

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第6號

上訴人 劉瑞圓

錢永發

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

被上訴人 李佳儒

徐阿益

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於中華民國114年5月20日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第78號第一審判決各自提起上訴，本院於115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人劉瑞圓、錢永發（下分稱其名，合稱劉瑞圓2人）、被上訴人李佳儒、徐阿益（下分稱其名，合稱李佳儒2人，與錢永發合稱錢永發3人）主張：伊等分別自原判決附表一、二（下稱附表）「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於對造上訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司），適用勞動基準法（下稱勞基法）退休金制度（下稱勞

01 退舊制)，劉瑞圓於民國108年12月31日退休，錢永發3人與
02 台電公司協議，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資，然
03 台電公司未將劉瑞圓領取性質上屬工作獎金及績效獎金之其
04 他獎金新臺幣（下同）7萬609元、錢永發領取考績獎金7萬8
05 767元及其他獎金（與考績獎金合稱系爭獎金）25萬9808
06 元、李佳儒領取兼任司機加給1萬8628元、徐阿益領取領班
07 加給（與兼任司機加給合稱系爭加給）1萬9194元列入平均
08 工資計算，應補發劉瑞圓退休金差額31萬3818元，及錢永
09 發、李佳儒、徐阿益舊制結清金差額139萬6560元、10萬866
10 3元、10萬7167元，暨劉瑞圓自109年1月31日起、錢永發3人
11 自109年8月1日起算之法定遲延利息等情。爰依勞基法第84
12 條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法
13 （下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱
14 退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、勞工退休金條
15 例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，求為命台電公司給
16 付前開金額本息（原審判命台電公司應如數給付李佳儒2人
17 前開金額本息，另就劉瑞圓2人為敗訴之判決。劉瑞圓2人、
18 台電公司聲明不服，各自提起上訴；其餘未繫屬本院部分，
19 不予贅述）。劉瑞圓2人上訴聲明：(一)原判決關於駁回劉瑞
20 圓2人後開第2項之訴部分廢棄；(二)台電公司應給付劉瑞圓31
21 萬3818元，及自109年1月31日起至清償日止，按年息百分之
22 5計算之利息；(三)台電公司應給付錢永發139萬6560元，及自
23 109年8月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。李
24 佳儒2人對台電公司之答辯聲明：上訴駁回。

25 二、台電公司則以：考績、工作、績效獎金係為激勵、嘉勉員工
26 而發給，考績、工作獎金俱為考核獎金，以受考核事業機構
27 全體員工之整體表現核發，績效獎金以事業機構整體盈餘表
28 現核發，工作及績效獎金並以全年度均在職者為核發要件，
29 該等獎金均不具勞務對價性及經常性，非屬工資，係體恤、
30 慰勞勞工所為之恩惠性、勉勵性給與。且劉瑞圓於108年7月
31 領取其他獎金，非屬退休前3個月或6個月所得；錢永發於10

01 9年1月、7月領取考績獎金、其他獎金，亦非結清前3個月或
02 6個月所得，均不得列入計付退休金差額或結清金差額。另
03 領班加給與兼任司機加給，均屬恩惠性給予，不具備勞務對
04 價性及給付經常性，且李佳儒2人與台電公司簽立之「台灣
05 電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協議書）第2條約
06 定，平均工資悉依行政院核定「經濟部所屬事業機構列入計
07 算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）辦理，李佳
08 儒2人應受該協議書拘束等語，資為抗辯。上訴聲明：(一)原
09 判決命伊給付李佳儒2人及該部分假執行宣告均廢棄；(二)上
10 開廢棄部分，李佳儒2人在第一審之訴駁回。對劉瑞圓2人上
11 訴之答辯聲明：上訴駁回。

12 三、劉瑞圓、錢永發3人分別自如附表「服務年資起算日期」欄
13 所示之日起受僱於台電公司，劉瑞圓於108年12月31日自台
14 電公司退休，錢永發3人與台電公司協議於109年7月1日結清
15 勞退舊制年資等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第129至1
16 30頁），且有退休金計算清冊、舊制年資結清退休金計算清
17 冊、年資結清協議書可證（見原審卷第213至215、285至29
18 5、381至386頁），堪信為真實。劉瑞圓2人、李佳儒2人分
19 別主張系爭獎金、系爭加給均為工資，台電公司未計入平均
20 工資計付退休金或結清金差額，應給付退休金差額、結清
21 金差額，為台電公司否認，並以前詞置辯。茲依兩造爭點析
22 述如下：

