

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第66號

原 告 李其源  
蔡仁興  
郭啓偉  
雷致坤  
張寶童  
劉守仁

侯祥維  
陳榮發

共 同

訴訟代理人 邱靖棠律師  
詹奕聰律師  
華育成律師

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等事件，本院於民國113年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告李其源、蔡仁興、郭啓偉、雷致坤、張寶童如附表(一)「應補發舊制結清金」欄所示之金額、原告劉守仁、侯祥維如附表(二)「應補發退休金」欄所示之金額；及均自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5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10，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「應補發舊制結清金」、「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，

01 得免為假執行。

02 事實及理由

03 甲、程序方面：

04 按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述  
05 者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條定有明文。  
06 查原告起訴時請求之原因事實中，就原告在職期間每年受領  
07 被告之「其他獎金」具有勞務對價性，為被告形成給付習慣  
08 之工資，然被告未於結清原告舊制結清金、退休金時，將之  
09 納入平均工資計算，而有短少給付，自應補發退休金差額予  
10 原告，其後於本件訴訟程序進行中就該「其他獎金」主張應  
11 包含「工作獎金」及「績效獎金」，核屬更正事實上及法律  
12 上之陳述，非為訴之變更或追加，先予敘明。

13 乙、實體方面：

14 一、原告主張略以：

15 (一)原告李其源、蔡仁興、郭啓偉、雷致坤、張寶童、劉守仁、  
16 侯祥維及陳榮發等8人分別自附件「服務年資起算日期」欄  
17 之日期受僱於被告，除原告劉守仁、侯祥維受僱於台中發電  
18 廠外，其餘原告均受雇於第一核能發電廠；原告李其源、郭  
19 啓偉、張寶童為儀器修造員，原告劉守仁、侯祥維為電訊裝  
20 修員，其餘原告則均為機械裝修員。除原告劉守仁、侯祥  
21 維、陳榮發之其餘原告李其源等5人於民國108年12月間分別  
22 與被告協議，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第3  
23 項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清  
24 舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年資結清協議書(下稱  
25 系爭協議書，被證4)。

26 (二)原告除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員  
27 完成工作之責任，因肩負較重責任獲發「領班加給」(下稱  
28 系爭領班加給)，該加給不僅給付數額固定，且發放時間固  
29 定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為  
30 間有對價關係，且為原告8人於固定常態工作中可得支領之  
31 給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均

01 工資計算。

02 (三)原告在職期間每年均有受領「考績獎金」，該考績獎金係依  
03 照原告前一年度之貢獻所核發之給付，具有勞務對價性；復  
04 為原告每年均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受領之給  
05 付，亦具有制度上經常性，自屬勞基法所定之工資，亦應列  
06 入平均工資計算。

07 (四)原告在職期間亦受領被告給付之「其他獎金」包含「工作獎  
08 金」及「績效獎金」，係被告依照原告之貢獻、考評結果等  
09 所計算、給予之給付項目，自具有勞務對價性，依過往經  
10 驗，被告均會在每年5月左右發放該等給付，被告已經形成  
11 給付之習慣，於制度上亦屬經常，自屬勞基法所定工資。詎  
12 料，被告於結清原告之舊制結清金或退休金時，均未將上開  
13 給付項目納入平均工資據以計算，因而短少給付原告舊制結  
14 清金或退休金，被告自應補為給付。原告李其源、蔡仁興、  
15 郭啓偉、雷致坤及張寶童等5人(下稱原告李其源等5人)爰依  
16 勞退條例第11條第3項、勞動基準法(下稱勞基法)第84條之  
17 2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱  
18 退撫辦法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)  
19 第9條第1項、第10條第1項第1款規定；原告劉守仁、侯祥維  
20 及陳榮發(下稱原告劉守仁等3人)依勞基法第84條之2、第55  
21 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  
22 1款規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各  
23 如附件「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示  
24 金額，及各自如附件「利息起算日」欄所示之日起至清償日  
25 止，按年息百分之五計算之利息。

