

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第73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 章修璇律師

被上訴人 黃種斌

薛祖策

林阿彬

蔡再棟

翁朝鐵

邱紹發

鄒洪相

羅肇松

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

複代理人 程居威律師

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19日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第345號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之擴張，本院於113年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

如附表二所示被上訴人擴張之訴駁回。

第二審訴訟費用，由上訴人負擔。擴張之訴訴訟費用，由如附表二所示被上訴人各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面

01 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
02 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條
03 第1項、第255條第1項第3款定有明文。查被上訴人黃種斌、林
04 阿彬、蔡再棟、羅肇松（下合稱如附表二所示被上訴人）於原
05 審主張上訴人於結清其等舊制年資或退休金時，未將具工資性
06 質之兼任司機加班、領班加給計入平均工資，其等請求上訴人
07 依序給付各如附表一編號1、3、4、8「應補發金額」欄所示金
08 額。嗣於本院審理時，其等主張考績獎金、其他獎金亦應一併
09 計入平均工資計算，並擴張聲明為上訴人應再給付如附表二所
10 示被上訴人各如附表二「應補發金額」欄所示之金額（見本院
11 卷第129頁），核係擴張應受判決事項之聲明，合於上開規
12 定，應予准許。

13 貳、實體方面

14 一、被上訴人主張：伊等各自如附表一「服務年資起算日」欄所示
15 之日起受僱於上訴人輸變電工程處北區施工處，除被上訴人黃
16 種斌係擔任一般工程員、被上訴人鄒洪相係擔任電機裝修員
17 外，其餘被上訴人均擔任線路裝修員。又被上訴人黃種斌、薛
18 祖策、林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相（下稱黃種
19 斌等7人）均於民國108年12月間與上訴人分別簽立年資結清協
20 議書（下稱系爭協議），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
21 第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均約定以109年7月1日
22 為結清勞退舊制年資之日。另被上訴人羅肇松於如附表一「舊
23 制年資結清日或退休日」欄所示日期退休。再者，黃種斌、薛
24 祖策、羅肇松除擔任原職務外，亦兼任司機，並於每月領有司
25 機加給（下稱系爭司機加給）；林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱
26 紹發、鄒洪相除擔任原職務外，亦兼任領班，並於每月領有領
27 班加給（下稱系爭領班加給）。而系爭司機加給、領班加給為
28 固定常態工作中可得支領之給與，具有勞務對價及經常性給與
29 之性質，自屬工資之一部，因此應列入平均工資計算。另依如
30 附表二所示被上訴人之109年度薪給資料明細所示，載有考績
31 獎金、其他獎金等給付項目，依勞動事件法第37條規定推定為

伊等因工作所獲得之報酬，其性質屬工資，於計算伊等之舊制結清金及退休金時，應將其列入平均工資計算。詎料，上訴人於結清伊等舊制年資及退休金時，未將系爭司機加給、領班加給、考績獎金及其他獎金列入平均工資為計算，致短少給付各如附表一、二「應補發金額」欄所示金額。為此，爰依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、勞退條例第11條第3項規定，請求給付退休金差額。並(一)於原審求為命上訴人應給付如附表一所示被上訴人各如附表一「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起加計法定遲延利息；(二)於本院擴張求為命上訴人應再給付如附表二所示被上訴人各如附表二「應補發金額」欄所示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示之日起加計法定遲延利息。

二上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14條、第33條之規範。又依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭手冊）所附之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與項目表）所示，從未將系爭司機加給、領班加給、考績獎金、其他獎金列為計算平均工資之給予項目，且系爭司機加給、領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，考績獎金、其他獎金之發放則係依事業機構年度工作考成與年度盈餘而定，屬勞基法第29條所規定之獎金或勞基法施行細則第10條所稱之分紅，因此上開之加給及獎金均非屬經常性給與，亦不具有勞務對價性，故不得列入平均工資計算。再者，依系爭協議第2條約定，平均工資之計算應依系爭給與項目表之規定辦理，而黃種斌等7人既已於108年12月間簽立系爭協議並同意結清勞退舊制年資，自應受系爭協議規範之拘束，不得請求將其列入平均工資計算。縱認系爭司機加給、領班加給、考績獎金、其他獎金得列入平均工資計算，惟黃種斌、薛祖策、蔡再棟、翁朝鐵尚

