

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第8號

上訴人 姜惠銘

沈英珍

共同

訴訟代理人 楊丕銘律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國113年12月27日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第51號第一審判決提起上訴，本院於114年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人主張：

(一)上訴人姜惠銘部分：姜惠銘自民國66年7月1日受僱於被上訴人，於113年1月16日退休。年度應領考績獎金於當年度確定金額，被上訴人於次年始分次匯款給付。被上訴人於109年6月12日結清舊制退休金，以109年7月1日前6個月之月平均工資乘以45個基數計算，惟未計入108年度應領考績獎金，致短少給付舊制退休金。姜惠銘108年度應領而於109年間實際領取之考績獎金為新臺幣（下同）322,326元，換算每月為2

01 6,861元，故被上訴人應再補付退休金1,208,745元(計算
02 式：26,861元×45個基數)，及依勞動基準法(下稱勞基法)第
03 55條第3項規定，請求自109年6月13日起算之法定遲延利
04 息。又姜惠銘自96年2月1日適用退休新制，被上訴人自96年
05 2月起至113年1月16日姜惠銘退休止，依勞工退休金條例
06 (下稱勞退條例)第14條規定按月提撥之6%，但未將前述
07 之考績獎金列入工資計算，故依勞退條例第31條規定，請求
08 被上訴人提繳短少之金額至姜惠銘之勞動部勞工退休金專
09 戶。

10 (二)上訴人沈英珍部分：沈英珍受僱於被上訴人，於110年3月退
11 休，其於109年度應領而於110年間實際領取之考績獎金為43
12 0,416元，換算平均月考績獎金為35,868元，於108年度應領
13 而於109年間實際領取之考績獎金為418,227元，換算平均月
14 考績獎金為34,852元，則沈英珍110年3月退休前6個月(即1
15 09年10月至110年3月)之月平均工資應再加計35,360元【計
16 算式：(35,868元×3月+34,852元×3月)/6個月】，故被上
17 訴人應再補付退休金1,586,700元(計算式：35,360元×45個
18 基數=1,591,200元，沈英珍僅請求1,586,700元)，並依勞
19 基法第55條第3項規定，請求自110年5月1日起算之法定遲延
20 利息等語。

21 (三)原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並
22 上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2項至第4項之訴
23 部分廢棄。(二)被上訴人應給付姜惠銘1,208,745元，及自109
24 年6月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
25 (三)被上訴人應提撥293,586元至姜惠銘之勞動部勞工保險局
26 之勞工退休金個人專戶。(四)被上訴人應給付沈英珍1,586,70
27 0元，及自110年5月1日起至清償日止，按週年利率百分之5
28 計算之利息。(五)上開第2項及第4項聲明，上訴人願供擔保，
29 請准宣告假執行【上訴人原就原判決不利於上訴人部分均提
30 起上訴，嗣減縮上訴聲明如上(即減縮上訴聲明(三)之提撥金
31 額，見本院卷第116頁)，就減縮部分，原判決即告確定，

01 本院不再論述】。

02 二、被上訴人則以：

03 (一)被上訴人係隸屬經濟部之國營事業，應依據國營事業管理
04 法、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、經濟部所屬事
05 業人員退休撫卹及資遣辦法等規定，辦理國營事業人員之進
06 用、考核、退休等人事管理事項，並依經濟部所屬事業經營
07 績效獎金實施要點、核發績效獎金應行注意事項及從業人員
08 工作獎金發給要點，發給考核獎金及績效獎金，前開規定之
09 規範目的均為激勵員工增加工作潛能、提高生產力及經營績
10 效。國營事業經營績效獎金來源為，經濟部就年度結束後衡
11 量整體績效，併同考量配合國家政策因素所影響之收支，再
12 依目標達成提撥獎金總額後，單方目的分配予同仁具勉勵、
13 恩惠性質之類年終獎金給與，且「經濟部所屬事業機構列入
14 計算平均工資之給與項目表」自75年間訂定歷經修正迄今，
15 未曾將「經營績效獎金」列入平均工資計算。被上訴人是否
16 發放績效獎金，需視當年度被上訴人經申算政策因素後是否
17 有盈餘而定，尚須考量獎金額度是否得在國營事業用人費用
18 限額內支應，與政府政策及被上訴人之經營狀況有關，與勞
19 工之工作換取報酬無關。考核獎金包括考成獎金、考績獎
20 金、全勤獎金及工作獎金，考成獎金係指依董事長之年度考
21 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
22 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
23 獎金、考績獎金、全勤獎金後餘額之獎金，並不固定，非歸
24 因於單一勞工之工作勞動報酬，不具勞動對價性及經常性，
25 屬於恩惠性及勉勵性質之給付。

