

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第65號

01
02
03 上訴人 台灣電力股份有限公司
04 法定代理人 曾文生
05 訴訟代理人 林富華律師
06 被上訴人 洪慶堂
07 蔡朝達
08 陳彥亨
09 何沛云(即廖國偉之承受訴訟人)
10 廖建瑄(即廖國偉之承受訴訟人)
11 廖珮宇(即廖國偉之承受訴訟人)
12 李鴻杰
13 楊秉陞
14 呂連港
15 紀鎬盛
16 陳為成
17 蔡祐宸
18 莊福林

19 共 同
20 訴訟代理人 邱靖棠律師
21 李柏毅律師
22 華育成律師

23 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
24 112年12月29日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第388號第一審
25 判決提起上訴，被上訴人洪慶堂、蔡朝達、紀鎬盛、陳為成、蔡
26 祐宸及廖國偉並為訴之追加，本院於114年1月7日言詞辯論終
27 結，判決如下：

28 主 文

29 上訴駁回。

30 被上訴人洪慶堂、蔡朝達、紀鎬盛、陳為成、蔡祐宸、何沛云、
31 廖建瑄及廖珮宇追加之訴駁回。

01 第二審訴訟費用，關於上訴部分由上訴人負擔，關於追加之訴部
02 分，由被上訴人洪慶堂、蔡朝達、紀鎬盛、陳為成、蔡祐宸及何
03 沛云、廖建瑄、廖珮宇依附表「追加裁判費用」欄比例負擔。

04 事實及理由

05 壹、程序部分

06 一、被上訴人廖國偉（下稱廖國偉）於民國113年11月2日死亡，
07 其繼承人為何沛云、廖建瑄、廖珮宇（下合稱何沛云3
08 人），有繼承系統表、除戶謄本、戶籍謄本可稽（見本院卷
09 第257至263頁），何沛云3人並具狀聲明承受訴訟（見本院
10 卷第253頁），核無不合。

11 二、在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但
12 請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1
13 項、第255條第1項第2款分別定有明文。經查，被上訴人洪
14 慶堂、蔡朝達、紀鎬盛、陳為成、蔡祐宸（下分稱其名，與
15 廖國偉合稱洪慶堂6人）、廖國偉於113年8月23日在本院審理
16 中，以上訴人應將其等任職期間之考績獎金、工作獎金、績
17 效獎金（下合稱考績等獎金）列入平均工資計算勞工退休金
18 舊制結清金（下稱結清金），追加請求上訴人應給付如附表
19 「追加請求金額」欄所示之金額（見本院卷第112頁），核
20 屬請求基礎事實同一之追加，依上開規定，應予准許。

21 貳、實體部分：

22 一、被上訴人主張：伊等分別自如附表「服務年資起算日」欄所
23 示日期起受僱於上訴人，在臺中發電廠任職，並於108年12
24 月31日與上訴人簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系
25 爭協議書），約定於109年7月1日結清舊制年資。伊等因兼
26 任領班，各領有領班加給，詎上訴人於結清舊制年資時，未
27 將領班加給納入平均工資計算結清金，致各短付如附表「原
28 請求金額」欄所示金額。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第
29 55條第1項第1款、第3項、第84條之2、經濟部所屬事業人員
30 退休撫恤及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）第9條第2款、臺
31 灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱系爭退休

01 規則)第9條第1款、第10條第1項第1款、勞工退休金條例
02 (下稱勞退條例)第11條第3項規定,求為命上訴人各給付
03 如附表「原請求金額」欄所示金額,及自如附表「利息起算
04 日」欄所示日期起算法定遲延利息之判決(原審為上訴人敗
05 訴之判決,上訴人聲明不服,提起上訴,洪慶堂6人並追加
06 如上壹二所述)。答辯聲明:上訴駁回。洪慶堂6人追加聲
07 明:上訴人應各給付洪慶堂6人如附表「追加請求金額」欄
08 所示金額,及自如附表「利息起算日」欄所示日期起,至清
09 償日止,按週年利率5%計算之利息。