01 未退休，請求權亦尚未發生，自不得請求伊給付退休金差額等
02 語，資為抗辯。

03 三原審就被上訴人之請求，判決被上訴人勝訴，上訴人不服，提
04 起上訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁
05 回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。如附表二所示被上訴
06 人並為訴之擴張，聲明：上訴人應再給付如附表二所示被上訴
07 人各如附表二「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表二
08 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算
09 之利息。

10 四兩造所不爭執之事項：

11 (一)被上訴人現任職或曾任職於上訴人，均為上訴人僱用人員，屬
12 純勞工。

13 (二)被上訴人分別自如附表一「服務年資起算日」欄所示之日起受
14 僱於上訴人，並分別於如附表一「舊制年資結清日或退休日」
15 欄所示日期結清舊制年資或退休。被上訴人於勞基法施行前後
16 之工作年資所計算之舊制年資結清基數或退休金基數各如附表
17 一「結清或退休金基數」欄所示。

18 (三)被上訴人舊制年資結清或退休前3個月、6個月所領取系爭司機
19 加給或領班加給之平均金額各如附表一「平均工資差額」欄所
20 示。

21 (四)兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，上訴
22 人每月固定給付之加給，依上訴人108年9月12日電人字第1080
23 017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若
24 未達4次則減半發放。

25 (五)領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，上訴人每月固定給
26 付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有擔任
27 領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升
28 等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領班、副領班
29 者，不另支給加給；其後於109年間因考量領班、副領班人員
30 肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員因不得支領加給恐
31 無意願承擔重任，致現場工作無人帶班之窘境，奉經濟部同意

01 自109年2月1日起開始實施該項加給支給。

02 (六)黃種斌等7人於108年12月間與上訴人分別簽立系爭協議，系爭
03 協議第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院82年12月1
04 5日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均
05 工資之給與項目表」（即系爭給與項目表）之規定辦理（見原
06 審卷第219-232頁之系爭協議）。另依系爭給與項目表之規
07 定，系爭領班加給、司機加給均不列入平均工資計算。

08 (七)上訴人於被上訴人結清舊制年資給與或退休金時，給付被上訴
09 人之舊制年資結清給與或退休金，未將系爭領班加給及司機加
10 給計入被上訴人之平均工資計算。如將系爭領班加給及司機加
11 給計入被上訴人之平均工資，則被上訴人各可請求上訴人補發
12 如附表一「應補發金額」欄所示之舊制年資結清給與或退休
13 金。

14 五、本件之爭點：(一)系爭司機加給、領班加給、考績獎金、其他獎
15 金是否應計入被上訴人之平均工資計算舊制年資結清給與或退
16 休金？(二)黃種斌等7人是否應受其等所簽立之系爭協議第2條約
17 定之拘束，不得將系爭司機加給、領班加給、考績獎金、其他
18 獎金列入平均工資計算？(三)被上訴人請求上訴人給付各如附表
19 一、二「應補發金額」欄所示之金額及「利息起算日」欄所示
20 之法定遲延利息，有無理由？茲分別析述如下：

21 (一)領班加給、兼任司機加均屬於勞基法第2條第3款規定之工資，
22 應計入被上訴人之平均工資計算舊制年資結清給與或退休金，
23 考績獎金、其他獎金非屬工資，不得計入：

24 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報
25 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
26 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
27 之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對
28 價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
29 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
30 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱
31 為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約

之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨同此見解）。

2. 領班加給部分：

(1) 查林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相擔任領班，由上訴人按月發給領班加給一節，有薪給資料可參（見原審卷第77-82、85-90、93-98、101-106、109-114頁），足見林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相兼任領班所給付之領班加給，自非臨時性之業務需求所偶發之款項，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，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。

(2) 準此，林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相主張領班加

給屬於工資，即屬有據，自應列入平均工資計算結清舊制年資金額。上訴人抗辯領班加給乃其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非其等工作給付之對價，亦非兩造合意之工資之一部，非屬工資云云，自不足取。

3.兼任司機加給部分：

黃種斌、薛祖策、羅肇松等人受僱上訴人期間兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給，有薪給資料可參（見原審卷第61-66、69-74、117-123頁），又司機工作本非其等主要職務，該項加給係因上訴人未另僱用司機，而由黃種斌、薛祖策、羅肇松等人兼職開車至維修現場並保養維護車輛而得取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享有並按月核發，且按月核發並非係因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算結清舊制年資或退休金，是黃種斌、薛祖策、羅肇松等人此部分主張當屬有據。

