

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第142號

上訴人 趙貽崇

上訴人

即被上訴人 陳進忠

0000000000000000

0000000000000000

0000000000000000

被上訴人 羅銘哲

王慶宗

林義雄

鄒慶曄

白志賢

翁志豪

陳長國

黃漢慶

蔡承揚

蔡佳全

李鴻成

李國安

呂立仁

李煥堂

謝福明

曾冠鈞

上18人共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

被上訴人

即上訴人 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

01 法定代理人 曾文生

02 訴訟代理人 趙偉程律師

03 上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人趙貽崇、陳進忠
04 及台灣電力股份有限公司對於中華民國114年4月15日臺灣臺北地
05 方法院113年度重勞訴字第72號第一審判決各自提起上訴，本院
06 於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

07 主 文

08 一、上訴人趙貽崇、陳進忠及台灣電力股份有限公司之上訴均駁
09 回。

10 二、第二審訴訟費用由上訴人趙貽崇、陳進忠、台灣電力股份有
11 限公司各自負擔。

12 事實及理由

13 一、上訴人趙貽崇（下稱其名）、上訴人即被上訴人陳進忠（下
14 稱其名，與趙貽崇合稱趙貽崇等2人）、被上訴人羅銘哲、
15 王慶宗、林義雄、鄒慶曄、白志賢、翁志豪、陳長國、黃漢
16 慶、蔡承揚、蔡佳全、李鴻成、李國安、呂立仁、李煥堂、
17 謝福明、曾冠鈞（下分稱其名，合稱羅銘哲等16人）主張：

18 (一)趙貽崇等2人、羅銘哲等16人分別自附表「服務年資起算日
19 期」欄所示之日受僱於被上訴人即上訴人台灣電力股份有限
20 公司（下稱台電公司），其中陳進忠、李煥堂、謝福明、曾
21 冠鈞（下稱陳進忠等4人）係以退休方式領取退休金，其餘
22 趙貽崇及羅銘哲、王慶宗、林義雄、鄒慶曄、白志賢、翁志
23 豪、陳長國、黃漢慶、蔡承揚、蔡佳全、李鴻成、李國安、
24 呂立仁（下稱羅銘哲等13人）則於民國108年12月間與台電
25 公司協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3
26 項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資日而簽立台電
27 公司預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書）。

28 (二)又羅銘哲、王慶宗與陳進忠等4人（下合稱羅銘哲等6人）除
29 原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工
30 作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給（下稱系爭領班加
31 給），該加給不僅給付數額固定，且發放時間固定隨每個月

01 薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關
02 係，且為伊等於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經
03 常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

04 (三)至林義雄、鄒慶暉、白志賢、翁志豪、陳長國、黃漢慶、蔡
05 承揚、蔡佳全、李鴻成、李國安、呂立仁（下稱林義雄等11
06 人）除原本職務外並兼任司機，按月核發兼任司機加給（下
07 稱系爭司機加給），該加給並非因應臨時性之業務需求而偶
08 爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給
09 與，應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對價，且
10 為伊等於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給
11 付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

12 (四)趙貽崇等2人、羅銘哲等16人在職期間每年均有受領考績獎
13 金，係依伊等前一年度之貢獻核發，自具有勞務對價性，且
14 為每年均會獲致之給付項目，縱非每個月受領，亦具制度上
15 經常性，性質上自屬勞動基準法（下稱勞基法）所定之工
16 資。又在職期間受領之其他獎金，包括工作獎金及績效獎
17 金，其中工作獎金係依其所制定之相關辦法，並因員工之工
18 作表現及出缺勤、事病假等因素影響數額，且每年5月或7月
19 發放，具有勞務對價性及經常性，屬勞基法所定工資；績效
20 獎金為當年度縱有虧損，仍會發放，且核定與勞工貢獻度、
21 在職期間長短及出勤情況等勞務給付內容息息相關，亦於每
22 年5月或7月發放，同具有勞務對價性及經常性，故其他獎金
23 性質上屬於勞基法所定工資，應列入平均工資計算。

24 (五)惟台電公司於結清趙貽崇及羅銘哲等13人舊制結清金及給付
25 陳進忠等4人退休金時，均未將上開領班加給、兼任司機加
26 給、考績獎金、其他獎金納入平均工資據以計算，因而短少
27 給付舊制結清金或退休金，台電公司自應補為給付等語。