26 二、被告辯解略以：

27 (一)被告為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第  
28 33條規定，國營事業應摺節開支，其人員待遇及福利，應由  
29 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員  
30 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除  
31 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政

01 院核定等語，經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令  
02 實施用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於  
03 所支領基本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布  
04 之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管  
05 理要點，被證10），各事業機構含被告在內之人員基本薪  
06 給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，  
07 再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本  
08 薪給數額；原告8人從事工作之報酬業於其所支領之基本薪  
09 給充分反映，「考績獎金」、「工作獎金」、「績效獎金」  
10 及「領班加給」自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，  
11 非屬工資範疇，亦非退撫辦法規定所得列計平均工資之項  
12 目，歷來均未納入平均工資計算退休金。且依經濟部所屬事  
13 業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫辦法作業手  
14 冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均  
15 工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一  
16 薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，  
17 以下同）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者  
18 （如附件貳之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算，如  
19 確認應列入平均工資者應詳述理由，報經本部核可後始得併  
20 計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪  
21 給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作業  
22 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  
23 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  
24 與，其餘項目不予列入平均工資計算。本件領班加給並未符  
25 合上開範圍，且未經經濟部核定准予列入，自不得列入平均  
26 工資之計算。

27 (二)原告陳榮發前曾對被告提起給付退休金差額事件(下稱前  
28 案)，主張兼任司機加給之性質為工資而被告未將兼任司機  
29 加給列入平均工資計算退休金，請求被告給付依此計算之退  
30 休金差額，經本院112年度勞訴字第57號、臺灣高等法院112  
31 年度勞上易字第113號民事判決(下稱前案確定判決，被證1)

01 勝訴確定，其請求本件之「考績獎金」、「工作獎金」及  
02 「績效獎金」計入退休金計算一事，係就同一事件業經確定  
03 終局判決後另行提起訴訟，違反一事不再理原則，原告陳榮  
04 發不得再於本案請求退休金差額。

05 (三)被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱績效獎  
06 金實施要點，被證5)之「經營績效獎金」外，別無「年終  
07 獎金」一項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或  
08 公司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬  
09 國營事業之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被  
10 告自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」(被證6)如被  
11 告當年度工作考成列甲等者，則考核獎金之提撥總額以不超  
12 過2個月薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金  
13 之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為限；而績效獎金近  
14 年雖多核定提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2  
15 個月之情形。簡言之，被告之「經營績效獎金」均係按公司  
16 各年工作考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終  
17 獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計  
18 月、計件逐月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工  
19 資。因之，本件原告主張將「經營績效獎金」之「考核獎  
20 金」項下之「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」列  
21 入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無由。

22 (四)原告李基源等5人與被告於108年12月間簽訂系爭協議書(被  
23 證4)，依系爭協議書第2條後段約定，系爭獎金及領班加給  
24 均不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，故其等不  
25 得再起訴請求將系爭獎金及領班加給納入「平均工資」據以  
26 計算所結清之舊制年資退休金。

27 (五)又原告所主張「考核獎金」項下之「考績獎金」、「工作獎  
28 金」及「績效獎金」，均非屬勞務之對價、經常性給與。因  
29 之，原告從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反  
30 映，「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」自始即係  
31 恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非退撫

01 辦法規定所得列計平均工資之項目，歷來均從未納入平均工  
02 資計算退休金或舊制結清給與等語。並聲明：原告之訴駁  
03 回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

04 三、得心證之理由：

05 原告主張被告發放予原告之考績獎金、工作獎金、績效獎金  
06 (以下合稱系爭獎金)及領班加給等，均屬工資之一部，應納  
07 入退休時平均工資計算，故被告應補發各如附件「應補發舊  
08 制結清金」、「應補發退休金」欄所示金額予原告等情，為  
09 被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，  
10 析述如下：

