

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第71號

01  
02  
03 原 告 鍾盛國  
04 周學棟  
05 簡瑞德  
06 張鶴山  
07 蔡復榮

08 0000000000000000  
09 共 同  
10 訴訟代理人 蔡菘萍律師  
11 被 告 台灣電力股份有限公司

12 0000000000000000  
13 法定代理人 曾文生  
14 訴訟代理人 趙偉程律師

15 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8  
16 日言詞辯論終結，判決如下：

17 主 文

18 原告之訴駁回。  
19 訴訟費用由原告負擔。

20 事實及理由

21 一、原告主張：伊等分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示  
22 之日起受僱於被告，分別自如附表「退休日期」欄所示之日  
23 退休。伊等於勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年  
24 資所結算之退休金基數各如附表「退休金基數」欄所示。而  
25 如附表所示之「考績獎金、績效獎金、工作獎金」（下合稱  
26 系爭獎金），具有勞務對價性、制度上經常性，性質上確屬  
27 勞基法第2條第3款所定之工資，自應列入平均工資，詎被告  
28 結清伊等退休金時，均未將系爭獎金納入平均工資據以計算  
29 退休金，因而短少給付。爰依勞基法第84條之2、第55條、  
30 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工  
31 廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求

01 被告給付短少之退休金差額等語，聲明：被告應給付原告各  
02 如附表「請求應補發退休金」欄所示金額，及各自如附表  
03 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算  
04 之利息。

05 二、被告則以：經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系  
06 爭經營績效獎金實施要點）所定之經營績效獎金分為第3點  
07 之「考核獎金」及第4點之「績效獎金」，又「考核獎金」  
08 項下包含「考績獎金」及「工作獎金」。考核獎金係以受考  
09 核事業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與，  
10 非員工個人之工作對價；績效獎金則須先行申算盈餘情形及  
11 政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始  
12 得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年  
13 皆有不同，非經常固定給與且不可預期，自非屬工資；再  
14 者，原告所任職之各單位均各有其具勞資共識之工作及績效  
15 獎金核發辦法，加減之標準及規定均有不同，顯見非勞務對  
16 價，係恩勉性給與。況獎金係延遲至次一年度發給，退休當  
17 下無從計算，如將退休後獲得之獎金計入，有違勞基法對於  
18 平均工資計算之規定，且退休當年度所核發之經營績效獎金  
19 係伊按前一年度工作考成成績、盈餘達成情形所結發，難以  
20 論斷為員工退休前6個月之工作對價。此外，伊為經濟部所  
21 屬國營事業，依國營事業管理辦法第14條及第33條、經濟部  
22 所屬事業機構用人費薪給管理要點之規定，原告工作報酬業  
23 於其等所支領之基本薪給充分反映，系爭獎金自始即係恩惠  
24 性、獎勵性之單方額外給與，非工資範疇，亦非經濟部頒經  
25 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法規定所得列計平均工  
26 資之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金等語置辯，聲  
27 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告  
28 免為假執行。

29 三、兩造均不爭執：

30 原告分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱  
31 於被告，分別自如附表「退休日期」欄所示之日退休，原告

01 依勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表  
02 「退休金基數」欄所示。

03 四、本院之判斷：

04 (一)按勞基法第2條第4款前段規定「平均工資：指計算事由發生  
05 之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之  
06 金額」；第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而獲得之報  
07 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
08 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  
09 均屬之」。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
10 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
11 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
12 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之  
13 （最高法院100年度台上字第801號民事判決參照）。準此，  
14 系爭獎金是否屬於工資，應依一般社會交易之通常觀念，判  
15 斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價  
16 性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性  
17 之「經常性給與」為據。

18 (二)考績獎金之性質：

- 19 1.系爭經營績效獎金實施要點第1點、第2點規定：「本部為促  
20 進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業  
21 人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本  
22 實施要點。各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』  
23 及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個  
24 月薪給為限。」（見本院卷第107頁）。揆之上開規定意  
25 旨，可知經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的。
- 26 2.依系爭經營績效獎金實施要點第2點、第3點、第4點規定，  
27 經營績效獎金分為「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，考  
28 績獎金屬考核獎金之其中一項。而考核獎金係依「各事業」  
29 當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲  
30 等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額  
31 為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎

01 金之提撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額為限；工作考  
02 成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1  
03 個月薪給總額為限（見本院卷第107頁）；另依被告核發經  
04 營績效獎金應行注意事項（下稱台電核發注意事項）第2點  
05 規定，考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高以2個月  
06 薪給總額為限（見本院卷第125頁）。足見考核獎金係以受  
07 考核事業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給  
08 與。

09 3.又經濟部依國營事業管理法第33條規定授權訂定之該部所屬  
10 事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）、被告各單位辦理  
11 人員年度考核作業注意事項（下稱考核作業注意事項），即  
12 為被告辦理所屬任（僱）用人員年度考核作業之依據。依據  
13 考核辦法第3條第1項第1款規定，各機構人員正式任職至年  
14 終滿1年者，予以考核，並於每年考核年度終了時舉辦，以  
15 平時考核為依據，平時考核就其「工作、操行、學識、才  
16 能」行之（見本院卷第131頁）；考核辦法第8條第2項至第4  
17 項並列舉不得考列甲等、考列丁等事由、不得作為考核等次  
18 之考量因素（見本院卷第134頁）。又考核作業注意事項第2  
19 點則規定各級主管應依據受考人平時工作考核結果，本綜覈  
20 名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，  
21 以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效；第7點並規定考列  
22 甲等名額（或比率）之分配計算基礎、分配程序等，再依第  
23 5點所定考核總分結果區分等次，經考列甲、乙等者，始晉  
24 級並發給1個月或半個月薪額之考績獎金，無級可晉者另發  
25 給1個月之薪額。至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金

