

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第17號

上訴人 蕭清組

王秀娟

黎煥嶽

被上訴人 陳添坤

許績琦

蘇添貴

簡榮華

吳東輝

邱子光

陳竑華

共同

訴訟代理人 詹奕聰律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 姚好嬋律師

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

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114年5月20日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第79號第一審判決各自提起上訴，本院於115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

蕭清組、王秀娟、黎煥嶽之上訴駁回。

台灣電力股份有限公司之上訴駁回。

第二審訴訟費用，關於蕭清組、王秀娟、黎煥嶽之上訴部分，由蕭清組負擔百分之二十七、王秀娟負擔百分之三十四、餘由黎煥

01 嶽負擔；關於台灣電力股份有限公司上訴部分，由台灣電力股份
02 有限公司負擔。

03 事實及理由

04 一、蕭清組、王秀娟、黎煥嶽、陳添坤、蘇添貴、簡榮華、吳東
05 輝、邱子光、陳竑華、許績琦（下合稱蕭清組等10人）主
06 張：伊等分別自本判決附表一、二（下合稱附表，分別各稱
07 其代號）「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於對造上
08 訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司），蕭清組於彰
09 化區營業處擔任線路裝修員，王秀娟於核能火力發電工程處
10 中部施工處擔任財產管理員，黎煥嶽、邱子光於新桃供電區
11 營運處擔任電機裝修員，陳添坤於馬祖區營業處擔任線路裝
12 修員，蘇添貴、簡榮華、吳東輝於基隆區營業處擔任線路裝
13 修員，陳竑華於新桃供電區營運處擔任線路裝修員，許績琦
14 於台北北區營業處擔任線路裝修員，均為台電公司之僱用人
15 員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。蕭清組、王秀
16 娟、陳添坤分別於附表「退休日期/舊制結清日」欄所示之
17 日期退休，黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳
18 竑華、許績琦於108年12月間分別與台電公司簽訂年資結清
19 協議書（下稱系爭協議書），依勞工退休金條例（下稱勞退
20 條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年
21 資，伊等退休金基數或舊制年資結清基數如附表「退休金基
22 數/結清基數」欄所示。惟台電公司未將蕭清組、王秀娟、
23 黎煥嶽（下合稱蕭清組等3人）領取之考績獎金及其他獎金
24 （下合稱考績等獎金），黎煥嶽、陳添坤、蘇添貴、簡榮
25 華、吳東輝、邱子光、陳竑華（下合稱黎煥嶽等7人）因兼
26 任司機而按月領取之兼任司機加給，許績琦因兼任領班而按
27 月領取之領班加給（下與兼任司機加給合稱領班等加給），
28 列入退休或舊制結清前3個月或6個月之平均工資計算，而分
29 別短付如附表「應補發金額」欄所示之退休金。爰依勞退條
30 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
31 3項、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退

01 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
02 人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)第9條規定、系
03 爭協議書第2條約定,求為命台電公司應給付蕭清組等10人
04 各如附表「應補發金額」欄所示之退休金,及加計各自附表
05 「利息起算日」欄所示之日起算法定遲延利息之判決(陳添
06 坤、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑華、許績琦逾
07 上開範圍之請求,經原審判決敗訴,未據其等聲明不服,均
08 非本院審理範圍)。

09 二、台電公司則以:伊為經濟部所屬國營事業,員工之薪資應依
10 行政院及經濟部相關規定發給,被上訴人每月之基本薪給,
11 已充分反應所從事工作之報酬,領班加給、考績等獎金屬體
12 恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與,非勞務給付之對價,亦
13 非依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊(下
14 稱系爭作業手冊)之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工
15 資之給與項目表」(下稱系爭給與項目表)列入平均工資計
16 算退休金,自不得請求補發退休金等語,資為抗辯。