23 (一)系爭獎金非屬工資。

24 1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具
25 備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否
26 為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準
27 。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價
28 ，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

29 2.經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點）係
30 經濟部為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛
31 能，提高生產力，發揮整體經營績效所定（第1點參照），

01 第2點規定各事業當年度經營績效獎金，包括考核獎金及績
02 效獎金兩部分。第3點第3款第2目、第4目規定考核獎金項目
03 包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金（見原審
04 卷第123頁）。台電公司並依上開要點第4點第8款規定，訂
05 定台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項
06 （下稱系爭應行注意事項），第2點規定本公司經營績效獎
07 金包括考核獎金及績效獎金二部分。第3點規定考核獎金項
08 目包括考績獎金及工作獎金。第10點規定各單位應依本事項
09 規定，事先與員工對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發
10 原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流
11 於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律
12 責任（見原審卷第127至128頁）。堪認，台電公司係為激勵
13 員工，提供生產力，發揮整體經營績效之激勵、嘉勉目的，
14 發給員工考績、工作及績效獎金，員工取得獎金如有不公或
15 流於寬濫之情形，應由各單位負責收回，核與勞工提供勞務
16 之對價不得由雇主收回之情形不同，已難認該等獎金具有勞
17 務對價性。

18 3.關於考績獎金，系爭要點第3點規定各事業當年度工作考成
19 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
20 給總額為限，工作考成列乙等以下，考成成績未滿80分但在
21 75分以上者，考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月
22 薪給總額為限，未滿75分者，以不超過本機構1個月薪給總
23 額為限（見原審卷第123頁）。台灣電力股份有限公司各單
24 位辦理人員年度考核作業注意事項第2條規定，各級主管應
25 依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之
26 旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、
27 提升工作士氣及績效。第4條規定考核對象為正式任（僱）
28 用人員在考核年度內連續任職（不含新進人員之實習、工作
29 訓練期間）滿一定期限者。第5條第2項第1款規定略以，年
30 度考核甲等發給1個月薪額之考績獎金，乙等發給半個月薪
31 額之考績獎金，丙等、丁等則無考績獎金。第7條第1項則規

01 定列甲等人數以當年10月31日實際在職且可參加考核人數按
02 所受分配名額（或比率）計算，不足1人部分均不予列計
03 （見原審卷第427至429頁）。可徵，台電公司所為年度考
04 核，係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而為，並以當
05 年度考核結果為依據發給考績獎金，非於考核年度連續任職
06 滿一定期限者因不予考核而無考績獎金，經考核為甲等、乙
07 等者始有1個月或半個月薪額之考績獎金，考核丙等、丁等
08 者則無，且考列甲等之名額或比例設有限制。足認，考績獎
09 金之發給，係對考核年度內連續任職滿一定期間且經考核為
10 甲等、乙等者之獎勵，每年考核結果並非固定，與員工因從
11 事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之
12 優劣如何，皆須發給之薪資不同，考績獎金核與勞工提供之
13 勞務無對價性，屬恩惠性、勉勵性給與。

14 4.關於工作獎金，系爭應行注意事項第7點規定核發工作獎金
15 及績效獎金以全年度均在職之人員為限。惟其若於年度內新
16 進（含由其他事業調入）、復職（工）、退休、資遣、在職
17 死亡、入退伍或調往（商調）其他公務機關服務，則按在職
18 比例（不含新進雇用人員課程及實習訓練期間）發給。第8
19 點第2款規定各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績
20 效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核
21 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工
22 作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應
23 減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金
24 一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工
25 作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積
26 計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。因記功或記過
27 而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或
28 績效獎金日數之20%為限（見原審卷第127至128頁）。堪
29 見，工作獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，
30 按合理比例、工作成績、請假情形發給，員工個人所得數額
31 並非一定，實具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況

