  
05 工提供之勞務間不具對價性。

06 (5)綜上，年度考核係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而  
07 發給，並以當年度考核結果為依據，年度考核甲等、乙等  
08 者，始晉原等薪級1級，並各發給1個月或半個月薪額之考績  
09 獎金，且考列甲等之名額或比例設有限制，則據此足認考績  
10 獎金之發給，係對考核為甲等、乙等者之獎勵，每年考核結  
11 果、薪給級數並非固定，不具有經常性給與之性質，屬恩惠  
12 性、勉勵性給與，與勞工提供之勞務間並無對價性，不具工  
13 資性質，即不得納入平均工資。

### 14 3.其他獎金不具工資之性質：

15 (1)其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依經  
16 營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項規定，業如前述，  
17 則其他獎金之性質為何，自應由上開相關規定予以探究、釐  
18 清。

19 (2)經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：

20 「四、績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事  
21 業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策  
22 因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金  
23 總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個  
24 月薪給總額為限。績效獎金月數=一點二個月加X；『總盈  
25 餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點  
26 二個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』  
27 者，以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加  
28 減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為  
29 零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點  
30 二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為六%（第一級  
31 距為一% $\leq$ Y<六%，第二級距為六% $\leq$ Y<十二%，第三級

01 距為十二% $\leq Y$ )；台水、台糖、漢翔公司為五%（第一級  
02 距為一% $\leq Y < 5\%$ ，第二級距為五% $\leq Y < 10\%$ ，第三級距  
03 為十% $\leq Y$ )；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策  
04 因素影響金額』之比例」、「(二)總盈餘以審定決算稅前  
05 盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因  
06 各項政策因素項目導致之影響金額。」、「(三)前項『政  
07 策因素』係指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成  
08 本，調整產品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規  
09 定，致成本增加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，  
10 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  
11 事項。」、「(四)政策因素之限制：1. 處理土地盈餘不得  
12 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  
13 素。2. 因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於  
14 『政策因素』。3. 屬於因政府法規修正影響事項，應為公民  
15 營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4. 屬公司經  
16 營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特  
17 殊者不在此限。」、「(五)各事業於年度結束後，得就影  
18 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  
19 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  
20 式申算獎金總額，由董事會核定。」（見原審卷一第719至  
21 21頁）。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈  
22 餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經  
23 申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依上開規定  
24 之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素  
25 影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因  
26 素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規  
27 定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事  
28 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  
29 者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否繫乎  
30 事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法第  
31 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

01 盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞  
02 工所為之給與，兩者性質相類似，是依上說明，績效獎金既  
03 以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發放，  
04 且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否達「法定稅  
05 前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定  
06 稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放  
07 標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與，自不具工資之性質。

08 (3)核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。  
09 惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退  
10 休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關  
11 服務，則按在職比例(不含新進雇用人員「課程及實習訓  
12 練」期間)發給。(一)編制內正式員工。(二)約聘雇人員。  
13 (三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。  
14 經營績效獎金注意事項第7點定有明文(見原審卷一第737  
15 頁)。依此規定，除有本點所定之例外情形外，係以全年度  
16 均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利。準  
17 此，年度中非因本點所定例外情形而離職者，例如自請離職  
18 者，即不予核發工作獎金及績效獎金，益證上開獎金之發給  
19 與勞工提供之勞務間不具對價性。

20 (4)經營績效獎金注意事項第8點第2款第1.2.目規定：「(二)員  
21 工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單  
22 位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因  
23 素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增  
24 發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分  
25 者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工  
26 作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)一天，  
27 扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病假、住院病  
28 假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。2.因記  
29 功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工  
30 作獎金或績效獎金日數之百分之二十為限。」(見原審卷一  
31 第737至734頁)。觀諸上開規定，可知工作獎金及績效獎金

01 發放之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據。另工作  
02 獎金發放之數額亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，足見  
03 其性質上僅屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依  
04 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  
05 效獎金係員工當年度提供勞務之對價。蓋上開獎金倘係員工  
06 當年度提供勞務之對價，豈能僅因請事、病假(不含公傷病  
07 假及住院期間病假)累積超過2個月(60天)以上者，即不予  
08 發放工作獎金或績效獎金之理。參諸經營績效獎金注意事項  
09 第10點規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工及對應  
10 之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，  
11 並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負  
12 責收回，有關主管並應負行政及法律責任。」(見原審卷一  
13 第738頁)，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠  
14 性、勉勵性給之性質，此觀上開獎金之核發，如有不公或流  
15 於寬濫之情事時，即應由各單位負責收回等情自明，蓋如上  
16 開獎金之發給與勞工提供之勞務間具有對價性，則已發放之  
17 獎金豈容各單位再行收回。