28 (六)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
29 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
30 修正前退撫辦法第6條，下逕以第9條稱之）、臺灣省工廠工
31 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

01 款、勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，求為判命台
02 電公司應給付趙貽崇等2人、羅銘哲等16人各如附表「原告
03 請求補發金額」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」
04 欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

05 二、台電公司則以：

06 (一)台電公司除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎
07 金實施要點）之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」，
08 而經營績效獎金性質上與一般企業或公司行號之年終獎金相
09 仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之經營績效獎金以
10 年終獎金稱之；又依台電公司自92年起之考成等第及獎金發
11 放情形表，如員工當年度工作考成列甲等者，則考核獎金之
12 提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，100年之考成等第為
13 乙等，考核獎金之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為
14 限。上開獎金均係按公司各年工作考成成績及盈餘達成情形
15 一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非經常
16 性給與，非屬工資，不得列入平均工資據以計算退休金或舊
17 制結清給與。且台電公司為經濟部所屬國營事業，依國營事
18 業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，國營事業應
19 撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得
20 為標準以外之開支，及國營事業人員之進用、考核、退休、
21 撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國
22 營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部所屬國
23 營事業自61年起，依行政院命令實施用人費率單一薪給制
24 度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基本薪給充分反
25 映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事業機構
26 用人費薪給管理要點，各事業機構含台電公司在內之人員基
27 本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點
28 數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之
29 基本薪給數額。對造從事工作之報酬業於其所支領之基本薪
30 給充分反映，考績獎金、工作獎金、績效獎金自始即係恩惠
31 性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非退撫辦法

規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金。故對造將之列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無由。

(二)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，如確認應列入平均工資者應詳述理由，報經本部核可後始得併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作業手冊第6頁「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）所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計算。且依國管法第14、33條等規定，台電公司係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，自不得有所逾越；復以台電公司前於96年再次獲經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申領班加給及兼任司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，而不得列入平均工資計算之項目。故領班加給及兼任司機加給自不得列入計算平均工資等語，資為抗辯。

三、原審為趙貽崇全部敗訴；陳進忠及羅銘哲等16人均一部勝、敗訴之判決，即判命台電公司應給付陳進忠及羅銘哲等16人如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。趙貽崇等2人就敗訴部分聲明不服，提起上訴（羅銘哲等16人就敗訴部分未據聲明不服，即其等請求將考績獎金及其他獎金列入平均工資計算部分未繫屬於本院，下不贅述）。台

01 電公司就敗訴部分聲明不服，提起上訴。趙貽崇等2人上訴
02 聲明：(一)原判決關於駁回趙貽崇等2人後開第二、三項之訴
03 部分廢棄。(二)台電公司應給付趙貽崇89萬5586元，及自109
04 年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)台電公司
05 應再給付陳進忠20萬2539元，及自111年5月8日起至清償日
06 止，按年息5%計算之利息。台電公司上訴聲明及答辯聲明：
07 (一)原判決不利於台電公司之部分廢棄。(二)上開廢棄部分，羅
08 銘哲等16人及陳進忠於第一審之訴駁回。(三)趙貽崇等2人之
09 上訴駁回。羅銘哲等16人、陳進忠答辯聲明：台電公司之上
10 訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第194至195頁）

- 12 (一)陳進忠等4人分別於109至111年間退休；趙貽崇及羅銘哲等1
13 3人則於109年7月1日結清舊制年資而領取舊制結清金額。
14 (二)不爭執如原審判決附表「服務年資起算日期」、「退休日
15 期」、「結清基數」、「退休金基數」及「平均領班加
16 給」、「平均兼任司機加給」欄所載之內容及金額。
17 (三)如陳進忠、羅銘哲等16人就領班加給及兼任司機加給之主張
18 全部為有理由時，原審附表「應補發金額」欄所載金額為正
19 確。

20 五、本院得心證之理由：

- 21 (一)系爭領班加給及系爭司機加給（下合稱系爭加給）均應列入
22 平均工資計算退休金：

- 23 1.按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
24 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
25 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
26 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
27 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
28 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
29 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
30 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
31 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業

01 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
02 勞雇關係上，勞工之從屬性及其相較於雇主社會經濟與締約地
03 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
04 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
05 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
06 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
07 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
08 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
09 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
10 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
11 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
12 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
13 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
14 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

