

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第62號

01
02
03 原 告 朱百福
04 黃欣厥
05 郭通海
06 陳武力
07 郭明春
08 謝昌珍
09 吳清立
10 黃順奎
11 葉明雄
12 郭建華
13 吳瑞祥

14 0000000000000000
15 李瑞梁
16 林志曄
17 鍾世玉
18 陳隆禮
19 曾勝亮
20 林金貴
21 連添和
22 吳聲霖
23 邱天賜

24 0000000000000000
25 高泉極

26 共 同
27 訴訟代理人 邱靖棠律師
28 詹奕聰律師
29 華育成律師
30 複 代理人 程居威律師
31 被 告 台灣電力股份有限公司

02 法定代理人 曾文生

03 訴訟代理人 趙偉程律師

04 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年3月12
05 日言詞辯論終結，判決如下：

06 主 文

07 一、被告應給付原告林金貴、連添和、吳聲霖各如附表「應補發
08 退休金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所
09 示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

10 二、原告其餘之訴駁回。

11 三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

12 四、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發退休
13 金」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

14 事實及理由

15 壹、程序方面：

16 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
17 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
18 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
19 查，原告起訴時聲明請求：「被告應給付原告各如附表『應
20 補發退休金』欄或『應補發舊制結清金』欄所示金額，及各
21 自如附表『利息起算日』欄所示之日起至清償日止，按週年
22 利率5%計算之利息。」（見本院卷一第14、85至87頁）。嗣
23 於民國114年1月17日具狀變更為被告應給付原告各如附件
24 「應補發退休金」欄或「應補發舊制結清金」欄所示金額及
25 利息（見本院卷二第65-69頁），核其變更部分，其請求之
26 基礎事實均屬同一，且變更請求金額部分，係屬擴張或減縮
27 應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，應予准許。

28 貳、實體方面：

29 一、原告主張：

30 (一)原告分別自附件「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於
31 被告，原告朱百福、黃欣厭、郭通海、陳武力、郭明春、謝

01 昌珍、吳清立、黃順奎、葉明雄、郭建華、吳瑞祥、李瑞
02 梁、林志曄、鍾世玉、陳隆禮、曾勝亮、林金貴、連添和、
03 吳聲霖等19人（下稱朱百福等19人）係以退休方式領取退休
04 金，另原告邱天賜、高泉極（下稱邱天賜等2人）則於108年
05 12月與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11
06 條第3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資日而簽立
07 被告預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書）。

08 (二)原告林金貴、連添和等2人除原本職務外並兼任領班，有帶
09 領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲
10 發領班加給（下稱系爭領班加給），該加給不僅給付數額固
11 定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與
12 勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告林金貴、連添和
13 於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性
14 質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

15 (三)原告吳聲霖除原本職務外並兼任司機，受按月核發兼任司機
16 加給（以下稱系爭司機加給），系爭司機加給並非因應臨時
17 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
18 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
19 作之勞務對價，且為原告吳聲霖於固定常態工作中可得支領
20 之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平
21 均工資計算。

22 (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
23 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
24 性；復為原告每年均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受
25 領之給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬勞動基準法
26 （下稱勞基法）所定之工資。另原告等在職期間亦有受領被
27 告公司給付之「其他獎金」，經原告確認後，該等其他獎
28 金，即被告本於實施要點規定核發之「考核獎金」及「績效
29 獎金」，係被告依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給予
30 之給付項目，自具有勞務對價性；復依過往經驗，被告均會
31 在每年5月左右發放該等給付，雖非每個月均能獲致之給

01 付，但被告公司已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，
02 在在均可確認該其他獎金性質上屬於勞基法所定工資，亦應
03 列入平均工資計算。

04 (五)詎料，被告於給付原告朱百福等19人退休金及結清原告邱天
05 賜等2人之舊制結清金時，均未將上開給付項目納入平均工
06 資據以計算，因而短少給付原告舊制結清金或退休金，被告
07 自應補為給付。為此，原告朱百福等19人依勞基法第84條之
08 2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下
09 稱經濟部退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下
10 稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款，原告邱天賜
11 等2人除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協
12 議書，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附
13 件「應補發退休金」欄或「應補發舊制結清金」欄所示金
14 額，及各自如附件「利息起算日」欄所示之日起至清償日
15 止，按週年利率5%計算之利息。

