

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第51號

原告 姜惠銘

沈英珍

共同

訴訟代理人 楊丕銘律師

被告 台灣糖業股份有限公司

法定代理人 吳明昌

訴訟代理人 蔡文斌律師

邱維琳律師

吳毓容律師

李明峯律師

許慈恬律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國113年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時聲明第1至3項為：1. 被告應給付原告姜惠銘新臺幣(下同)1,409,112元，及自民國109年6月13日起至清償日止，按法定年息百分之5計算之利息。2. 被告應提撥301,872元至原告姜惠銘之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。3. 被告應給付原告沈英珍1,554,255元，及自110年5月1日起至清償日止，按法定年息百分之5計算之利息。嗣變更為：1. 被告應給付原告姜惠銘1,2

01 08,745元，及自109年6月13日起至清償日止，按法定年息百  
02 分之5計算之利息。2. 被告應提撥293,808元至原告姜惠銘之  
03 勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。3. 被告應給付原  
04 告沈英珍1,586,700元，及自110年5月1日起至清償日止，按  
05 法定年息百分之5計算之利息(見本院卷第95頁)，核屬擴張  
06 暨減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

07 二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅  
08 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其  
09 訴訟以前當然停止，第168條至第172條及前條所定之承受訴  
10 訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第17  
11 0條、第175條第1項分別定有明文。被告之法定代理人原為  
12 楊明州，於本院訴訟程序進行中變更為吳明昌，吳明昌已具  
13 狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀在卷可稽，經核與民事  
14 訴訟法第170條、第175條第1項之規定相符，應予准許。

15 三、原告起訴主張：

16 (一)原告姜惠銘部分：

- 17 1. 原告姜惠銘自66年7月1日受僱於被告，於113年1月16日退  
18 休。年度應領考績獎金於當年度確定金額，被告於次年始分  
19 次匯款給付。被告於109年6月12日結清舊制退休金，以109  
20 年7月1日前6個月之月平均工資乘以45個基數計算，惟未計  
21 入108年度應領考績獎金，致短少給付舊制退休金。原告姜  
22 惠銘108年度應領而於109年間實際領取之考績獎金為322,32  
23 6元，換算每月為26,861元，故被告應再補付1,208,745元  
24 (計算式：26,861元×45個基數)。原告姜惠銘請求被告給付  
25 退休金1,208,745元，並依勞動基準法(下稱勞基法)第55條  
26 第3項規定，請求自109年6月13日起算之法定遲延利息。
- 27 2. 原告姜惠銘自96年2月1日適用退休新制，被告自96年2月起  
28 至113年1月16日原告姜惠銘退休止，依勞工退休金條例(下  
29 稱勞退條例)第14條規定按月提撥之6%，未將前述之考績獎  
30 金列入工資計算。原告姜惠銘依勞工退休金條例第31條規  
31 定，請求被告提繳293,808元至原告姜惠銘之勞動部勞工退

01 休金專戶等語。

02 (二)原告沈英珍部分：

03 原告沈英珍受僱於被告，於110年3月退休，其於109年度應  
04 領而於110年間實際領取之考績獎金為430,416元，換算平均  
05 月考績獎金為35,868元，於108年度應領而於109年間實際領  
06 取之考績獎金為418,227元，換算平均月考績獎金為34,852  
07 元，則原告沈英珍110年3月退休前6個月（即109年10月至11  
08 0年3月）之月平均工資應再加計35,260元（計算式：【35,86  
09 8元×3月+34,852元×3月】/6月），故被告應再補付1,586,70  
10 0元（計算式：35,260元×45個基數）。原告沈英珍請求被告給  
11 付退休金1,586,700元，並依勞基法第55條第3項規定，請求  
12 自110年5月1日起算之法定遲延利息等語。

13 (三)並聲明：

- 14 1. 被告應給付原告姜惠銘1,208,745元，及自109年6月13日起  
15 至清償日止，按法定年息百分之5計算之利息。
- 16 2. 被告應提撥293,808元至原告姜惠銘之勞動部勞工保險局之  
17 勞工退休金個人專戶。
- 18 3. 被告應給付原告沈英珍1,586,700元，及自110年5月1日起至  
19 清償日止，按法定年息百分之5計算之利息。
- 20 4. 上開第一、三項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。
- 21 5. 訴訟費用由被告負擔。

