

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第62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 何裕章

徐永華

許志源

黃開興

陳俊雄

劉昌豪

林慶涼

蕭泳釧

潘高山

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112年12月22日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第359號第一審判決提起上訴，被上訴人林慶涼並為訴之追加，本院於113年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人何裕章、徐永華、許志源、黃開興、陳俊雄、劉昌豪、蕭泳釧、潘高山部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人何裕章、徐永華、許志源、黃開興、陳俊雄、劉昌豪、蕭泳釧、潘高山於第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

林慶涼追加之訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人何裕章、陳俊雄、劉昌豪、蕭泳釧、潘高山各負擔百分之十二，許志源負擔百分之十，徐永華、黃開興各負擔百分之九，餘由上訴人負擔；林慶涼追加之訴訟費用，由林慶涼負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。經查，被上訴人林慶涼於原審以上訴人未將其按月給付之領班加給列入計算平均工資，而短少給付退休金為由，起訴請求上訴人給付退休金差額新臺幣（下同）16萬7985元本息（見原審卷第225頁、第233頁）；嗣於本院審理中，主張上訴人給付之考績獎金、其他獎金之性質亦屬工資，應列入計算平均工資，追加請求上訴人應給付退休金差額118萬7212元本息（見本院卷第129至141頁），核係擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。至於被上訴人何裕章、徐永華、許志源、黃開興、陳俊雄（下合稱何裕章等5人）、蕭泳釧於本院所提追加之訴，另以裁定駁回，先予敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊等分別自原判決附表（下稱附表）「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，於台北西區營業處擔任線路裝修員，均為上訴人之僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。何裕章等5人於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資，劉昌豪、蕭泳釧、潘高山（下與何裕章等5人合稱何裕章等8人；與林慶涼合稱劉昌豪等4人）、林慶涼則於附表「舊制年資結清日或退休日」欄所示

01 日期退休，伊等舊制年資結清基數如附表「結清或退休金基
02 數（個）」欄所示。伊等因兼任領班而按月領取之領班加
03 給，均屬工資，則伊等舊制年資結清前或退休前6個月或3個
04 月工資應包括領班加給，惟上訴人未將領班加給列入平均工
05 資計算，致短付退休金，應補發伊等各如附表「應補發金
06 額/原告主張」欄所示之退休金（下合稱系爭退休金差
07 額），爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55
08 條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月
09 25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1
10 款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦
11 法）第9條規定，求為命上訴人應給付系爭退休金差額，及
12 均加計自附表「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息
13 之判決。林慶涼並於本院提起追加之訴，以上訴人未將其領
14 取之考績獎金及其他獎金（下合稱考績等獎金），列入退休
15 前3個月或6個月之平均工資計算，而短付退休金為由，聲明
16 請求上訴人應再給付118萬7212元，及自112年2月16日起至
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 二、上訴人則以：何裕章等8人前以伊未將夜點費列入平均工資
19 計算退休金為由，起訴請求伊給付將夜點費列入平均工資計
20 算後之退休金差額，何裕章、許志源、黃開興經本院111年
21 度勞上易字第47號判決；徐永華、陳俊雄經本院111年度勞
22 上易字第138號判決；劉昌豪、潘高山經本院109年度勞上易
23 字第4號判決；蕭泳釧經本院110年度勞上易字第31號判決確
24 定（下合稱前案確定判決），何裕章等8人應受前案確定判
25 決之既判力拘束，不得提起本件訴訟再請求伊給付退休金差
26 額。其次，伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行政
27 院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已充
28 分反應所從事工作之報酬，領班加給、考績等獎金屬體恤、
29 慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非
30 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
31 （下稱系爭給與項目表）所定得列入平均工資計算之項目，

01 自不得將領班加給、考績等獎金列入計算平均工資等語，資
02 為抗辯。

03 三、原審判決上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額/原
04 告主張」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示
05 日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人不
06 服，提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一
07 審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。林慶涼則提起
08 追加之訴，並聲明：上訴人應給付林慶涼118萬7212元，及
09 自112年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
10 上訴人則答辯聲明：追加之訴駁回。

11 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷第225
12 頁、第235頁、本院卷第45頁、第160至161頁、第430頁，並
13 依判決格式增刪修改文句)：

