

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第72號

01
02
03 原 告 徐永禧
04 吳文華
05 0000000000000000
06 傅恩洋
07 游宗曉
08 張明福
09 陳晉乾
10 林慶恆
11 黃龍雄
12 鍾佳廷
13 馮明皇
14 趙貽崇
15 鄭永裕
16 羅銘哲
17 王慶宗
18 林義雄
19 鄒慶曄
20 白志賢
21 翁志豪
22 陳長國
23 黃漢慶
24 蔡承揚
25 蔡佳全
26 李鴻成
27 李國安
28 呂立仁
29 李煥堂
30 謝福明
31 曾冠鈞

01 陳進忠
02 江榮華

03 0000000000000000

04 共 同

05 訴訟代理人 邱靖棠律師
06 李柏毅律師
07 華育成律師

08 被 告 台灣電力股份有限公司

09 0000000000000000

10 法定代理人 曾文生

11 訴訟代理人 趙偉程律師

12 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18
13 日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

15 一、被告應給付原告羅銘哲、王慶宗、林義雄、鄒慶曄、白志
16 賢、翁志豪、陳長國、黃漢慶、蔡承揚、蔡佳全、李鴻成、
17 李國安、呂立仁、李煥堂、謝福明、曾冠鈞、陳進忠各如附
18 表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算
19 日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
20 息。

21 二、原告其餘之訴駁回。

22 三、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

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

25 事實及理由

26 一、原告主張：

27 (一)原告分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示之日受僱於
28 被告，附表編號26至30所示李煥堂、謝福明、曾冠鈞、陳進
29 忠、江榮華（下稱李煥堂等5人）係以退休方式領取退休
30 金，附表編號1至25所示原告（下稱徐永禧等25人）則於民
31 國108年12月間與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退

01 條例)第11條第3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年
02 資日而簽立被告預先擬定之年資結清協議書(下稱系爭協議
03 書)。

04 (二)羅銘哲、王慶宗、李煥堂、謝福明、曾冠鈞、陳進忠(下稱
05 羅銘哲等6人)除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出
06 並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給
07 (下稱系爭領班加給)，該加給不僅給付數額固定，且發放
08 時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞
09 務行為間有對價關係，且為其等於固定常態工作中可得支領
10 之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平
11 均工資計算。

12 (三)林義雄、鄒慶曄、白志賢、翁志豪、陳長國、黃漢慶、蔡承
13 揚、蔡佳全、李鴻成、李國安、呂立仁(下稱林義雄等11
14 人)除原本職務外並兼任司機，受按月核發兼任司機加給
15 (以下稱系爭司機加給)，系爭司機加給並非因應臨時性之
16 業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中
17 勞工取得之給與，應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之
18 勞務對價，且為其等於固定常態工作中可得支領之給與，亦
19 具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計
20 算。

21 (四)又原告在職期間每年均有受領考績獎金，該考績獎金顯係依
22 照原告前一年度之貢獻所核發之給付，自具有勞務對價性；
23 復為原告每年均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受領之
24 給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬勞動基準法(下稱
25 勞基法)所定之工資。另原告在職期間亦有受領被告給付之
26 「其他獎金」，經原告確認後，該等其他獎金，即被告本於
27 實施要點規定核發之「考核獎金」及「績效獎金」，係被告
28 依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，自
29 具有勞務對價性；復依過往經驗，被告均會在每年5月左右
30 發放該等給付，雖非每個月均能獲致之給付，但被告已經形
31 成給付之習慣，於制度上亦屬經常，在在均可確認該其他獎

01 金性質上屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。

02 (五)詎料，被告於給付李煥堂等5人退休金及結清徐永禧等25人
03 之舊制結清金時，均未將上開給付項目納入平均工資據以計
04 算，因而短少給付原告舊制結清金或退休金，被告自應補為
05 給付。為此，李煥堂等5人依勞基法第84條之2、第55條、經
06 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫辦
07 法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9
08 條第1項、第10條第1項第1款，徐永禧等25人除上述規定外
09 併依勞退條例第11條第3項規定及系爭協議書，提起本件訴
10 訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「原告請求補發
11 金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日起
12 至清償日止，按年息5%計算之利息。