16 二、被告則以：

17 (一)原告朱百福、李瑞梁、郭建華、曾勝亮、邱天賜、高泉極
18 （下稱朱百福等6人）前曾分別對被告起訴請求給付退休金
19 差額，均係基於相同之勞動契約向被告請求，並分別經本院
20 109年度勞訴字第395號、111年度勞訴字第346號、505號、
21 第12號判決勝訴，上訴後分別經臺灣高等法院以110年度勞
22 上易字第31號、112年度勞上易字第9號、112年度勞上易字
23 第28號、111年度勞上易字第152號判決駁回上訴而確定；原
24 告朱百福等6人未在前案事實審言詞辯論終結前主張考績獎
25 金、其他獎金應計入平均工資計算舊制結清金或退休金，顯
26 非屬一部請求，應認前案判決既判力客觀範圍及於全部，原
27 告朱百福等6人提起本件訴訟係違反一事不再理原則，自應
28 受前案確定判決之既判力所及，不得再於本件訴訟主張請求
29 給付退休金差額。

30 (二)被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實
31 施要點）之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」一項，

01 而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行號之
02 「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之
03 「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告自92年起
04 之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當年度工作
05 考成列甲等者，則考核獎金之提撥總額以不超過2個月薪給
06 總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之提撥總額
07 以不超過1.8個月薪給總額為限；而績效獎金近年雖多核定
08 提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2個月之情
09 形。簡言之，被告之「經營績效獎金」均係按公司各年工作
10 考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質
11 之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐
12 月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。因之，
13 本件原告主張將「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎
14 金」列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無
15 由。

16 (三)依據獎金實施要點規定，經營績效獎金分為「考核獎金」及
17 「績效獎金」，原告主張薪資單上的「考績獎金」即為「考
18 核獎金」中的「考績獎金」、至「其他獎金」則包括前揭
19 「績效獎金」及「考核獎金」中的「工作獎金」。被告為經
20 濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第33條規
21 定，國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院
22 規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員之進
23 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律
24 另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核
25 定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施用人
26 費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基
27 本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部
28 所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管理要
29 點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，
30 由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准
31 之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告

01 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「考績
02 獎金」、「工作獎金」、「績效獎金」自始即係恩惠性、獎
03 勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非經濟部退撫辦法
04 規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算
05 退休金。

06 (四)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱
07 退撫辦法作業手冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確
08 規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之
09 （薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報
10 酬、加班費均屬之，以下同）及經本部核定准併入平均工資
11 計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，
12 如確認應列入平均工資者應詳述理由，報經本部核可後始得
13 併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪
14 給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作業
15 手冊第6頁「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
16 項目表」所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給
17 與，其餘項目不予列入平均工資計算。本件系爭領班加給及
18 兼任司機加給並不在列，被告依法自不得將此項費用列入計
19 算平均工資。

20 (五)再者，依據台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注
21 意事項（下稱核發獎金注意事項）第10條之規定：「各單位
22 應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定
23 員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，
24 如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負
25 行政及法律責任。」，益證有關工作獎金及績效獎金之發放
26 僅具恩惠性、勉勵性之給與性質，如有不公或流於寬濫之情
27 事時，始得由各單位負責收回，否則如上開獎金之發給與勞
28 工提供之勞務間具有對價性，則已發放之獎金豈容各單位再
29 行收回。準此，工作獎金及績效獎金並非屬工資之性質，自
30 不應列入平均工資之計算，原告請求為無理由等語，資為抗
31 辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准

01 予宣告免為假執行。

02 三、得心證之理由：

03 原告主張被告發放予原告之考績獎金、其他獎金（以下合稱
04 系爭獎金）及系爭領班加給、司機加給等，均屬工資之一
05 部，應納入退休時平均工資計算，故被告應補發各如附件
06 「應補發退休金」欄、「應補發舊制結清金」所示金額予原
07 告等情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本
08 院之判斷，析述如下：