14 (一)被上訴人分別自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱
15 於上訴人，於台北西區營業處擔任線路裝修員，均為上訴人
16 之僱用人員，屬勞基法之勞工。何裕章等5人於108年12月間
17 分別與上訴人簽訂系爭協議書，約定於109年7月1日辦理舊
18 制年資結清；劉昌豪等4人於附表「舊制年資結清日或退休
19 日」欄所示日期退休；被上訴人舊制年資結清基數如附表
20 「結清或退休金基數(個)」欄所示。有卷附何裕章等5人
21 舊制年資結清退休金計算清冊、劉昌豪等4人退休金計算清
22 冊、系爭協議書可稽(見原審卷第61頁、第65頁、第69頁、
23 第73頁、第77頁、第81頁、第87頁、第93頁、第179至188
24 頁)。

25 (二)被上訴人舊制年資結清前或退休前3個月、6個月領取之領班
26 加給之平均數額，分別如附表「平均工資」差額欄所示，有
27 卷附被上訴人薪給資料可稽(見原審卷第59頁、第63至64
28 頁、第67頁、第71至72頁、第75頁、第79至80頁、第83至85
29 頁、第89至92頁、第95至98頁)。

30 (三)上訴人與何裕章等5人於108年12月間辦理舊制年資結清時簽
31 訂系爭協議書，何裕章等5人按月領取之領班加給並未在上

01 訴人舊制年資結清金額之「平均工資」計算範圍內，何裕章
02 等5人分別領得未將領班加給列入平均工資計算之舊制年資
03 結算退休金。有卷附系爭協議書可稽（見原審卷第179至188
04 頁）。

05 (四)上訴人給付劉昌豪等4人退休金時，未將領班加給列入平均
06 工資計算。

07 五、本件兩造之爭點厥為：(一)何裕章等8人提起本件訴訟，是否
08 為前案確定判決之既判力所及？(二)領班加給是否應列入平均
09 工資計算結清舊制年資或退休之退休金？(三)考績等獎金是否
10 應列入平均工資計算結清舊制年資或退休之退休金？茲就兩
11 造爭點，說明本院之判斷如下：

12 (一)何裕章等8人提起本件訴訟，是否為前案確定判決效力所
13 及？

14 1.按89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，將原
15 規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃
16 因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表
17 明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範
18 圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法
19 律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關
20 係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論
21 終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為
22 與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為
23 基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜
24 當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係存否之基
25 礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力
26 因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年
27 度台抗字第62號裁定意旨參照）。

28 2.經查，何裕章等8人於前案確定判決係主張其等受僱於上訴
29 人，分別於附表「舊制年資結清日或退休日」欄所示日期結
30 清舊制年資或退休，其等之退休金應按勞基法施行前後，分
31 別依退休規則第9條第1款與勞基法第55條規定計算之，上訴

人未將夜點費列入其等退休金之平均工資計算，致短少給付退休金，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（108年8月30日修正前為第6條）等規定，起訴請求上訴人應給付將夜點費列入平均工資計算之退休金差額本息，並獲勝訴判決等情，有前案確定判決在卷可佐（見本院卷第177至284頁），並經本院調取前案確定判決事件卷宗查閱屬實，可見何裕章等8人於前案確定判決之訴訟標的及原因事實，係其等本於上開規定，請求上訴人給付將屬於工資性質之給付項目列入平均工資計算之結清舊制年資退休金或退休金差額。

- 3.次查，依退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準；依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均工資，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。何裕章等8人在前案依上開規定，起訴請求上訴人應給付將屬於工資性質之夜點費列入平均工資計算之退休金差額，其等主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算上訴人應付之退休金，以資判斷上訴人有無短付退休金之情事。至於上訴人所為各項給付，何者屬於工資性質而應列入平均工資計算，依民事訴訟法第388條規定，應以當事人之聲明及主張者為限，何裕章等8人是否主張屬於工資性質之夜點費、領班加給等給付項目均應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張退休金之差額，乃當事人處分權行使之範圍，應由何裕章等8人自負主張責任。再者，本院109年度勞上易字第4號、110年度勞上易字第31號、111年度勞上易字第47號、111年度勞上易字第138號事件，先後於109年3月3日、110年7月20日、111年6月7日、111年10月25日

