臺灣南投地方法院民事判決

111年度勞訴字第7號

原　　告　國軍退除役官兵輔導委員會清境農場

000000000000000000

法定代理人　彭松鶴

訴訟代理人　涂芳田律師

複　代理人　何俊龍律師

　　蔡昆宏律師

被　　告　鄭振華

000000000000000000

　　施貴興

　　陳愛蘭

　　桂郁芳

上　四　人

共　　同

訴訟代理人　蔡譯智律師

複　代理人　陳亮逢律師

上列當事人間返還不當得利事件，本院於民國111年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告如附表一「溢發之退休金」欄所示之金額及自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，於原告各以如附表二所示「A 」欄之金額供擔保後，各得假執行；但各被告如以附表二所示「B 」欄之金額，依序為原告預供擔保，均得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

㈠被告均為原告退休之員工且到職日期、退休日期、退休金基數均如附表一所示，其中被告鄭振華擔任國民賓館夜間櫃台

服務員並於民國106年12月8日核定退休後已領取退休金新臺幣（下同）1,619,708元（即如附表一「加計後之退休金」欄所示之金額）；被告施貴興擔任國民賓館之西餐廳助理廚師並於107年4月30日核定退休後已領取退休金（即如附表一「加計後之退休金」欄所示之金額）2,566,485元；被告陳愛蘭擔任青青草原票務服務員並於108年3月31日核定退休後已領取退休金（即如附表一「加計後之退休金」欄所示之金額）2,321,635元；被告桂郁芳擔任青青草原票務服務員並於108年3月31日核定退休後已領取退休金2,160,020元（即如附表一「加計後之退休金」欄所示之金額）。

㈡又原告每年度所發放之年終、營運、績效、考績獎金，均非屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所謂之工資，不應計入平均工資計算退休金，故原告於計算勞工退休金時，原應以附表一「退休前6個月之平均工資」欄所示之情形計算退休金並核發退休金。惟原告於計算退休金時，因作業疏失誤而將非經常給與之年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算（即附表一「退休前6個月之年終、營運、績效、考績獎金平均每月加給」欄所示之加給情形）並據以核發退休金如附表一「加計後之退休金」欄所示之金額，導致被告溢領如附表一「溢發之退休金」欄所示之金額。茲分述如下：

1.營運、績效獎金之部分：

原告之營運、績效獎金發放係依照「國軍退除役官兵輔導委員會所屬農場營運獎金支給要點」（下稱營運獎金支給要點）第3條第1項核發，是否核發營運獎金，需視原告之年度賸餘有無達法定預算，且有無超過應計投資報酬者，並非單純員工提供勞務即可獲取之對價。又員工若有「國軍退除役官兵輔導委員會所屬農場營運獎金作業規定」（下稱營運獎金作業規定)第3條之情形，原告得視員工之個人表現而決定是否發放績效獎金，即不具經常性給與之性質。故營運、績效獎金，均非屬勞基法第2條第3款所謂之工資。

2.考績獎金之部分：

考績獎金之發放，係為激勵工作績效良好之員工，俾使員工能發揮工作潛力，藉此提升原告之經營績效，故考績獎金之核發，端視員工平時之工作情形是否良好，並以「清境農場勞工考核獎懲實施規定」(下稱考核獎懲規定)第3條之各種獎懲情形等進行考核，其核發具有不確定性，倘若員工表現不佳，即有不發放考績獎金之可能。因此，考績獎金應為勉勵性之給與，並非員工一提供勞務即須核發，不具經常性給與之性質，非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

3.年終獎金之部分：

年終獎金發放，係依照行政院每年所訂定之「軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」發給，年終獎金是否發放，繫於員工之考核情形，其核發具有不確定性。因此，年終獎金亦為勉勵性給與，不具經常性給與之性質，亦非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

㈢因此，原告溢發如附表一「溢發之退休金」欄所示之退休金予被告，被告溢領之退休金並無法律上原因而受有利益，致原告因此受有財產上損害，被告溢領之退休金即屬不當得利，爰依民法第179條之規定提起本訴。並聲明：如主文第1項所示；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯略以：