11 (一)按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回  
12 之：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起  
13 訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標  
14 的為確定判決效力所及。民事訴訟法第247條第1項第7款定  
15 有明文。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2  
16 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事  
17 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使  
18 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  
19 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  
20 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  
21 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言  
22 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  
23 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判  
24 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作  
25 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  
26 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免  
27 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法  
28 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。經查：原告陳榮  
29 發與被告同為前案與本件之當事人，且原告陳榮發於前案之  
30 訴訟標的及其原因事實，為因被告未將屬於工資性質之給付  
31 項目計入平均工資，所生之退休金差額債權，而與本件之訴

01 訟標的及其原因事實相同，則本件關於原告陳榮發之部分，  
02 其訴訟當事人與前案同一，本案之訴訟標的法律關係，已為  
03 前案確定判決同一原因事實所涵攝，則於前案判決確定後，  
04 原告陳榮發自應受前案判決既判力之拘束，而不得以前案言  
05 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  
06 法，為與前案判決意旨相反之主張。又前案確定判決之言詞  
07 辯論終結日為112年11月7日，此有前案確定判決附卷可參  
08 (見本院卷第181至189頁)，而原告陳榮發於109年4月14日退  
09 休乙情，為兩造所不爭執(見附表)，則關於被告發放予原  
10 告之系爭獎金及領班加給未計入平均工資計算金額之事實，  
11 於前案確定判決言詞辯論終結前即已存在。原告陳榮發於本  
12 件主張系爭獎金及領班加給應計入平均工資以計算乙節，乃  
13 其於前案審理時即所得提出而未提出之攻防方法，揆諸前揭  
14 說明，應認已為前案確定判決之既判力所遮斷，原告陳榮發  
15 自不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，是其請求  
16 系爭獎金及領班加給屬工資應納入平均工資計算，被告應補  
17 發如附件「應補發退休金」欄所示金額，於法即有未合。退  
18 步言，縱認原告陳榮發於本件主張上開獎金及加給應計入平  
19 均工資計算，非為前案確定判決之既判力所遮斷，然依下列  
20 三、(三)所述，本件被告發放予原告陳榮發之考績獎金非屬  
21 工資之一部，原告陳榮發主張上開獎金應納入退休時平均工  
22 資計算，並據以請求被告給付退休金差額云云，亦無理由。

23 (二)系爭領班加給是否應計入原告之平均工資計算退休金、舊制  
24 結清金？

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」。又依勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因  
28 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計  
29 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
30 名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」  
31 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」

01 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付  
02 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之  
03 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞  
04 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反  
05 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  
06 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在  
07 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  
08 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基  
09 礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營  
10 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股  
11 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發  
12 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常  
13 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，至於勞動基  
14 準法施行細則第10條所指「本法第2條第3款所稱之其他任何  
15 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」之規定，僅係  
16 提供比較可能非經勞動契約、工作規則或「其他明確依據」  
17 明確規範，而較可能非屬工資之項目，供作判斷之參考，雇  
18 主之給付是否工資，仍應依上揭說明以為判斷。

19 2、經查，原告分別自附件「服務年資起算日期」欄之日期受僱  
20 於被告，原告劉守仁、侯祥維受僱於台中發電廠外，其餘原  
21 告均受僱於第一核能發電廠；原告李其源、郭啓偉、張寶童  
22 為儀器修造員，原告劉守仁、侯祥維為電訊裝修員，其餘原  
23 告則均為機械裝修員。原告除原本職務外並兼任領班，而經  
24 被告按月發給系爭領班加給。原告李其源等5人於108年12月  
25 間分別與被告協議，依勞退條例第11條第3項規定結清勞退  
26 舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，  
27 復簽立系爭協議書等情，除為被告所未爭執，並有系爭協議  
28 書在卷足參（見本院卷第213至222頁），堪認為真。而領班加  
29 給係發給需兼任領班之員工，屬該勞工員工提供勞力所獲得  
30 之對價，其且係每月發給，亦合於給與經常性判斷之標準，  
31 就兩造間勞動契約關係，堪認領班加給之發給確屬工資，核