- 15 2. 又按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適
16 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
17 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
18 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
19 勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給
20 與標準結清者，從其約定。查羅銘哲等16人、趙貽崇等2人
21 於結算舊制年資前，均受僱於台電公司，屬勞基法規範之勞
22 工，依勞基法第84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，
23 依其等工作年資於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得
24 低於退休規則第9條第1款及勞基法第55條第1項之規定。又
25 勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報
26 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
27 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
28 均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞
29 務對價性」而言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形
30 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
31 性」及「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其

給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，台電公司發給系爭加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。

3.經查，羅銘哲等6人受僱台電公司期間，因有兼任領班，於結清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均領班加給分別如附表「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。核領班工作本非其等主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任相同或相關工作已達一定期間之正式人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有台電公司各單位設置領班辦法及各單位設置領班、副領班要點在卷可憑（見原審卷第129至131頁、第133至134頁），可見領班加給係因台電公司因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，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。則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領班工作之勞務對價，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退休金。

4.另查，林義雄等11人受僱於台電公司期間，因兼任司機，於結清舊制年資前3個月、6個月所領得之平均兼任司機加給分別如附表「平均兼任司機加給」欄所示，為兩造所不爭執

(見不爭執事項(二))。又經濟部考量台電公司由正式員工兼任工程車駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，而同意台電公司支給兼任司機加給，亦有台電公司108年9月12日電人字第1080017806號函可佐(見原審卷第137至138頁)，佐以台電公司兼任司機加給支給要點第2條第4項規定，兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限(見原審卷第135至136頁)。而林義雄等11人除原職務外，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，堪認兼任司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼任司機任務而給予之加給，並非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，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。

5.台電公司雖辯稱：依退撫辦法作業手冊對於平均工資列入計算之項目，僅限於單一薪給、延長工作時間工資(超時工作報酬、加班費)及系爭給與項目表所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計算；且依國管法第14、33條等規定，台電公司係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，自不得有所逾越；復以台電公司前於96年再次獲經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申領班加給及兼任司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，而不得列入平均工資計算之項目云云。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

01 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
02 撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭加給
03 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
04 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
05 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
06 訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所
07 牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定
08 為據。

09 (2)經濟部依退撫辦法作業手冊，其所定得列入平均工資計算基
10 礎即系爭給與項目表固均未將系爭加給列入計算平均工資之
11 給與項目（見原審卷第264頁、本院卷第147頁），惟退撫辦
12 法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認
13 定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭加給應
14 屬工資範疇，業如前述，系爭給與項目表在無其他法令授權
15 情形下，未將之列入平均工資，核與據以研訂之退撫辦法規
16 定牴觸，尚難逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭
17 給與項目表為據。再者，台電公司給付之系爭加給是否為工
18 資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字
19 第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為
20 釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是
21 以，台電公司援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480
22 號函、82年12月20日經(82)國營048907號函暨系爭給與項目
23 表、行政院經濟建設委員會82年12月8日總(82)字3409號
24 函、行政院82年12月15日台82經44010號函（見原審卷第265
25 至266頁、本院卷第135至144頁），於本件尚無拘束力，無
26 從採為對其有利之認定。

27 6.又查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉
28 依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所
29 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按即系爭給與
30 項目表）』之規定辦理…」（見原審卷二第207至232頁），
31 然系爭加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋

01 僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則羅銘
02 哲等13人結清舊制年資，自應將系爭加給計入平均工資計
03 算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書上開
04 約定條款將系爭加給排除在平均工資之計算外，違反勞基法
05 第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規
06 定，損及羅銘哲等13人之權益，此部分約定應屬無效，應依
07 勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款
08 所定工資之系爭加給計入平均工資計算退休金，以符合不低
09 於勞基法第55條規定之給與標準。是羅銘哲等13人依勞退條
10 例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬
11 於工資之系爭加給計入平均工資，應屬有據。

12 (二)考績獎金及其他獎金（下合稱系爭獎金）不應列入平均工資
13 計算退休金：

14 趙貽崇等2人主張其等在職期間每年均有受領考績獎金，係
15 依前一年度之貢獻核發，自具有勞務對價性，且為每年均會
16 獲致之給付項目，縱非每個月受領，亦具制度上經常性；工
17 作獎金係依因員工之工作表現及出缺勤、事病假等因素影響
18 數額，且每年5月或7月發放，具有勞務對價性及經常性；績
19 效獎金為當年度縱有虧損，仍會發放，且核定與勞工貢獻
20 度、在職期間長短及出勤情況等勞務給付內容息息相關，亦
21 於每年5月或7月發放，同具有勞務對價性及經常性，故系爭
22 獎金性質上屬於勞基法所定工資，應列入平均工資計算等
23 語。為台電公司所否認，並以前詞置辯。經查：