13 二、被告則以：

14 (一)傅恩洋、游宗曉、張明福、陳晉乾、馮明皇、江榮華（下稱
15 傅恩洋等6人）前曾分別對被告起訴請求給付退休金差額，
16 均係基於相同之勞動契約向被告請求，並分別經臺灣臺中地
17 方法院（下稱臺中地院）111年度勞訴字第111號、111年度
18 勞訴字第130號、111年度勞訴字第98號、臺灣高雄地方法院
19 （下稱高雄地院）112年度勞訴字第55號判決勝訴，上訴後
20 分別經臺灣高等法院臺中分院111年度勞上易字第33號、111
21 年度勞上易字第38號、臺灣高等法院高雄分院112年度勞上
22 易字第22號判決駁回上訴而確定；傅恩洋等6人未在前案事
23 實審言詞辯論終結前主張考績獎金、其他獎金應計入平均工
24 資計算舊制結清金或退休金，顯非屬一部請求，應認前案判
25 決既判力客觀範圍及於全部，傅恩洋等6人提起本件訴訟係
26 違反一事不再理原則，自應受前案確定判決之既判力所及，
27 不得再於本件訴訟主張請求給付退休金差額。

28 (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
29 施要點）之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」一項，
30 而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行號之
31 「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之

01 「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告自92年起
02 之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當年度工作
03 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
04 總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之提撥總額
05 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
06 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
07 形。被告之「經營績效獎金」均係按公司各年工作考成成績
08 及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性
09 給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之
10 經常性給與，故依前開法令判解非屬工資，是原告主張將
11 「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」列入平均工資
12 據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無由。

13 (三)被告為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第
14 33條規定，國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
15 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員
16 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
17 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
18 院核定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施
19 用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支
20 領基本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經
21 濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管理要
22 點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，
23 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
24 之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告
25 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「考績
26 獎金」、「工作獎金」、「績效獎金」自始即係恩惠性、獎
27 勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非經濟部退撫辦法
28 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
29 退休金。

30 (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
31 退撫辦法作業手冊）對於平均工資列入計算之項目，已明確

01 規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之
02 (薪)工資，除單一薪給、延長工作時間工資(超時工作報
03 酬、加班費均屬之，以下同)及經本部核定准併入平均工資
04 計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，
05 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
06 併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪
07 給、延長工作時間工資(超時工作報酬、加班費)及該作業
08 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
09 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
10 與，其餘項目不予列入平均工資計算。系爭領班加給及兼任
11 司機加給並不在列，被告依法自不得將此項費用列入計算平
12 均工資。

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

26 三、得心證之理由：

27 原告主張被告發放予原告之考績獎金、其他獎金(以下合稱
28 系爭獎金)及系爭領班加給、司機加給，均屬工資之一部，
29 應納入退休時平均工資計算，故被告應補發如附表「原告請
30 求補發金額」所示之退休金或舊制結清金予原告等情，為被
31 告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析

01 述如下：

02 (一)原告傅恩洋、游宗曉、張明福、陳晉乾、馮明皇、江榮華提
03 起本件訴訟為前案確定判決之既判力所及，均不合法，應予
04 駁回：

05 1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴；
06 除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既
07 判力；當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、
08 起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為
09 確定判決效力所及，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第25
10 3條、第400條第1項、247條第1項第7款分別定有明文。有無
11 違反更行起訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依前
12 後兩訴之當事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明是
13 否相同、相反或可代用等因素決定之。而所謂訴訟標的，係
14 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上
15 法律關係（最高法院113年度台抗字第104號裁定意旨參
16 照）。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2
17 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事
18 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使
19 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
20 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
21 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
22 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言
23 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
24 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判
25 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作
26 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
27 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免
28 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法
29 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

