

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第132號

上訴人 黃欣厭

被上訴人 林金貴

連添和

吳聲霖

上四人

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

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

上列當事人間給付退休金差額事件，黃欣厭與台灣電力股份有限公司對於中華民國114年4月2日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第62號判決各自提起上訴，本院於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴人黃欣厭與台灣電力股份有限公司上訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人黃欣厭、台灣電力股份有限公司各自負擔。

事實及理由

一、上訴人黃欣厭與被上訴人林金貴、連添和、吳聲霖（下合稱林金貴等3人）主張：伊4人分別自附表第(二)欄所示「服務年資起算日期」受僱於上訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司），分別於附表第(三)欄所示日期退休。又林金貴、連添和在原有職務外兼任領班工作，負責帶領員工外出並協調班員完成工作，台電公司因而按月發給領班加給；吳聲霖在原有職務外兼任司機工作，台電公司亦按月發給兼任司機加給。前述領班加給與兼任司機加給（下合稱系爭加給）為經

01 常性給付且具有勞務對價性，應列入平均工資。又黃欣厭在
02 職期間每年均有領取考績獎金、其他獎金（指考核獎金與績
03 效獎金，與考績獎金合稱系爭獎金），前者係依照黃欣厭前
04 一年度之貢獻所核發之給付，後者係依照黃欣厭貢獻、考評
05 結果等所計算、給予之給付項目，是以系爭獎金為經常性給
06 付且具有勞務對價性，亦應列入平均工資。詎台電公司給付
07 伊4人退休金時，竟然未將系爭獎金與系爭加給納入平均工
08 資，致短付附表第(九)欄「應補發退休金」之本息。爰依勞動
09 基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事
10 業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣
11 省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條
12 第1項第1款之規定，訴請：台電公司應給付伊各如附表第(九)
13 欄「應補發退休金」欄所示之金額，及各自第(十)欄「利息起
14 算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語
15 （林金貴等3人就敗訴部分均未上訴，業已確定）。

16 二、上訴人台電公司則以：伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國
17 營事業管理法，並依退撫辦法、經濟部所屬事業人員退休撫
18 卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫作業手冊）、經濟部所屬
19 事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭項目表
20 ）核發退休金，系爭加給與系爭獎金未經列入系爭項目表，
21 即與平均工資無涉。其次，系爭加給係勉勵性、恩惠性給與
22 ，並非經常性給付或勞務對價；無從列入平均工資。再其次
23 ，黃欣厭係派用人員，依勞基法第84條規定，應適用相關公
24 務員法令，至於黃欣厭所稱「考績獎金與其他獎金」應係經
25 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所列「考核獎金（含考
26 績獎金、工作獎金）與績效獎金」，但是上開獎金並非勞務
27 對價，也不是經常性給與，亦無從列入平均工資，是以黃欣
28 厭請求，亦屬無據等語，資為抗辯。

29 三、原審就林金貴等3人及黃欣厭前開請求，判決：(一)台電公司
30 應給付林金貴等3人各如附表編號2至4之第(九)欄「應補發退
31 休金」欄所示之金額，及各自第(十)欄「利息起算日」欄所示

01 之日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)駁回黃欣厭請
02 求。

03 黃欣厭上訴聲明：(一)原判決駁回黃欣厭後開第(二)項之訴部分
04 廢棄；(二)台電應給付黃欣厭307萬3615元，及自108年8月1日
05 起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

06 台電公司上訴及答辯聲明：(一)原判決不利於台電公司部分廢
07 棄；(二)上開廢棄部分，林金貴等3人在第一審之訴駁回；(三)
08 黃欣厭上訴駁回。

09 林金貴等3人答辯聲明：台電公司上訴駁回。

10 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第127頁）

11 (一)台電公司不爭執附表編號1至4所示黃欣厭以及林金貴等3人
12 之服務年資起算日期、退休日期、退休金基數（退休前3個
13 月、退休前6個月）、平均領班加給與平均司機加給。