22 四、被告部分：

- 23 (一)被告係隸屬經濟部之國營事業，應依據國營事業管理法、經  
24 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、經濟部所屬事業人員  
25 退休撫卹及資遣辦法等規定，辦理國營事業人員之進用、考  
26 核、退休等人事管理事項，並依經濟部所屬事業經營績效獎  
27 金實施要點、核發績效獎金應行注意事項及從業人員工作獎  
28 金發給要點，發給考核獎金及績效獎金，前開規定之規範目  
29 的均為激勵員工增加工作潛能、提高生產力及經營績效。國  
30 營事業經營績效獎金來源為，經濟部就年度結束後衡量整體  
31 績效，併同考量配合國家政策因素所影響之收支，再依目標

01 達成提撥獎金總額後，單方目的分配予同仁具勉勵、恩惠性  
02 質之類年終獎金給與，且「經濟部所屬事業機構列入計算平  
03 均工資之給與項目表」自75年間訂定歷經修正迄今，未曾將  
04 「經營績效獎金」列入平均工資計算。

05 (二)被告是否發放績效獎金，需視當年度被告經申算政策因素後  
06 是否有盈餘而定，尚須考量獎金額度是否得在國營事業用人  
07 費用限額內支應，與政府政策及被告之經營狀況有關，與勞  
08 工之工作換取報酬無關。考核獎金包括考成獎金、考績獎  
09 金、全勤獎金及工作獎金，考成獎金係指依董事長之年度考  
10 核成績，考績獎金係指總經理及從業人員年度考核或另予考  
11 核成績所核發之獎金，工作獎金係指考核獎金項目扣除考成  
12 獎金、考績獎金、全勤獎金後餘額之獎金，並不固定，非歸  
13 因於單一勞工之工作勞動報酬，不具勞動對價性及經常性，  
14 屬於恩惠性及勉勵性質之給付。勞動部112年5月31日勞動條  
15 2字第1120148000號函釋，對考核（績）獎金及績效獎金是  
16 否為工資，持否定見解。

17 (三)被告就原告姜惠銘109年7月1日結清日前6個月內（自109年1  
18 月1日至109年6月30日止）平均工資計算期間之薪資、全勤  
19 獎金及特別休假日出勤工資等項所得，平均工資計算區分勞  
20 動基準法施行前以3個月期計算之月平工資為79,944.6667  
21 元，另勞基法施行後以6個月期計算之月平均工資79,944.5  
22 元，經申算後舊制退休金合計3,597,505元，並無錯誤；月  
23 平均工資不含績效獎金及考核獎金，被告並無短少給付原告  
24 姜惠銘新制退休金。

25 (四)被告就原告沈英珍110年3月31日屆齡退休生效日前6個月內  
26 （採計自109年9月30日至110年3月30日止）平均工資計算期  
27 間之薪資及特別休假日出勤工資等項所得，計算平均工資，  
28 區分勞基法施行前以3個月期計算之月平工資為89,562.6667  
29 元，另勞基法施行後以6個月期計算之月平工資為89,562.5  
30 元，經申算後舊制退休金合計4,030,316元，被告公司並無  
31 短少給付退休金等語。

(五)並聲明：

1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。
3. 如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執之事項：

(一)原告姜惠銘自66年7月1日受僱於被告，自96年2月1日選擇適用勞退新制，於113年1月16日退休。原告姜惠銘之舊制年資自66年7月1日至96年1月31日，共計45基數。

(二)原告姜惠銘於109年3月5日與被告簽署年資結清協議書，其中第2條約定，結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理。

(三)被告為原告姜惠銘提撥之退休金：

| 期間             | 月提撥金額  |
|----------------|--------|
| 96年2月至100年8月   | 4,188元 |
| 100年9月         | 4,368元 |
| 100年10月        | 4,590元 |
| 100年11月至106年7月 | 4,368元 |
| 106年8月至108年2月  | 4,590元 |
| 108年3月至110年2月  | 4,812元 |
| 110年3月至111年1月  | 5,034元 |

|    |                |        |
|----|----------------|--------|
| 01 |                |        |
| 02 | 111年2月         | 4,812元 |
| 03 |                |        |
| 04 | 111年3月至111年6月  | 5,034元 |
| 05 |                |        |
| 06 | 111年7月至112年11月 | 5,256元 |
| 07 |                |        |