言詞辯論終結（見本院卷第191頁、第223頁、第249頁、第75頁），上訴人未於何裕章等8人結清舊制年資或退休時，將領班加給列入平均工資計算退休金，此部分事實乃於前案確定判決言詞辯論終結前既已存在，乃何裕章等8人於前案確定判決審理時可提出而未提出之攻擊防禦方法，參諸前開說明，應認已為前案確定判決之既判力所遮斷，何裕章等8人自不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，而要求法院就上訴人所應給付之退休金差額重行評價。

4. 準此，何裕章等8人不得以前案確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法（如領班加給部分），更行起訴。何裕章等8人於前案獲勝訴確定判決後，再以與前案確定判決相同之原因事實，即上訴人未將應屬工資之給付項目列入平均工資計算，致短少給付退休金為由，提起本件訴訟，且依上開原因事實主張之訴訟標的法律關係與前案相同，均係勞退條例第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條規定為請求，則其請求之原因事實及訴訟標的法律關係仍屬同一，應受前案確定判決之既判力拘束。故何裕章等8人再就與前案確定判決相同之原因事實提起本件訴訟，請求上訴人給付將領班加給列入平均工資計算之退休金差額，於法自有未合。

(二) 領班加給是否應列入平均工資計算結清舊制年資或退休之退休金？

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，領班加給是否屬於工資，應以其是

01 否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依據。

02 2.領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算林慶涼之退
03 休金：

04 (1)經查，依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單
05 位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）
06 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
07 全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，
08 有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處
09 核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：

10 1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每
11 班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班人數
12 得減為3人以上」（見原審卷第51頁）。次依上訴人於109年
13 4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領
14 班要點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單
15 位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提
16 高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編
17 制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工
18 作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。

19 二、各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列
20 各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導
21 者。(二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1人……。

22 四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並
23 監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考
24 核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由
25 領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員
26 工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事
27 故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定
28 辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與
29 協助解決工作上相關問題」（見原審卷第55至56頁），可知
30 上訴人為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及
31 工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人數

較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

(2)林慶涼於任職期間因兼任領班而按月領取領班加給乙節，有林慶涼薪給資料影本可稽（見原審卷第83至85頁），且為兩造不爭執（見兩造不爭執事項(二)），足見林慶涼係因上訴人業務需要擔任領班，而按月領取領班加給，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，是上訴人於林慶涼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。且領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，而應列入平均工資計算結清舊制年資之退休金。上訴人抗辯領班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可取。

(3)上訴人固辯稱：領班加給屬恩惠性給與，非屬退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(下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（即系爭給與項目表）所定得列入平均工資之經常性給付項目云云。惟觀諸系爭給與項目表（見原審卷第206頁），雖未將領班加給列入平均工資之經常性給付項目，且經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函覆上訴人謂：「依據『國營事業管理法（下稱國管法）』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，應撙節開支，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(含領班加給)為貴公司(即上訴人)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207至208頁)，惟關於退休金計算之平均工資認定，仍需依勞基法有關規定辦理(詳如後述)，上訴人執此抗辯領班加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不列入平均工資計算云云，並無足取。

(4)上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國管法第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點(下稱薪給管理要點)規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，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，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部依上開規定制訂之退撫辦法、系爭作業手冊「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」(即系爭給與項目表)，並未將領班加給列入平均工資計算，故結算舊制年資時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查：

①國管法第14條雖規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」，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，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班加給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訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基

法規定為據。

②觀諸林慶涼之薪給資料（見原審卷第83至85頁），每月薪資除基本薪給外，尚加計假日出勤加發給與、超時工作報酬、領班加給、危險工作津貼、全勤獎金等項目，且依系爭作業手冊（貳、二、(一)）規定，得將延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之）併入平均工資計算（見原審卷第203頁），並非僅以林慶涼之基本薪給計算平均工資，則基本薪給數額即非實際反映其等每月從事工作之報酬，自難逕認領班加給非屬工資。