01 其性質並非恩惠性給與。

02 3、至被告所辯原告李其源等5人與被告簽訂系爭協議書，依協  
03 議書第2條後段約定，系爭領班加給不在計算舊制年資退休  
04 金「平均工資」範圍內云云。惟按本條例施行前已適用勞動  
05 基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而  
06 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  
07 資，應予保留；第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期  
08 間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84之2條  
09 規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1  
10 項、第3項定有明文。即於勞工退休金條例施行後選擇適用  
11 該條例規定之退休制度之勞工，其之前適用勞動基準法規定  
12 之工作年資，或勞動基準法施行前之工作年資，勞雇雙方雖  
13 可協議結清，但給與之標準不得低於勞動基準法第55條及第  
14 84-2條規定，如協議給與之標準低於上開規定，低於標準部  
15 分自屬無效，不因勞工已為協議致而喪失該低於標準之退休  
16 金差額給付請求權。勞工簽署上開協議後，仍得請求僱主給  
17 付該低於標準之退休金差額，係因不領取此部分差額之協議  
18 違反強制規定為無效之故，並無禁反言、誠信原則之違反可  
19 言。原告李其源等5人固曾簽立系爭協議書，然觀諸該協議  
20 書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉  
21 依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基  
22 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  
23 月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計  
24 算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」等語，足見系爭  
25 協議書亦依據勞基法相關規定辦理。而勞動基準法第55條第  
26 1、2項規定，勞工退休金係以工作年資核算退休金基數，再  
27 以退休金基數乘以（月）平均工資算得，依已廢止之臺灣省  
28 工廠工人退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數之計  
29 算，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，  
30 即均以平均工資乘以退休金基數，以算得勞工應領之退休  
31 金。是以縱認原告李其源等5人依系爭協議書約定，將領班

01 加給排除在平均工資計算之外，此該部分約定亦因違反勞退  
02 條例第11條第3項規定而無效，原告李其源等5人之領班加給  
03 屬工資，仍應納入平均工資之計算，其等並未喪失依法應將  
04 系爭領班加給納入平均工資計算退休金差額請求權。綜上，  
05 原告李其源、蔡仁興、郭啓偉、雷致坤、張寶童、劉守仁、  
06 及侯祥維等7人，請求被告應給付如附表「應補發舊制結清  
07 金」、「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表「利息起  
08 算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算  
09 之利息，洵屬有據。

10 (三)被告發放予原告之系爭獎金是否屬工資之一部，而應納入退  
11 休時平均工資計算退休金、舊制結清金？

12 1、原告主張之績效獎金，是否屬工資性質？

13 (1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱『經  
14 營績效獎金』。依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要  
15 點」(下稱實施要點)第1條規定「本部為促進所屬事業(以下  
16 簡稱「各事業」)企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提  
17 高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」(本院  
18 卷第223至226頁)，明白揭示發給上開獎金係以激勵、嘉勉  
19 員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。又  
20 依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈餘或虧  
21 損之事業，不發給績效獎金」，非但可見該績效獎金性質非  
22 可解為經常性之給與，且再觀同條款但書所定：「但事業當  
23 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  
24 後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，  
25 且以不超過本機構2點4個月薪給總額為限…」諸情，更足說  
26 明被告是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若干等節，  
27 皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務非具於對價  
28 性質，亦非經常性，更足認被告發給之績效獎金性質上屬激  
29 勵性之給與，非屬工資。再者，依實施要點第4條及被告  
30 「核發經營績效獎金應行注意事項」(下稱核發獎金注意事  
31 項，本院卷第241至242頁)第2條之規定，績效獎金應以當年

01 度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，  
02 始得發給，最高以2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅  
03 前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法  
04 定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比  
05 率調減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，績效  
06 獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高  
07 加計三級至1.2個月為限。依上規定可知績效獎金視事業機  
08 構整體盈餘表現而核發，更可說明即使員工個人領有績效獎  
09 金亦可能係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間  
10 並非立於對價性質。復依核發獎金注意事項第8條第2項第  
11 1、2款規定，工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作  
12 獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過處分者，應減發工作  
13 獎金或績效獎金，即同樣工作之勞務，但因表現之優劣而受  
14 記功或記其處分，績效獎金存在受增發或減發之對待，更足  
15 證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為  
16 勞務之對價。

