

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第208號

原告 吳學龍
劉金洋
洪添順
林明賢
陳文雄
張泰益

張伍朝

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師

複代理人 詹奕聰律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告各如附表一「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
 - 二、原告其餘之訴駁回。
 - 三、訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。
 - 四、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表一「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 事實及理由

01 壹、程序方面：

02 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
03 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項
04 定有明文。查林文國、劉昌榮原與其他原告共同提起本件訴
05 訟，嗣於言詞辯論前具狀撤回訴訟（本院卷第143頁），核
06 符民事訴訟法第262條規定，該部分訴訟業經合法撤回，非
07 本件審理範圍。

08 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
09 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
10 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
11 查，原告起訴時聲明請求：「被告應給付原告各如附表一
12 『應補發退休金』欄所示金額，及各自如附表一『利息起算
13 日』欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息。」（本院卷第8、25頁）；嗣於民國113年7月11日具狀
15 變更為被告應給付原告各如附表一、二「應補發退休金」欄
16 所示金額及利息（本院卷第150、161頁）；復於114年5月21
17 日具狀更正附表一、二之內容（本院卷第303-305頁），核
18 其變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，且變更請求金額
19 部分，係屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭法條
20 規定，應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告主張：

23 (一)原告吳學龍、劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張泰益、
24 張伍朝（下合稱原告，分各稱其名）分別自附表一「服務年
25 資起算日期」欄所示日期起受僱於被告第二核能發電廠，原
26 告吳學龍、張泰益為電訊裝修員，原告劉金洋、洪添順、林
27 明賢、陳文雄、張伍朝則為機械裝修員。又原告分別於附表
28 一「退休日期」欄所示日期退休，並於勞動基準法（下稱勞
29 基法）施行前後之工作年資所結算之退休金基數各如附表一
30 「退休金基數」欄所示。

31 (二)原告吳學龍、劉金洋、洪添順、林明賢、陳文雄、張伍朝等

01 6人（下稱原告吳學龍等6人）除原本職務外並兼任領班，有
02 帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任
03 獲發領班加給（下稱系爭領班加給），該加給不僅給付數額
04 固定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯
05 與勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告吳學龍等6人
06 於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性
07 質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

08 (三)原告張泰益除原本職務外並兼任司機，受按月核發兼任司機
09 加給（以下稱系爭司機加給），系爭司機加給並非因應臨時
10 性之業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工
11 作中勞工取得之給與，應認係勞工於本職工作外兼任司機工
12 作之勞務對價，且為原告張泰益於固定常態工作中可得支領
13 之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平
14 均工資計算。

15 (四)又原告等人在職期間每年均有受領考績獎金，該考績獎金顯
16 係依照原告前一年度之貢獻所核發之給付，自具有勞務對價
17 性；復為原告每年均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受
18 領之給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬勞基法所定之
19 工資。另原告等在職期間亦有受領被告公司給付之「其他獎
20 金」，經原告確認後，該等其他獎金，即被告本於實施要點
21 規定核發之「考核獎金」及「績效獎金」，係被告依照原告
22 之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，自具有勞務
23 對價性；復依過往經驗，被告均會在每年5月左右發放該等
24 給付，雖非每個月均能獲致之給付，但被告公司已經形成給
25 付之習慣，於制度上亦屬經常，在在均可確認該其他獎金性
26 質上屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。

27 (五)詎料，被告於給付原告退休金時，均未將上開給付項目納入
28 平均工資據以計算，因而短少給付原告退休金，被告自應補
29 為給付。為此，原告依勞基法第84條之2、第55條、經濟部
30 所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫辦法）
31 第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第

01 1項、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，提
02 起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表一、二
03 「應補發退休金」欄所示金額，及各自如附表一、二「利息
04 起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息。

06 二、被告則以：

07 (一)被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14
08 條、第33條，被告所屬人員工資性質給與之認定，均係依照
09 行政院及經濟部相關規定辦理。且查過去經濟部所屬事業人
10 員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫資遣辦法作業手
11 冊）內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
12 目表」列舉14種得列入計算平均工資之給與項目，領班加給
13 及兼任司機加給並不在列，被告依法自不得將此項費用列入
14 計算平均工資。另經濟部認定領班加給及兼任司機加給之性
15 質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工
16 資，亦未納入退撫資遣辦法規定列計平均工資之項目。