10 二、上訴人則以:領班加給、考績等獎金均為恩惠性之給與,非
11 屬工資。伊為經濟部所屬國營事業,依國營事業管理法(下
12 稱國管法)第14條、第33條規定,人員之待遇及福利應由行
13 政院規定標準,依系爭協議書第2條約定,平均工資應依行
14 政院核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
15 目表」(下稱系爭項目表)辦理,被上訴人應受系爭協議書
16 拘束等語,資為抗辯。於本院上訴聲明:(一)原判決廢棄。(二)
17 被上訴人在第一審之訴駁回。另答辯聲明:追加之訴駁回。

18 三、被上訴人分別於如附表「服務年資起算日」欄所示之日起受
19 僱於上訴人,工作地點均在臺中發電廠。嗣於109年7月1日
20 結清勞基法舊制年資,被上訴人於勞基法施行前後之工作年
21 資所計算之舊制年資結清基數分別如附表「結清基數」欄所
22 示,於舊制年資結清前3個月、6個月平均領班加給如附表
23 「平均領班加給」欄所示,另洪慶堂6人於舊制年資結清前3
24 個月、6個月平均考績等獎金如附表「平均考績獎金」、
25 「平均績效、工作獎金」欄所示。又被上訴人於108年12月
26 31日之年資結算意願調查表,均勻選「本人同意辦理結清舊
27 制年資,亦同意遵守年資結清協議書各條規範,並同意簽署
28 該協議書」,並簽署系爭協議書,該協議書第2條約定,平
29 均工資之計算悉依據系爭項目表辦理,並未將領班加給、考
30 績等獎金列入舊制年資結清「平均工資」計算範圍內,而兩
31 造在結清舊制年資後,上訴人已給付未將領班加給、考績等

01 獎金納入平均工資計算之結清金予被上訴人等事實，為兩造
02 所不爭執（見本院卷第251頁），並有上訴人各單位設置領
03 班辦法、設置領班副領班要點（下稱領班設置要點）、舊制
04 年資結清退休金計算清冊表、被上訴人112年薪給資料、洪
05 慶堂6人109年度薪給資料、年資結清意願調查表、系爭協議
06 書在卷可稽（見原審卷第55至103、233至266頁、本院卷第
07 131至139頁），堪信為真正。被上訴人主張領班加給、考績
08 等獎金應列入平均工資計算等語，為上訴人否認，並以前詞
09 置辯。茲就兩造爭執析述如下：

10 (一)領班加給應列入被上訴人之平均工資計算結清金；考績等獎
11 金則非屬工資，不得列入：

12 1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
13 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。平均工資，謂
15 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
16 之總日數所得之金額。勞基法第2條第3款、第4款分別定
17 有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
18 「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在
19 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
20 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
21 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。則領班加給、考
22 績等獎金是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，
23 判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務
24 對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上
25 經常性之「經常性給與」為依據。

26 2.領班加給部分：

27 (1)被上訴人兼有領班職務，由上訴人按月發給領班加給乙
28 節，有薪給資料在卷可按（見原審卷第63、67、71、
29 75、79、83、87、91、95、99、103頁）。審以上訴人
30 109年4月28日發布領班設置要點第1點至第4點規定（見
31 原審卷第59至60頁），上訴人為使各單位基層幹部便於

01 推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成
02 果，凡從事現場同一類型工作人數較多，因工作上需
03 要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，
04 並在工作班人數3人以上者，設置領班1人。領班人員須
05 具備一定資格始得擔任，其職責包括：帶領該班人員推
06 動現場工作並監督其工作進度及品質；對全班人員平時
07 工作及年度考核，並得提出初核意見，遇有需調動或升
08 遷者，亦得由領班向主管提供意見；加強該班人員團結
09 合作並教導其工作技能；負責該班人員之工作安全及衛
10 生，遇有發生事故，應協助陳報並查明責任；注意該班
11 人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解決工作
12 上相關問題。而洪慶堂、廖國偉、紀鎬盛、被上訴人陳
13 彥亨為電機裝修員，蔡朝達、蔡祐宸、被上訴人李鴻
14 杰、楊秉陞、呂連港、莊福林為機械裝修員，陳為成為
15 起重技術員，有舊制年資結清退休金計算清冊在卷可參
16 （見原審卷第61、69、73、89、65、77、81、85、97、
17 101、93頁），領班工作本非其等主要工作職務，領班
18 加給係因兼任領班者，方得享有，按月核發，非因應臨
19 時性業務需求而偶爾發放，應屬在該特定工作條件下之
20 固定常態工作中勞工取得之給與，此等雇主因特殊工作
21 條件而對勞工加給之給付，本質上應認係勞工於本職工
22 作外兼任領班工作之勞務對價，既屬兩造就特定工作條
23 件達成協議，勞工於該一般情形下經常可以領得之給
24 付，性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，制度上具有經
25 常性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，
26 屬工資之一部分，自應計入平均工資計算退休金，上訴
27 人抗辯領班加給僅係恩惠給與性質，非屬工資性質云
28 云，並非可採。