17 三、原審就前開部分,命台電公司給付黎煥嶽等7人、許績琦各
18 如附表二「應補發金額」欄所示金額,及各自如附表二「利
19 息起算日」欄所示之日起至清償日止,按週年利率5%計算之
20 利息,並駁回蕭清組等3人關於附表一「應補發金額」欄所
21 示金額本息之請求。蕭清組等3人、台電公司各自就敗訴部
22 分,分別提起上訴:

23 (一)蕭清組等3人之上訴聲明:1.原判決關於駁回蕭清組等3人後
24 開第2項之訴部分廢棄。2.台電公司應給付蕭清組、王秀
25 娟、再給付黎煥嶽各如附表一「應補發金額」欄所示金額,
26 及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止,
27 按週年利率5%計算之利息。台電公司答辯聲明:蕭清組等3
28 人之上訴駁回。

29 (二)台電公司之上訴聲明:1.原判決不利於台電公司部分廢棄。
30 2.上開廢棄部分,黎煥嶽等7人、許績琦於第一審之訴駁
31 回。黎煥嶽等7人、許績琦均答辯聲明:台電公司之上訴駁

01 回。

02 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷第598至
03 599頁、本院卷第183頁，並依判決格式增刪修改文句)：

04 (一)蕭清組等10人分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日
05 起受僱於台電公司，蕭清組於彰化區營業處擔任線路裝修
06 員，王秀娟於核能火力發電工程處中部施工處擔任財產管理
07 員，黎煥嶽、邱子光於新桃供電區營運處擔任電機裝修員，
08 陳添坤於馬祖區營業處擔任線路裝修員，蘇添貴、簡榮華、
09 吳東輝於基隆區營業處擔任線路裝修員，陳竑華於新桃供電
10 區營運處擔任線路裝修員，許績琦於台北北區營業處擔任線
11 路裝修員，均為台電公司之僱用人員，屬勞基法之勞工。蕭
12 清組、王秀娟、陳添坤分別於附表「退休日期」欄所示之日
13 期退休；黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑
14 華、許績琦於108年12月間分別與台電公司簽訂系爭協議
15 書，依勞退條例第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清
16 舊制年資，蕭清組等10人退休金基數或舊制年資結清基數如
17 附表「退休金或結清基數」欄所示。有卷附蕭清組、王秀
18 娟、陳添坤之退休金計算清冊、黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、
19 吳東輝、邱子光、陳竑華、許績琦之舊制年資結清退休金計
20 算清冊、系爭協議書可稽(見原審卷第223頁、第231頁、第
21 235頁、第239頁、第243頁、第247頁、第251頁、第261頁、
22 第289頁、第317頁)。

23 (二)蕭清組等3人於退休或結清前6個月或3個月領取之考績等獎
24 金之平均數額，如附表一「平均工資差額」欄所示；黎煥嶽
25 等7人、許績琦於退休或結清前6個月或3個月，各自領取兼
26 任司機加給、領班加給之平均數額，如附表二「平均工資差
27 額」欄所示。有卷附蕭清組等10人薪給資料可稽(見原審卷
28 第225頁、第233頁、第237頁、第241頁、第245頁、第249
29 頁、第253頁、第263至275頁、第291頁、第319至321頁)。

30 (三)黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑華、許績
31 琦與台電公司於108年12月間辦理舊制年資結清時簽訂系爭

01 協議書，黎煥嶽領取之考績等獎金及按月領取之兼任司機加
02 給、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑華按月領取之
03 兼任司機加給、許績琦按月領取之領班加給，並未在台電公
04 司舊制年資結清金額之「平均工資」計算範圍內，黎煥嶽、
05 蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑華、許績琦分別領
06 得未將考績等獎金、領班等加給列入平均工資計算之舊制年
07 資結算退休金。有卷附系爭協議書可稽（見原審卷第447至4
08 48頁、第451至462頁）。