17 (二)經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要
18 點）所定之經營績效獎金分為第3點之「考核獎金」及第4點
19 之「績效獎金」，又「考核獎金」項下包含「考績獎金」及
20 「工作獎金」（下合稱系爭獎金）。考核獎金係以受考核事
21 業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與，非員
22 工個人之工作對價；績效獎金則須先行申算盈餘情形及政策
23 因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始得依
24 整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有
25 不同，非經常固定給與且不可預期，自非屬工資；再者，原
26 告所任職之各單位均各有其具勞資共識之工作及績效獎金核
27 發辦法，加減之標準及規定均有不同，顯見非勞務對價，係
28 恩勉性給與。況獎金係延遲至次一年度發給，退休當下無從
29 計算，如將退休後獲得之獎金計入，有違勞基法對於平均工
30 資計算之規定，且退休當年度所核發之經營績效獎金係伊按
31 前一年度工作考成成績、盈餘達成情形所結發，難以論斷為

01 員工退休前6個月之工作對價。此外，被告為經濟部所屬國
02 營事業，依國營事業管理辦法第14條及第33條、經濟部所屬
03 事業機構用人費薪給管理要點之規定，原告工作報酬業於其
04 等所支領之基本薪給充分反映，系爭獎金自始即係恩惠性、
05 獎勵性之單方額外給與，非工資範疇，亦非退撫資遣辦法作
06 業手冊內規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均
07 工資計算退休金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不
08 利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

09 三、得心證之理由：

10 兩造對於原告分別自如附表一「工作年資起算日期」欄所示
11 之日起受僱於被告，分別自如附表一「退休日期」欄所示之
12 日退休，原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金
13 基數各如附表一「退休金基數」欄所示，其於退休前3個
14 月、6個月之平均領班加給、兼任司機加給則如附表一「平
15 均領班加給、兼任司機加給」欄所載，倘應將該等加給計入
16 平均工資，則原告應補發退休金差額之計算結果如附表一
17 「應補發退休金」欄等情，均不爭執（本院卷第115-116、
18 298頁）。又原告主張被告發放予原告之系爭領班加給、系
19 爭司機加給及系爭獎金等，均屬工資之一部，應納入退休時
20 平均工資計算，故被告應補發各如附表一、二「應補發退休
21 金」欄所示金額予原告等情，為被告所否認，並以上詞置
22 辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

23 (一)系爭領班加給、司機加給是否應分別計入原告之平均工資計
24 算退休金？

25 1.按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
26 生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
27 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
28 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
29 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
30 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
31 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，

01 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
02 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
03 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
04 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
05 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
06 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
07 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
08 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
09 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
10 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
11 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
12 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
13 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
14 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
15 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
16 準此，系爭領班加給及兼任司機加給是否屬於工資，應依一
17 般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由
18 雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中
19 可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

- 20 2.系爭領班加給：原告吳學龍等6人於任職被告期間均擔任領
21 班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法（本
22 院卷第49-51頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作
23 責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人
24 數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理
25 處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作
26 並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技
27 術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工
28 作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責
29 外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，
30 應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考
31 績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，

亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，而應計入原告吳學龍等6人之退休金計算。

3.系爭司機加給：原告張泰益於任職期間兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給。而司機工作本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼任司機者所享有且按月核發，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，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司機工作之勞務對價，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，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金，是原告此部分主張當屬有據。

4.被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條規定，抗辯系爭領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事

業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，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。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關函釋，並非部分適用勞基法等情；惟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律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函釋主張領班加給及兼任司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云；惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之認定。

- 5.按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定

計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位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年資，應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」，勞退條例第11條第1、3項亦有明文。

6.經查，被告於原告退休時發給之退休金，應將系爭領班加給、司機加給列入平均工資計算，是原告請求被告補發退休金，均屬有據。茲依前開規定，將原告退休年資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加給，與退休金基數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點以下四捨五入），即如附表一所示「應補發退休金」欄所示之金額，堪認原告請求被告各應給付如上述之金額，為有理由。

7.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項

前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告應給付原告上開金額，已由本院詳予說明如前，並因應上揭規定，全屬有確定期限之給付，本應分別自退休之日起30日內為給付，逾期即負遲延責任。承此，被告未於附表一「退休日期」欄所示之日起30日內給付原告如附表一「應補發退休金」欄所示之金額，則原告依上開規定，自得請求被告給付自附表一「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息。