30 2.經查，原告傅恩洋、游宗曉、張明福、陳晉乾、馮明皇、江
31 榮華等6人前曾本於相同之勞動契約，主張受僱於被告，於

01 如附表「舊制結清日期」、「退休日期」欄所示日期結清舊
02 制年資、退休時，被告未將「夜點費」或「領班加給」、
03 「司機加給」列入平均工資計算，致短少給付退休金與利
04 息，爰依退休規則第9條第1款、勞基法第55條、第84條、第
05 84條之2、退撫辦法第3條、修正前第6條等規定，對被告提
06 起給付退休金差額訴訟，分別經臺中地院111年度勞訴字第1
07 11號、111年度勞訴字第130號、111年度勞訴字第98號、高
08 雄地院112年度勞訴字第55號判決勝訴，上訴後分別經臺灣
09 高等法院臺中分院111年度勞上易字第33號、111年度勞上易
10 字第38號、臺灣高等法院高雄分院112年度勞上易字第22號
11 判決駁回上訴而確定（下合稱前案），此有上開前案判決在
12 卷可稽（見本院卷二第115至169頁），堪以認定。

13 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
14 式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為
15 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
16 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均
17 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
18 該期間之總日數所得之金額。經查，原告傅恩洋等6人在前
19 案中，均主張依勞基法第55條及退撫辦法、退休規則之相關
20 規定，請求被告將「夜點費」或「領班加給」、「司機加
21 給」列入平均工資計算退休金，以此請求被告給付退休金差
22 額，是其等於前案所主張之原因事實，自應包括表明其等結
23 清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此
24 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
25 金，以資判斷被告有無短付退休金之事。而關於被告給付之
26 「績效獎金」、「工作獎金」、「考績獎金」與「考績無級
27 可晉加發獎金」等，於傅恩洋等6人於如附表「舊制結清日
28 期」、「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休時，未
29 經列入平均工資計算退休金之事實，係於前案言詞辯論終結
30 前即已存在之事實，屬傅恩洋等6人於前案言詞辯論終結前
31 可提出之攻擊防禦方法。因我國民事訴訟法就事實之主張及

01 證據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判決之範圍及
02 判決基礎之訴訟資料，均應以當事人所聲明及所主張者為
03 限，依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定外，法院不
04 得就當事人未聲明之事項為判決，是傅恩洋等6人於前案中
05 對於上開各項給付是否屬於工資性質而應列入平均工資計
06 算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張退休金、舊制結清
07 金之差額，自應由傅恩洋等6人負主張責任，非法院所得干
08 涉。傅恩洋等6人既未於前案言詞辯論終結前提出上開攻擊
09 防禦方法，參諸前開說明，應認此項攻擊防禦方法已為前案
10 確定判決之既判力所遮斷，傅恩洋等6人即不得據此再為與
11 前案確定判決意旨相反之主張，而要求法院就被告所應給付
12 之退休金、舊制結清金數額重行再為計算與評價。準此，傅
13 恩洋6人於前案確定判決後，再以相同之原因事實提起本件
14 訴訟，所主張之訴訟標的法律關係與前案相同，違反民事訴
15 訟法第249條第1項第7款之規定，於法尚有未合，應予駁
16 回。

17 (二)系爭領班加給、司機加給是否應分別計入羅銘哲等6人、林
18 義雄等11人之平均工資計算舊制結清金或退休金？

19 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
20 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
21 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
22 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
23 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
24 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
25 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
26 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
27 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
28 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
29 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
30 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
31 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度

01 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
02 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
03 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
04 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
05 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
06 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
07 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
08 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
09 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
10 準此，系爭領班加給及系爭司機加給是否屬於工資，應依一
11 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
12 雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中
13 可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

14 2.系爭領班加給：被告各單位設置領班辦法（見本院卷一第12
15 9至134頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及
16 工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數較
17 多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核
18 准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考
19 核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、
20 負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情
21 緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚
22 有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明
23 責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均
24 由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由
25 領班向主管提供意見。本件羅銘哲等6人於任職被告期間均
26 擔任領班，並固定領有領班加給，其等係因被告業務上之需
27 要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按月領取領班
28 加給，所擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應
29 付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被告於羅銘哲等
30 6人在職期間因擔任領班所給付之領班加給，自非因臨時性
31 之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成