4.考績獎金、其他獎金（合稱系爭獎金）部分：

- (1)系爭獎金係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱經營績效獎金要點）及台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金注意事項）等規定核發一節，為兩造所不爭執（見本院卷第171-176、306-307頁），堪信為真實。又當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定自明。準此，上訴人抗辯考績獎金係依經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之各事業總經理及所屬人員考績獎金一節，核與上開規定相符，並為被上訴人

所不爭執（見本院卷第305-306頁），自堪信為真實。再者，其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，已據上訴人陳明在卷（見本院卷第306頁），雖被上訴人對其他獎金係依經營績效獎金要點核發一節，並不爭執，但主張看不出其他獎金為何包括工作獎金及績效獎金項等語。惟觀諸上訴人依經營績效獎金要點第4點第8款授權制定之經營績效獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之第7點所列人員為限（第7點），且均係分配至各單位（第8點第1款第1.(2)目、第2.(1)(2)目），各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第8點第2款第1目所列因素核定個人獎金（第8點第2款第1.目），足認工作獎金及績效獎金均係分配至各單位後，再由各單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、考績獎金、全勤獎金係依有關規定核實列支，不予分配（第8點第1款第1.(1)目）之規定不同，堪認上訴人所述其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項一節，應為可採。

(2)考績獎金不具工資之性質：

①經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之考績獎金，係依按當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過本機構2個月至1個月之薪給總額。又有關等第之考核及考績獎金之核發係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理之，復為兩造所不爭執（見本院卷第305-306頁），是以，考績獎金之性質自應由考核辦法中之相關規定予以探究、釐清。

②考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）」。第10條規定：「另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；

01 列丁等者免職或除名（解僱）」。是以上開規定觀之，年度考
02 核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪
03 額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除
04 甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與年
05 度考核相同，且第9條並已明定係「年度考核獎懲」等語，堪
06 認考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

- 07 ③考核辦法第3條第1項、第2項規定：「一、年度考核：於每年
08 考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年者，
09 予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工
10 作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性
11 及經營管理需要訂定報本部備查」、「二、另予考核：各機構
12 人員於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月
13 者辦理之考核。但有下列情形之一，該六個月之計算得不以連
14 續為必要：（一）養育三足歲以下子女辦理留資（職）停薪
15 者。（二）本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或
16 重大傷病須侍奉辦理留資（職）停薪者」、「另予考核於年終
17 辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名（解僱）、辭
18 職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法併
19 計者，得隨時辦理之」。是依上開規定可知，年度考核係以平
20 時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，
21 並於考核為甲等或乙等者，始發給一個月或半個月薪額之考績
22 獎金，則考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞
23 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。再
24 者，於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月
25 者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給一個
26 月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿一年所為之年度考核
27 甲等、乙等亦均各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，並無
28 不同，則任職已達六個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者考
29 核之等第相同時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿一年
30 者按任職期間之比例發給，益證考績獎金之發給與勞工提供之
31 勞務間不具對價性。

01 ④考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人數之
02 比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構
03 考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為最高
04 額。二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人
05 數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高額。三、機
06 構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，以參加
07 當年度考核總人數百分之四十五為最高額。四、機構年度工作
08 考成成績列丁等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核
09 總人數百分之三十五為最高額」。準此，參諸考核辦法第12條
10 第1項就各機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考
11 列甲等人數之比例尚受該機關年度工作考成成績等第之影響，
12 即最高甲等之75%至最低丁等35%不等，更可知基於考核為甲等
13 或乙等者，而分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，係與
14 勞工提供之勞務間不具對價性。

15 ⑤綜上，考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性
16 質，且依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間
17 上可經常性取得之對價（報酬），均如前述，故考績獎金僅具
18 恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資
19 之計算基礎。

20 (3)其他獎金不具工資之性質：

21 ①其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依經營
22 績效獎金要點及經營績效獎金注意事項規定，業如前述，則其
23 他獎金之性質為何？自應由上開相關規定予以探究、釐清。