(二)系爭獎金是否應分別計入原告之平均工資計算退休金、舊制結清金？

1.經查，系爭獎金係被告依據獎金實施要點及核發經營績效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）等規定核發（本院卷第179-182頁、第199-200頁），而被告所發給之當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金，此觀獎金實施要點第2、3條等規定自明。是以，被告所稱原告主張薪資單上的「考績獎金」即為「考核獎金」中的「考績獎金」、至「其他獎金」則包括前揭「績效獎金」及「考核獎金」中的「工作獎金」乙節，核與上開規定相符，並為原告所未爭執，堪信為真實。

2.系爭獎金中之績效獎金，是否屬工資性質？

(1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱「經營績效獎金」。依獎金實施要點第1條規定「本部為促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）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」（本院卷第179頁），明白揭示發給上開獎金係以激勵、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。又依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，非但可見該績效獎金性質非可解為經常性之給與。再觀之同條款但書所定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經

01 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
02 下列方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為
03 限…」諸情，更足說明被告是否發放績效獎金，若有發放，
04 獎金額度若干等節，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供
05 的勞務非具於對價性質，亦非經常性，更足認被告發給之
06 績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

07 (2)次查，依獎金實施要點第4條及核發獎金注意事項第2條之規
08 定（本院卷第179、199頁），績效獎金應以當年度審定決算
09 有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，
10 最高以2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減
11 政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈餘
12 加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調減；超
13 過法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，績效獎金為1.2
14 個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計三
15 級至1.2個月為限。依上規定可知績效獎金視事業機構整體
16 盈餘表現而核發，更可說明即使員工個人領有績效獎金亦可能
17 係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間並非立
18 於對價性質。復依核發獎金注意事項第8條第2項第1、2款規
19 定（本院卷第199-200頁），工作成績優異受記功以上獎勵
20 者，得增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過處分
21 者，應減發工作獎金或績效獎金，即同樣工作之勞務，但因
22 表現之優劣而受記功或記其處分，績效獎金存在受增發或減
23 發之對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，
24 並非給與員工為勞務之對價。

25 (3)再者，依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算
26 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即
27 不發給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發
28 績效獎金。從此該規定性質上可知績效獎金並非經常性之給
29 與，而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申
30 算盈餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議
31 會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、

金額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政策因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱令長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶不能倒果為因，據而認為此該獎金係勞基法第2條第3款規定所指之經常性給與。依勞基法第55條第2項規定「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，同法第2條第4款規定「平均工資：指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之總日數所得之金額」。績效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不同，退休當年度所核發之績效獎金係被告依上揭實施要點、注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政策、上級機關審議等影響情形所結發，非但個人無法預期其獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當下並無從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指「計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工資於契約終止應即給付，而依勞基法第55條第3項規定退休金應於勞工退休之日起30日內給付；勞退條例第11條第2項亦規定「該契約終止後30日內發給」，基此，原告主張績效獎金是工資，屬計為退休金計算範疇云云，於法理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的之旨趣，且實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並非經常性給付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。故原告主張應將績效獎金計入平均工資計算退休金、舊制結清金，洵無理由。

3.系爭獎金中之考績獎金及工作獎金，是否具工資性質？

如上所述，獎金實施要點第1條規定已明白揭示發給上開獎金係以激勵、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。被告所發給當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考績獎金及工作獎金，俱屬考核獎金項下。且考核獎金係依「各事業」當年度

01 工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，
02 其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限。
03 工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提
04 撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額為限。工作考成成績
05 未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1個月薪
06 給總額為限。再依核發獎金注意事項第2條規定，考核獎金
07 依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，
08 足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核
09 發，應屬勉勵性之給與。依被告辦理所屬人員年度考核作業
10 之依據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考
11 核辦法，本院卷第207-212頁）及被告「各單位辦理人員年
12 度考核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項，本院卷第
13 213-216頁）。依考核辦法第3條第1項第1款規定，年度考核
14 於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職者，每年
15 度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就其工
16 作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉不得考列
17 甲等、丁等事由、不得作為考核等次之因素；又依考核作業
18 注意事項第2點規定：各級主管應依據受考人平時工作考核
19 結果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確
20 實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效；第7
21 點規定：考列甲等名額（或比率）之分配計算基礎、分配程
22 序等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，經考列甲、
23 乙等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之考績獎金。
24 至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金等情，是以，員工縱
25 於年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不予核發上開
26 獎金者，益徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給與，非屬工
27 資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平均工資計算
28 退休金，亦屬無據。