26 （見本院卷第137頁至139頁）。足認被告辦理考核並非以員  
27 工提供勞務為唯一依據。

28 4.基上，被告核發考績獎金多寡，係依據被告事業年度考核之  
29 等第提撥，再個別考核員工，其考核審酌工作、操行、學  
30 識、才能、功過、勤惰、服務態度、是否破壞紀律、稽延公  
31 務、損害機構聲譽等各項指標，經年度考核甲、乙等者始核

01 發考績獎金，考列丙、丁等者則不核發，並非純屬勞工提供  
02 勞務之對價，自難認為工資性質。原告主張應將考績獎金列  
03 入平均工資計算，尚難憑採。

04 (三)工作獎金及績效獎金之性質：

05 1.承前所述，工作獎金與前開考績獎金均列於考核獎金項下，  
06 係依據被告事業年度全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性  
07 之給與。

08 2.依系爭經營績效獎金實施要點第4點第1款規定：「當年度審  
09 定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」（見本院  
10 卷第107頁）。可見若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞  
11 務，而可得到工資，但並不能受發給績效獎金。該規定可知  
12 績效獎金具激勵員工之性質，非單純為經常性之給與。且依  
13 同款但書規定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素  
14 影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額  
15 由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪  
16 給總額為限。……」（見本院卷第107至109頁），足認被告  
17 是否發放績效獎金、獎金額度若干，皆存有受政策因素之影  
18 響，與勞工所提供之勞務非具有對價性，益徵被告發給之績  
19 效獎金性質上屬激勵性之給與。復據系爭經營績效獎金實施  
20 要點第4點及台電核發注意事項第2點規定，績效獎金應以當  
21 年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘  
22 者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法  
23 定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未  
24 達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達  
25 成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，  
26 績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，  
27 最高加計3級至1.2個月為限（見本院卷第107至108、125  
28 頁）。上開規定顯示績效獎金係依事業機構整體盈餘表現而  
29 核發，即使員工個人領有績效獎金可能係經考量政策因素所  
30 致，與其個人所提供之勞務間難認立於對價性質。

31 3.再依系爭經營績效獎金實施要點第4點第7款明定「各事業機

01 構績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按  
02 合理比例發給。」（見本院卷第109頁）；台電核發注意事  
03 項第8點第2款1.(1)(2)(4)規定，各單位工作獎金、績效獎金之  
04 分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發  
05 給，並依下列因素核定個人獎金：工作成績優異受記功以上  
06 獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金；工作表現不佳受記過  
07 以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金；請事、病假積計  
08 超過2個月者，不發工作獎金或績效獎金（見本院卷125至12  
09 6頁）等規定。以同樣提供勞務之員工，但因表現之優劣而  
10 受記功或記過處分、或其出勤狀況，會影響工作獎金及績效  
11 獎金是否發放，或受增發或減發之區別對待，更足證工作獎  
12 金及績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非經常性給與  
13 員工為勞務之對價。

14 4.原告雖主張被告於有虧損年度，仍發放績效獎金，足認係經  
15 常性給與云云。惟依系爭經營績效獎金實施要點第4點第1款  
16 但書、第3款、第4款、第5款規定（見本院卷第107至109  
17 頁），可見此乃受政策因素影響導致無盈餘時，為激勵員工  
18 而例外規定得提報經濟部審議等要件後，始得依整體核定盈  
19 餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，尚不  
20 能以例外取代原則，遽認係不需考量盈餘或虧損之經常性給  
21 與，原告此部分主張，尚屬無據。

22 (四)復按勞基法第55條第2項規定「前項第一款退休金基數之標  
23 準，係指核准退休時一個月平均工資」，第2條第4款規定  
24 「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總  
25 額除以該期間之總日數所得之金額」。然經營績效獎金屬獎  
26 （激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不同，已如前  
27 述。再者，原告於退休當年度或退休後所領取之系爭獎金，  
28 係被告依系爭經營績效獎金實施要點、台電核發注意事項、  
29 考核辦法、考核作業注意事項等規定，按前揭所述前一年度  
30 之工作考成成績、盈餘達成及政策因素、單位績效、員工貢  
31 獻程度、原告個人年度考核等影響情形所核發，個人無法預

01 期其獎金額度，而且若獲有獎金亦屬前一年度之經營績效獎  
02 金，實屬激勵、慰勞性質，與原告於退休當年度之勞務提供  
03 無關，並非具有勞務對價性之經常性給與，被告自無需將系  
04 爭獎金列入平均工資據以計算退休金。

05 五、綜上所述，原告本件請求，為無理由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
07 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

09 中 華 民 國 114 年 6 月 6 日  
10 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

11 以上正本係照原本作成。

12 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  
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 6 月 6 日  
15 書 記 官 王 曉 雁