26 (二)因月平均工資不含績效獎金及考核獎金，故被上訴人就姜惠
27 銘109年7月1日結清日前6個月內（自109年1月1日至109年6
28 月30日止）平均工資計算期間之薪資、全勤獎金及特別休假
29 日出勤工資等項所得，平均工資計算區分勞動基準法施行前
30 以3個月期計算之月平均工資為79,944.6667元，另勞基法施
31 行後以6個月期計算之月平均工資79,944.5元，經申算後舊

01 制退休金合計3,597,505元，並無錯誤，被上訴人並無短少
02 給付姜惠銘退休金及短少提撥勞退金。另就沈英珍110年3月
03 31日屆齡退休生效日前6個月內(採計自109年9月30日至110
04 年3月30日止)平均工資計算期間之薪資及特別休假日出勤
05 工資等項所得，計算平均工資，區分勞基法施行前以3個月
06 期計算之月平均工資為89,562.6667元，另勞基法施行後以6
07 個月期計算之月平均工資為89,562.5元，經申算後舊制退休
08 金合計4,030,316元，被上訴人亦無短少給付退休金等語，
09 資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願
10 供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造之不爭執事項：

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

15 (二)姜惠銘於109年3月5日與被上訴人簽署年資結清協議書，其
16 中第2條約定，結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依
17 據「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」及勞基法等
18 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
19 台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均
20 工資之給與項目表」之規定辦理。

21 (三)被上訴人為姜惠銘提撥之退休金如附表所示。

22 (四)被上訴人已給付姜惠銘舊制退休金3,597,505元。

23 (五)沈英珍自69年1月7日受僱於被上訴人，於110年3月31日退
24 休，被上訴人已給付沈英珍舊制退休金4,030,316元。兩造
25 同意此部分退休基數之計算及本案上訴人所請求期間之計算
26 基數均以45基數計算。

27 (六)若本院認定上訴人主張系爭考績獎金應列入計算退休金之月
28 平均工資為可採，上訴人主張姜惠銘、沈英珍之月平均工資
29 差額分別以(1)26,861元、(2)35,360元計算，退休金總差額分
30 別為(1)1,208,745元、(2)1,591,200元(但沈英珍僅請求1,58
31 6,700元)。

01 (七)若本院認定上訴人主張系爭考績獎金應列入計算退休金之月
02 平均工資可採，被上訴人主張姜惠銘、沈英珍之月平均工資
03 差額分別以(1)23,982元、(2)27,558元計算，則被上訴人應給
04 付上訴人姜惠銘、沈英珍之退休金差額為(1)1,079,190元、
05 (2)1,240,110元。

06 (八)若本院認為上訴人主張被上訴人應再提撥勞退金至姜惠銘之
07 勞退專戶有理由時，被上訴人對於提撥的金額為293,586
08 元，不爭執。

09 四、本院之判斷：

10 (一)上訴人主張績效獎金及考核獎金，分別係依據被上訴人訂定
11 之「核發績效獎金應行注意事項」、「從業人員工作獎金發
12 給要點」所核發，此均係以勞工工作達成預定目標所發給，
13 與勞工工作付出成正相關，屬勞工工作之報酬，應屬工資之
14 一部分，故被上訴人依所屬勞工之工作考核成績，每年經常
15 性發放績效獎金及考核獎金(以下合稱考績獎金)，應屬勞基
16 法第2條第3款規定之工資範圍，於核算姜惠銘、沈英珍之退
17 休金時，卻未將績效獎金及考核獎金列為平均工資計算基
18 礎，致有退休金給付短少及提撥勞退金短少等情，為被上訴
19 人否認，並以前揭情詞置辯。是以，上訴人所主張之系爭績
20 效獎金及考核獎金，是否屬勞基法第2條第3款之工資範疇，
21 即為本件首要關鍵爭執點。