17 (2)次查，依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈  
18 餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即不發  
19 給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發績效  
20 獎金。從此該規定性質上可知績效獎金並非經常性之給與，  
21 而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申算盈  
22 餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審  
23 議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、金  
24 額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政策  
25 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  
26 括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶不  
27 能倒果為因，據而認為此該獎金係勞動基準法第2條第3款規  
28 定所指之經常性給與。再依勞基法第55條第2項規定「前項  
29 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工  
30 資」，同法第2條第4款規定「平均工資：指計算事由發生之  
31 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

01 額」。績效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之  
02 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  
03 要點、注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政  
04 策、上級機關審議等影響情形所結發，非但個人無法預期其  
05 獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當  
06 下並無從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法  
07 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  
08 月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，  
09 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  
10 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  
11 2項亦規定「該契約終止後三十日內發給」，基此，原告主  
12 張績效獎金是工資，屬計為退休金、舊制結清金計算之範疇  
13 云云，於法理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的  
14 之旨趣，且實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並  
15 非經常性給付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，  
16 非屬勞動基準法第2條第3款所指之工資。故原告主張應將績  
17 效獎金計入平均工資計算舊制結清金、退休金，洵無理由。

## 18 2、原告主張之考績獎金、工作獎金，是否具工資性質？

19 經查，依實施要點第1條規定明白揭示發給上開獎金係以激  
20 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付  
21 報酬，如上所述。又依實施要點第2、3條規定，被告所發給  
22 之「績效獎金」與「考核獎金」合稱『經營績效獎金』；考  
23 績獎金及工作獎金，俱屬考核獎金項下；且考核獎金係依  
24 「各事業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工  
25 作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個  
26 月薪給總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上  
27 者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額  
28 為限；工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以  
29 不超過機構1個月薪給總額為限；再依「台灣電力股份有限  
30 公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下稱核發獎金注意  
31 事項）第2條規定，考核獎金依當年度工作考成成績發給，最

01 高以2個月薪給總額為限（見本院卷第241頁），亦足見考核  
02 獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，應屬  
03 勉勵性之給與。再依被告辦理所屬人員年度考核作業之依  
04 據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考核辦  
05 法，本院卷第257至262頁）及被告「各單位辦理人員年度考  
06 核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項，本院卷第263  
07 至266頁）。依考核辦法第3條第1項第1款規定，年度考核於  
08 每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職者，每年度  
09 終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就其工  
10 作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉不得考列甲  
11 等、丁等事由、不得作為考核等次之因素；又依考核作業注  
12 意事項第2點規定：各級主管應依據受考人平時工作考核結  
13 果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確實  
14 客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效；第7點規  
15 定：考列甲等名額（或比率）之分配計算基礎、分配程序  
16 等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，經考列甲、乙  
17 等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之考績獎金。至  
18 考列丙、丁等者，則不發給考績獎金等情，是以，員工縱於  
19 年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不予核發上開獎  
20 金者，溢徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給與，非屬工  
21 資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平均工資計算  
22 結清金、退休金，亦屬無據。

23 3、基上，本件被告發放予原告之系爭獎金均非屬工資之一部，  
24 原告主張被告應將上開獎金納入退休時平均工資計算，並請  
25 求被告據以給付原告舊制結清金、退休金差額云云，即無理  
26 由。至原告又援引行政院勞工委員會77年6月2日（77）台勞  
27 動二字第10305號函、87年8月20日（87）台勞動二字第0351  
28 98號函，主張績效獎金屬勞基法第2條第3款所定之工資乙  
29 節，然系爭獎金不具勞務之對價及經常性給與之性質，非為  
30 工資不得列入平均工資據以作為退休金、結清金額之核算基  
31 礎，業經本院認定如前，不受上開函釋之拘束，併此敘明。

