

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第352號

原告 蔡昭吉

鄭百佑

陳明鴻

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告陳明鴻新臺幣16萬1550元，及自民國109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔7%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣16萬1550元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊等分別自附表一「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，於民國108年12月間分別與被告簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議），約定於109年7月1日結清受僱日起至109年6月30日之勞工退休金舊制年資。原告陳明鴻除原本職務外並兼任領班，每月領有領班加給（下稱系爭領班加給）；另伊等在職期間均有受領被告給付之當年度績效獎金（下稱系爭績效獎金），系爭領班加給與系爭績效獎金均為固定常態工作中可取得之給與，具有勞務對價及經常性給與之性質，自屬工資之一部分。詎被告於結清伊等舊制退休金時，未將系爭領班加給、系爭績效獎金

01 列入平均工資為計算，致短少給付如附表二、附表三「應補
02 發金額」欄所示金額。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條
03 例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、
04 第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、
05 臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等
06 規定及系爭協議之法律關係，請求被告如數給付並加計利息
07 等語。聲明：被告應分別給付原告如附表二、附表三「應補
08 發退休金」欄所示之金額，及分別自附表二、附表三所示利
09 息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：伊為經濟部所屬國營事業，所屬員工薪資應依照
11 行政院及經濟部相關規定辦理。系爭領班加給、績效獎金均
12 不具勞務對價性，亦非經濟部所定得列入計算平均工資之項
13 目。何況系爭協議內兩造已約定，舊制年資結清範圍不包括
14 系爭領班加給及績效獎金。縱認系爭績效獎金屬於工資，因
15 系爭協議第5條約定舊制結清日期為109年7月1日，而系爭績
16 效獎金於109年7月始發放，原告等人在結清日前6個月（即1
17 09年1月至6月）平均績效獎金亦為零元。另原告陳鴻明於11
18 0年7月31日退休，遲延利息依勞退條例第11條、勞基法第55
19 條第3項前段規定，應自110年8月31日起算等語為辯。聲
20 明：原告之訴駁回。

21 三、被告對於原告等人於附表一所列載之退休前服務單位、職級
22 名稱、工作年資起算日、結清/退休日期；附表二、三所列
23 載原告等人之舊制結清日期、結清基數等均不予爭執（見本
24 院卷第73-74頁）。惟原告主張系爭領班加給、績效獎金均
25 屬工資之一部，應納入退休時平均工資計算，請求被告補發
26 如附表二、三「應補發金額」所示金額予原告，為被告否
27 認，並以前揭情詞置辯。經查：

28 （一）按勞動基準法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包
29 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
30 等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均
31 屬之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲

01 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經
02 常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給
03 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
04 性」，應依一般社會之通常觀念為之，倘雇主依勞動契
05 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆
06 應為之給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
07 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。

08 （二）原告主張系爭領班加給屬於工資之一部，查：

09 1、查原告主張原告陳明鴻於任職期間擔任領班，每月固定領
10 取領班加給等情，被告未予爭執。考量原告陳明鴻係於原
11 有職務外兼任領班工作，領班工作本非其主要工作職務，
12 領班加給亦係因其額外負擔領班工作所為給付；被告既因
13 原告陳明鴻擔任領班，按月持續發給固定金額之系爭領班
14 加給，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放，且屬於一般
15 情形下經常可以領得之給付，已符合「勞務對價性」及
16 「經常性給與」要件，自屬工資一部分。故原告陳明鴻主
17 張系爭領班加給應計入平均工資計算舊制退休金，即屬有
18 據。

19 2、被告雖抗辯經濟部一向認系爭領班加給非屬工資，亦非經
20 濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表所列項
21 目，並舉經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、
22 101年10月26日經營字第10100682270號函為證。惟系爭領
23 班加已經本院認定有「勞務對價性」及「經常性給與」之
24 性質，縱被告之上級行政機關曾以函文表明其發給之領班
25 加給不屬工資，然本院並不受行政機關相關函釋拘束。是
26 被告前開所辯，並不可採。

27 3、被告復抗辯兩造於系爭協議已約定不將系爭領班加給列入
28 工資等語。惟查：

29 (1)系爭協議第2條中段固約定：「……平均工資之計算悉依
30 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所
31 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦

理……」等語（見本院卷第99頁）。

(2)惟勞基法為勞動條件之最低標準，此觀勞基法第1條規定即明。倘勞僱雙方約定低於勞基法標準，應逕認其無效，勞工仍得依勞基法最低標準為請求。系爭領班加給既屬勞基法規定工資，原告陳明鴻人於結清舊制年資時，被告未將系爭領班加給納入平均工資計算，即與勞基法規定不合，被告自仍應補給結清舊制年資之退休金差額。故被告前開所辯，亦不可採。

(三)原告主張系爭績效獎金亦屬工資之一部，查：

- 1、依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點）第2點規定，各事業當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分（見本院卷第101頁）。
- 2、按「考核獎金：(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二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1.工作考成成績未滿八十分，但在七十五分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個月薪給總額為限。2.工作考成成績未滿七十五分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限」，系爭要點第3點第1、2款定有明文（見本院卷第101頁）。由上足認，考核獎金取決於該經濟部事業之年度考成，亦即該事業整體表現將影響考核獎金之核發，個別員工亦無法預期各年度均可獲得工作獎金或其數額為何，應不具「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，此即與工資有別。
- 3、又按「績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，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影響，並經申算該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式計算」、「(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額」、「(三)前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無