18 (5)綜上，其他獎金係包括工作獎金及績效獎金兩項，惟績效獎  
19 金之核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相  
20 類似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀  
21 念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
22 (報酬)，僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，從  
23 而，台電公司所發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給  
24 與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。是  
25 劉高煜等4人、謝源發等3人此部分主張難認可採。至其等所  
26 舉最高法院92年度台上字第1328號判決之事實，與本件不  
27 同，尚無比附援引之餘地，併予敘明。

28 (四)陳松德等2人、傅國星等3人請求台電公司給付於如附表「應  
29 補發金額」欄所示金額，及自附表「利息起算日」欄所示之  
30 日起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內為有理  
31 由：

- 01 1.依附表「服務年資起算日期」、「舊制年資結清日期」、  
02 「退休日期」欄所示，陳松德等2人、傅國星等3人之服務年  
03 資期間有跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84  
04 條之2規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法  
05 令即退休規則規定計算，至於勞基法施行後之年資，則依同  
06 法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工  
07 人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工  
08 人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應  
09 由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾  
10 1年增給半個基數之退休金，其贖餘年資滿半年者以1年計  
11 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第  
12 10條第1項第1款規定，應以退休前3個月平均工資（依同條  
13 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；  
14 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金  
15 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但  
16 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  
17 個基數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准  
18 退休時1個月平均工資」。
- 19 2.系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則陳松  
20 德等2人、傅國星等3人於附表「舊制年資結清日期」、「退  
21 休日期」欄所示之日期結清舊制年資及退休時，自應將系爭  
22 加給列入平均工資計算基礎。又陳松德等2人、傅國星等3人  
23 任職期間年資有跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第  
24 1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10  
25 條第1項第1款規定，將勞基法施行前後陳松德等2人、傅國  
26 星等3人如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」  
27 欄所示之退休前3個月、6個月平均領班加給計入平均工資計  
28 算後，陳松德等2人、傅國星等3人各得請求台電公司補發附  
29 表「應補發金額」欄所示之金額。
- 30 3.按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日  
31 內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能

01 迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約  
02 存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年  
03 4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依  
04 勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退休  
05 金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應比  
06 照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退休  
07 金之日起30日內給付之。是以陳松德、傅國星等3人雖尚未  
08 退休，但仍得請求台電公司給付結清舊制年資差額。

09 4.復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
10 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
11 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%，民法第229條第1項、  
13 第233條第1項、第203條分別定有明文。查台電公司未於如  
14 附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示之日起30  
15 日內給付陳松德等2人、傅國星等3人如附表「應補發金額」  
16 欄所示之金額，均應自附表「利息起算日」欄所示之日起負  
17 遲延責任。則陳松德等2人、傅國星等3人依上開規定，請求  
18 台電公司給付各自如附表「應補發金額」欄所示金額，自  
19 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算  
20 之法定遲延利息，均屬有據。

21 六、綜上所述，陳松德等2人、傅國星等3人依勞基法第84條之  
22 2、第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1  
23 項第1款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第3項規定及系  
24 爭協議書，請求台電公司應給付陳松德等2人、傅國星等3人  
25 各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各依如附表「利息  
26 起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利  
27 息，均為有理由，應予准許。劉高煜、陳勉等3人、夏忠  
28 誠、謝源發、陳嘉隆之請求及吳清金、詹益鴻逾上開請求部  
29 分，則為無理由，不應准許。從而，原審就吳清金等9人請  
30 求不應准許部分，為其等敗訴判決，並無不合，吳清金等9  
31 人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理

01 由，應予駁回。原審就陳松德等2人、傅國星等3人上開應予  
02 准許部分，判決台電公司敗訴，並依職權宣告假執行及附條  
03 件免為假執行，並無不合。台電公司上訴意旨指摘原判決此  
04 部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應予駁回。

05 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  
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件吳清金等9人、台電公司之上訴均為無理  
09 由，判決如主文。

10 中 華 民 國 115 年 2 月 24 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 黃雯惠

13 法 官 戴嘉慧

14 法 官 林佑珊

15 正本係照原本作成。

16 台灣電力股份有限公司不得上訴。

17 吳清金等9人（除吳清金外，其餘應合併上訴利益額逾新臺幣150  
18 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  
19 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  
20 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  
21 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  
22 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  
23 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  
24 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 2 月 24 日

26 書記官 崔青菁