22 (二)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
23 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
24 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
25 均屬之」。該「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
26 對價性」而言；而謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
27 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
28 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
29 給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則
30 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
31 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

01 評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工
02 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具
03 工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29
04 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
05 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工
06 所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具
07 恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工
08 資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常
09 性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院10
10 0年度台上字第801號裁判意旨參照）。是依勞基法第2條第3
11 款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲
12 得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，或雇
13 主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，即非勞工
14 工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別。基此，關
15 於系爭績效獎金及考核獎金是否屬於工資一節，依前開說
16 明，自應以該項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
17 性」而定。

18 (三)經查，被上訴人係隸屬經濟部之國營事業，關於給與勞工績
19 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
20 金實施要點(下稱經營績效獎金要點，見原審卷第33-36
21 頁)，分別訂定「核發績效獎金應行注意事項」（原審卷第3
22 7-43頁）及「從業人員工作獎金發給要點」（原審卷第45-5
23 2頁）。又依經營績效獎金要點第1點即規定「本部（指經濟
24 部）為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，
25 提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點。」，
26 而依前開經營績效獎金要點訂定之「核發績效獎金應行注意
27 事項」及「從業人員工作獎金發給要點」第1點亦分別規定
28 「為激勵本公司從業人員增加工作潛能、降低成本，提高生
29 產力及經營績效，特訂定本注意事項。」；「為激勵本公司
30 從業人員增加工作潛能、降低成本，提高生產力，特訂定本
31 要點。」等語，依上開規定揭示之目的，可見績效獎金及工

01 作考核獎金之給與，係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並
02 非在對於員工提供勞務給付報酬。

03 (四)次查，依經營績效獎金要點第2點規定「各事業當年度經營
04 績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部分，…」，且經營
05 績效獎金要點第4點第(一)款亦規定「當年度審定決算無盈餘
06 或虧損之事業，不發給績效獎金。」(原審卷第33頁)，對
07 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
08 規定：「績效獎金需經申算政策因素影響金額有盈餘者，始
09 得發給。」、「本公司當年度審定決算無盈餘或虧損時，不
10 發給績效獎金，…」(原審卷39、41頁)，由此可見，績效
11 獎金之發放係以激勵勞工士氣為目的，且係於有盈餘時才發
12 給，自非屬有勞務提供即必然發放之性質，而與「經常性給
13 與」之性質不符，此績效獎金應僅係恩惠性、勉勵性給與，
14 自不具有工資之性質。再者，依經營績效獎金要點第4點第
15 (一)款但書及第4點(三)規定：「但事業當年度無盈餘或虧損係
16 受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績
17 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
18 點4個月薪給總額為限」、「前項政策因素係指：1. 為配合
19 政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2. 配
20 合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法
21 調漲部分。3. 為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。
22 4. 經行政院與本部政策指示辦理事項。」(原審卷第33-34
23 頁)，及前開「核發績效獎金應行注意事項」第5.1點及第
24 8.1條之規定，更可見政策因素可能造成被上訴人無盈餘或
25 虧損，進而影響被上訴人是否給與績效獎金及給與之數額。
26 易言之，績效獎金之給與，除與被上訴人經營盈虧狀況有關
27 外，亦受政策因素之影響，但與勞工所提供的勞務間，並非
28 立於對價性，且承前所述，績效獎金亦非屬經常性給付。基
29 此，系爭績效獎金應屬激勵、獎勵員工為目的而發給，性質
30 上非屬對於員工提供勞務所給付報酬，其本質亦不具勞務對
31 價性及給與經常性，自非屬工資，堪以認定。