09 (一)原告朱百福、李瑞梁、郭建華、曾勝亮、邱天賜、高泉極提
10 起本件訴訟為前案確定判決之既判力所及，均不合法，應予
11 駁回：

12 1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴；
13 除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既
14 判力；當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、
15 起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為
16 確定判決效力所及，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第
17 253條、第400條第1項、247條第1項第7款分別定有明文。有
18 無違反更行起訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依
19 前後兩訴之當事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明
20 是否相同、相反或可代用等因素決定之。而所謂訴訟標的，
21 係指經原告主張並以原因事實特定後請求法院審判之實體法
22 上法律關係（最高法院113年度台抗字第104號裁定意旨參
23 照）。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2
24 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事
25 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使
26 訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力
27 之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴
28 訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之
29 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言
30 詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方
31 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判

01 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作
02 用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係
03 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免
04 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法
05 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

06 2.經查，原告朱百福、李瑞梁、郭建華、曾勝亮、邱天賜、高
07 泉極等6人前曾本於相同之勞動契約，主張受僱於被告，於
08 如附件「退休日期」欄、「舊制結清日期」欄所示日期退
09 休、結清舊制年資時，被告未將「夜點費」、「領班加給」
10 或「兼任司機加給」列入平均工資計算，致短少給付退休金
11 與利息，爰依退休規則第9條第1款、勞基法第55條、第84
12 條、第84條之2、退撫辦法第3條、修正前第6條等規定，對
13 被告提起給付退休金差額訴訟，分別經本院109年度勞訴字
14 第395號、111年度勞訴字第346號、第505號、第12號判決勝
15 訴，上訴後分別經臺灣高等法院以110年度勞上易字第31
16 號、112年度勞上易字第9號、112年度勞上易字第28號、111
17 年度勞上易字第152號判決駁回上訴而確定（下合稱前
18 案），此有上開前案判決在卷可稽（見本院卷一第261-358
19 頁），堪以認定。

20 3.按退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方
21 式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為
22 準；而依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休
23 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均
24 工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
25 該期間之總日數所得之金額。經查，原告朱百福等6人在前
26 案中，均主張依勞基法第55條及退撫辦法、退休規則之相關
27 規定，請求被告將「夜點費」、「領班加給」或「兼任司機
28 加給」列入平均工資計算退休金，以此請求被告給付退休金
29 差額，是其等於前案所主張之原因事實，自應包括表明其等
30 結清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據
31 此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算被告應付之退休

01 金，以資判斷被告有無短付退休金之事。而關於被告給付之
02 「績效獎金」、「工作獎金」、「考績獎金」與「考績無級
03 可晉加發獎金」等，於原告朱百福等6人於如附件「退休日
04 期」欄、「舊制結清日期」欄所示日期退休、結清舊制年資
05 時，未經列入平均工資計算退休金之事實，係於前案言詞辯
06 論終結前即已存在之事實，屬原告朱百福等6人於前案言詞
07 辯論終結前可提出之攻擊防禦方法。因我國民事訴訟法就事
08 實之主張及證據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判
09 決之範圍及判決基礎之訴訟資料，均應以當事人所聲明及所
10 主張者為限，依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定
11 外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，是原告朱百福
12 等6人於前案中對於上開各項給付是否屬於工資性質而應列
13 入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張退休
14 金、舊制結清金之差額，自應由原告朱百福等6人負主張責
15 任，非法院所得干涉。原告朱百福等6人既未於前案言詞辯
16 論終結前提出上開攻擊防禦方法，參諸前開說明，應認此項
17 攻擊防禦方法已為前案確定判決之既判力所遮斷，原告朱百
18 福等6人即不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，
19 而要求法院就被告所應給付之退休金、舊制結清金數額重行
20 再為計算與評價。準此，原告朱百福等6人於前案確定判決
21 後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟標的
22 法律關係與前案相同，違反民事訴訟法第249條第1項第7款
23 之規定，於法尚有未合，應予駁回。

24 (二)系爭領班加給、司機加給是否應分別計入原告林金貴、連添
25 和、吳聲霖等人之平均工資計算退休金？

26 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
27 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
28 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
29 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
30 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
31 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，