29 (2)上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，實施單一薪
30 給，以經濟部為主管機關並受其監督，其人員待遇及福
31 利，均應依行政院規定標準，不得為標準以外之開支，

01 故領班加給不應計入工資云云。惟：

02 ①國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政
03 院定標準，不得為標準以外之開支；又國營事業人員
04 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事
05 項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
06 法，報請行政院核定，國管法第14條、第33條雖定有
07 明文，然此等規定僅係原則性規範國營事業單位就人
08 員待遇及福利，應本於摶節開支之原則，及宣示國營
09 事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報
10 酬、退休之準據，並未具體明定何者為薪資，亦未將
11 領班加給排除於工資之外，故與領班加給是否屬於工
12 資之認定無涉。國營事業單位固得依事業性質及勞動
13 態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞
14 基法之標準。是以，行政院就國營事業所屬人員之待
15 遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦
16 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11
17 條規定，自應依勞基法規定為據，則上訴人辯稱伊僅
18 得按行政院所定標準計算工資云云，並不可取。

19 ②審以被上訴人薪給資料（見原審卷第63、67、71、
20 75、79、83、87、91、95、99、103頁），每月薪資
21 除基本薪給外，尚加計假日出勤加發薪給、考績無級
22 可晉加發獎金、超時工作報酬、誤餐費、領班加給、
23 僻地津貼、考績獎金、全勤獎金、其他獎金、休假補
24 助費、醫療補助、獎學金補助等項目，依退撫辦法作
25 業手冊（下稱系爭手冊）貳、二、平均（薪）工資、
26 一規定，得將延長工作時間工資併入平均工資計算
27 （見原審卷第169頁），並非僅以被上訴人基本薪給
28 計算其平均工資，可見基本薪給數額未能實際反映其
29 等每月從事工作報酬，難認領班加給非屬工資。而系
30 爭手冊附件貳之一所載系爭項目表，固未將領班加給
31 列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第172

01 頁)，惟系爭手冊僅係經濟部依系爭退撫辦法研訂之
02 實務作業手冊，此觀系爭手冊「壹、前言」之「研訂
03 本辦法作業手冊」記載「…為使部屬各機構今後在退
04 撫作業時作法一致，避免對法條文義產生歧誤，並能
05 符合部屬事業人員（包括派、雇用人員）一體適用之
06 考量原則…依據本辦法，研訂系爭作業手冊以為實務
07 作業之準繩」等內容可明（見原審卷第168頁），系
08 爭退撫辦法第3條既明定適用該辦法之國營事業人員
09 平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，則領班加
10 給依勞基法規定，應屬工資範疇，已認定如前述，系
11 爭手冊無其他法令授權情形下，未將領班加給列入平
12 均工資，核與系爭手冊據以研訂之系爭退撫辦法第3
13 條規定相牴觸，難以系爭手冊關於平均工資之記載，
14 逕認系爭退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭手
15 冊為據。

16 ③領班加給是否為工資，實屬法院依職權個案判斷之事
17 項，行政機關之解釋，僅有參考性質，故上訴人所提
18 各行政機關函釋（見原審卷第177至188頁），無非係
19 行政機關就個案表示見解，對本院亦無拘束力，無從
20 採為對其有利之認定。職是，上訴人辯稱伊為經濟部
21 所屬國營事業，應依系爭項目表、系爭退輔辦法、系
22 爭手冊與主管機關函釋辦理，領班加給無從列入工資
23 計算云云，應無可採。

24 3.考績等獎金部分：

25 (1)考績等獎金係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要
26 點（下稱經營績效獎金要點）及台灣電力股份有限公司
27 核發經營績效獎金應行注意事項等規定核發乙節，為兩
28 造所不爭執（見本院卷第224頁），堪信為真實。又當
29 年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」
30 兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬
31 人員考績獎金、工作獎金，此觀經營績效獎金要點第2