③系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表，固未將領班加給列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第206頁），惟系爭作業手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，此觀該手冊「壹、前言」之「三、研訂本辦法作業手冊」記載：「……為使部屬各機構今後在退撫作業時作法一致，避免對法條文義產生歧誤，並能符合部屬事業人員（包括派、雇用人員）一體適用之考量原則……依據本辦法，研訂退撫辦法作業手冊以為實務作業之準繩」等語即明（見原審卷第202頁）。則系爭作業手冊未將領班加給列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，自不得據為林慶涼不利之認定。況且，上訴人給付之領班加給是否屬於工資，乃法院應依職權個案判斷之事項。準此，上訴人據此辯稱領班加給不應列入平均工資云云，並無可採。

3.林慶涼請求上訴人給付退休金差額16萬7985元，為有理由：

(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86條第1項定有明文。林慶涼之任職期間為自66年6月22日起至112年1月16日止，係跨越勞基法施行前後，則林慶涼有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，

01 工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作
02 年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘
03 年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35
04 個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以核准退休
05 前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細
06 則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項
07 分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，
08 每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給
09 與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清
10 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

11 (2)又領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則上
12 訴人計算林慶涼之退休金，自應將領班加給列為平均工資計
13 算基礎。林慶涼之任職期間跨越勞基法施行前後，依退休規
14 則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，計算林慶涼勞基法
15 施行前之退休金基數、退休前3個月之領班加給，並依勞基
16 法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項規定，計算林慶
17 涼勞基法施行後之退休金基數、退休前6個月之領班加給，
18 分別如附表「結清或退休金基數（個）」欄、「平均工資差
19 額」欄所示，林慶涼主張其得請求上訴人補發退休金16萬79
20 85元乙節，為上訴人所不爭執（見本院卷第45頁）。準此，
21 林慶涼請求上訴人給付退休金差額16萬7985元，為有理由。

22 (三)考績獎金是否應列入平均工資計算結清舊制年資或退休之退
23 休金？

24 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
25 稱獎金實施要點）第3點、第4點規定，先後於111年8月、11
26 2年1月，發給林慶涼其他獎金7萬3791元、考績獎金8萬1916
27 元乙節，有林慶涼111年度、112年度薪給資料在卷可稽（見
28 原審卷第83至85頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第430
29 頁、第482至483頁）。細繹獎金實施要點第2點至第4點規
30 定，佐以上訴人依獎金實施要點第4點第8款規定訂定之「台
31 灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下

01 稱獎金注意事項）第2點、第3點規定，上訴人當年度經營績
02 效獎金，包括考核獎金及績效獎金，而考績獎金、工作獎金
03 屬於考核獎金（見本院卷第343頁、第445頁），兩造不爭執
04 上訴人發給林慶涼之其他獎金包括工作獎金及績效獎金（見
05 本院卷第482至483頁），是此部分事實，堪以認定。

06 2.次查，上訴人係依獎金實施要點發給林慶涼考績等獎金，業
07 如前述，而依獎金實施要點第1點規定：「本部（即經濟
08 部）為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，
09 提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」（見
10 本院卷第343頁）；獎金注意事項第5點：「為提高員工績效
11 而核發之各項獎金，在年度績效獎金總額內列支……」、第
12 6點：「考核獎金及績效獎金除須逐年編列預算外，於年度
13 辦理決算時先行核算估計，以應計款保留處分，俟考成成績
14 確定及績效獎金總額奉核定後再予核發。惟為及時獎勵並維
15 工作績效，原依各規定核發之全勤獎金、考績獎金、考成獎
16 金，以及為提高員工績效而核發之各項獎金，得仍依原規定
17 先行核發」（見本院卷第445頁）；林慶涼任職之台北西區
18 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
19 核發原則）第2點規定：「本原則獎勵方式係由本處成立委
20 員會研訂……」（見本院卷第473頁），可見考績等獎金係
21 以激勵、獎勵員工為目的而發給，性質上即非在對於員工提
22 供勞務所給付報酬。

23 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
24 工作獎金）發給規定：「(一)各事業當年度工作考成列甲等
25 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
26 為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：
27 1.工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之
28 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
29 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
30 1個月薪給總額為限」（見本院卷第343頁）；獎金核發原則
31 第3點規定：「獎金核發所採行之考勤、獎懲紀錄及工作表