24 ②經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「四、
25 績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發
26 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，
27 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
28 依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為
29 限。績效獎金月數＝一點二個月加 X；『總盈餘』達『法定稅
30 前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月為限；未達
31 『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月按

達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為六%（第一級距為 $1\% \leq Y < 6\%$ ，第二級距為 $6\% \leq Y < 12\%$ ，第三級距為 $12\% \leq Y$ ）；台水、台糖、漢翔公司為五%（第一級距為 $1\% \leq Y < 5\%$ ，第二級距為 $5\% \leq Y < 10\%$ ，第三級距為 $10\% \leq Y$ ）；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例」、

「（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」、「（四）政策因素之限制：1. 處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2. 因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3. 屬於因政府法規修正影響事項，應為公營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4. 屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、「（五）各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定」。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含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之情形者）時，始得依上開規定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形

者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，是依上說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與，自不具工資之性質。

③核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比例(不含新進雇用人員「課程及實習訓練」期間)發給。(一) 編制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三) 工作訓練之新進人員。(四) 實習或試用之新進人員。經營績效獎金注意事項第7點定有明文。依此規定，除有本點所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利。準此，年度中非因本點所定例外情形而離職者，例如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，益證上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

④經營績效獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「(二)員工獎金之核發：1. 各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。2. 因記功或記過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績效獎

金日數之百分之二十為限」。觀諸上開規定，可知工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，另工作獎金發放之數額亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供勞務之對價。蓋上開獎金倘係員工當年度提供勞務之對價，豈能僅因請事、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，即不予發放工作獎金或績效獎金之理？

⑤參諸經營績效獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責任」，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，此觀上開獎金之核發，如有不公或流於寬濫之情事時，即應由各單位負責收回等情自明，蓋如上開獎金之發給與勞工提供之勞務間具有對價性，則已發放之獎金豈容各單位再行收回。

⑥綜上，其他獎金係包括工作獎金及績效獎金兩項，惟績效獎金之核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)，僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，從而，上訴人所發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

(4)雖被上訴人主張經營績效獎金要點之考核獎金項目包含全勤獎金，而全勤獎金性質係屬工資，則考核獎金應屬工資，且上訴人核發考核獎金時，亦將勞工個人工作表現，列入敘發之評比，顯然具有勞務對價性，其性質應屬工資無疑，又績效獎金之核發，不以上訴人具有盈餘為前提，上訴人縱然有虧損情形，仍會發放自得推定系爭獎金之性質係屬工資云云。惟查：

01 ①依經營績效獎金要點第3點第3款規定，考核獎金之項目包括各
02 事業董事長考成獎金、各事業總經理及所屬人員考績獎金、全
03 勤獎金、工作獎金等4項，但上開4項獎金之性質是否屬工資，
04 應就其等各別之發放依據及內容，按一般社會之通常觀念判
05 斷，在制度上是否通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
06 取得之對價（報酬），以定其是否具工資之性質。查考績獎金
07 之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質，工作獎金亦
08 僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，依一般社會之通常觀念均難
09 認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
10 酬），業如前述，被上訴人僅以全勤獎金性質屬工資，進而主
11 張包括全勤獎金、考績獎金、工作獎金在內之考核獎金均屬工
12 資云云，自不足採。

13 ②系爭獎金之核發，有將勞工個人工作表現，列入核發之評比，
14 固如前述，但上訴人所為僅具恩惠性、勉勵性之系爭獎金，本
15 得依員工個人之工作表現，以定其核發之內容，自難認以此反
16 推系爭獎金具勞務之對價性，是被上訴人此部分主張難認可
17 採。

18 ③依經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款規定，績效獎金
19 係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政
20 策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，
21 始得依上開規定之比例，核定績效獎金，至當年度審定決算無
22 盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘
23 或虧損之情形者），則不發給績效獎金，業如前述，是以被上
24 訴人僅以上訴人有虧損情形，仍會發放自得推定系爭獎金之性
25 質係屬工資云云，亦乏所據。

26 ④至被上訴人所舉最高法院92年度台上字第1328號判決之事實，
27 與本件不同，尚無比附援引之餘地，併予敘明。

28 (二)黃種斌等7人簽立之系爭協議第2條約定，有關領班加給、兼任
29 司機加給不列入平均工資計算之約定，因低於勞基法第55條之
30 給與標準，本院不受拘束，應依該規定予以調整，而將領班加
31 給及兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資結清給與：