㈠原告核發之年終、營運、績效、考績獎金，性質屬勞基法第2條第3款所定之工資及第4款所定之平均工資，故應計入平均工資計算退休金。茲述如下：

1.原告核發年終、營運、績效、考績獎金予被告均為每年定期給付之獎金，僅於被告未能實際提供勞務及符合減少或取消獎金之情況，始減少或取消發放，核屬經常性之給與。

2.又營運、績效獎金，係被告每年度營運達法定預算盈餘目標時給付，以勞工達成預定目標為發放標準，具有因工作獲得報酬之性質，屬經常性給與、對價性，應屬工資之性質。考績、年終獎金，則均係以勞工過去1 年之工作表現作為給付

之認定標準，依核發與否及核發數額表徵勞工過去1年之工作情形，並於每年固定時間發放，亦應屬被告因工作而獲得之報酬，具有經常性、對價性，亦屬工資之性質。另依原告之勞工工作規則，亦明文規定工資係指勞工因工作而獲得的報酬，包含獎金、津貼及其他名義之經常性給與，故年終、營運、績效、考績獎金確屬工資之一部分。

㈡再者，原告於計算退休員工之退休金，均將上開獎金計入平均工資計算之方式核算退休金，原告顯然已明知上開獎金屬工資之一部分而計入平均工資計算退休金並據以核發，則兩造於原告給付退休金時，均同意退休金之計算標準及金額，故被告並非無法律上原因受有利益。退步言之，縱被告有溢領之情形，惟被告係善意受領，且被告於退休後，均無任何收入來源，僅得仰賴退休金維生，除日常生活花費，被告亦有其餘花費，致被告所受之利益已不復存在，自無庸返還溢領之退休金。均聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被告鄭振華於92年3月12日任職於原告並擔任國民賓館夜間櫃台服務員，於106年12月8日退休，年資共14年8月26日，退休金基數為30，退休金前六個月之平均工資（不含退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金）為39,581元，依此計算退休金為1,147,849元；退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金分別為48,843元、65,124元、65,000元、16,281元，加計為平均工資後，依此計算退休金為1,619,708元並已實際受領1,619,708元。

㈡被告施貴興於74年6月26日任職於原告並擔任國民賓館之西餐廳助理廚師，於107年4月30日退休，年資共32年10月4日，退休金基數為45；退休金前六個月之平均工資（不含退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金）為39,877元，依此計算退休金為1,794,465元；退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金分別為50,058元、65,124元、74,000

元、16,686元，加計為平均工資後，依此計算退休金為2,566,485元並已實際受領2,566,485元。

㈢被告陳愛蘭於81年1月21日任職於原告並擔任青青草原票務服務員，於108年3月31日退休，年資共26年3月5日，退休金基數為41.5；退休金前六個月之平均工資（不含退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金）為39,122元，依此計算退休金為1,623,563元；退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金分別為51,273元、66,744元、66,744元、17,091元，加計為平均工資後，依此計算退休金為2,321,635元並已實際受領2,321,635元。

㈣被告桂郁芳於80年12月1日任職於原告並擔任青青草原票務服務員，於108年3月31日退休，年資共27年4月，退休金基數為42.5；退休金前六個月之平均工資（不含退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金）為38,764元，依此計算退休金為1,647,470元；退休前六個月之年終、營運、績效、考績獎金分別為51,273元、60,070元、33,372元、0元，加計為平均工資後，依此計算退休金為2,160,020元並已實際受領2,160,020元。

四、兩造爭執之事項：

㈠原告所發給之年終、營運、績效、考績獎金，性質是否屬勞基法第2條第3款所定「工資」或第4款所定「平均工資」？計算被告退休金之「退休前六個月平均工資」是否應將年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算？

㈡原告可否依民法第179條規定向被告請求溢領之退休金？

㈢被告抗辯依民法第182條第1項規定免負返還之責，是否可採？

五、本院之判斷：

㈠被告均為原告退休之員工且到職日期、退休日期、退休金基數、退休前6個月之平均工資及退休前6個月之年終、營運、績效、考績獎金平均每月加給等情均如附表一所示，其中被告鄭振華擔任國民賓館夜間櫃台服務員並於106年12月8日核

定退休後已領取退休金1,619,708元；被告施貴興擔任國民賓館之西餐廳助理廚師並於107年4月30日核定退休後已領取退休金2,566,485元；被告陳愛蘭擔任青青草原票務服務員並於108年3月31日核定退休後已並領取退休金2,321,635元；被告桂郁芳擔任青青草原票務服務員並於108年3月31日核定退休後已領取退休金2,160,020元等情，為兩造所不爭，堪認屬實。