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

21 2.系爭領班加給：原告林金貴、吳聲霖於任職被告期間均擔任
22 領班，並固定領有領班加給。而被告各單位設置領班辦法
23 （見本院卷一第95-97頁），為使基層幹部便於推動工作，
24 加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類
25 型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報
26 請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員
27 勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進
28 其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活
29 行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原
30 定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生
31 事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及

01 年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升
02 遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係
03 因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業
04 務，而按月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態
05 性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有
06 間，是被告於原告等在職期間因擔任領班所給付之領班加
07 給，自非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工
08 作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制
09 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
10 獨有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對
11 價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對
12 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
13 務對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達
14 成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，
15 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
16 性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，
17 自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金計算。

18 3.系爭司機加給：原告吳聲霖於任職期間兼任司機工作，每月
19 另領有兼任司機加給。而司機工作本非其等主要職務，該項
20 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
21 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
22 所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發
23 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
24 與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質
25 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
26 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
27 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
28 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
29 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工
30 資計算退休金，是原告此部分主張當屬有據。

31 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

01 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資云云；惟國營事
02 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
03 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
04 開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資
05 遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主
06 管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將
07 領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被
08 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
09 酬之準據。又被告辯稱受僱於被告之員工退休，應整體適用
10 行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管
11 機關函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實
12 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
13 為最低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施
14 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
15 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
16 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
17 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
18 勞動條件，且若有所抵觸時，自應依勞基法規定為之。是系
19 爭領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定
20 如前，被告前開抗辯自屬無據。縱被告提出經濟部96年5月
21 17日經營字第09602605480號函釋主張領班加給及兼任司機
22 加給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云
23 云；惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本
24 屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘
25 束法院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有
26 利之認定。

- 27 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
28 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
29 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
30 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
31 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

01 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
02 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
03 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
04 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
05 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
06 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1
07 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，
08 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
09 規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：
10 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
11 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
12 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
13 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
14 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
15 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
16 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
17 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
18 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
19 之給與標準結清者，從其約定。」，勞退條例第11條第1、3
20 項亦有明文。

21 6.經查，被告於原告林金貴、連添和、吳聲霖退休時發給之退
22 休金，應將系爭領班加給、司機加給列入平均工資計算，是
23 原告林金貴、連添和、吳聲霖請求被告補發退休金，均屬有
24 據。茲依前開規定，將原告林金貴、連添和、吳聲霖退休年
25 資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加給，與退休金基
26 數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點以下四捨五
27 入），即如附表所示「應補發退休金」欄所示之金額，堪認
28 原告林金貴、連添和、吳聲霖請求被告各應給付如上述之金
29 額，為有理由。

30 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
31 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

01 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
02 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
04 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
05 有明文。被告應給付原告林金貴、連添和、吳聲霖上開金
06 額，已由本院詳予說明如前，並因應上揭規定，全屬有確定
07 期限之給付，本應分別自退休之日起30日內為給付，逾期即
08 負遲延責任。承此，被告未於附表「退休日期」欄所示之日
09 起30日內給付原告林金貴、連添和、吳聲霖如附表「應補發
10 退休金」欄所示之金額，則原告林金貴、連添和、吳聲霖依
11 上開規定，自得請求被告給付自附表「利息起算日」欄所示
12 之日起之法定遲延利息。

13 (三)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
14 結清金？

15 1.經查，系爭獎金係被告依據獎金實施要點及核發獎金注意事
16 項等規定核發（見本院卷一第417-420頁、第437-438頁），
17 而被告所發給之當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及
18 「績效獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經
19 理及所屬人員考績獎金、工作獎金，此觀獎金實施要點第
20 2、3條等規定自明。是以，被告所稱原告主張薪資單上的
21 「考績獎金」即為「考核獎金」中的「考績獎金」、至「其
22 他獎金」則包括前揭「績效獎金」及「考核獎金」中的「工
23 作獎金」乙節，核與上開規定相符，並為原告所未爭執，堪
24 信為真實。

25 2.系爭獎金中之績效獎金，是否屬工資性質？

26 (1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱「經
27 營績效獎金」。依獎金實施要點第1條規定「本部為促進所
28 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員
29 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施
30 要點」（見本院卷一第417頁），明白揭示發給上開獎金係
31 以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務