08 (四)被告已給付原告姜惠銘舊制退休金3,597,505元。

09 (五)原告沈英珍自69年1月7日受僱於被告，於110年3月31日退  
10 休，被告已給付原告沈英珍舊制退休金4,030,316元。

11 (六)若平均工資差額分別以(1)26,861元、(2)35,260元計算，則被  
12 告應給付原告姜惠銘、沈英珍之退休金差額為(1)1,208,745  
13 元、(2)1,586,700元。

14 (七)若平均工資差額分別以(1)23,982元、(2)27,558元計算，則被  
15 告應給付原告姜惠銘、沈英珍之退休金差額為(1)1,079,190  
16 元、(2)1,240,110元。

## 17 六、得心證之理由

18 原告主張績效獎金係依據被告訂定「核發績效獎金應行注意  
19 事項」所核發，既稱為績效獎金自是以勞工工作達成預定目  
20 標所發給，自具有因工作而獲取報酬之性質，且依前開核發  
21 注意事項第1點、第5點、第8點關於目的、方針、控制重點  
22 之規定，績效獎金之發放與勞工工作付出成正相關，自屬勞  
23 工工作之報酬。另考核獎金則係依據被告訂定「從業人員工  
24 作獎金發給要點」所核發，既稱為工作獎金自是因工作而獲  
25 取之報酬，且依前開發給要點第1點、第4點、第5點、第8點  
26 關於目的、定義、方針、控制重點之規定，考核獎金之發放  
27 與勞工達成預成目標而發放，具有因工作而獲取報酬之性  
28 質，屬工資之一部分。因此被告對所屬勞工工作考核成績，  
29 每年經常性發放績效獎金及考核獎金(下合稱考績獎金)，應  
30 屬勞基法第2條第3款規定之工資範圍，被告於核算原告姜惠  
31 銘、沈英珍之退休金自應將績效獎金及考核獎金列為平均工

資計算基礎，惟被告於113年、110年間分別給付原告姜惠銘、沈英珍之退休金，並未將績效獎金及考核獎金計入平均工資計算退休金，故請求被告應給付原告姜惠銘、沈英珍退休金額依序為1,208,745元、1,586,700元及遲延利息。又因被告未將前開績效獎金、考核獎金列入原告姜惠銘工資計算，是以其自96年2月至113年1月16日(即原告姜惠銘退休日)期間，應依勞退條例14條按月提撥至原告姜惠銘退休金專戶亦短少293,808元等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。

(一)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，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，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十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為

之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別。基此，關於考績獎金是否屬於工資，依前開說明，自應以其是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與，為判斷依據。

(二)經查，被告係隸屬經濟部之國營事業，關於給與勞工績效獎金及考核獎金乙事，係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱獎金實施要點)，分別訂定「核發績效獎金應行注意事項」及「從業人員工作獎金發給要點」。又依獎金實施要點第1點即規定「本部(指經濟部)為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點。」，而依前開獎金實施要點訂定之「核發績效獎金應行注意事項」及「從業人員工作獎金發給要點」第1點亦分別規定「為激勵本公司從業人員增加工作潛能、降低成本，提高生產力及經營績效，特訂定本注意事項。」；「為激勵本公司從業人員增加工作潛能、降低成本，提高生產力，特訂定本要點。」等語，依上開規定揭示之目的，績效獎金及考核獎金之給與，係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。

(三)次查，依獎金實施要點第2點規定「各事業當年度經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部分，…」，要點第4點第(一)款亦規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」，對應「核發績效獎金應行注意事項」第5.1點及第8.1條亦分別規定：「績效獎金需經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給。」、「本公司當年度審定決算無盈餘或虧損時，不發給績效獎金，…」，可見績效獎金並非經常性之給與。再者，依獎金實施要點第4點第(一)款但書及第4點(三)規定：「但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者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為限」、「前項政策因素係指：1. 為配合政府穩定