09 (四)台電公司給付蕭清組、王秀娟、陳添坤退休金時，未將考績
10 等獎金、兼任司機加給列入平均工資計算退休金。

11 五、茲就兩造之爭點：(一)領班等加給是否應列入平均工資計算退
12 休金？如為肯定，黎煥嶽等7人及許績琦請求台電公司給付
13 各如附表二「應補發金額」欄所示之退休金差額，有無理
14 由？(二)考績等獎金是否應列入平均工資計算退休金？如為肯
15 定，蕭清組等3人請求台電公司給付各如附表一「應補發金
16 額」欄所示之退休金差額，有無理由？分別說明本院之判斷
17 如下：

18 (一)按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
19 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
20 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
21 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
22 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
23 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
24 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
25 判決意旨參照）。準此，領班等加給、考績等獎金是否屬於
26 工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，
27 為判斷依據。

28 (二)領班等加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金或
29 結清舊制年資退休金；黎煥嶽等7人及許績琦請求台電公司
30 給付各如附表二「應補發金額」欄所示之退休金各本息，為
31 有理由：

01 1.台電公司按月給付黎煥嶽等7人之兼任司機加給之性質係屬
02 工資：

03 經查，依台電公司於74年1月11日發布施行之兼任司機加給
04 支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接有
05 關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第127頁）。又
06 台電公司依經濟部於108年8月21日以經營字第10803517540
07 號函辦理函覆其台北北區營業處略以：「二、本公司（即台
08 電公司）92年以後新進人員……兼任大型工程車……駕駛工
09 作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率……」

10 （見原審卷第129頁）。其次，黎煥嶽、邱子光於新桃供電
11 區營運處擔任電機裝修員，陳添坤於馬祖區營業處擔任線路
12 裝修員，蘇添貴、簡榮華、吳東輝於基隆區營業處擔任線路
13 裝修員，陳竑華於新桃供電區營運處擔任線路裝修員乙節，
14 為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。而黎煥嶽、蘇添
15 貴、簡榮華、吳東輝、邱子光、陳竑華自109年1月起至109
16 年7月1日舊制年資結清止，陳添坤自111年8月起至112年1月
17 16日退休止，均因兼任司機職務而按月分別領取兼任司機加
18 給3199元、3590元、3590元、3590元、3199元、3199元、49
19 78元（111年8月起至111年12月止）或2489元（112年1月）
20 乙節，有黎煥嶽等7人薪給資料可稽（見原審卷第233頁、第
21 237頁、第241頁、第245頁、第249頁、第253頁、第319至32
22 1頁）。黎煥嶽等7人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，
23 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
24 黎煥嶽等7人提供駕駛工程車之勞務有關，具勞務對價性，
25 符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。準此，台電
26 公司按月給付黎煥嶽等7人兼任司機加給之性質係屬工資。

27 2.台電公司按月給付許績琦之領班加給之性質係屬工資：

28 (1)經查，依台電公司（51）管人字第1538號通知公佈實施之各
29 單位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即台電公
30 司）各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工
31 作安全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較

01 多，有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管
02 理處核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條
03 件：1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。
04 2.每班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班
05 人數得減為3人以上」（見原審卷第121頁）。次依台電公司
06 於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點
07 （下稱領班要點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、
08 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
09 全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較
10 多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單
11 位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本
12 要點。二、各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符
13 合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有
14 人領導者。(二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1
15 人……。四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現
16 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
17 年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，
18 亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教
19 導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有
20 發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相
21 關規定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責
22 協調與協助解決工作上相關問題」（見原審卷第125至126
23 頁），可知台電公司為使各單位基層幹部便於推動工作，加
24 強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一
25 類型工作人數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須
26 有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事
27 務。

28 (2)其次，兩造不爭執許績琦於台北北區營業處擔任線路裝修員
29 （見兩造不爭執事項(一)），其自109年1月起至109年7月1日
30 舊制年資結清止，因兼有領班職務而分別按月領取領班加給
31 3199元乙節，有卷附薪給資料等影本可稽（見原審卷第225

頁），足見許績琦係因台電公司業務需要擔任領班，而領取領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是台電公司於許績琦擔任領班期間給付之領班加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領班加給係台電公司核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加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作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。