01 及其職務內容等勞力提供無直接關係；且工作獎金之核發，
02 除有系爭應行注意事項第7點所定之例外情形外，係以全年
03 度均在職之人員始得受領，如有年度中自請離職等所定除外
04 情形以外者，即不予核發工作獎金，而可認工作獎金之核發
05 與勞務之提供無必然關係。是以，工作獎金不具勞務對價
06 性，性質為恩惠性、勉勵性之給與。

07 5.關於績效獎金，由前述系爭應行注意事項第7點規定可知，
08 績效獎金與勞務提供無必然關係。且系爭要點第4點第1款規
09 定當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。
10 但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該
11 影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方
12 式計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限（見原審
13 卷第123至124頁）。系爭應行注意事項第4點並規定績效獎
14 金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減
15 政策因素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核
16 發，其獎金金額應提請董事會依上開要點第4點核定。足
17 認，績效獎金係以台電公司當年度審定決算有盈餘，或經申
18 算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是否
19 達法定稅前盈餘加減政策因素及經營績效情形、所屬人員貢
20 獻程度，而調整績效獎金金額。則績效獎金應非必然發給，
21 而具不確定性、變動性，與勞工個人提供勞務必獲致對價之
22 情形不同。故績效獎金應不具勞務對價性，而屬雇主之恩惠
23 性、勉勵性給與。

24 6.依上，台電公司抗辯考績、工作及績效獎金，不具勞務對價
25 性，非屬工資，為恩惠、勉勵給與等語，核屬有據。劉瑞圓
26 2人雖主張系爭獎金係經考核工作表現而來，訂有法規而有
27 制度性發放，台電公司非單有無盈餘作為發放與否之判準，
28 該等獎金均具勞務對價性等語。惟台電公司員工提出勞務非
29 必得請求給付考績、工作及績效獎金，前經認定，該等獎金
30 自非屬劉瑞圓2人提供勞務即可獲得之報酬，而不具勞務對
31 價，上開主張，難認可採。考績、工作及績效獎金均非工

01 資，劉瑞圓2人主張台電公司應將之列入平均工資計付退休
02 金、結清年資差額，即屬無據。從而，劉瑞圓2人依勞基法
03 第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1
04 款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項規定，請求
05 台電公司給付劉瑞圓31萬3818元，及自109年1月31日起算法
06 定遲延利息；錢永發139萬6560元，及自109年8月1日起算法
07 定遲延利息，均無理由。

08 (二)系爭加給均屬工資。

09 1.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
10 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞
11 動事件法第37條定有明文。勞基法第2條第3款則規定，工資
12 指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
13 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
14 他任何名義之經常性給與均屬之。

15 2.經查，領班人員之職責為：帶領班員推動現場工作並監督工
16 作進度及品質、加強班員團隊合作並教導工作技能、負責班
17 員工作安全及衛生並協助陳報及查明事故責任、注意班員生
18 活行為及工作情緒並協調及協助解決問題乙節，觀諸台電公
19 司各單位設置領班、副領班要點第4點規定即明（見原審卷
20 第117至118頁），領班給付自屬兼任領班者在原職外提供領
21 班勞務之對價。又台電公司因員工兼任大型工程車駕駛工作
22 支給兼任司機加給，並規定支領兼任司機加給人員全月出車
23 次數未達4次者，當月兼任司機加給減半發給；連續3個月出
24 車次數未達4次者，應檢討陳報主管副總經理核定是否續予
25 指派，有台電公司108年9月12日電人字第1080017806號函可
26 稽（見原審卷第121頁），堪認兼任司機者乃其原工作非需
27 駕駛車輛，因另兼任司機提供駕駛車輛之勞務而得領取兼任
28 司機加給，此加給應具勞務對價性。依上，李佳儒2人主張
29 系爭加給具勞務對價性，依勞基法第2條第3款規定，應為工
30 資等語，核屬有據。

31 3.台電公司雖抗辯國營事業人員待遇及福利應由行政院規定標

01 準，經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年1
02 0月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第
03 10803517540號函及系爭項目表已認定系爭加給係體恤、慰
04 勞及鼓勵員工之給與，非屬工資等語。按國營事業管理法第
05 33條授權訂定退輔辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法
06 有關規定辦理。系爭加給具勞務對價性，與勞基法第2條第3
07 款規定相符，應為工資，前經認定，且此屬法院依職權判斷
08 之事項，本院不受上開經濟部函認定系爭加給屬恩惠性給與
09 之拘束，系爭項目表亦僅係整理經濟部核定得列入平均工資
10 計算之給與，無從以系爭加給未被列入一事逕認系爭加給不
11 具勞務對價性。是台電公司抗辯系爭加給非為工資等語，為
12 無可採。