㈡原告所發給之年終、營運、績效、考績獎金，性質是否屬勞基法第2條第3款所定「工資」或第4款所定「平均工資」？計算被告退休金之「退休前六個月平均工資」是否應將年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算？

1.按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言；而所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，包含制度上、時間上及信賴上之經常。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則以一般社會通念勞資雙方有支付之預見可能性為判斷，至於其給付之名稱如何，在非所問。次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。原告主張前述獎金均為恩惠性、勉勵性給與，被告則抗辯均為工資等語，而原告於計算被告退休金後，關於「退休前6個月平均工資」已將年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算退休金並已核發乙節，業如前述，該等獎金自係被告本於勞動關係自原告處受領之給付，揆諸勞動事件法前開規定，推定為被告因工作獲得之報酬，即推定

為工資，原告主張前揭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

2.關於營運、績效獎金：

⑴各農場因經營管理績效良好，年度決算經審定，賸餘達法定預算並超過應計投資報酬者，就其超過部分發給營運獎金；未達法定預算者，就其達成比率發給。其分類如下：㈠一般營運獎金：為獎勵員工辛勞，授權各農場首長，於可發營運獎金額度扣除特別績效獎金後之餘額，於年度決算審定後發給之，實際直接從事人員每人最高以二個月俸（薪）給為限，間接輔助人員每人最高以一個月俸（薪）給為限。㈡特別績效獎金：為激勵對農場經營具特別貢獻之員工，於可發營運獎金額度提撥百分之十作為特別績效獎金，按該員工工作績效核發之；其核發金額以農場全體員工二個月俸（薪）給總額為限，並應成立績效評估會，依績效評核原則、評估指標及發給基準等規定審定；其相關規定，由各農場訂定，報請本會核定。前項第二款特別績效獎金，賸餘未達法定預算，或因設施委外（託）經營衍生收益，致達成賸餘目標者，不得核發。而本要點獎金發給對象如下：㈠依法進用（包括任用）之職員、技工、工友。營運獎金支給要點第3條第1、2項及第5條第1項定有明文（見本院卷第315頁至第317頁）。本件被告均為原告之員工，核屬依法進用或任用之職，自得依營運獎金支給點要規定領取營運、績效獎金。惟一般營運獎金係為獎勵員工辛勞，而於可發營運獎金額度扣除特別績效獎金後之餘額，於年度決算審定後始發給，惟在賸餘達法定預算或因設施委外（託）經營衍生收益，致達成賸餘目標者，則不得核發；至於特別績效獎金，則為對農場經營具特別貢獻之員工，於可發營運獎金額度提撥百分之10作為特別績效獎金，按該員工工作績效核發之。因此，營運獎金係原告在無賸餘未達法定預算，或因設施委外（託）經營衍生收益，致達成賸餘目標者等情形下，並於可發營運獎金額度扣除特別績效獎金後之餘額，始核發；績效獎金則僅

對於對農場經營具特別貢獻之員工，於可發營運獎金額度提撥百分之10作為特別績效獎金，按該員工工作績效核發之。則營運、績效獎金發放及計算方式乃參酌前述財務性及非財務性之指標，數額多寡均非固定，具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關係，足徵營運、績效獎金與員工因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同，非屬經常性發放之工資，亦與工資為勞工因工作而獲得之報酬不同，難認具經常性、對價性之工資性質，應認係原告對員工之獎勵性給與。再者，績效獎金之核發，係先成立績效評估會，並依績效評核原則、評估指標及發給基準等規定審定，固雖有參考員工個人績效及工作目標達成狀況，惟仍須符合前述特定條件並斟酌各種因素後始發給之績效獎金，且亦有減發（例如：員工記申誡1次或記過1次）或停發（例如：員工記大過1次或受刑事處分而停職）之可能（見營運獎金作業規定第3條之規定，本院卷第319頁），即非經常性之給與，且與工資係員工付出勞務即可獲得之報酬，不再考慮其他因素者，尚屬有間，難認係勞務對價。