3. 台電公司雖辯稱：伊基於體恤、慰勞及鼓勵員工而給付領班等加給，故該等加給之性質非屬工資云云，固提出經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函為證。觀諸經濟部上開函文意旨，謂：「依據『國營事業管理法（即國管法）』第1條『國營事業之管理，依本法之規定』及同法第14條規定『國營事業，應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支』。本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及『工作品評制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值（含工作環境因素），以核發該等職位之工資，旨揭各項給與（含領班等加給）為貴公司（即台電公司）自行訂定項目……，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以納入，並不妥適」（見原審卷第495至496頁），而未將領班等加給列入平均工資之項目。惟關於計算退休金或結清舊制年資退休金之平均工資認定，仍需依勞基法有關規定辦理（詳如後述）。而領班等加給係黎煥

01 嶽等7人、許績琦分別提供兼任司機、領班之勞務所得之對
02 價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自非單
03 純台電公司基於體恤、慰勞及鼓勵而給付，自屬工資。況台
04 電公司給付之領班等加給是否為工資，屬法院應依職權個案
05 判斷之事項，依司法院大法官釋字第137號、第216號、第21
06 7號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命
07 令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。台電公司據此抗
08 辯領班等加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬
09 工資云云，即無足取。

10 4.台電公司又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國管法第14
11 條、第33條規定，並依系爭作業手冊規定及經濟部相關函示
12 意旨，領班等加給並非得列入計算平均工資之給與項目，則
13 領班等加給之性質，並非工資云云。惟查：

14 (1)國管法第14條雖規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇
15 及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」，
16 然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，
17 應本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領
18 班等加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其
19 事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得
20 低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及
21 福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞
22 基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞
23 基法規定為據。

24 (2)觀諸系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表所示，固
25 未將領班等加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第
26 494頁）。惟退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有
27 關規定辦理，而依勞基法規定，領班等加給屬工資範疇，業
28 如前述，則系爭作業手冊未將領班等加給列入平均工資，核
29 與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，又行政機關依其
30 職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘
31 束法院之效力，業如前述，尚難以系爭作業手冊之附件貳之

01 一之系爭給與項目表，逕認領班等加給非屬工資，而不得列
02 入計算平均工資。故台電公司以前揭情詞，辯稱：領班等加
03 給非屬工資，不得列入計算平均工資云云，亦無可採。

04 5.黎煥嶽等7人、許績琦請求台電公司給付各如附表二「應補
05 發金額」欄所示之退休金差額，為有理由：

06 (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
07 6條第1項定有明文。黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、吳東輝、邱
08 子光、陳竑華之任職期間係係跨越勞基法施行前後（參附表
09 「服務年資起算日期」欄所示日期），則其等有關適用勞基
10 法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，適用勞基法後
11 之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條
12 第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規
13 定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年
14 資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超
15 過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其贍餘年資滿
16 半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數
17 為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以核准退休前3個
18 月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4
19 條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別
20 規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿
21 1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
22 基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清基數
23 之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

24 (2)又領班等加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則
25 台電公司計算黎煥嶽等7人、許績琦之退休金，自應將領班
26 等加給列為平均工資計算基礎。黎煥嶽、蘇添貴、簡榮華、
27 吳東輝、邱子光、陳竑華之任職期間跨越勞基法施行前後，
28 依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，計算其等
29 勞基法施行前之退休金或舊制結清基數、退休前或舊制結清
30 前3個月之領班等加給，並依勞基法第2條第4款、第55條第1
31 項第1款、第2項規定，計算黎煥嶽等7人、許績琦勞基法施

01 行後之退休金或舊制結清基數、退休前或舊制結清前之領班
02 等加給，分別如附表二「退休金基數/結清基數」欄、「平
03 均工資差額」欄所示，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
04 (二)）。故黎煥嶽等7人、許績琦請求請求台電公司給付各如
05 附表二「應補發金額」欄所示之退休金，為有理由。