14 (二)若是林金貴等3人關於附表編2至4所示領班加給與兼任司機
15 加給應列入平均工資以計算退休金。關於附表編號2至4所示
16 第(九)欄「應補發退休金」、第(十)欄「利息起算日」；台電公
17 司不爭執其真正。

18 (三)對黃欣厭主張退休前曾領得附表編號1第(五)、(六)欄所列平均
19 考績獎金、平均其他獎金，台電公司不爭執其真正。

20 五、本件爭點為：(一)系爭加給（領班加給與兼任司機加給）是否
21 應列入平均工資？(二)系爭獎金（即黃欣厭所稱考績獎金與其他
22 獎金）是否應列入平均工資？(三)若是系爭加給與系爭獎金
23 應列入平均工資，林金貴等3人與黃欣厭得請求補發退休金
24 數額為何？茲就兩造論點分述如下。

25 六、關於系爭加給（領班加給與兼任司機加給）是否應列入平均
26 工資方面：

27 林金貴等3人主張林金貴、連添和兼任領班工作，吳聲霖兼
28 任司機工作，分別按月領取領班加給、兼任司機加給，系爭
29 加給係經常性給付，且係勞務對價，應計入平均工資並據以
30 計算退休金等語（見本院卷第92-97頁）。為台電公司所否
31 認。經查：

01 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
02 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
03 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「平均工資
04 ：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
05 間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3款、第4款前
06 段分別定有明文。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經
07 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因
08 工作而獲得之報酬」勞動事件法第37條亦定有明文。又按所
09 謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言，
10 所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得
11 之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
12 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚
13 非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定
14 ，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契
15 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，
16 無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時
17 間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納
18 入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判
19 決意旨參照）。經核，109年1至6月，林金貴、連添和兼任
20 領班工作，吳聲霖兼任司機工作，因而分別領取領班加給或
21 兼任司機加給（見原審卷第171、175、179頁薪給資料），
22 可見領班加給與兼任司機加給為常態性兼任工作之報酬。是
23 以上開加給具備「勞務對價性」與「經常性給與」之特質，
24 核屬勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資。

25 (二)台電公司辯稱系爭加給屬於勉勵性及恩惠性給與，與勞務並
26 無對價關係，也並非經常性給與，可參經濟部96年5月17日
27 經營字第09602605480號公函見解。再者，其為經濟部所屬
28 國營事業，依國營事業管理法第14條、33條、退撫辦法、退
29 撫作業手冊、系爭項目表，系爭加給不屬於工資、平均工資
30 云云（見本院卷第162-165頁）。惟查：

31 (1)系爭加給屬於勞基法第2條第3、4款之工資、平均工資，

01 已如前述。至於國營事業管理法第14、33條固然規定：「
02 國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規
03 定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進
04 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法
05 律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
06 院核定」，惟上開規定並未排斥適用勞基法之適用，先予
07 說明。

08 (2)嗣經濟部（國營事業主管機關）依國營事業管理法第33條
09 訂定退撫辦法，第9條第2款規定：「二、僱用人員：(一)中
10 華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用
11 勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定
12 辦理。(二)中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員
13 選擇適用勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）退休金
14 制度者，以及九十四年七月一日以後到職之僱用人員，依
15 勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休
16 金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準
17 ，依前目規定辦理」。又林金貴等3人於附表編號2至4第
18 (二)欄「服務年資起算日期」所示之日起，分別受僱於台電
19 公司（見不爭執事項(二)），依上開規定，國營事業僱用人
20 員（如林金貴等3人）係適用勞基法關於工資與平均工資
21 之計算標準；退休金基數則視工作年資於勞基法73年8月1
22 日施行前後，分別適用退休規則（89年9月25日廢止）第9
23 條第1款與勞基法第55條第1項之規定。是以台電公司計算
24 林金貴等3人平均工資之際，不得低於上開標準，且領班
25 加給與兼任司機加給仍屬平均工資內容，應無疑義。至於
26 退撫辦法及退撫作業手冊、系爭項目表、經濟部96年5月1
27 7日經營字第09602605480號公函固然未將領班加給、兼任
28 司機加給列入平均工資；然而，此一標準顯然低於勞基法
29 所定最低標準，依上開規定，本件仍應適用有利於勞工之
30 勞基法第2條第3、4款規定。是台電公司前開辯詞，自無
31 可採。