01 點、第3點第3款第2、4目等規定自明（見本院卷第177
02 頁）。可見考績獎金、工作獎金屬考核獎金之一部分。
03 (2)考績獎金依按當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而
04 各核發以不超過本機構2個月至1個月之薪給總額，經營
05 績效獎金要點第3點定有明文。又關於等第之考核及考
06 績獎金之核發係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法
07 （下稱考核辦法）之規定辦理之，復為被上訴人所不爭
08 執（見本院卷第250頁），可見考績獎金之性質應依考
09 核辦法定之。

10 ①考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲
11 等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎
12 金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：
13 晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無
14 級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等
15 薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）」。第10條規
16 定：「另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎
17 金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等
18 者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）」等詞
19 （見本院卷第278至279頁），觀之年度考核甲等、乙
20 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
22 部分除甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎
23 金之核發均與年度考核相同，且第9條並已明定係
24 「年度考核獎懲」等語，足見考績獎金之發給係屬對
25 甲等、乙等者之獎勵，屬獎勵之性質。

26 ②考核辦法第3條第1項、第2項規定：「一、年度考
27 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
29 核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行
30 之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要
31 訂定報本部備查」、「二、另予考核：各機構人員於

01 同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個
02 月者辦理之考核。但有下列情形之一，該六個月之計
03 算得不以連續為必要：(一)養育三足歲以下子女辦理留
04 資（職）停薪者。(二)本人或配偶之直系血親尊親屬年
05 滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資（職）停
06 薪者」、「另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤
07 職、休職、免職、除名（解僱）、辭職、退休、資
08 遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法併計
09 者，得隨時辦理之」等詞（見本院卷第275頁），可
10 知年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工
11 作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等
12 者，始發給1個月或半個月薪額之考績獎金，則考績
13 獎金之發給，依一般社會之通常觀念，顯難認屬勞工
14 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價。再者，
15 於同一考核年度內，任職不滿1年而連續任職已達6個
16 月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分
17 別發給1個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿1
18 年所為之年度考核甲等、乙等者亦均各發給1個月或
19 半個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達6個
20 月不滿1年者與任職滿1年者，兩者考核之等第相同
21 時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿1年者按
22 任職期間之比例發給，益證考績獎金之發給與勞工提
23 供之勞務間不具對價性。

- 24 ③參諸考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核
25 列甲等人數之比率規定如下：一、機構年度工作考成
26 成績列甲等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度
27 考核總人數百分之七十五為最高額。二、機構年度工
28 作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人數，以參加
29 當年度考核總人數百分之六十五為最高額。三、機構
30 年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，
31 以參加當年度考核總人數百分之四十五為最高額。

01 四、機構年度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲
02 等人數，以參加當年度考核總人數百分之三十五為最
03 高額」等語（見本院卷第279頁），可知該規定就各
04 機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考列
05 甲等人數之比例尚受該機關年度工作考成成績等第之
06 影響，即最高甲等之75%至最低丁等35%不等，更可知
07 基於考核為甲等或乙等者，而分別發給一個月或半個
08 月薪額之考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對價
09 性。

10 ④基上，考績獎金之發給係屬對年度考核為甲等、乙等
11 者之獎勵，屬獎勵之性質，且依一般社會之通常觀
12 念，難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得
13 之對價，故考績獎金僅具恩惠性、勉勵性給與，不具
14 工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

15 (3)績效獎金、工作獎金部分：

16 ①經營績效獎金要點第4點第1、2、5款分別規定：

17 「四、績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之
18 事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損
19 係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘
20 者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以
21 不超過本機構二點四個月薪給總額為限…。(二)總盈餘
22 以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之
23 收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響
24 金額。…(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘
25 之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從
26 嚴核算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算
27 方式申算獎金總額，由董事會核定」等詞（見本院卷
28 第177至179頁），可見績效獎金之核發與否，繫乎上
29 訴人當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞
30 基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
31 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股

01 息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類
02 似，且績效獎金縱有發放，其發放標準尚繫乎總盈餘
03 是否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額，而有不
04 同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與，自不具
05 工資之性質。