⑵基上，原告是否發放營運、績效獎金及發放之數額等，其中營運獎金須視經營管理績效是否良好，並經年度決算經審定，賸餘達法定預算並超過應計投資報酬者，就其超過部分發給營運獎金，未達法定預算者，僅就其達成比率發給單位利潤；關於績效獎金，則僅限具特別貢獻之員工，於可發營運獎金額度提撥百分之10作為特別績效獎金，並按該員工工作績效，由績效評估會依績效評核原則、評估指標及發給基準等規定審定，具有不確定性，即難認具經常性及對價性，核屬原告對於被告之工作情形所為勉勵性之給與，自非勞基法第2條第3款所規定之工資。

3.關於年終、考績獎金：

⑴為激勵勞工勤勞負責，發揮工作潛力，提升事業經營績效，使勞工升遷考核、獎懲「公正、公平、公開」，特訂定本規定。考核獎懲規定第1條定有明文（見本院卷第329頁）。又為激勵現職軍公教人員士氣，慰勉工作辛勞，特發給年終工作獎金，亦有原告所提一百零九年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第1條在卷可參（見本院卷第339頁）。

⑵復依考核獎懲規定第2條、一百零九年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第7條第1項規定，本場勞工每月辦理平時考核，並依各月考核資料辦理年終考核，考核之優劣得為續僱及獎懲之依據，考核獎金係由單位主管或經理考評並陳核，年終考核並應提勞工甄審委員會後簽請場長核定，且就年終考核分為優等、甲等、乙等、丙等之晉級及依等級發給考績獎金；年終獎金之發給有下列情形者，不發或減發年終工作獎金：㈠在年終考績（核、成）或另予考績（核、成）列丙等以下者，或年度中受記過以上之懲戒處分者，不發給年終工作獎金；㈡平時考核經獎懲相互抵銷後累積達一大過者，不發給年終工作獎金；㈢年度中平時考核經獎懲相互抵銷後累積達記過二次，或累積曠職達四日者，發給三分之一數額；㈣年度中平時考核經獎懲相互抵銷後累積達記過一次，或累積曠職達三日者，發給三分之二數額；㈤年度中受申誡之懲戒處分者，發給四分之三數額。則原告係依上開規定審酌被告之平時考核、年終考核之等級而定其發給之考績、年終獎金，上開規定乃係原告針對被告之工作情形進行平時考核，並以平時考核結果作為年終考核之參考，依其年終考核結果，核發考績、年終獎金，堪認原告發放之考績、年終獎金，端視被告之工作表現屬於之等級而具有不確定性，尚非經常性給付，且被告所提供之勞務與原告給付之考績、年終獎金亦無直接關係，亦難認具對價性，此與員工與企業間若已約定保障固定月數比例之年終獎金而與員工實際服勞務天數相關，並於勞動契約或公開之工作規則明定以發放一定比例之年終獎金及發放標準為原則，在一般情況下即

經常可以領取年終獎金以吸引或保留企業所需之人才，非單純屬恩惠性給與等情形尚屬有間。則原告核發之年終、考績獎金，核屬原告對於被告工作情形所為勉勵性給與，非屬勞基法第2條第3項所定之工資。

4.被告雖抗辯原告於計算退休員工之退休金，均將上開獎金計入平均工資計算之方式核算退休金，原告顯然已明知上開獎金屬工資之一部分而計入平均工資計算退休金並據以核發，則兩造於原告給付退休金時，均同意上開退休金之計算標準及金額等等。然而，本件原告主張溢發被告之退休金，係依民法第179 條規定之不當得利法律關係請求被告返還溢領之退休金，而非依契約之法律關係為請求，是被告抗辯原告上開退休金計算方式係兩造合意之計算方式，即應計入平均工資計算退休金等節，即非可採。

5.綜上，原告所發放之營運、績效、考績、年終獎金，核屬原告所為勉勵恩惠性給付，非屬勞基法第2條第3款規定之工資，是原告主張其計算被告退休金之「退休前六個月平均工資」，不須將年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算等情，應屬可採。

㈢按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。次按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害，如受利益人係因其給付而得利時，所謂無法律上之原因，即指其給付欠缺給付之目的，故主張該項不當得利請求權存在之當事人，自應舉證證明其欠缺給付之目的，始符舉證責任分配之原則。又不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。在「給付型之不當得利」應由主張不當得利返還請求權人（受

損人），就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」負舉證責任。本件原告主張其誤將核發予被告之營運、績效、考績、年終獎金計入平均工資而溢發如附表一「溢發退休金」欄所示之退休金予被告，核屬給付型之不當得利，依前揭說明，自應由原告就「無法律上之原因」乙節負舉證責任。經查：

