臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第75號

原　　告　楊青雲
000000000000000000
商志吉
000000000000000000
王東火
黃和泉
趙至誠
林憲杉
童森宏
000000000000000000
傅振儀
000000000000000000
謝勝文
胡志光
劉緣信
賴榮杰
蔡明達
嚴卯年
施年晃
陳銘政
林周平
林忠賢
林榮俊
000000000000000000
許世良
000000000000000000
鄭西辛
徐志福
卓旺籃

洪裕明
陳文旺
彭正興
0000000000000000
戴文雄
0000000000000000
黃永松
陳文堂
0000000000000000
吳明城
陳文典
張言鋒
林國裕
賴坤輝
0000000000000000
黃兆華
張進財
陳俊強
張克政
劉禹庭
0000000000000000
傅德榮
楊水來
林瑞銘
林宏明
0000000000000000
陳瀅鴻
張晉忠
陳東源
連偉呈
許文財

張義忠
蕭全宏
黃坤德
000000000000000000
上51人共同
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
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　趙偉程律師
上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告黃坤德新臺幣6萬8256元，及自民國109年8月1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千分之12，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣6萬8256元為原告黃坤德預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告等人分別自如附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告，並分別於民國108年12月間與被告簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱年資結清協議書），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資日。

(二)原告黃坤德（即附表編號51所示原告）除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，於發生

事故時亦須有受懲處之風險，因肩負較重責任獲發「領班加給」，該加給不僅給付數額固定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，不因被告採單一數額給薪方式而減其性質，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告黃坤德於固定常態工作中通常可得支領之給與，乃經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

(三)原告等人在職期間每年均有受領「考績獎金」，該考績獎金顯係依照原告等人前一年度之貢獻所核發之給付，自具有勞務對價性；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給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬勞基法所定之工資；另原告等人在職期間亦有受領被告公司給付之「其他獎金」(下與考績獎金合稱系爭獎金)，主要為工作獎金及績效獎金，係被告本於經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱經濟部獎金實施要點）所定意旨核發之獎金，係被告依照原告等人貢獻、考評結果等計算、給予之給付項目，自具有勞務對價性；復依過往經驗，被告均會在每年5月左右發放該等給付，雖非每月均得受領之給付，但被告公司業已形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，均可確認該其他獎金性質上屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。

(四)詎料，被告於結清原告等人舊制結清金時，均未將上開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清金，被告自應補為給付。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款等規定及年資結清協議書，提起本件訴訟等語。另按改制前行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令，關於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法退休金標準計給，故其給付期限乃依勞基法施行細則第29

條第1項，雇主須於30日內發給勞工；嗣勞基法施行細則第29條於104年1月20日修法增列勞基法第55條第3項於本文，其立法理由，係為使勞工債權能迅速獲得清償，使雇主給付義務明確化，上開函釋既未經廢止，則依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金情形下，雇主仍有遵循於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於期間經過後起算利息；縱認現行法無明文給付期限，舊制結清金本質仍屬退休金，僅係提前發放，仍應可類推適用關於退休金之規定。是原告等舊制結清金差額利息起算日，均應自109年8月1日起算。並聲明：被告應分別給付原告等人如附表所示「應補發舊制結清金」欄所示金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(五)對被告答辯之陳述

1.就本件是否受前案既判力所及:

如附表編號1至13所示原告（即原告楊青雲、商志吉、王東火、黃和泉、趙至誠、林憲杉、童森宏、傅振儀、謝勝文、胡志光、劉緣信、賴榮杰、蔡明達，下合稱楊青雲等13人）於前案請求標的為深夜點心費（即夜點費），與本案請求考績獎金、其他獎金之基礎事實不同，發放標準及適用辦法等規定亦不相同，應認屬獨立請求標的而不受前案既判力所及。

2.就考績獎金、其他獎金部分

⑴被告所指考績獎金、其他獎金等，均係依經濟部獎金實施要點發放，然該要點與上開獎金發放間之關聯、其發放依據及如何依循計算、計算之標準、如何給付等情，均未見說明，更無從自該要點中查找其他獎金項目，依勞動事件法第37條，自屬勞基法所定之工資無訛；又與被告同屬經濟部轄下之台灣自來水股份有限公司所核發之考核獎金、績效獎金等，業經最高法院92年度台上字第1328號判決認定為工資，被告既同屬經濟部所轄，其所核發上開獎金亦應認為工資；另同屬國營事業之中華郵政股份有限公司關

於其考核獎金與績效獎金之發放方式，係依據交通部所屬實施用人費率事業經營績效獎金實施要點，亦俱被認定屬工資。

⑵又考績獎金，係績效獎金之考核獎金項目，其核發需評估勞工提供勞務情形，即勞工之貢獻度、在職期間長短、出勤情況等情，自具有勞務對價性；且其發放乃具有經常性，並非臨時性、偶然性之給與，而所謂經常性之給與，係指一般情形下，經常可以領得，乃制度上具有經常性，即得列入平均工資以計算退休金；另依經濟部部長前曾表示，績效獎金與國營事業是否虧損無關，主要依據考核項目決定是否發放及發給金額等情，績效獎金自非屬恩惠性給與，而係依勞基法第2條第3款所定之工資無訛。

⑶是本件原告請求將考績獎金、其他獎金計入平均工資之一部以計算退休金差額，乃有理由。

3.被告分別與原告簽立之年資結清協議書，排除領班加給、考績獎金、其他獎金計入平均工資，乃抵觸勞基法強制規定而依民法第71條第1項規定無效，被告仍應回歸適用勞基法之規定，將上開加給及獎金之給付計入平均工資，補發如附表所示原告等人之舊制結清金差額。