01 給付報酬。又依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審
02 定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，非但可見
03 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
04 所定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
05 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
06 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
07 限…」諸情，更足說明被告是否發放績效獎金，若有發放，
08 獎金額度若干等節，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提
09 供的勞務非具於對價性質，亦非經常性，更足認被告發給之
10 績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

11 (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
12 定（見本院卷一第437頁），績效獎金應以當年度審定決算
13 有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，
14 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
15 政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈餘
16 加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調減；超
17 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
18 個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計三
19 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
20 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
21 係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間並非立
22 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
23 定，工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績
24 效獎金，工作表現不佳受記過處分者，應減發工作獎金或績
25 效獎金，即同樣工作之勞務，但因表現之優劣而受記功或記
26 其處分，績效獎金存在受增發或減發之對待，更足證明績效
27 獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對
28 價。

29 (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
30 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即
31 不發給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發

01 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
02 與，而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申
03 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
04 會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、
05 金額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政
06 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
07 包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶
08 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
09 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
10 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，同
11 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
12 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。績
13 效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不
14 同，退休當年度所核發之績效獎金係被告依上揭實施要點、
15 注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政策、上
16 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
17 度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當下並無
18 從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條
19 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
20 得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工資
21 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
22 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
23 規定「該契約終止後30日內發給」，基此，原告主張績效獎
24 金是工資，屬計為退休金、舊制結清金計算範疇云云，於法
25 理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的之旨趣，且
26 實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並非經常性給
27 付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法
28 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
29 工資計算退休金、舊制結清金，洵無理由。

30 3.系爭獎金中之考績獎金及工作獎金，是否具工資性質？

31 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

01 金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供
02 勞務給付報酬。被告所發給當年度經營績效獎金，包括「考
03 核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考績獎金及工作獎
04 金，俱屬考核獎金項下。且考核獎金係依「各事業」當年度
05 工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，
06 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。
07 工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提
08 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
09 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
10 給總額為限。再依核發獎金注意事項第2條規定，考核獎金
11 依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，
12 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
13 發，應屬勉勵性之給與。依被告辦理所屬人員年度考核作業
14 之依據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考
15 核辦法，本院卷一第443-448頁）及被告「各單位辦理人員
16 年度考核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項，本院卷
17 一第449-452頁）。依考核辦法第3條第1項第1款規定，年度
18 考核於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職者，
19 每年度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就
20 其工作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉不得
21 考列甲等、丁等事由、不得作為考核等次之因素；又依考核
22 作業注意事項第2點規定：各級主管應依據受考人平時工作
23 考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原
24 則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績
25 效；第7點規定：考列甲等名額（或比率）之分配計算基
26 礎、分配程序等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，
27 經考列甲、乙等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之
28 考績獎金。至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金等情，是
29 以，員工縱於年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不
30 予核發上開獎金者，益徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給
31 與，非屬工資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平

01 均工資計算退休金、舊制結清金，亦屬無據。

02 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，
03 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
04 據以給付原告舊制結清金、退休金差額云云，即無理由。至
05 原告援引行政院勞工委員會87年8月20日（87）台勞動二字
06 第035198號函，主張績效獎金屬勞基法第2條第3款所定之工
07 資乙節，然系爭獎金不具勞務之對價及經常性給與之性質，
08 非為工資不得列入平均工資據以作為退休金、結清金額之核
09 算基礎，業經本院認定如前，不受上開函釋之拘束，併此敘
10 明。

11 四、綜上所述，系爭獎金不具勞務對價性，亦非經常性給付，實
12 屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從
13 而，原告林金貴、連添和、吳聲霖依勞基法第84條之2、第
14 55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項
15 第1款規定，分別請求被告應給付如附表「應補發退休金」
16 欄所示金額，及均自附表「利息起算日」欄所示之日起至清
17 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。
18 原告逾上開範圍之請求，應屬無據，應予駁回。

19 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
20 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
21 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
22 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