06 ②臺中發電廠員工獎金核發原則第1條第1項、第2條、第
07 3條規定：「績效獎金及工作獎金金額：依本廠參加總
08 公司發電系統責任中心制度績效成績評比，受獎金額
09 即為本廠績效獎金金額。」、「對於工作表現優異及
10 對本廠有特殊貢獻之個人或團體，則依其優異或貢獻
11 程度酌予發給獎金，其辦法如下：(一)工作表現…1.年
12 度內經獎懲委員會決議加發績效獎金獎勵者…2.員工
13 提案改善建議案之獎勵辦法(含提案者及執行部門)依
14 員工提案制度執行…3.其他獎勵…。(二)特殊貢
15 獻…。」、「對於工作表現不佳人員，則依其程度酌
16 予減發獎金…」等字句（見本院卷第235至238頁），
17 可知工作獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減發
18 獎金之依據，其性質上僅屬激勵性之給與，且其發放
19 之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認工
20 作獎金係員工當年度提供勞務之對價。

21 ③被上訴人雖主張縱上訴人年度虧損，亦會發放績效獎
22 金云云，然依經營績效獎金要點第4點規定，績效獎金
23 係以事業當年度有盈餘時，始得依上開規定之比例，
24 核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事
25 業，則不發給績效獎金，業如上述，是以，被上訴人
26 以上訴人有虧損情形，仍發放獎金推定績效獎金之性
27 質係屬工資云云，無可採憑。

28 ④綜上，績效獎金、工作獎金之核發，核與勞基法第29
29 條規定所發放之獎金或紅利性質相類似，依一般社會
30 之通常觀念，難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經
31 常性取得之對價，僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，

01 不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

02 (二)被上訴人請求上訴人各給付如附表「原請求金額」欄所示之
03 金額，應有理由：

04 1.勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行
05 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
06 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保
07 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
08 低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，
09 從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。又系
10 爭退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如
11 左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令
12 退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數
13 之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數
14 之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者
15 不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1
16 款規定之退休金基數之計算方式，按月支薪者，以核准退
17 休前3個月平均工資所得為準。而勞基法第55條第1項第1
18 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按
19 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
20 資，每滿1年給與1個基數，最高總額以45個基數為限」、
21 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平
22 均工資」，並依同法第2條第4款規定，即退休或結清年資
23 前6個月平均工資所得為準。

24 2.領班加給屬於勞基法第2條第3款所定工資，已如上述，上
25 訴人計算被上訴人之結清金，自應將領班加給列為平均工
26 資計算基礎。被上訴人任職期間跨越勞基法施行前後，依
27 勞基法第2條第4款規定，將其年資結算前3個月、6個月之
28 系爭加給數額分別計入平均工資計算後，被上訴人各得請
29 求上訴人補發如附表「原請求金額」欄所示金額，上訴人
30 對此金額亦不爭執（見本院卷第114頁），堪認被上訴人
31 依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、系爭退

01 輔辦法第9條第2款、系爭退休規則第9條第1款、第10條第
02 1項第1款規定，請求上訴人給付如附表「原請求金額」欄
03 所示金額，即屬有據，另考績等獎金不具工資之性質，則
04 洪慶堂6人追加請求上訴人應將考績等獎金列入平均工資
05 計算結清金，給付其如附表「追加請求金額」欄所示金
06 額，則屬無據。

07 3.上訴人雖辯稱：被上訴人辦理舊制年資結清時，已確認平
08 均工資之計算不包括領班加給，應受系爭協議書拘束云
09 云。惟查：

10 (1)法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定
11 並不以之為無效者，不在此限。民法第71條有明文規
12 定。又勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊
13 制所保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不
14 低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
15 對勞僱雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此
16 意旨。勞基法為勞動條件之最低標準，基此，倘勞僱雙
17 方約定低於勞基法之標準，應逕認其無效，或認不生結
18 清年資效力，勞工仍得依勞基法之最低標準為請求。

