

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度重勞上字第7號

01
02
03 上 訴 人 蔣輝政
04 施力瑋
05 吳昭宏
06 呂世銘
07 黃世安
08 邱發桂
09
10 王新明
11 李財寶
12 許仰雄
13 李慶祥

14
15
16 共 同

17 訴訟代理人 嚴珮菱律師
18 複代理人 劉冠宏律師
19 被 上 訴 人 台灣電力股份有限公司

20
21 法定代理人 曾文生
22 訴訟代理人 蘇俊誠律師

23 上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於民國114年7月17日
24 臺灣屏東地方法院114年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，
25 本院於114年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

26 主 文

27 上訴駁回。

28 第二審訴訟費用由上訴人依附表四比例負擔。

29 事實及理由

30 一、上訴人主張：上訴人均為被上訴人之屏東區營業處或第三核
31 能發電廠之員工，受僱及適用勞工退休金舊制(下稱勞退舊

01 制)期間分別如附表一至三所示，上訴人退休或結清勞退舊
02 制前3個月及6個月之平均績效獎金各如附表二、三所示。又
03 被上訴人於每年5月經經濟部評比核給0-至2.4個月之績效獎
04 金，此係考量前一年度員工職等、出缺勤、考評結果、貢獻
05 度等事由，為不同額度核給，與員工之勞務表現有密切關
06 聯，符合勞務對價性；且被上訴人不論有無盈虧，每年均會
07 發給績效獎金，應屬經常性之給付，為薪資之一部。而上訴
08 人（除王新明部分外）均為適用勞退舊制退休之勞工，王新
09 明則於民國109年7月1日將勞退舊制結清，此後適用勞工退
10 休金新制（下稱勞退新制）之勞工。詎上訴人退休或結清勞
11 退舊制時，被上訴人未將上訴人各該年度之績效獎金（即隔
12 年5月應發之績效獎金）算入退休前3個月及6個月之平均工
13 資，致退休金各短少如附表二、三所示，自得依法請求被上
14 訴人給付短少之退休金本息等情。爰依勞退條例第11條第3
15 項（僅王新明部分）、勞動基準法(下稱勞基法)第84條之
16 2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下
17 稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休
18 規則）第9條第1項與第10條第1項第1款規定，聲明：被上訴
19 人應各給付上訴人如附表二、三所示「應補發退休金金額」
20 欄之金額，及各自如附表二、三所示「利息起算日」欄之日
21 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息【至於陳錦
22 榮、謝宏治2人提起上訴後，又具狀撤回上訴(見本院卷第20
23 7頁)，合於民事訴訟法第459條第1項規定，應予准許，此部
24 分已未繫屬本院，不另贅述】。

25 二、被上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資
26 內涵，僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入
27 計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與表）所示之給
28 與。伊為國營事業，計算平均工資悉依退撫辦法及系爭給與
29 表辦理，而經營績效獎金（下稱系爭獎金，含績效獎金及考
30 核獎金）非退撫辦法及系爭給與表列計之平均工資給與項
31 目，為勞資雙方之共識，自屬恩惠性給與。又王新明係選擇

01 辦理勞退舊制結清人員，其與伊簽訂年資結清協議書，明確
02 約定系爭獎金非屬勞退舊制結清之平均工資範疇，基於誠信
03 及禁反言原則，其於本件請求自無理由。其次，依經濟部所
04 屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭獎金實施要點），
05 系爭獎金係為促進企業化經營、激勵事業人員工作潛能以提
06 高生產力、發揮整理經營績效，屬於恩勉、獎勵性質；若在
07 職人員離職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損害
08 者，則依核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭獎金應
09 行注意事項）第7條規定，不發給系爭獎金，是縱使員工當
10 年度有勞務付出，仍有不發給績效獎金之可能，故系爭獎金
11 非屬對於員工提供勞務所為之給付，自非屬工作之對價。再
12 者，系爭獎金實施要點第4條第1項規定，當年度審訂決算無
13 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金，但事業當年度無盈餘
14 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
15 者，其績效獎金以不超過本機構2.4個月薪給總額為限，則
16 伊員工是否領有績效獎金，受伊有無盈餘及政策因素影響，
17 而與員工提供之勞務無關。況伊每年度績效獎金之核發月
18 數、金額、時間皆有不同，非屬經常固定且不可預期，自非
19 屬經常性之給付，非屬工資。另上訴人計算退休或舊制結算
20 前3個月或6個月之平均薪資，如係加計隔年度始發給之績效
21 獎金，或按前1年度工作考成成績、盈餘結發，難認係退休
22 前6個月之工作對價，並與勞基法第2條第4款之平均工資以
23 實際所得薪資計算不符，益徵上訴人主張系爭獎金應計入平
24 均工資，及得為本件請求於法未合等語置辯。