1.原告所發放之營運、績效、考績、年終獎金，核屬原告所為勉勵恩惠性給付，非屬勞基法第2條第3款規定之工資，原告在計算被告退休金之「退休前六個月平均工資」，不須將年終、營運、績效、考績獎金計入平均工資計算等情，業如前述，則原告在依如附表一「退休前6個月之年終、營運、績效、考績獎金平均每月加給」欄所示情形計算如附表一「加計後之退休金」欄之退休金後，致誤溢發如附表一「溢發之退休金」欄所示之退休金予被告等情，業如前述，則原告就本件給付型之不當得利係「無法律上之原因」乙節已盡舉證之責，故被告受領該部分之給付利益，自無法律上之原因。從而，原告自得依民法第179 條之規定請求被告返還如附表一「溢發之退休金」欄所示之金額。

2.至被告抗辯被告係善意受領，且被告於退休後，均無任何收入來源，僅得仰賴退休金維生，除日常生活花費，被告亦有其餘大額花費，致被告所受之利益已不復存在，自無庸返還溢領之退休金等等。惟不當得利之受領人，不知無法律上之原因，而其所受之利益已不存在者，免負返還或償還價額之責任。民法第182條第1項固定有明文。而民法第182條第1項所謂「所受之利益已不存在」，非指所受利益之原形不存在者而言，原形雖不存在，而實際上受領人所獲財產總額之增加現尚存在，不得謂利益不存在。如不當得利之受領人所受利益為金錢時，因金錢具有高度可代替性及普遍使用性，祇須移入受領人之財產中，即難以識別，原則上無法判斷其存在與否，除非受領人能明確證明確以該金錢贈與他人，始可主張該利益不存在。是以，如不當得利之利益為金錢等代替

物時，縱使原始受領之款項已經受領利益人花用，仍不能認為其所受領之利益業已不存在，否則受領金錢等代替物之人，將無須負返還不當得利之責，即有失公平。本件原告給付被告之上開溢領之退休金，所交付者為金錢，依上開說明，尚無上開民法第182條第1項所規定之業已不存在之情形存在。是被告上開抗辯，尚難認可採。

六、綜上所述，原告主張依民法第179條規定請求被告返還如附表一「溢發之退休金」欄所示之金額及自民事起訴狀繕本送達翌日即附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為有理由，應予准許。

七、再按原告或被告有多數之共同訴訟且合併判決時，與「以一訴主張數項標的」之情形，在法院「所命給付」之金額部分，實質上相同，是以，均應合併計算其金額或價額，以定其得否依職權宣告假執行（臺灣高等法院暨所屬法院94年法律座談會民事類提案第37號參照）。故兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，就原告勝訴部分，經核均無不合，爰各酌定相當之擔保金額併准許之。

八、本件待證事實已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法78條、第85條第1項本文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　15　　日

民事第二庭　法　官　鄭順福

以上正本係照原本作成

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。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　　111　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　施涵雯

附表一：

編	姓名	到職日期	退休日期	退 休	退休前6個月	退休前6個月	溢發之退休	利息起算日

（續上頁）

號				金基數（個）	之平均工資	之年終、營運、績效、考績獎金平均每月加給	金	
					退休金	加計後之退休金（即已領取之退休金）		
1	鄭振華	92年3月12日	106年12月8日	30	39,581元	16,271元	432,278元	111年2月17日
					1,187,430元	1,619,708元		
2	施貴興	74年6月26日	107年4月30日	45	39,877元	17,156元	772,020元	111年2月17日
					1,794,465元	2,566,485元		
3	陳愛蘭	81年1月21日	108年3月31日	41.5	39,122元	16,821元	698,072元	111年2月17日
					1,623,563元	2,321,635元		
4	桂郁芳	80年12月1日	108年3月31日	42.5	38,764元	12,060元	512,550元	111年2月18日
					1,647,470元	2,160,020元		

附表二：（新臺幣）

被告	A（原告供擔保後，得假執行之金額）	B（被告供擔保後，得免為假執行之金額）
鄭振華	145,000元	432,278元
施貴興	260,000元	772,020元
陳愛蘭	233,000元	698,072元
桂郁芳	171,000元	512,550元