01 固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性。本件
02 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
03 供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類
04 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
05 付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，
06 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
07 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
08 工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭
09 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部
10 分，而應計入羅銘哲等6人之舊制結清金或退休金計算。

11 3.系爭司機加給：林義雄等11人於任職期間兼任司機工作，每
12 月另領有兼任司機加給，而司機工作本非其等主要職務，該
13 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
14 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
15 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
16 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
17 與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質
18 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
19 價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該
20 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
21 之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及
22 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工
23 資計算舊制結清金或退休金，是林義雄等11人此部分主張應
24 屬有據。

25 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
26 領班加給、系爭司機加給不應列入平均工資等語。惟國營事
27 業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應摶節開支，其
28 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
29 開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣
30 及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管
31 機關擬訂辦法，報請行政院核定」，然上開條文並未將領班

01 加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等
02 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
03 準據。又被告抗辯受僱於被告之員工退休，應整體適用行政
04 院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關
05 函釋，並非部分適用勞基法等情；惟勞基法係國家為實現憲
06 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
07 低標準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行
08 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
09 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
10 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
11 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
12 動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭
13 領班加給、系爭司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如
14 前，被告前開抗辯尚屬無據。縱被告提出經濟部96年5月17
15 日經營字第09602605480號函釋主張領班加給及兼任司機加
16 給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資等語，
17 惟系爭領班加給、司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法
18 院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法
19 院之效力，故被告援引之相關函釋，自無從採為對其有利之
20 認定。

21 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
22 法第84條之2：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
23 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適
24 用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單
25 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
26 年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
27 計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用
28 之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55
29 條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
30 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿
31 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1

01 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，
02 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
03 規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：
04 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
05 工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休
06 金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
07 金，其贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
08 計最高以35個基數為限」。另按「本條例施行前已適用勞基
09 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
10 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
11 應予保留。…第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
12 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
13 之給與標準結清者，從其約定」，勞退條例第11條第1、3項
14 亦有明文。

15 6.經查，被告於羅銘哲等6人、林義雄等11人退休時發給之退
16 休金，應將系爭領班加給、司機加給列入平均工資計算，是
17 羅銘哲等6人、林義雄等11人請求被告補發舊制結清金或退
18 休金，均屬有據。茲依前開規定，將羅銘哲等6人、林義雄
19 等11人退休年資前3個月、6個月之領班加給、兼任司機加
20 給，與退休金基數相乘，再將各項目相加後計算之（小數點
21 以下四捨五入），即如附表「應補發金額」欄所示，堪認羅
22 銘哲等6人、林義雄等11人請求被告各應給付上述金額，為
23 有理由。

24 7.未按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
25 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
26 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
27 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
28 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項
29 前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
30 有明文。被告應給付羅銘哲等6人、林義雄等11人上開金
31 額，業如前述，是被告自其等舊制結清之日或退休之日起30

01 日之翌日起即屬遲延給付狀態，則原告羅銘哲等6人、林義
02 雄等11人依上開規定，自得請求被告給付自附表「利息起算
03 日」欄所示之日起之法定遲延利息。

04 (三)系爭獎金是否應分別計入原告之平均工資計算舊制結清金或
05 退休金？

06 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
07 項等規定核發（見本院卷二第233至236頁、第251至252頁、
08 第267至276頁、卷三第25至40頁、第55至73頁），而被告所
09 發給之當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎
10 金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬
11 人員考績獎金、工作獎金，此觀獎金實施要點第2、3條等規
12 定自明。是以，被告所稱原告主張薪資單上的「考績獎金」
13 即為「考核獎金」中的「考績獎金」、至「其他獎金」則包
14 括前揭「績效獎金」及「考核獎金」中的「工作獎金」乙
15 節，核與上開規定相符，並為原告所未爭執，堪信為真實。