06 (3)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
10 第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條
11 第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休
12 金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，
13 依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊
14 制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字
15 第0940021560號函同此意旨）。查，黎煥嶽、蘇添貴、簡榮
16 華、吳東輝、邱子光、陳竑華、許績琦依勞退條例第11條第
17 3項約定結清舊制年資之退休金，陳添坤於112年1月16日退
18 休（見兩造不爭執事項(一)），台電公司即應於結清或退休之
19 日即109年7月1日、112年1月16日起30日內，給付列入領班
20 等加給之退休金，惟未給付，則黎煥嶽等7人及許績琦請求
21 台電公司給付各自附表二「利息起算日」欄所示之日起算之
22 法定遲延利息，亦屬有據。

23 6.綜上，黎煥嶽等7人領取之兼任司機加給、許績琦領取之領
24 班加給之性質均屬工資。故黎煥嶽等7人及許績琦主張：領
25 班等加給應列入平均工資計算退休金，台電公司應給付伊等
26 各如附表二「應補發金額」欄所示之退休金，及加計各自如
27 附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，為有
28 理由。

29 (三)考績等獎金之性質非屬工資，不應列入平均工資計算退休金
30 或結清舊制年資退休金；蕭清組等3人請求台電公司給付各

01 如附表一「應補發金額」欄所示之退休金各本息，為無理
02 由：

- 03 1.經查，台電公司依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點
04 (下稱獎金實施要點)第3點、第4點規定，於108年5月給付
05 蕭清組其他獎金18萬5959元；於109年7月給付王秀娟其他獎
06 金26萬2200元；於109年1月、109年7月，各給付黎煥嶽考績
07 獎金7萬2913元、其他獎金23萬7321元等節，有卷附薪給清
08 單、薪給資料可稽(見原審卷第253頁、第267頁、第291
09 頁)，且為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(二)、本院卷第
10 182至183頁)。細繹獎金實施要點第2點至第4點規定，佐以
11 台電公司依獎金實施要點第4點第8款規定訂定之「台灣電力
12 股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」(下稱獎金
13 注意事項)第2點、第3點規定，台電公司當年度經營績效獎
14 金，包括考核獎金及績效獎金，而考績獎金、工作獎金屬於
15 考核獎金(見原審卷第463至465頁、第481頁)，兩造不爭
16 執台電公司發給蕭清組等3人之其他獎金包括工作獎金及績
17 效獎金(見本院卷第182至183頁)，是此部分事實，堪以認
18 定。
- 19 2.次查，台電公司係依獎金實施要點發給蕭清組等3人考績等
20 獎金，業如前述，而依獎金實施要點第1點規定：「本部
21 (即經濟部)為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工
22 作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要
23 點」(見原審卷第463頁)；獎金注意事項第5點：「為提高
24 員工績效而核發之各項獎金，在年度績效獎金總額內列
25 支……」、第6點：「考核獎金及績效獎金除須逐年編列預
26 算外，於年度辦理決算時先行核算估計，以應計款保留處
27 分，俟考成成績確定及績效獎金總額奉核定後再予核發。惟
28 為及時獎勵並維工作績效，原依各規定核發之全勤獎金、考
29 績獎金、考成獎金，以及為提高員工績效而核發之各項獎
30 金，得仍依原規定先行核發」、第7點：「核發工作獎金及
31 績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內

01 新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職
02 死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比
03 例(不含新進雇用人員「課程及實習訓練」期間)發給」、第
04 8點第2款第1目：「各單位工作獎金、績效獎金之分配應視
05 單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列
06 因素核定個人獎金……」（見原審卷第481頁）；又細繹蕭
07 清組任職之彰化區營業處、王秀娟任職之核能火力發電工程
08 處中部施工處、黎煥嶽任職之新桃供電區營運處，依獎金注
09 意事項訂定之獎金核發原則、員工獎金核發原則、員工獎金
10 核發原則（下合稱系爭獎金核發原則），蕭清組等3人任職
11 單位係為激勵員工士氣以提高經營績效，而訂定系爭獎金核
12 發原則核發獎金（見原審卷第625頁、第627頁、第633
13 頁）。綜上規定，可知台電公司發給考績等獎金，係以激
14 勵、獎勵員工為目的而發給，性質上即非在對於員工提供勞
15 務所給付報酬。