01 (五)又查姜惠銘、沈英珍係屬被上訴人之從業人員，依上開「從
02 業人員工作獎金發給要點」第4.3、4.5、4.6、4.7點規定
03 「從業人員考核獎金項目包括考績獎金、全勤獎金及工作獎
04 金」、「考績獎金：從業人員依年度考核或另予考核成績，
05 所核發之獎金」、「全勤獎金：係指僱用及約僱人員全月未
06 請假者，當月加1日薪給額之獎金；但有遲到、早退、無正
07 當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發
08 給。」、「工作獎金：係指考核獎金項目扣除考成獎金、考
09 績獎金、全勤獎金後，餘額之之獎金。」（原審卷第47
10 頁）；另依經營績效獎金要點第3點規定：「考核獎金：(一)
11 各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以
12 不超過本機構二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考
13 成列乙等以下(含乙等)者：1. 工作考成成績未滿80分，但在
14 75分以上者，其考核獎金之提撥總以不超過本機構1點5個月
15 薪給總額為限。2. 工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之
16 提撥總額以不超過本機構1個月薪給總額為限。」（原審卷
17 第33頁），依此可知，系爭考核獎金受勞工個人工作表現之
18 優劣，使其考核成績不同，而有增減發給考核獎金、考績獎
19 金及工作獎金之數額。基此，服同一勞務工作之勞工，因其
20 工作表現之優劣，考核成績之差異，於其考核獎金存在有增
21 發或減發之對待，足證考核獎金在性質上亦係激勵、恩勉性
22 之給與，而非基於勞務之對價所為之給與，是認考核獎金亦
23 非屬工資無訛。

24 (六)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
25 準，係指核准退休時1個月平均工資」，同法第2條第4款規
26 定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資
27 總額除以該期間之總日數所得之金額」。承前所述，系爭績
28 效獎金、考核獎金均屬激勵、恩勉性之給與，與勞工服勞務
29 即給與對價之工資不同，不應列入工資內計算平均工資。再
30 者，退休當年度所核發之績效獎金、考核獎金，係被上訴人
31 依經營績效獎金要點、「核發績效獎金應行注意事項」、

01 「從業人員工作獎金發給要點」，按前一年度工作考核成
02 績、盈餘達成及政策等影響情形計算後所發給，非但個人無
03 法預期其獎金額度，且若獲有獎金，亦係至次一年度按比例
04 分次提撥發給（績效獎金於次年約6、8、9月；考核獎金於
05 次年2、9月；見原審卷第29、31頁之109年姜惠銘、沈英珍
06 薪津表），於退休當下並無從計算，則上訴人主張將退休前
07 6個月及退休後所獲之獎金併入計算平均工資，亦與勞基法
08 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
09 月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定不
10 符。至上訴人雖引其他實務判決作為本件依憑，然因個案情
11 形不同，且上訴人所為系爭績效獎金及考核獎金具有勞務對
12 價性及經常給與性之主張，顯與前開事證及說明不符，難認
13 可採。

14 五、綜上所述，系爭績效獎金及考核獎金具恩惠性、勉勵性給與
15 之性質，而不具勞務對價性，自非屬勞基法第2條第3款規定
16 之工資範疇。是以，上訴人主張被上訴人應將系爭績效獎金
17 及考核獎金列入工資，依勞基法計入平均工資計算退休金，
18 依序給付姜惠銘、沈英珍退休金差額1,208,745元、1,586,7
19 00元及遲延利息；及依勞退條例提撥293,586元至姜惠銘退
20 休金專戶，均於法不合，為無理由，不應准許；其假執行之
21 聲請，失其依附，應併予駁回。從而，原審就此部分所為上
22 訴人敗訴之判決，經核並無違誤。上訴論旨指摘原判決此部
23 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

24 六、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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，併此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
28 項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日
30 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲

法官 郭貞秀

法官 黃聖涵

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（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第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 114 年 8 月 21 日

書記官 徐振玉

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

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

(2)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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表：

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

(續上頁)

01

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
111年2月	4,812元
111年3月至111年6月	5,034元
111年7月至112年11月	5,256元