23 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
24 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
25 併此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
28 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

| 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 | 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 |
|----|-----|--------------|-----------|------------|---------|-------------|------------|------------|------------|--------------|------------|---------------|
| | | | | 施行前 | 施行後 | 退休前 個月 | 退休前 個月 | | | | | |
| 1 | 朱百福 | 66.8.8 | 109.6.29 | 勞基法 施行前 | 14 | 退休前30 個月 | 0 | 0 | | | 496,625 | 109年7月29 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 31 | 退休前6 個月 | 16,020.17 | | | | | |
| 2 | 黃欣厭 | 65.1.1 | 108.7.1 | 勞基法 施行前 | 17.1667 | 退休前30 個月 | 83,019.67 | 83,019.67 | | | 3,073,615 | 108年8月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 27.8333 | 退休前6 個月 | 17,715.67 | | | | | |
| 3 | 郭通海 | 68.5.24 | 108.7.1 | 勞基法 施行前 | 10.5 | 退休前30 個月 | 61,532.33 | 61,532.33 | | | 2,160,433 | 108年8月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34.5 | 退休前 6個月 | 13,127.83 | | | | | |
| 4 | 陳武力 | 69.12.7 | 108.8.1 | 勞基法 施行前 | 7.3333 | 退休前30 個月 | 134,875.33 | 134,875.33 | | | 3,529,236 | 108年9月1日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 37.6667 | 退休前60 個月 | 67,437.67 | | | | | |
| 5 | 郭明春 | 64.3.2 | 108.7.31 | 勞基法 施行前 | 18.8333 | 退休前30 個月 | 79,518.67 | 79,518.67 | | | 2,537,969 | 108年8月31 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 26.1667 | 退休前60 個月 | 39,759.33 | | | | | |
| 6 | 謝昌珍 | 64.11.1 | 108.8.31 | 勞基法 施行前 | 17.5 | 退休前30 個月 | 31,422.33 | 31,422.33 | | | 2,063,882 | 108年10月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 27.5 | 退休前60 個月 | 55,041.50 | | | | | |
| 7 | 吳清立 | 65.1.1 | 108.9.1 | 勞基法 施行前 | 17.1667 | 退休前30 個月 | 34,797.67 | 34,797.67 | | | 2,296,097 | 108年10月2 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 27.8333 | 退休前60 個月 | 61,032.50 | | | | | |
| 8 | 黃順奎 | 67.12.13 | 108.10.31 | 勞基法 施行前 | 11.3333 | 退休前30 個月 | 0 | 0 | | | 1,454,385 | 108年12月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 33.6667 | 退休前60 個月 | 43,199.50 | | | | | |
| 9 | 葉明雄 | 60.6.1 | 108.10.31 | 勞基法 施行前 | 26.3333 | 退休前30 個月 | 0 | 0 | | | 1,122,478 | 108年12月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 18.6667 | 退休前60 個月 | 60,132.67 | | | | | |
| 10 | 郭建華 | 68.6.22 | 108.7.31 | 勞基法 施行前 | 10.3333 | 退休前30 個月 | 79,518.67 | 79,518.67 | | | 2,200,015 | 108年8月31 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34.6667 | 退休前60 個月 | 39,759.33 | | | | | |

(續上頁)