- 16 3. 又查，依獎金實施要點第3點關於考核獎金（含考績獎金及
17 工作獎金）發給規定：「(一)各事業當年度工作考成列甲等
18 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
19 為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：
20 1. 工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之
21 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
22 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
23 1個月薪給總額為限」（見原審卷第463頁），可知台電公司
24 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
25 之工作考成成績而定，則台電公司核發含考績獎金在內之考
26 核獎金，即非具有經常性。又觀諸彰化區營業處獎金核發原
27 則第2點、新桃供電區營運處員工獎金核發原則第3點、第4
28 點、核能火力發電工程處中部施工處員工獎金核發原則第2
29 點關於工作獎金及績效獎金之核發方式之規定（見原審卷第
30 625頁、第627至628頁、第633至635頁），可知蕭清組等3人
31 任職單位之工作獎金，係依員工考勤、獎懲紀錄及工作表現

01 發放，並依曠職或事、病假日數，減發工作獎金；而績效獎
02 金則係依員工綜合工作表現、工作績效及貢獻程度核發，足
03 見台電公司係綜合員工當年度之考勤、獎懲、貢獻度等整體
04 工作表現，以其他獎金之名義核發工作獎金及績效獎金，自
05 非員工當年度提供勞務之對價，當不能徒以台電公司係參考
06 員工當年度工作表現而核發獎金，逕認該等獎金之性質係屬
07 工資。準此，台電公司發蕭清組等3人考績等獎金，並非其
08 等當年度提供勞務之對價，而係以激勵、獎勵員工為目的而
09 發給，則考績等獎金之性質，即非屬工資。蕭清組等3人主
10 張：台電公司參酌員工之工作表現及考勤狀況，而核發考績
11 等獎金，故考績等獎金之性質係具有勞務對價性而為工資云
12 云，即無可採。

- 13 4.再查，依獎金實施要點第4點第1款規定：「四、績效獎金：
14 (一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。
15 但當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響
16 金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
17 算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限……(三)前項
18 『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反
19 映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令
20 規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政
21 策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示
22 辦理事項……」（見原審卷第463至464頁）；獎金注意事項
23 第4點規定：「績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總盈
24 餘(決算稅前盈餘加減政策因素)中，視經營績效情形及所
25 屬人員貢獻程度提撥核發，其獎金金額應提請董事會依據經
26 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點規定核定」（見
27 原審卷第481頁），台電公司依所屬人員工作績效達成之總
28 盈餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發經營績
29 效獎金（即考績等獎金），而台電公司是否獲有盈餘、決算
30 稅前盈餘如何、發放當時之政策因素為何等不確定因素，均
31 涉及台電公司是否發放考績等獎金，若有發放，獎金額度若

01 干，可見考績等獎金性質非為經常性之給與，自不能僅以台
02 電公司於每年1月發放考績獎金、每年5月或7月發放工作獎
03 金、績效獎金（參蕭清組等3人所述，見本院卷第224頁），
04 逕認考績等獎金為經常性之給與。蕭清組等3人主張：台電
05 公司每年均會在固定時間核發考績等獎金，且縱台電公司當
06 年營業發生虧損，仍核發員工考績等獎金，故考績等獎金為
07 經常性之給與，其性質為工資云云，亦無足取。準此，台電
08 公司核發之考績等獎金，與勞工所提供的勞務非具有對價
09 性，且非為經常性之給與，非屬工資，不應列入平均工資計
10 算退休金或結清舊制年資退休金。

11 5. 綜上，考績等獎金與勞工所提供的勞務非具有對價性，且非
12 為經常性之給與，非屬工資，不應列入計算平均工資。則蕭
13 清組等3人主張：考績等獎金應列入平均工資計算退休金，
14 台電公司應給付伊等各如附表一「應補發金額」欄所示之退
15 休金各本息云云，為無理由。