01 1.按勞退條例第11條第1項、第3項規定：「本條例施行前已適用
02 勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
03 而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年
04 資，應予保留」、「第一項保留之工作年資，於勞動契約存續
05 期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
06 規定之給與標準結清者，從其約定」。又依勞基法第55條第2
07 項規定，前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個
08 月平均工資。另依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，
09 係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關
10 規定辦理」可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與
11 計算之平均工資認定，亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規
12 定。而勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂計算事由發
13 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
14 得之金額」。是上訴人與黃種斌等7人約定結清保留之工作年
15 資時，關於計算舊制年資結清給與之工資，自應依前揭勞基法
16 之規定辦理，並不得低於前揭勞基法規定之給與標準甚明。然
17 查上訴人與黃種斌等7人簽訂之系爭協議第2條中段約定：平均
18 工資之計算悉依據系爭給與項目表之規定辦理；另依系爭給與
19 項目表之規定，系爭司機加給、領班加給並不列入平均工資計
20 算（見不爭執事項六）。準此，依系爭協議第2條中段有關結
21 清保留工作年資之給與標準約定，就平均工資之計算，顯然低
22 於勞基法第55條所定之給與標準，應可認定。

23 2.次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應
24 予保障」。第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，
25 增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞
26 工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年
27 齡及身體狀態，予以特別之保護（第二項）」。基於上開意
28 旨，勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經
29 濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退
30 休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。而退休乃勞動
31 關係之核心問題之一，影響勞工之福祉甚鉅，勞退條例施行

01 後，為銜接該條例之新舊制度，該條例第11第1項固明定選擇
02 適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資
03 應予保留。而此項保留之年資，依勞動基準法規定，勞工於退
04 休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，原不宜
05 規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。
06 但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動
07 基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，
08 爰為本條例第3項規定。故於勞雇雙方約定結清保留之工作年
09 資時，就約定之給與標準，乃透過勞退條例第11條第3項以不
10 低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準規定予以規
11 範，並以此標準作為法律保障之最低限度，自不容勞雇雙方以
12 契約自由為由規避之。然由於勞雇雙方所為結清保留工作年資
13 之約定，有關退休金基數、應計入一個月平均工資計算之各項
14 給與等事項之約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之
15 內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從
16 僅以勞雇雙方之約定低於勞基法第55條及第84條之2規定之給
17 與標準為由，逕認該約定為無效。而勞退條例第11條第3項既
18 規定：「……勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84
19 條之2規定之給與標準結清者，從其約定」，亦即如約定低於
20 勞基法第55條之規定者，尚不得排除勞基法第55條之規定而從
21 其約定。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就退休金
22 基數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定是
23 否低於勞基法第55條規定，本於落實保護勞工權益之立法目
24 的，依勞基法第55條規定予以調整。質言之，就退休金基數、
25 應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定不低於勞
26 基法第55條規定者，從其約定，至低於勞基法第55條之規定
27 者，法院不受該約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予以
28 調整之。查依系爭協議第2條中段約定，即上訴人與黃種斌等7
29 人約定結清保留工作年資之給與標準，其中就平均工資之計
30 算，約定不計入領班加給、兼任司機加給，既低於勞基法第55
31 條之規定，本院自不受此約定之拘束，而應依勞基法第55條之

規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給，納入平均工資計算舊制年資結清給與，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。

(三)被上訴人請求上訴人給付各如附表一「應補發金額」欄所示之金額及各如附表一「利息起算日」欄所示法定遲延利息，為有理由：

1.查領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則上訴人於羅肇松退休時發給之退休金，及與黃種斌等7人約定結清保留工作年資，自均應將之列入其等之平均工資計算。又將羅肇松退休或黃種斌等7人結清保留工作年資時，將領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，上訴人應補發予被上訴人之退休金數額，其中在勞基法施行之前後各應補發如附表一「應補發金額」欄所示，則被上訴人各可請求上訴人補發如附表一「應補發金額」欄所示之退休金或舊制年資結清給與，復為兩造所不爭執，業如前述，是羅肇松依勞基法第55條第1項之規定，黃種斌等7人依系爭協議之約定及依勞基法第55條第1項、勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人給付如附表一「應補發金額」欄所示之金額，即屬有據。