01

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----------|-------------|------------|----------|------------|-------------|-------------|--------|--------|-------------|----------------|
| 11 | 吳瑞祥 | 68. 7. 1 | 108. 7. 31 | 勞基法 施行前 | 10. 1667 | 退休前3 個月 | 0 | 90, 278. 33 | | | 2, 490, 179 | 108年8月31 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34. 8333 | 退休前6 個月 | 0 | 45, 139. 17 | | | | |
| 12 | 李瑞梁 | 67. 3. 1 | 109. 1. 1 | 勞基法 施行前 | 12. 8333 | 退休前3 個月 | 0 | 0 | | | 559, 663 | 109年2月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 32. 1667 | 退休前6 個月 | 0 | 17, 398. 83 | | | | |
| 13 | 林志暉 | 68. 3. 23 | 108. 7. 1 | 勞基法 施行前 | 10. 8333 | 退休前3 個月 | 0 | 87, 734 | | | 3, 085, 190 | 108年8月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34. 1667 | 退休前6 個月 | 18, 613. 17 | 43, 867 | | | | |
| 14 | 鍾世玉 | 68. 6. 7 | 108. 7. 1 | 勞基法 施行前 | 10. 3333 | 退休前3 個月 | 0 | 76, 294 | | | 2, 395, 396 | 108年8月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34. 6667 | 退休前6 個月 | 8, 209. 50 | 38, 147 | | | | |
| 15 | 陳隆禮 | 70. 6. 7 | 108. 7. 1 | 勞基法 施行前 | 6. 3333 | 退休前3 個月 | 0 | 56, 859 | | | 1, 677, 073 | 108年8月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 38. 1667 | 退休前6 個月 | 6, 076. 17 | 28, 429. 5 | | | | |
| 16 | 曾勝亮 | 70. 2. 23 | 108. 7. 31 | 勞基法 施行前 | 9 | 退休前3 個月 | 0 | 79, 868 | | | 2, 156, 436 | 108年8月31 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 36 | 退休前6 個月 | 0 | 39, 934 | | | | |
| 17 | 林金貴 | 86. 4. 4 | 108. 6. 30 | 勞基法 施行前 | 0 | 退休前3 個月 | 0 | 61, 938 | 3, 590 | | 1, 788, 256 | 108年7月31 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 37. 5 | 退休前6 個月 | 13, 127. 83 | 30, 969 | 3, 590 | | | |
| 18 | 連添和 | 64. 5. 20 | 108. 8. 31 | 勞基法 施行前 | 18. 5 | 退休前3 個月 | 0 | 24, 544. 33 | 2, 393 | | 1, 667, 658 | 108年10月1 日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 26. 5 | 退休前6 個月 | 0 | 41, 732. 17 | 2, 393 | | | |
| 19 | 吳聲霖 | 69. 8. 8 | 108. 11. 30 | 勞基法 施行前 | 8 | 退休前3 個月 | 0 | 0 | | 3, 590 | 536, 752 | 108年12月 31日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 32 | 退休前6 個月 | 0 | 12, 286 | | 3, 590 | | |

02

| 編號 | 姓名 | 服務年資 起算日期 | 舊制結清 日期 | 結清基數 | | 平均考績獎金 | | 平均其 他獎金 | 應補發舊制結 清金 | 利息起算日 |
|----|-----|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----------|
| | | | | 勞基法 施行前 | 勞基法 施行後 | 結清前3 個月 | 結清前6 個月 | | | |
| 1 | 邱天賜 | 68. 5. 24 | 109. 7. 1 | 勞基法 施行前 | 10. 5 | 結清前3 個月 | 0 | 0 | 419, 250 | 109年8月1日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 34. 5 | 結清前6 個月 | 12, 152 | 0 | | |
| 2 | 高泉極 | 66. 12. 3 | 109. 7. 1 | 勞基法 施行前 | 13. 3333 | 結清前3 個月 | 0 | 0 | 366, 591 | 109年8月1日 |
| | | | | 勞基法 施行後 | 30. 1667 | 結清前6 個月 | 12, 152 | 0 | | |

01 附表：被告應給付原告林金貴、連添和、吳聲霖之金額
 02 (民國／新臺幣，元以下四捨五入)
 03

| 編號 | 姓名 | 服務年資起算日期 | 退休日期 | 退休金基數 | 退休前 | 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 | 林金貴 | 86年4月4日 | 108年6月30日 | 勞基法施行前 | 0 | 3個月 | 3,590 | 13萬4,625 | 108年7月31日 |
| | | | | 勞基法施行後 | 37.5 | 6個月 | 3,590 | | |
| 2 | 連添和 | 64年5月20日 | 108年8月31日 | 勞基法施行前 | 18.5 | 3個月 | 2,393 | 10萬7,685 | 108年10月1日 |
| | | | | 勞基法施行後 | 26.5 | 6個月 | 2,393 | | |
| 3 | 吳聲霖 | 69年8月8日 | 108年11月30日 | 勞基法施行前 | 8 | 3個月 | 3,590 | 14萬3,600 | 108年12月31日 |
| | | | | 勞基法施行後 | 32 | 6個月 | 3,590 | | |