16 六、從而，黎煥嶽等7人及許績琦依勞退條例第11條第3項、勞基
17 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
18 第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定、系爭協議
19 書第2條約定，請求台電公司給付各如附表二「應補發金
20 額」欄所示金額，及各自附表二「利息起算日」欄所示之日
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予
22 准許；蕭清組等3人請求台電公司給付各如附表一「應補發
23 金額」欄所示金額，及各自附表一「利息起算日」欄所示之
24 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不
25 應准許。原審就上開不應准許部分，駁回蕭清組等3人之
26 訴，於法核無不合，蕭清組等3人就其等敗訴部分提起上
27 訴，指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理
28 由，應駁回蕭清組等3人之上訴。另原審就上開應准許部
29 分，命台電公司如數給付，並依職權為準、免假執行之宣
30 告，於法亦無不合，台電公司就其敗訴部分提起上訴，指摘
31 原判決該部分不當，求予廢棄改判，亦無理由，應駁回台電

01 公司之上訴。
02 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
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。

05 八、據上論結，蕭清組等3人、台電公司之上訴均無理由。爰依
06 民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項，判決如
07 主文。

08 中 華 民 國 115 年 5 月 19 日

09 勞 動 法 庭

10 審 判 長 法 官 郭 顏 毓

11 法 官 楊 雅 清

12 法 官 陳 心 婷

13 正本係照原本作成。

14 台灣電力股份有限公司不得上訴。

15 蕭清組、王秀娟、黎煥嶽合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如
16 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
17 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
18 （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
19 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
20 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
21 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
22 者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 5 月 19 日

24 書 記 官 簡 如

25 附表一：考績等獎金列入平均工資計算應補發之退休金
26

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日期/舊制 結清日	退休金基數/結 清基數	計算期間	平均工資差額		應補發金額	利息起算日
						平均考績獎金	平均其他獎金		
1	蕭清組	65年8月8日	108年9月30日	勞基法施行前	退休前3 個月			89萬8802元	108年10月31日
				16					
				勞基法施行後	退休前6 個月		3萬993.17元		
				29					
2	王秀娟	64年1月1日	109年11月30日	勞基法施行前	退休前3 個月			112萬8915元	109年12月31日
				19.1667					
				勞基法施行後	退休前6 個月		4萬3700元		
				25.8333					
3	黎煥嶽	67年8月7日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清		1萬9776.75元	129萬975元	109年8月1日

(續上頁)

01

				12	前3個月				
				勞基法施行後	舊制結清	1萬2152.17元	1萬9776.75元		
				33	前6個月				

02

附表二：領班等加給列入平均工資計算應補發之退休金

03

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日期/舊制 結清日	退休金基數/結 清基數	計算期間	平均工資差額		應補發金額	利息起算日
						領班加給	兼任司機加給		
1	黎煥嶽	67年8月7日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3199元	14萬3955元	109年8月1日
				12					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3199元		
				33					
2	陳添坤	86年6月12日	112年1月16日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月			17萬2934元	112年2月16日
				0					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		4217.91元		
				41					
3	蘇添貴	66年1月11日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3590元	16萬1550元	109年8月1日
				15.1667					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3590元		
				29.8333					
4	簡榮華	64年3月1日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3590元	16萬1550元	109年8月1日
				18.8333					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3590元		
				26.1667					
5	吳東輝	65年2月18日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3590元	16萬1550元	109年8月1日
				17					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3590元		
				28					
6	邱子光	67年12月12日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3199元	14萬3955元	109年8月1日
				11.3333					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3199元		
				33.6667					
7	陳竑華	69年6月11日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月		3199元	14萬3955元	109年8月1日
				8.3333					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月		3199元		
				36.6667					
8	許績琦	80年5月26日	109年7月1日	勞基法施行前	舊制結清 前3個月			11萬366元	109年8月1日
				0					
				勞基法施行後	舊制結清 前6個月	3199元			
				34.5					