- 24 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
25 稱經營績效獎金要點）及台電公司核發經營績效獎金應行注
26 意事項（下稱經營績效獎金注意事項）等規定核發，已據台
27 電公司陳明在卷（見原審卷二第106至107頁），堪信為真
28 實。又當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎
29 金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬
30 人員考績獎金、工作獎金，此觀經營績效獎金要點第2點、
31 第3點第3款第2、4目等規定自明（見原審卷二第233頁），

01 準此，考績獎金係依經營績效獎金要點第3點所定考核獎金
02 中之各事業總經理及所屬人員考績獎金。再者，其他獎金之
03 內容係工作獎金及績效獎金兩項，亦據台電公司陳明在卷
04 （見原審卷二第106至107頁）。觀諸台電公司依經營績效獎
05 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，
06 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
07 點所列人員為限（第7點），且均係分配至各單位（第8點第
08 1款第1.(2)目、第2.(1)(2)目），各單位工作獎金、績效獎金
09 之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發
10 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
11 2款第1.目）（見原審卷二第251至252頁），足認工作獎金
12 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
13 而核定個人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、考績獎金、
14 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
15 1.(1)目）之規定不同，堪認台電公司所述其他獎金之內容係
16 工作獎金及績效獎金兩項一節，應為可採。

17 2.考績獎金不具工資之性質：

18 (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
19 按當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過
20 本機構2個月至1個月之薪給總額（見原審卷二第233頁）。
21 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
22 構人員考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理之，是以，考
23 績獎金之性質自應由考核辦法中之相關規定予以釐清。

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

原審卷二第270至271頁）。是以上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與年度考核相同，且第9條並已明定係「年度考核獎懲」等語，堪認考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

- (3)考核辦法第3條第1項第1、2款規定：「考核區分如下：一、年度考核：於每年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，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查。二、另予考核：各機構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續為必要：（一）養育三足歲以下子女辦理留資（職）停薪者。（二）本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資（職）停薪者。」、同條第2項規定：「另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名（解僱）、辭職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法併計者，得隨時辦理之。」（見原審卷二第267頁）。是依上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，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工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。再者，於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給一個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勞務間不具對價性。

- (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比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為最高額。二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高額。三、機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，以參加當年度考核總人數百分之三十五為最高額。」

（見原審卷二第271頁）。準此，參諸考核辦法第12條就各機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考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，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，係與勞工提供之勞務間不具對價性。

- (5)綜上，年度考核係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而發給，並以當年度考核結果為依據，年度考核甲等、乙等者，始晉原等薪級1級，並各發給1個月或半個月薪額之考績獎金，且考列甲等之名額或比例設有限制，則據此足認考績獎金之發給，係對考核為甲等、乙等者之獎勵，每年考核結果、薪給級數並非固定，不具有經常性給與之性質，屬恩惠性、勉勵性給與，與勞工提供之勞務間並無對價性，不具工資性質，即不得納入平均工資。

3.其他獎金不具工資之性質：

- (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，則其他獎金之性質為何，自應由上開相關規定予以探究、釐清。

01 (2)經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：

02 「四、績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事
03 業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策
04 因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金
05 總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個
06 月薪給總額為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈
07 餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點
08 二個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』
09 者，以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加
10 減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為
11 零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點
12 二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為六％（第一級
13 距為一％ $\leq$ Y<六％，第二級距為六％ $\leq$ Y<十二％，第三級
14 距為十二％ $\leq$ Y）；台水、台糖、漢翔公司為五％（第一級
15 距為一％ $\leq$ Y<五％，第二級距為五％ $\leq$ Y<十％，第三級距
16 為十％ $\leq$ Y）；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策
17 因素影響金額』之比例」、「（二）總盈餘以審定決算稅前
18 盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因
19 各項政策因素項目導致之影響金額。」、「（三）前項『政
20 策因素』係指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成
21 本，調整產品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規
22 定，致成本增加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，
23 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
24 事項。」、「（四）政策因素之限制：1. 處理土地盈餘不得
25 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
26 素。2. 因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於
27 『政策因素』。3. 屬於因政府法規修正影響事項，應為公民
28 營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4. 屬公司經
29 營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特
30 殊者不在此限。」、「（五）各事業於年度結束後，得就影
31 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。」（見原審卷二第233至234頁）。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（見原審卷二第251頁）。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。」（見原審卷二第251至252頁）。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。參諸經營績效獎金注意事項第10點規定：「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。」（見原審卷二第252頁），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。