29 4. 綜上，本件被告發放予原告之系爭獎金均非屬工資之一部，
30 原告主張被告應將上開獎金納入平均工資計算，並請求被告
31 據以給付原告退休金差額云云，即無理由。至原告援引行政

01 院勞工委員會87年8月20日（87）台勞動二字第035198號
02 函、77年6月2日臺77勞動二字第10305號函，主張績效獎金
03 屬勞基法第2條第3款所定之工資乙節，然系爭獎金不具勞務
04 之對價及經常性給與之性質，非為工資不得列入平均工資據
05 以作為退休金之核算基礎，業經本院認定如前，不受上開函
06 釋之拘束，併此敘明。

07 四、綜上所述，系爭領班加給與司機加給均屬工資，均應列入平
08 均工資計算以發給退休金；至於系爭獎金不具勞務對價性，
09 亦非經常性給付，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條
10 第3款所指之工資。從而，原告依勞基法第84條之2、第55
11 條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第
12 1款、勞退條例第11條第3項等規定，分別請求被告應給付如
13 附表一「應補發退休金」欄所示金額，及均自附表一「利息
14 起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，應屬無
16 據，應予駁回。

17 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
18 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
19 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
20 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
22 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
23 併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日
26 勞動法庭 法 官 林怡君

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日
31 書記官 李易融

附表一：原告請求之金額（民國／新臺幣）

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均領班加給		平均兼任司機加給	應補發退休金	利息起算日
1	吳學龍	66年2月28日	109年10月31日	勞基法施行前	17	退休前3個月	4,787		21萬5,415	109年12月1日
				勞基法施行後	28	退休前6個月	4,787			
2	劉金洋	64年8月1日	109年12月31日	勞基法施行前	18	退休前3個月	3,590		16萬1,550	110年1月31日
				勞基法施行後	27	退休前6個月	3,590			
3	洪添順	66年6月14日	110年2月16日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	3,590		16萬1,550	110年3月19日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3,590			
4	林明賢	66年6月14日	110年4月30日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	3,590		16萬1,550	110年5月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3,590			
5	陳文雄	66年6月14日	110年7月31日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	3,590		16萬1,550	110年8月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3,590			
6	張泰益	64年7月1日	108年10月11日	勞基法施行前	18.1667	退休前3個月		3,199	14萬3,955	108年11月11日
				勞基法施行後	26.8333	退休前6個月		3,199		

(續上頁)

01

7	張伍朝	66年6月14日	108年9月30日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	3,590		16萬1,550	108年10月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	3,590			

02

附表二：原告擴張聲明後請求之金額（民國／新臺幣）

03

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均考績獎金		平均其他獎金	應補發退休金	利息起算日
1	吳學龍	66年2月28日	109年10月31日	勞基法施行前	17	退休前3個月	0	0	125萬1,525	109年12月1日
				勞基法施行後	28	退休前6個月	0	4萬4,697		
2	劉金洋	64年8月1日	109年12月31日	勞基法施行前	18	退休前3個月	0	0	118萬2,029	110年1月31日
				勞基法施行後	27	退休前6個月	0	4萬3,779		
3	洪添順	66年6月14日	110年2月16日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	2萬6,256	0	77萬8,918	110年3月19日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	1萬3,128	0		
4	林明賢	66年6月14日	110年4月30日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	2萬5,458	0	75萬5,254	110年5月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	1萬2,729	0		
5	陳文雄	66年6月14日	110年7月31日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	0	8萬2,292	244萬1,328	110年8月31日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	0	4萬		

(續上頁)

01

				法施行後	67	前6個月		1,146		
6	張泰益	64年7月1日	108年10月11日	勞基法施行前	18.16 67	退休前3個月		0	105萬 6,463	108年11月11日
				勞基法施行後	26.83 33	退休前6個月		3萬 9,371		
7	張伍朝	66年6月14日	108年9月30日	勞基法施行前	14.33 33	退休前3個月	3,590	0	134萬 2,547	108年10月31日
				勞基法施行後	30.66 67	退休前6個月	3,590	4萬 3,779		