19 (2)領班加給依勞基法規定應計入平均工資，業如前述，被
20 上訴人簽立之系爭協議書，其平均工資之計算既未計入
21 領班加給，已違反勞基法所定之給付標準，自有損其等
22 權益。審以系爭協議書第2條記載：結清舊制之年資採
23 計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相
24 關規定辦理（見原審卷第245至266頁），可見兩造仍約
25 定應依系爭退撫辦法及勞基法辦理，未排除領班加給為
26 工資之一部，難認兩造已就領班加給不納入平均工資計
27 算乙節有意思表示合致，領班加給既屬勞基法規定之工
28 資，上訴人於結清被上訴人舊制年資時，未將領班加給
29 納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍應依勞基
30 法規定標準，補給被上訴人結清金，上訴人抗辯，並不
31 可採。

01 (三)被上訴人得請求自109年8月1日起算之法定遲延利息：

02 勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
03 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
05 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
06 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
07 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
08 有明文。又勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之
09 日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使
10 勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，
11 於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。查被上訴人
12 依勞退條例第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制
13 年資，上訴人未將領班加給計入平均工資計算，未於109年7
14 月1日起30日內給付之，則被上訴人請求上訴人自同年8月1
15 日起算之法定遲延利息，應認有理。

16 四、從而，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84
17 條之2、系爭退輔辦法第9條第2款、系爭退休規則第9條第1
18 款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項規定，請求
19 上訴人各給付如附表「原請求金額」欄所示之金額，及均自
20 109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為
21 有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為
22 假執行之諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核
23 無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
24 由，應駁回上訴。另被上訴人洪慶堂6人於本院追加請求上
25 訴人給付如附表「追加請求金額」欄所示金額，及均自109
26 年8月1日起算之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
28 與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

29 六、據上論結，本件上訴人之上訴、被上訴人洪慶堂6人之追加
30 之訴均無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決
31 如主文。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

02 勞 動 法 庭

03 審 判 長 法 官 邱 育 佩

04 法 官 郭 俊 德

05 法 官 朱 美 璘

06 正 本 係 照 原 本 作 成 。

07 不 得 上 訴 。

08 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

09 書 記 官 張 郁 琳

10 附 表

編號	姓名	服務年資起算日	舊制結清日	結清基數		平均領班加給		平均考績獎金		平均績效、工作獎金	原請求金額	追加請求金額	利息起算日	追加裁判費比例
1	洪慶堂	1977年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,500	結清前3個月	-	21,152.67	132,830	1,260,985	109年8月1日	18%
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,500	結清前6個月	12,928	21,152.67				
2	蔡朝達	1978年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	結清前3個月	-	20,071.67	116,764	1,176,163	109年8月1日	16%
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,199	結清前6個月	12,152	20,071.67				
3	陳茂亨	1981年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,500	結清前3個月	-	-	118,470	-	109年8月1日	-
				勞基法施行後	33	結清前6個月	3,500	結清前6個月	-	-				
4	阿清云、廖建雄、廖建宇（即廖國輝（已死亡）之承受訴訟人）	1970年10月30日	109年7月1日	勞基法施行前	5,6667	結清前3個月	2,133	結清前3個月	-	19,908.50	93,852	1,341,800	109年8月1日	19%
				勞基法施行後	38.3333	結清前6個月	2,133	結清前6個月	12,152	19,908.50				
5	李鴻杰	1981年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133	結清前3個月	-	-	70,389	-	109年8月1日	-
				勞基法施行後	33	結清前6個月	2,133	結清前6個月	-	-				
6	楊秉陞	1981年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133	結清前3個月	-	-	70,389	-	109年8月1日	-
				勞基法施行後	33	結清前6個月	2,133	結清前6個月	-	-				
7	呂達港	1982年2月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	結清前3個月	-	-	103,968	-	109年8月1日	-
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	3,199	結清前6個月	-	-				
8	紀錫盛	1976年8月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,500	結清前3個月	-	20,161.17	136,420	1,234,664	109年8月1日	17%
				勞基法施行後	38	結清前6個月	3,500	結清前6個月	12,330	20,161.17				
9	陳為成	1978年10月31日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	結清前3個月	-	20,164.75	115,164	1,163,403	109年8月1日	16%
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3,199	結清前6個月	12,152	20,164.75				
10	蔡祐宸	1978年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,500	結清前3個月	-	20,161.17	131,035	960,905	109年8月1日	14%
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,500	結清前6個月	6,165	20,161.17				
11	莊福林	1978年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,500	結清前3個月	-	-	131,035	-	109年8月1日	-
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,500	結清前6個月	-	-				