01 物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2. 配合專屬該  
02 事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部  
03 分。3. 為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4. 經行  
04 政院與本部政策指示辦理事項。」，及前開「核發績效獎金  
05 應行注意事項」第5.1點及第8.1條之規定，政策因素可能造  
06 成被告無盈餘或虧損，進而影響被告是否給與績效獎金及給  
07 與之數額。換言之，績效獎金之給與，除與公司經營盈虧狀  
08 況有關外，亦受政策因素之影響，但與勞工所提供的勞務  
09 間，並非立於對價性，且承前所述，績效獎金亦非屬經常性  
10 給付。基此，績效獎金應屬激勵、獎勵員工為目的而發給，  
11 性質上非屬對於員工提供勞務所給付報酬，其本質亦不具勞  
12 務對價性及給與經常性，自非屬工資，堪以認定。

13 (四)另查，原告姜惠銘、沈英珍係屬被告公司之從業人員，依  
14 「從業人員工作獎金發給要點」第4.3、4.5、4.6、4.7點規  
15 定「從業人員考核獎金項目包括考績獎金、全勤獎金及工作  
16 獎金」、「考績獎金：從業人員依年度考核或另予考核成  
17 績，所核發之獎金」、「全勤獎金：係指僱用及約僱人員全  
18 月未請假者，當月加1日薪給額之獎金；但有遲到、早退、  
19 無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發  
20 給。」、「工作獎金：係指考核獎金項目扣除考成獎金、考  
21 績獎金、全勤獎金後，餘額之之獎金。」；另依獎金實施要  
22 點第3點規定：「考核獎金：(一)各事業當年度工作考成列甲  
23 等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給總  
24 額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下(含乙等)者：  
25 1. 工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之  
26 提撥總以不超過本機構1點5個月薪給總額為限。2. 工作考成  
27 成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構1  
28 個月薪給總額為限。」，可知考核獎金受勞工個人工作表現  
29 之優劣，使其考核成績不同，而有增減發給考核獎金、考績  
30 獎金及工作獎金之數額。由此可知，服同一勞務工作之勞  
31 工，因其工作表現之優劣，考核成績之差異，於其考核獎金

01 存在有增發或減發之對待，足證考核獎金在性質上係激勵、  
02 恩勉性之給與，而非基於勞務之對價所為之給與，是認考核  
03 獎金亦非屬工資。

04 (五)次按勞基法第55條第2項規定「前項第1款退休金基數之標  
05 準，係指核准退休時1個月平均工資」，同法第2條第4款規  
06 定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資  
07 總額除以該期間之總日數所得之金額」。承前所述，績效獎  
08 金、考核獎金均屬激勵、恩勉性之給與，其勞工服勞務即給  
09 予對價之工資不同，退休當年度所核發之績效獎金、考核獎  
10 金係被告依獎金實施要點、「核發績效獎金應行注意事  
11 項」、「從業人員工作獎金發給要點」，按前一年度工作考  
12 核成績、盈餘達成及政策等影響情形所發給，非但個人無法  
13 預期其獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度按比例分  
14 次提撥發給(績效獎金於次年約 6、8、9月；考核獎金於次  
15 年2、9月)，於退休當下並無從計算，則原告主張將退休前6  
16 個月及退休後所獲之獎金併入計算平均工資，實有違勞基法  
17 第2條第4款對於平均工資係指「計算事由發生之當日前6個  
18 月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，  
19 併此敘明。

20 七、綜上所述，績效獎金及考核獎金具恩惠性、勉勵性給與之性  
21 質，而不具勞務對價性，自非屬勞基法第2條第3款規定之工  
22 資範疇。從而，原告主張應被告應將績效獎金及考核獎金列  
23 入工資，依勞基法計入平均工資計算退休金，給付原告姜惠  
24 銘、沈英珍退休金差額1,208,745元、1,586,700元及遲延利  
25 息；及依勞退條例提撥293,808元至原告姜惠銘退休金專  
26 戶，均依法無據，為無理由，不應准許。又原告之訴，既經  
27 駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判  
29 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，  
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

02 勞動法庭法官 田幸艷

03 以上正本證明與原本無異。

04 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
05 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本），如委任律師提起上訴者，  
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

09 書記官 林幸萱