01 法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務
02 之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合
03 政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部
04 政策指示辦理事項」，系爭要點第4點第1、2、3款定有明
05 文（見本院卷第101-102頁）。依上開規定，績效獎金具
06 有高度政策性與不確定性，亦即當年度無盈餘之經濟部所
07 屬事業，原則上並無績效獎金可言；但是受政策因素（例
08 如：穩定物價等）以致無盈餘之事業，在一定條件下仍可
09 能分得一定數額績效獎金。是以績效獎金與經濟部所屬事
10 業盈餘及政策目標密切相關，應不具「勞務對價性」及
11 「經常性給與」之性質，此亦與工資不同。

12 4、再按系爭要點第4點第7款明定「各事業機構績效獎金之分
13 配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發
14 給」（見本院卷第103頁）。被告依據系爭要點另制定
15 「台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事
16 項」，其中第8點第2款1.(1)(2)(4)規定，各單位工作獎金、
17 績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按
18 合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：工作成績優
19 異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金；工作
20 表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎
21 金；請事、病假積計超過2個月者，不發工作獎金或績效
22 獎金（見本院卷第105-106頁）。由上足認，考核獎金或
23 績效獎金，將因員工表現之優劣而受記功或記過處分、或
24 其出勤狀況，影響是否發放、或受增發或減發之區別對
25 待，更足認系爭績效獎金，性質上係激勵、恩勉性給與，
26 並非經常性給與員工為勞務之對價。

27 5、由上，系爭績效獎金不具「勞務對價性」及「經常性給
28 與」之性質，應非屬勞基法第2條第3款所謂工資之範疇。

29 （四）據此，原告陳明鴻主張被告漏未將系爭領班加給計入平均
30 工資，應屬有據。而被告在系爭領班加給應列入工資計算
31 之前提下，對於附表二原告陳明鴻平均領班加給及其應補

01 發之金額未予爭執（見本院卷第73頁），則原告陳明鴻依
02 前開請求權基礎請求被告給付如附表二「應補發金額」欄
03 所示之金額，即屬有據。至原告主張系爭績效獎金應計入
04 平均工資部分，因系爭績效獎金非屬工資之性質，則原告
05 主張被告應補發附表三「應補發退休金」及利息，即無理
06 由。

07 （五）按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
08 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲
09 延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
10 求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率
11 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55
12 條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203
13 條分別定有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於
14 勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限
15 內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11
16 條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有
17 適用。查被告並未於原告陳明鴻結清舊制年資之日（109
18 年7月1日）起30日內，給付將領班加給計入平均工資計算
19 結清舊制年資退休金之金額，即屬給付遲延。則原告陳明
20 鴻依上開規定，請求被告加計自附表二「利息起算日」所
21 起算之法定遲延利息，即屬有據。被告抗辯應自原告陳明
22 鴻實際退休之日起算30日後計算遲延利息，應屬無據。

23 四、綜上所述，原告依據前開請求權基礎，請求被告給付如附表
24 二、附表三「應補發退休金」欄所示之金額，及分別自附表
25 二、附表三利息起算日起計算之利息，應以原告陳明鴻請求
26 被告給付16萬1550元，及自109年8月1日起至清償日止，按
27 週年利率5%計算之利息為有理由，應予准許。逾此部分，則
28 無理由，應予駁回。

29 五、本件就原告陳明鴻勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主
30 敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣
31 告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供

相當擔保金額得免為假執行。

六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

七、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文所示。

中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 乃 翊

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
書 記 官 林 泊 欣

附表一（日期：民國）

編號	姓名	服務單位	職級名稱	工作年資起算日	結清/退休日期
1	蔡昭吉	彰化區營業處	線路裝修員	68年12月13日	109年7月1日
2	鄭百佑	彰化區營業處	電機運轉員	67年10月9日	109年7月1日
3	陳明鴻	嘉義區營業處	電機裝修員	67年1月5日	109年7月1日

附表二（日期：民國／金錢：新臺幣）

編號	姓名	工作年資起算日	舊制結清日	結清基數		平均領班加給（元）		應補發金額（元）	利息起算日
1	陳明鴻	67年1月5日	109年7月1日	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	3590	16萬1550	109年8月1日
				勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	3590		

附表三（日期：民國／金錢：新臺幣）

編號	姓名	工作年資起算日	舊制結清日	結清基數		平均績效獎金（元）		應補發金額（元）	利息起算日
1	蔡昭吉	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	1萬5393.9167	67萬7332	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	1萬5393.9167		
2	鄭百佑	67年10月9日	109年7月1日	勞基法施行前	11.6667	結清前3個月	1萬5393.9167	69萬2726	109年8月1日
				勞基法施行後	33.3333	結清前6個月	1萬5393.9167		

(續上頁)

01

3	陳明鴻	67年1月5日	109年7月1日	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	1萬5237.3333	68萬5680	109年8月1日
				勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	1萬5237.3333		