25 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：
26 (一)原判決駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。(二)被上訴人
27 應分別給付上訴人如附表二、附表三之應補發退休金金額欄
28 所示之金額，及分別自附表二、附表三所示利息起算日起至
29 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被上訴人答辯
30 聲明：上訴駁回。

31 四、兩造不爭執事項如下：

01 (一)上訴人均為被上訴人之員工，其等服務單位、職級名稱、服
02 務年資起算日期各如附表一所示。

03 (二)上訴人均為適用勞退舊制之勞工，其等退休或結清勞退舊制
04 之日期各如附表二、三所示。

05 (三)被上訴人之系爭獎金係依系爭獎金實施要點及系爭應行注意
06 事項發放。

07 (四)被上訴人自100年迄今，每年均有發放績效獎金。

08 五、兩造爭執事項為：(一)上訴人之系爭獎金是否屬於工資，應列
09 入勞基法所定平均工資計算退休金？(二)上訴人分別請求上訴
10 人補發如附表二、三之應補發退休金金額欄之各編號金額本
11 息，是否有理由？茲分述如下：

12 (一)按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
13 計時、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，勞基法第2條第3
15 款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲
16 得之報酬，且屬經常性之給與。又所謂經常性之給與，係指
17 在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與
18 係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工
19 資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞
20 力與資方之給付是否有對價平衡關係。是以如在制度上通常
21 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
22 酬），即具工資之性質，應納入平均工資之計算基礎，此與
23 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
24 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
25 後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具
26 恩惠性、勉勵性給與，未盡相同。故上訴人主張之系爭獎金
27 是否為工資之一部分，自應以其是否為勞工給付勞務之對
28 價，且屬經常性給與為判斷依據。又勞基法施行細則第10條
29 所指「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係
30 指左列各款以外之給與」之規定，係可供判斷是否屬工資項
31 目之參考；而雇主之給付，是否為工資，仍應依前揭說明以

01 為判斷，合先敘明。

02 (二)本件上訴人主張被上訴人核發之系爭獎金，具勞務對價性，
03 且具有經常性，屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金
04 等語。惟為被上訴人以前詞否認置辯。經查，系爭獎金應行
05 注意事項第2點規定：績效獎金應以當年度審定決算有盈
06 餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，最高
07 以2.4個月薪給總額為限（見原審卷一第291至293頁）；又
08 系爭獎金實施要點第4點第1款規定：當年度審定決算無盈餘
09 或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧
10 損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，
11 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
12 構2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策
13 因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈餘加減
14 政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調減；超過法
15 定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，績效獎金為1.2個月
16 加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計3級至1.2
17 個月為限。又第4點第3款規定：前項「政策因素」係指：1.
18 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售
19 價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或
20 價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以
21 致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項。政策因素之
22 限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎…等（見原
23 審卷一第277至279頁），依上規定，可見被上訴人之績效獎
24 金，係依盈餘表現而決定是否發給，且若受政策因素影響而
25 無盈餘，惟經申算該影響金額後可為盈餘者，並送經濟部經
26 營績效獎金審議會審議後，得依整體核定盈餘情形核發。是
27 系爭獎金是否發給，受有無盈餘及政策因素影響甚大，難以
28 精準預測，難認係經常性之給與，此並可由上訴人提出其各
29 年度薪給資料中有關核發獎金部分，或為0元，或獎金金額
30 及核發月份均不一即非固定等情可佐（見原審卷第45-96
31 頁），故難認系爭獎金屬經常性給付。