2.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。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%。104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。次按有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。查上訴人未將領班加給、兼任司機加給計入被上訴人平均工資計算退休金或舊制年資結清給與，並於

其等各於附表一「舊制年資結清日或退休日」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，則上訴人自被上訴人退休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是被上訴人依上開規定請求上訴人應自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據，應予准許。

(四)如附表二所示被上訴人請求上訴人給付各如附表二「應補發金額」欄所示之金額及各如附表二「利息起算日」欄所示法定遲延利息，為無理由：

承前所述，系爭獎金之性質非屬工資，上訴人與如附表二所示被上訴人約定結清保留工作年資，自不得應將之列入其等之平均工資計算，則如附表二所示被上訴人主張系爭獎金應計入平均工資計算，並依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、退休規則第9條第1項、第10條第1項、退撫辦法第9條及勞退條例第11條第3項請求上訴人給付各如附表二「應補發金額」欄所示之金額及各如附表二「利息起算日」欄所示法定遲延利息，洵屬無據，應予駁回。

六綜上所述，羅肇松依勞基法第55條第1項、第3項、退撫辦法第9條之規定，黃種斌等7人依勞基法第55條第1項、第3項及勞退條例第11條第3項之規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。另如附表二所示被上訴人於本院擴張請求上訴人給付各如附表二「應補發金額」欄所示之金額及各如附表二「利息起算日」欄所示法定遲延利息，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，本件上訴人之上訴及被上訴人擴張之訴均為無理
由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 鄭貽馨

法 官 謝永昌

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

如不服本判決（被上訴人須合併上訴利益額逾新臺幣150萬元），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 12 月 24 日
書記官 王增華

附表一：（日期：民國/幣別：新臺幣，下同）

編號	姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日或退休日	結清或退休金基數（個）		平均工資差額		應補發金額	利息起算日
						期間	金額		
1	黃種斌	73年11月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	147,190	109年8月1日
				勞基法施行後	41	結清前6個月	3,590		
2	薛祖策	78年3月5日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	131,035	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,590		
3	林阿彬	66年9月22日	109年7月1日（實際退休：110年9月30日）	勞基法施行前	13.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	31.1667	結清前6個月	3,590		
4	蔡再棟	73年12月28日	109年7月1日	勞基法	0	結清前3個月	3,590	129,240	109年8月1日

(續上頁)

01

				施行前		個月			
				勞基法 施行後	36	結清前6 個月	3,590		
5	翁朝鐵	73年12月28日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月	3,590	147,190	109年8月1日
				勞基法 施行後	41	結清前6 個月	3,590		
6	邱紹發	66年9月22日	109年7月1日 (實際退休：110年12月31日)	勞基法 施行前	13,833 3	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法 施行後	31,166 7	結清前6 個月	3,590		
7	鄒洪相	66年2月15日	109年7月1日 (實際退休：110年11月1日)	勞基法 施行前	15	結清前3 個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法 施行後	30	結清前6 個月	3,590		
8	羅肇松	71年10月15日	111年10月31日 即退休日	勞基法 施行前	3,6667	結清前3 個月	3,328	143,104	111年12月1日
				勞基法 施行後	39,333 3	結清前6 個月	3,328		
備註	本件被上訴人主張平均工資差額，黃種斌、薛祖策、羅肇松含系爭司機加給，林阿彬、蔡再棟、翁朝鐵、邱紹發、鄒洪相含系爭領班加給。								

02

附表二：

03

編號	姓名	服務年資起算日	舊制結清日或退休日	結清或退休金基數（個）		平均考績獎金		平均其他獎金		應補發金額	利息起算日
1	黃種斌	73年11月12日	舊制結清日期：109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0	結清前3個月	20,040	1,094,531	109年8月1日
				勞基法施行後	34	結清前6個月	12,152	結清前6個月	20,040		
2	林阿彬	66年9月22日		勞基法施行前	0	結清前3個月	0	結清前3個月	21,656	1,217,446	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	13,128	結清前6個月	21,656		
3	蔡再棟	73年12月28日		勞基法施行前	9	結清前3個月	0	結清前3個月	21,881	1,457,262	109年8月1日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	13,128	結清前6個月	21,881		
4	羅肇松	71年10月15日	退休日期111年10月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0	結清前3個月	22,761	1,304,187	111年12月1日
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	0	結清前6個月	40,129		