16 2.系爭獎金中之績效獎金，是否屬工資性質？

17 (1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱「經
18 營績效獎金」。依獎金實施要點第1條規定「本部為促進所
19 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員
20 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施
21 要點」（見本院卷二第233頁），明白揭示發給上開獎金係
22 以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務
23 給付報酬。又依獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審
24 定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，非但可見
25 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
26 所定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
27 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
28 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
29 限…」，益可見被告是否發放績效獎金，若有發放，獎金額
30 度若干等節，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞
31 務非具於對價性質，亦非經常性，足認被告發給之績效獎金

01 性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

02 (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
03 定（見本院卷二第251頁），績效獎金應以當年度審定決算
04 有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，
05 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
06 政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈餘
07 加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調減；超
08 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
09 個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計三
10 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
11 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
12 係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間並非立
13 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
14 定，工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績
15 效獎金，工作表現不佳受記過處分者，應減發工作獎金或績
16 效獎金，即同樣工作之勞務，但因表現之優劣而受記功或記
17 其處分，績效獎金存在受增發或減發之對待，更足證明績效
18 獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對
19 價。

20 (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
21 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即
22 不發給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發
23 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
24 與，而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申
25 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
26 會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、
27 金額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政
28 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
29 包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶
30 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
31 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

01 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，同
02 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
03 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。績
04 效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不
05 同，退休當年度所核發之績效獎金係被告依上揭實施要點、
06 注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政策、上
07 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
08 度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當下並無
09 從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條
10 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
11 得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工資
12 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
13 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
14 規定「該契約終止後30日內發給」，基此，原告主張績效獎
15 金是工資，屬計為退休金、舊制結清金計算範疇等語，於法
16 理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的之旨趣，且
17 實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並非經常性給
18 付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法
19 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
20 工資計算退休金、舊制結清金，洵無理由。

21 3.系爭獎金中之考績獎金及工作獎金，是否具工資性質？

22 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
23 金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供
24 勞務給付報酬。被告所發給當年度經營績效獎金，包括「考
25 核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考績獎金及工作獎
26 金，俱屬考核獎金項下。且考核獎金係依「各事業」當年度
27 工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，
28 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。
29 工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提
30 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
31 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

01 給總額為限。再依核發獎金注意事項第2條規定，考核獎金
02 依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，
03 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
04 發，應屬勉勵性之給與。依被告辦理所屬人員年度考核作業
05 之依據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考
06 核辦法，本院卷二第267至272頁）及被告「各單位辦理人員
07 年度考核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項，本院卷
08 二第273至276頁）。依考核辦法第3條第1項第1款規定，年
09 度考核於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職
10 者，每年度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考
11 核就其工作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉
12 不得考列甲等、丁等事由、不得作為考核等次之因素；又依
13 考核作業注意事項第2點規定：各級主管應依據受考人平時
14 工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正
15 原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績
16 效；第7點規定：考列甲等名額（或比率）之分配計算基
17 礎、分配程序等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，
18 經考列甲、乙等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之
19 考績獎金。至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金等情，是
20 以，員工縱於年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不
21 予核發上開獎金者，益徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給
22 與，非屬工資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平
23 均工資計算退休金、舊制結清金，亦屬無據。

24 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，
25 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
26 據以給付原告舊制結清金、退休金差額等語，即無理由。

27 四、綜上所述，原告李煥堂、謝福明、曾冠鈞、陳進忠依勞基法
28 第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1
29 項、第10條第1項第1款規定，羅銘哲、王慶宗、林義雄、鄒
30 慶曄、白志賢、翁志豪、陳長國、黃漢慶、蔡承揚、蔡佳
31 全、李鴻成、李國安、呂立仁併依勞退條例第11條第3項規

01 定及系爭協議書，分別請求被告應給付如附表「應補發金
02 額」欄所示金額，及均自附表「利息起算日」欄所示之日起
03 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。
04 原告逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

05 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
06 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
07 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
08 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

09 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
10 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
11 併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
14 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
19 書 記 官 林 政 彬