01 (三)上訴人雖主張：被上訴人不論是否有虧損或盈餘，每年均會
02 發給績效獎金0至2.4個月予員工，且發放績效獎金之名稱均
03 註明「薪資」，足見績效獎金為經常性給付，且為勞務之對
04 價，而為工資之一部云云。惟系爭獎金是否屬於工資之一
05 部，不應拘泥於形式上之名目或列在薪給清單之欄位，而須
06 視是否具備勞務對價性及給付經常性為據，進行實質判斷。
07 參以系爭獎金實施要點第4點第3款及第4款規定已就系爭獎
08 金受政策性因素影響定有明文，已如前述，且各事業依同點
09 第5款規定，於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素
10 項目提報經濟部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策
11 因素之影響金額，依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董
12 事會核定（見原審卷一第279至281頁）。而經濟部所屬事業
13 受政策因素影響導致無盈餘時，為激勵員工又「例外規
14 定」，將政策因素提報經濟部審議，由董事會從嚴核定績效
15 獎金，以不超過2.4個月薪給總額為限，是縱認被上訴人此
16 前每年均有發給員工績效獎金乙節屬實，惟依前開規定足
17 知，被上訴人會考量有無受政策因素影響盈餘或虧損，並為
18 申算及調整，再提報經濟部審議，且為基於激勵、獎勵或維
19 持工作績效，而核發系爭獎金（見系爭獎金實施要點第1
20 點、第2點及系爭獎金應行注意事項第6點），自應認此獎金
21 係激勵、恩勉性給與，而非給與員工為勞務之對價，且非屬
22 經常性給與。又因盈餘會受政策及經濟部審議等影響情形始
23 結發，非個人可預期獎金額度，且若有績效獎金，亦至次一
24 年度發給，於退休當下無從計算，如將退休後獲得之績效獎
25 金計入，非但有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指
26 「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
27 之總日數所得金額」之規定，亦無法依勞基法第55條第3
28 項、勞退條例第11條第2項規定，於勞工退休之日起30日內
29 給付，遑論更不具經常性給付及勞務對價性要件。則上訴人
30 主張應將績效獎金計入平均工資云云，洵無足採。

31 (四)再依系爭獎金實施要點第4點第7款規定：各事業機構績效獎

01 金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例
02 發給（見原審卷一第281頁）。又系爭應行注意事項第8點第
03 2項規定：績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異
04 程度，按合理比例發給，…工作表現不佳受記過以上處分
05 者，應減發工作獎金或績效獎金；請事、病假累積超過2個
06 月者，不發工作獎金或績效獎金（見原審卷一第291至293
07 頁）等情，堪認被上訴人之員工並非單純付出勞務，即可獲
08 得系爭獎金，且會因表現之優劣而受記功或記其處分，及受
09 增發或減發之對待，更足證明性質上，非具有勞務對價及經
10 常性給付性質。又被上訴人發給之考核獎金，係以受考核事
11 業機構全體員工之整體表現而核發，其中之考績獎金，與勞
12 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
13 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
14 後，對勞工所為之給與性質相類似，屬恩惠性、勉勵性給
15 與。又全勤獎金亦以全勤之員工始得發給之勉勵性給與，是
16 員工縱於年度內有提供勞務之事實，然依前開規定，仍可能
17 有不予核發考績獎金、全勤獎金之情。上訴人已受僱被上訴
18 人多年，當知被上訴人依上開規定核發之系爭獎金（含績效
19 獎金及類如勞基法第10條之非屬經常性給付之給與之年終獎
20 金、全勤獎金、考績獎金等考核獎金），非屬工資，故上訴
21 人僅以系爭獎金列在薪給欄位，且每年都發給系爭獎金，即
22 主張系爭獎金已符合勞務對價性及經常性給付，應屬工資，
23 得計入平均工資，而為本件請求云云，自無足採。

24 (五)至上訴人主張：績效獎金會依前一年度員工職等、出缺勤、
25 考評結果、貢獻度等事由，為不同額度發給，與員工勞務表
26 現有密切關聯，屬勞務對價；又行政院勞工委員會（87）台
27 勞動二字第035198號函示（下稱系爭函文）績效獎金，具有
28 因工作而獲得之報酬之性質，屬工資範疇，故被上訴人應將
29 系爭獎金列入平均工資計算云云。然查，系爭函文係以：績
30 效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而
31 獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條

01 規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，應列入平均工資計
02 算（見原審卷一第41頁）。惟被上訴人之績效獎金是否發
03 放，係依據當年度是否有盈餘及政策等因素為考量，非屬勞
04 務之對價，已如前述，核與該函所述之「以勞工工作達成預
05 定目標而發放」之績效獎金有所不同，是上訴人自難比附援
06 引執為有利於己之論據，併予指明。

07 (六)綜上，系爭獎金（含績效獎金及考核獎金）不具勞務對價
08 性，且非經常性給與，僅屬恩惠性、勉勵性給與，不具工資
09 之性質，均如前述，自不得納入上訴人平均工資之計算基
10 礎。則上訴人主張系爭獎金係屬工資，被上訴人未將之計入
11 平均工資計算退休金，故其等得分別請求被上訴人補發如附
12 表二、三之應補發退休金金額欄之各編號金額本息云云，尚
13 非有據，應無足採。

14 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條第3項（僅王新明部
15 分）、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規
16 則第9條第1項與第10條第1項第1款規定，請求被上訴人各給
17 付上訴人如附表二、三所示「應補發退休金金額」欄之金
18 額，及各自如附表二、三所示「利息起算日」欄之日起至清
19 償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予
20 駁回。原審判決上訴人敗訴，於法尚無不合，上訴意旨指摘
21 原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
22 上訴。兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影響判決
23 結果，爰不逐一論述，附此敘明。