13 (三)李佳儒、徐阿益分別請求台電公司給付10萬8663元、10萬71
14 67元，及均自109年8月1日起算法定遲延利息，為有理由。

15 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行
16 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
17 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之
18 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞
19 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
20 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。退休規則第9
21 條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條
22 規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作
23 年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資
24 超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資
25 滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基
26 數為限」，並依第10條第1項第1款規定之退休金基數之計算
27 方式，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為
28 準。勞基法第55條第1項第1款、第2項規定：「勞工退休金
29 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但
30 超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總額以45
31 個基數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准

01 退休時1個月平均工資」，平均工資則依同法第2條第4款規
02 定，以退休或結清年資前6個月所得工資總額計算。

03 2.經查，系爭加給屬工資，前經認定，台電公司計付結清金
04 時，依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、
05 退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，自應將系爭
06 給付列為平均工資計算基礎。台電公司對於系爭加給列入平
07 均工資計算結清金，應給付李佳儒、徐阿益各10萬8663元、
08 10萬7167元乙節不爭執（見本院卷第130頁）。則李佳儒2人
09 依前開規定，請求台電公司如數給付，洵屬有據。

10 3.台電公司雖抗辯系爭協議第2條約定，平均工資之計算悉依
11 據系爭項目表之規定辦理，系爭加給非屬表列得計入平均工
12 資之給與，李佳儒2人不得請求計入及給付等語。然勞基法
13 第1條明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，
14 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未
15 規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，
16 不得低於本法所定之最低標準」，倘勞雇雙方約定低於勞基
17 法所定勞動條件之標準，依民法第71條規定，應屬無效。系
18 爭加給既為工資，系爭協議第2條約定不計入平均工資計
19 算，即與勞退條例第11條第3項、勞基法第55條及第84條之2
20 規定有違，約定無效，台電公司以此抗辯李佳儒2人不得請
21 求給付結清金差額，為無可取。

22 4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任。民法第229條第1項分別定有明文。勞基法第55條第3項
24 規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，乃
25 定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞
26 退條例第11條第3項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間結
27 清勞退舊制年資，亦有適用，即雇主應於勞工結清年資之日
28 起30日內履行。查台電公司、李佳儒2人以系爭協議第5條約
29 定於109年7月1日結清勞退舊制年資，李佳儒2人自得依上開
30 規定請求台電公司給付自同年8月1日起算之法定遲延利息。

31 四、綜上所述，劉瑞圓2人依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦

01 法第9條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退
02 條例第11條第3項規定，請求台電公司給付劉瑞圓31萬3818
03 元，及自109年1月31日起算法定遲延利息；錢永發139萬656
04 0元，及自109年8月1日起算法定遲延利息，非屬正當，不應
05 准許。李佳儒、徐阿益依勞退條例第11條第3項、勞基法第8
06 4條之2、第55條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款
07 規定，分別請求台電公司給付10萬8663元、10萬7167元，及
08 均自109年8月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
09 息，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，為李佳
10 儒2人勝訴之判決，並為准、免假執行之諭知；就上開不應
11 准許部分，駁回劉瑞圓2人之請求，均無不合。劉瑞圓2人、
12 台電公司就其等敗訴部分各提起上訴，分別指摘原判決不利
13 己之部分不當，求予廢棄改判，皆為無理由，其等之上訴均
14 應駁回。

15 五、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
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
17 逐一論列，附此敘明。

18 六、據上論結，本件兩造上訴均為無理由，爰判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

20 勞動法庭

21 審判長法 官 邱育佩
22 法 官 劉宇霖
23 法 官 陳雯珊

24 正本係照原本作成。

25 台電公司不得上訴。

26 劉瑞圓2人如不服本判決，於合併上訴利益額逾新臺幣150萬元始
27 得上訴，並均應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未
28 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
29 （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
30 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
31 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

01 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
02 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

04 書記官 陳韋杉