01 四、綜上所述，系爭獎金不具勞務對價性，亦非經常性給付，實  
02 屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從  
03 而，原告李其源等5人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84  
04 條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第  
05 10條第1項第1款規定；原告劉守仁及侯祥維則依勞基法第84  
06 條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第  
07 10條第1項第1款規定，分別請求被告應給付附表(一)「應補  
08 發舊制結清金」欄、(二)「應補發退休金」欄所示金額，及  
09 均自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息  
10 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範  
11 圍之請求，應屬無據，應予駁回。

12 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  
13 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
14 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告  
15 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

16 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  
17 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
18 併此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日  
21 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

22 以上正本係照原本作成。

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日  
26 書 記 官 戴 寧

27 附件：(民國／新臺幣，本院卷第57頁)

01

舊制結清人員：

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		結清前	平均考績獎金	平均其他獎金	平均領班加給	應補發舊制結清金	利息起算日
1	李其源	67年10月15日	109年7月1日	勞基法施行前	11.6667	3個月		21,926元	3,590元	1,585,820元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.3333	6個月	13,128元	21,926元	3,590元		
2	蔡仁興	62年6月21日		勞基法施行前	22.3333	3個月		21,391元	3,590元	1,417,180元	
				勞基法施行後	22.6667	6個月	12,928元	21,391元	3,590元		
3	郭啟偉	81年2月23日		勞基法施行前	0	3個月		19,697元	3,330元	1,166,604元	
				勞基法施行後	33.5	6個月	11,797元	19,697元	3,330元		
4	雷致坤	63年11月15日		勞基法施行前	19.5	3個月		21,578元	3,590元	1,467,324元	
				勞基法施行後	25.5	6個月	13,128元	21,578元	3,590元		
5	張寶童	68年10月15日		勞基法施行前	9.6667	3個月		21,809元	3,590元	1,606,811元	
				勞基法施行後	35.3333	6個月	13,128元	21,809元	3,590元		

02

非舊制結清(退休)人員：

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		退休前	平均考績獎金	平均其他獎金	平均領班加給	應補發退休金	利息起算日
1	劉守仁	68年10月15日	109年3月3日	勞基法施行前	9.6667	3個月	26,256元		3,590元	879,214元	109年4月3日
				勞基法施行後	35.3333	6個月	13,128元		3,590元		
2	侯祥維	67年3月9日	108年12月30日	勞基法施行前	12.8333	3個月			3,550元	563,667元	109年1月30日
				勞基法施行後	32.1667	6個月		12,537元	3,570元		
3	陳榮發	60年6月1日	109年4月14日	勞基法施行前	26.3333	3個月			4,786元	460,426元	109年5月15日
				勞基法施行後	18.6667	6個月	13,128元		4,786元		

03

附表:(民國/新臺幣,元以下四捨五入)

04

(一)舊制結清人員

05

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		結清前	平均領班加給	應補發舊制結清金	利息起算日
1	李其源	67年10月15日	109年7月1日	勞基法施行前	11.6667	3個月	3,590元	161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.3333	6個月	3,590元		
2	蔡仁興	62年6月21日		勞基法施行前	22.3333	3個月	3,590元	161,550元	
				勞基法施行後	22.6667	6個月	3,590元		
3	郭啟偉	81年2月23日		勞基法施行前	0	3個月	3,330元	111,555元	
				勞基法施行後	33.5	6個月	3,330元		
4	雷致坤	63年11月15日		勞基法施行前	19.5	3個月	3,590元	161,550元	
				勞基法施行後	25.5	6個月	3,590元		
5	張寶童	68年10月15日		勞基法施行前	9.6667	3個月	3,590元	161,550元	
				勞基法施行後	35.3333	6個月	3,590元		

06

(二)非舊制結清(退休)人員

07

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	應補發退休金	利息起算日
1	劉守仁	68年10月15日	109年3月3日	勞基法施行前	9.6667	3個月	3,590元	161,550元	109年4月3日
				勞基法施行後	35.3333	6個月	3,590元		
2	侯祥維	67年3月9日	108年12月30日	勞基法施行前	12.8333	3個月	3,550元	160,393元	109年1月30日
				勞基法施行後	32.1667	6個月	3,570元		