01 (三)綜上，系爭加給具有勞務對價性及經常性給與之工資特性，
02 應列入平均工資並據以計算退休金。

03 七、關於系爭獎金（即黃欣厭所稱考績獎金與其他獎金）是否應
04 列入平均工資方面：

05 黃欣厭主張於任職期間每年均領取系爭獎金，系爭獎金係經
06 常性給付且具有勞務對價性，屬於工資，自應列入平均工資
07 並據以計算退休金云云（見本院卷第83-92頁）。為台電公
08 司所否認（見同卷第165-171頁）。經查：

09 (一)黃欣厭於108年7月1日退休，在退休前3個月、6個月曾領取
10 附表編號1第(五)欄「平均考績獎金」、第(六)欄「平均其他獎
11 金」，此有薪給資料在卷可稽（見原審卷(一)第111頁），且
12 為台電公司不爭此情（見不爭執事項(三)）。堪認黃欣厭確於
13 在108年7月1日退休前領取系爭獎金。

14 (二)按「二、各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及
15 『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月
16 薪給為限」、「三、考核獎金：(一)各事業當年度工作考成列
17 甲等者…。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）
18 者：…。(三)考核獎金之項目包括：…4. 工作獎金」、「四、
19 績效獎金：…」，經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（
20 下稱系爭要點，見原審卷(一)第417-420頁）第2條、第3條第1
21 至3款、第4條分別定有明文。可知經營績效獎金包含考核獎
22 金、績效獎金，考核獎金則包含考績獎金、工作獎金。黃欣
23 厭亦稱系爭獎金內容為上開考績獎金、工作獎金、績效獎金
24 （見本院卷第83頁），是以系爭獎金之考績獎金、工作獎金
25 （均屬考核獎金）應依系爭要點第2條、第3條第1、2、3款
26 規定發放，績效獎金應按系爭要點第2、4條發放。

27 (三)次按「考核獎金：(一)各事業當年度工作考成列甲等者，其考
28 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)
29 各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1. 工作考
30 成成績未滿八十分，但在七十五分以上者，其考核獎金之提
31 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

01 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
02 機構一個月薪給總額為限」，系爭要點第3條第1、2款亦定
03 有明文（見原審卷(一)第417頁）；足見考核獎金（即考績獎
04 金、含工作獎金）取決於該經濟部事業之年度考成，亦即該
05 事業整體表現將影響考核獎金之核發，內容依第3條第3項更
06 包含董事長考成獎金等多種項目在內，個別勞工無法預期各
07 年度均可獲得工作獎金或其數額為何，故與個別員工所提供
08 勞務之間並無對價性，也非經常性給付，即與工資有別；則
09 黃欣厭主張考績獎金、工作獎金（均屬考核獎金）應列入平
10 均工資以計算退休金云云，即無可採。

11 (四)又按「績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，
12 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
13 影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額
14 由各事業依下列方式計算」、「(二)總盈餘以審定決算稅前盈
15 餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各
16 項政策因素項目導致之影響金額」、「(三)前項『政策因素』
17 係指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整
18 產品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本
19 增加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，從事國內外
20 投資以致虧損。4. 經行政院與本部政策指示辦理事項」，系
21 爭要點第4條第1、2、3款定有明文（見原審卷(一)第417-418
22 頁）。依上規定，績效獎金具有高度政策性與不確定性，亦
23 即當年度無盈餘之經濟部所屬事業，原則上並無績效獎金可
24 言；但是受政策因素（例：穩定物價…）以致無盈餘之事業
25 ，在一定條件下仍可能分得一定數額績效獎金。是以績效獎
26 金與經濟部所屬事業盈餘及政策目標密切相關，此與勞工所
27 提供勞務之間欠缺對價性，且非經常性給付，即與勞基法第
28 2條第3款工資定義不符。則黃欣厭主張績效獎金應列入平均
29 工資以計算退休金云云，亦非可採。