(5)綜上，其他獎金係包括工作獎金及績效獎金兩項，惟績效獎

01 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
02 類似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀
03 念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
04 （報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，從
05 而，台電公司所發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給
06 與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。是
07 趙貽崇等2人此部分主張難認可採。至趙貽崇等2人所舉最高
08 法院92年度台上字第1328號判決之事實，與本件不同，尚無
09 比附援引之餘地，併予敘明。

10 (三)陳進忠、羅銘哲等16人請求台電公司給付於如附表「應補發
11 金額」欄所示金額，及自附表「利息起算日」欄所示之日起
12 至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內為有理由：

13 1. 依附表「服務年資起算日期」、「舊制年資結清日期」、
14 「退休日期」欄所示，陳進忠、羅銘哲等16人之服務年資期
15 間有跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2
16 規定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退
17 休規則規定計算，至於勞基法施行後之年資，則依同法第55
18 條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休
19 金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依
20 第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠
21 給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增
22 給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未
23 滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第
24 1項第1款規定，應以退休前3個月平均工資（依同條第2項規
25 定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法
26 第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與
27 標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15
28 年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數
29 為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1
30 個月平均工資」。

31 2. 系爭加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則陳進

01 忠、羅銘哲等16人於附表「舊制年資結清日期」、「退休日
02 期」欄所示之日期結清舊制年資及退休時，自應將系爭加給
03 列入平均工資計算基礎。又陳進忠、羅銘哲等16人任職期間
04 年資有跨越勞基法施行前後，茲依勞基法第55條第1項第1
05 款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1
06 項第1款規定，將勞基法施行前後陳進忠、羅銘哲等16人如
07 附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示之退
08 休前3個月、6個月平均領班加給計入平均工資計算後，陳進
09 忠、羅銘哲等16人各得請求台電公司補發附表「應補發金
10 額」欄所示之金額。

11 3.按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日
12 內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能
13 迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約
14 存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年
15 4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依
16 勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退休
17 金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應比
18 照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退休
19 金之日起30日內給付之。是以羅銘哲等13人雖尚未退休，但
20 仍得請求台電公司給付結清舊制年資差額。

21 4.復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
23 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
25 第233條第1項、第203條分別定有明文。查台電公司未於如
26 附表「舊制年資結清日期」、「退休日期」欄所示之日起30
27 日內給付陳進忠、羅銘哲等16人如附表「應補發金額」欄所
28 示之金額，均應自附表「利息起算日」欄所示之日起負遲延
29 責任。則陳進忠、羅銘哲依上開規定，請求台電公司給付各
30 自如附表「應補發金額」欄所示金額，自「利息起算日」欄
31 所示之日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，

01 均屬有據。

02 六、綜上所述，陳進忠、羅銘哲等16人依勞基法第84條之2、第5
03 5條第1項、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1
04 款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第3項規定及系爭協議
05 書，請求台電公司應給付陳進忠、羅銘哲等16人各如附表
06 「應補發金額」欄所示金額，及各依如附表「利息起算日」
07 欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為有
08 理由，應予准許。趙貽崇之請求及陳進忠逾上開請求部分，
09 則為無理由，不應准許。從而，原審就趙貽崇等2人請求不
10 應准許部分，為其等敗訴判決，並無不合，趙貽崇等2人上
11 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，
12 應予駁回。原審就陳進忠、羅銘哲等16人上開應予准許部
13 分，判決台電公司敗訴，並依職權宣告假執行及附條件免為
14 假執行，並無不合。台電公司上訴意旨指摘原判決此部分不
15 當，求予廢棄改判，並無理由，應予駁回。

16 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
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件趙貽崇等2人、台電公司之上訴均為無理
20 由，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 黃雯惠

24 法 官 戴嘉慧

25 法 官 林佑珊

26 正本係照原本作成。

27 趙貽崇、陳進忠不得上訴。

28 台灣電力股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向
29 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
30 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
31 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

01 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
02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

05 書記官 崔青菁