現等，以當年度1月1日起至當年度12月31日止之資料為限」、第4點第1款關於工作獎金之核發方式規定：「1. 年度內考勤減發獎金事項：(1)曠職1天減發工作獎金3天(不滿1天者以1天計)。(2)請事假1天減發工作獎金1天(不滿1天者不計)。(3)請病假1天減發工作獎金0.5天(不滿1天者不計；住院病假取據證明者，其實際住院期間免予扣減)。(4)請事、病假(不含公傷病假及住院期間病假)累積超過2個月(60天)以上者，不發工作獎金。2. 因請假減發之工作獎金，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473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。又林慶涼任職之台北西區營業處員工之工作獎金，乃依員工考勤、獎懲紀錄及工作表現發放，並依曠職或事、病假日數，減發工作獎金，足見上訴人發放員工考核獎金，即非員工當年度提供勞務之對價。由此可知，上訴人發給林慶涼之考績獎金及工作獎金，性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

- 4.再查，依獎金實施要點第4點第1款規定：「四、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，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限……(三)前項『政策因素』係指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，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事項……」(見本院卷第343至344頁)；獎金注意事項第4點規定：「績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘(決算稅前盈餘加減政策因素)中，視經營績效情形及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經

01 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點規定核定」（見
02 本院卷第445頁），上訴人依所屬人員工作績效達成之總盈
03 餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發績效獎
04 金，而上訴人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若
05 干，皆存有受政策因素之影響，可見績效獎金性質非為經常
06 性之給與，且與勞工所提供的勞務非具有對價性，益證上訴
07 人發給之績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資至明。

08 5.林慶涼雖主張：伊於任職期間均自上訴人受領考績等獎金，
09 依勞動事件法第37條規定，自得推定考績等獎金之性質係屬
10 工資云云。惟上訴人發給員工之考績等獎金，非具有經常
11 性，且為激勵性之給與，而非勞務之對價，並非工資，業如
12 前述。而考核獎金係依員工當年度之工作考成成績如何而決
13 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
14 政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始
15 得依整體核定盈餘情形核發，亦如前述。可見考績等獎金是
16 否核發、核發數額如何每年皆不同，自非經常固定給與。況
17 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，
18 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
19 量，發給林慶涼考績等獎金，尚難據此反認考績等獎金係勞
20 基法第2條第3款規定所指之經常性給與。至於林慶涼提出之
21 經濟部網頁資料、新聞報導等件（見本院卷第395至396頁、
22 第415至424頁），僅能證明上訴人所屬之國營事業，及新聞
23 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
24 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
25 397至398頁），並非上訴人發給考績等獎金之依據；另電力
26 修護處工作金、績效獎金分配及運用要點、上訴人輸變電工
27 程處及所屬各施工處員工獎金核發原則、上訴人核能發電處
28 員工獎金核發原則、上訴人綜合研究所員工獎金核發原則、
29 系統規劃處員工獎金核發原則、發電處員工獎金核發原則、
30 資訊系統員工獎金核發原則、電力通信處員工獎金核發原
31 則、電力調度處員工獎金核發原則等件（見本院卷第399至4

14頁），均非林慶涼任職之台北西區營業處訂定之獎金核發原則，此據被上訴人陳明在卷（見本院卷第431頁），是則林慶涼上開所舉證據，均不足以證明考績等獎金之性質係屬工資。故林慶涼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，則林慶涼主張考績等獎金應計入平均工資計算退休金，並請求上訴人給付退休金差額118萬7212元，即為無理。

(四) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金。林慶涼於112年1月16日退休，上訴人即應於林慶涼退休之日即112年1月16日起30日內，給付列入領班加給之退休金差額16萬7985元，惟未給付，已陷於給付遲延，則林慶涼請求上訴人按上開金額，給付自112年2月16日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，林慶涼依勞退條例第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，請求上訴人給付如附表編號7「應補發金額/原告主張」欄所示之金額，及自附表編號7「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。何裕章等8人請求上訴人給付各如附表編號1至6、8至9「應補發金額/原告主張」欄所示之金額，及各自附表編號1至6、8至9「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，為不合法，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第

2項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另林慶涼提起追加之訴，請求上訴人給付118萬7212元，及自112年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，林慶涼追加之訴為無理由。爰依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 26 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 郭顏毓

法 官 楊雅清

法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人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。

中 華 民 國 113 年 11 月 26 日
書 記 官 江珮菱