30 (五)綜上，黃欣厭主張系爭獎金具有經常性給付與勞務對價性特
31 性，應列入平均工資以計算退休金；其在108年7月1日退休

01 時，台電公司疏未將之計入平均工資，尚應補足307萬3615
02 元，及自108年8月1日起至清償日止按年息百分之五計算之
03 利息云云。於法無據，不應准許。

04 八、關於林金貴等3人可請求金額方面：

05 林金貴等3人主張台電公司漏未將領班加給、兼任司機加給
06 計入平均工資，應給付每人各如附表編號2至4之第(九)欄「應
07 補發退休金」欄所示之金額，及各自第(十)欄「利息起算日」
08 欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。台電公司
09 不爭執上開金額與利息（見不爭執事項(二)），是以林金貴等
10 3人此部分請求，於法有據，應予准許。

11 九、綜上所述：

12 (一)黃欣厭依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休
13 規則第9條第1項、第10條第1項第1款之規定，訴請：「台電
14 公司應給付黃欣厭307萬3615元，及自108年8月1日起至清償
15 日止按年息百分之五計算之利息」，為無理由，應予駁回。
16 是則原審依此駁回其訴，經核並無違誤，黃欣厭上訴意旨指
17 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判；為無理由，應駁回其
18 上訴。

19 (二)林金貴等3人依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條
20 、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款之規定，訴請：
21 「台電公司應給付林金貴等3人各如附表編號2至4之第(九)欄
22 『應補發退休金』欄所示之金額，及各自第(十)欄『利息起算
23 日』欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，洵
24 屬正當，應予准許。是則原審准林金貴等3人此部分請求，
25 並依職權及聲請定相當擔保金額為準、免假執行之宣告，於
26 法並無違誤。台電公司上訴意旨指摘原判決此部分為不當，
27 求予廢棄改判；為無理由，亦應駁回其上訴。

28 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
29 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
30 要，併予敘明。

31 十一、據上論結，本件上訴均為無理由，依民事訴訟法第449條

01 第1項、第78條，判決如主文。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

03 勞 動 法 庭

04 審 判 長 法 官 李 慈 惠

05 法 官 謝 永 昌

06 法 官 吳 燁 山

07 附表：黃欣厭等4人請求金額（新臺幣元）

08

編號	(一) 姓名	(二) 服務年 資起算 日期	(三) 退休 日期	(四) 退休金基數		(五) 平均考績獎金		(六) 平均其他 獎金	(七) 平均 領班 加給	(八) 平均 兼任 司機 加給	(九) 應補發 退休金	(十) 利息 起算 日
1	黃欣厭	65年1 月1日	108年 7月1 日	勞基法 施行前	17.1667	退休前 3個月	0	83,019.6 7			3,073,6 15	108年 8月1 日
				勞基法 施行後	27.8333	退休前 6個月	17,715. 67	41,509.8 3				
2	林金貴	86年4 月4日	108年 6月30 日	勞基法 施行前	0	退休前 3個月	(略)	(略)	3,590		134,625	108年 7月31 日
				勞基法 施行後	37.5	退休前 6個月	(略)	(略)	3,590			
3	連添和	64年5 月20日	108年 8月31 日	勞基法 施行前	18.5	退休前 3個月	(略)	(略)	2,393		107,685	108年 10月1 日
				勞基法 施行後	26.5	退休前 6個月	(略)	(略)	2,393			
4	吳聲霖	69年8 月8日	108年 11月3 0日	勞基法 施行前	8	退休前 3個月	(略)	(略)		3,590	143,600	108年 12月 31日
				勞基法 施行後	32	退休前 6個月	(略)	(略)		3,590		

09 正本係照原本作成。

10 台灣電力股份有限公司不得上訴。

11 黃欣厭如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

19 書記官 王 尊