24 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

26 勞動法庭

27 審判長法 官 洪能超

28 法 官 張琬如

29 法 官 楊淑珍

30 以上正本證明與原本無異。

31 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其

01 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
02 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
03 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師
04 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日
06 書記官 李佳旻

07 附註：

08 民事訴訟法第466 條之1 ：

09 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
10 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

11 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
12 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
13 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

14 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

15 附表一：

16

編號	姓名	服務單位	職級名稱	工作年資 起算日期
1	蔣輝政	屏東區營業處	線路裝修員	63年 8月16日
2	施力璋	屏東區營業處	電機工程監	66年 2月10日
3	吳昭宏	屏東區營業處	物料管理師	65年 9月 7日
4	呂世銘	屏東區營業處	物料管理師	68年10月17日
5	黃世安	屏東區營業處	線路裝修員	76年11月 1日
6	邱發桂	屏東區營業處	倉儲管理員	67年12月12日
7	王新明	屏東區營業處	線路裝修員	67年 6月 8日
8	李財寶	屏東區營業處	工業工程監	66年 6月 8日
9	許仰雄	第三核能發電廠	電腦軟體工程監	67年 7月11日
10	李慶祥	第三核能發電廠	保健物理員	67年10月22日

17 附表二：非勞退舊制結清人員

18

編號	姓名	退休日期	退休金基數	平均績效獎金	應補發退休金金額	利息起算日
----	----	------	-------	--------	----------	-------

(續上頁)

01

1	蔣輝政	109年4月30日	勞基法 施行前	20.0000	退休前 3個月	1萬5,425.5462元	69萬4,574元	109年5月31日
			勞基法 施行後	25.0000	退休前 6個月	1萬5,442.5032元		
2	施力瑋	109年9月30日	勞基法 施行前	15.0000	退休前 3個月	2萬817.8810元	93萬6,805元	109年10月31日
			勞基法 施行後	30.0000	退休前 6個月	2萬817.8810元		
3	吳昭宏	109年10月31日	勞基法 施行前	15.8333	退休前 3個月	1萬9,996.6355元	89萬8,229元	109年12月1日
			勞基法 施行後	29.1667	退休前 6個月	1萬9,996.6355元		
4	呂世銘	109年12月23日	勞基法 施行前	9.6667	退休前 3個月	2萬819.8295元	93萬6,892元	110年1月23日
			勞基法 施行後	35.3333	退休前 6個月	2萬819.8295元		
5	黃世安	109年5月31日	勞基法 施行前	0.0000	退休前 3個月	1萬4,377.8523元	54萬9,918元	109年7月1日
			勞基法 施行後	38.0000	退休前 6個月	1萬4,417.5236元		
6	邱發桂	109年12月31日	勞基法 施行前	11.3333	退休前 3個月	1萬4,213.1476元	63萬9,592元	110年1月31日
			勞基法 施行後	33.6667	退休前 6個月	1萬4,213.1476元		
7	李財寶	109年3月1日	勞基法 施行前	14.3333	退休前 3個月	2萬3,412.4722元	105萬2,748元	109年4月1日
			勞基法 施行後	30.6667	退休前 6個月	2萬3,385.9444元		
8	許仰雄	108年11月1日	勞基法 施行前	12.1667	退休前 3個月	2萬3,810.8000元	107萬1,486元	108年12月2日
			勞基法 施行後	32.8333	退休前 6個月	2萬3,810.8000元		
9	李慶祥	109年10月5日	勞基法 施行前	11.6667	退休前 3個月	1萬4,777.5182元	66萬4,988元	109年11月5日
			勞基法 施行後	33.3333	退休前 6個月	1萬4,777.5182元		

02

附表三：勞退舊制結清人員

03

編號	姓名	勞退舊制結清日期	退休金基數		平均績效獎金		應補發退休金金額	利息起算日
1	王新明	109年7月1日	勞基法 施行前	12.3333	結清前3 個月	1萬5,426.3333元	69萬4,185元	109年8月1日
			勞基法 施行後	32.6667	結清前6 個月	1萬5,426.3333元		

04

附表四：

05

編號	姓名	訴訟費用負擔比例
1	蔣輝政	9/100
2	施力瑋	11/100

(續上頁)

01

3	吳昭宏	11/100
4	呂世銘	11/100
5	黃世安	7/100
6	邱發桂	8/100
7	李財寶	13/100
8	許仰雄	13/100
9	李慶祥	8/100
10	王新明	9/100