二、被告答辯：

(一)如附表編號1至13所示原告，前曾對被告提起給付退休金差額事件，主張其等夜點費之性質為工資，被告卻未列入平均工資計算退休金，而請求依此計算退休金差額，其中附表編號1至8所示原告並經臺灣臺中地方法院以111年度勞訴字第200號判決、編號10所示被告經同院以111年度勞訴字第135號判決、編號11至13所示被告經同院以111年度勞訴字第94號判決被告應給付原告等12人所主張之退休金差額，再分別經臺灣高等法院臺中分院以111年度勞上易字第42號、第34號、第37號判決駁回上訴確定、附表編號9所示原告則為臺灣臺中地方法院以111年度勞訴字第225號判決被告亦應給付其所主張之退休金差額確定。衡上開原告等13人於本件請求

考績獎金、其他獎金計入退休金計算者，與其分別於前案所主張者，均為勞基法規定向被告請求退休金差額之退休金差額請求權，其當事人、訴訟標的均同一，僅聲明請求損害賠償金額不同，而被告前未將考績獎金、其他獎金納入計算退休金係前案判決已存在且為原告等人所知，是原告等人未於前案事實審言詞辯論終結前主張考績獎金、其他獎金應記入平均工資計算退休金，顯非一部請求，應認前案判決既判力客觀範圍及於全部。本件既係就同一事件業經確定判決後另行提起訴訟，乃違反一事不再理原則，原告等13人不得再於本案請求退休金差額。

(二)原告主張考績獎金、其他獎金列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，乃無理由：

1. 被告除經濟部獎金實施要點中所載經營績效獎金外，別無年終獎金一項；而經營績效獎金分為考核獎金及績效獎金，原告主張薪資單上之考績獎金乃考核獎金項目之一，至其他獎金則包括前揭績效獎金及考核獎金中之工作獎金。按經營績效獎金性質上與一般企業或公司行號所稱年終獎金相仿，實務上亦以年終獎金稱之，而依被告自92年起之考成等第及獎金發放情形表，經營績效獎金均係按公司各年工作考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，故非屬工資；又台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第10條亦規定有關工作獎金及績效獎金之發放，各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會溝通訂定核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠性、勉勵性之給與性質，與勞工提供之勞務間不具對價性。

2. 被告為經濟部所屬國營事業，有依國營事業管理法第14條、第33條、國營事業機構人員人事管理辦法擬訂作業注意事項

第2條之規定撙節開支，就其人員待遇及福利、進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項等，均應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，並報請行政院核定。又經濟部所屬國營事業自61年起，乃依行政院命令實施用人費率單一薪給制度，即人員從事工作之報酬業與於所支領基本薪給間須充分反映；另經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管理要點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給均採由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，即薪點制，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薪給數額；再按經濟部所屬事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冊），對於平均工資列入計算之項目，明確規定列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費），除經經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與如該作業手冊第6頁之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，其餘項目不予列入平均工資計算。

3. 是本件原告主張將考績獎金、工作獎金及績效獎金列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，乃無理由。

(三)原告黃坤德主張計入領班加給部分，乃無理由：

1. 按勞動對價性重在對待給付關係，應探究雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務提供等情狀予以判斷。上開原告任職被告公司時，知悉工作內容係於運轉或巡修值班部門擔任四班三值、三班三值兼任二值或服務所之輪值領班工作，其萬無可能因被告不加給領班加給而拒絕提供輪值勞務，是被告發給之領班加給與原告間，顯無對待給付關係而不具勞務對價性，該等加給僅係被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，屬雇主單方之恩惠性給與，非工資範疇。

2. 被告公司乃依法實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業有如

前述，領班加給非退撫辦法作業手冊所列得計入平均工資項目之經常性給與亦同前述，倘該項加給為薪資性質，縱令被告不予發給，亦將受經濟部、審計部之考核糾正，實無規避法律之必要或故意，是被告乃依法不得將此項費用列入計算平均工資。該項加給既非屬工資性質，即不得以其具有經常性而認定係勞務對價。

(四)就原告請求金額之疑義：

原告等均係於109年7月1日結清舊制年資，其等謂其結清前6月受領屬工資範疇之考績獎金及其他獎金者，依經濟部所屬事業機構人員考核辦法及被告各單位辦理人員考核作業注意事項，被告於109年1月發給之半個月考績獎金，係針對原告等107年11月至108年10月間之考核，非屬原告結清前3月或6月所受領給付之範圍；又原告等係於結清後始於109年7月領有其他獎金，亦非屬原告結清前3或6月所受領。

(五)準此，原告從事工作之報酬業已於其所支領之基本薪給充分反映，考績獎金、工作獎金、績效獎金自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，而領班加給則係體恤、慰勞之恩惠性加給，均非屬工資性質，自不應列入平均工資計算，且經濟部歷來均未將之納入平均工資計算退休金，固非經濟部退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，故原告請求為無理由。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第350至351頁，並依判決文字調整）：

(一)原告前均為受僱於被告之勞工，原告黃坤德兼任領班工作而領有領班加給。

(二)原告分別自起訴狀附表「服務年資起算日期」欄所示之日到職，並分別於「舊制結清日期」欄所示日期結清舊制年資；其於勞基法施行前之工作年資所計算舊制年資結清基數，分別如附表「結清基數」欄所示；原告黃坤德舊制年資結清前3 月所領取領班加給之平均金額，如附表「平均領班加給」

欄所示。

(三)被告於108年12月間，分別與原告簽訂如附件1（本院卷一第187頁）之「台灣電力公司年資結清協議書」

(四)被告於計算原告之舊制年資結清金所憑「平均工資」，並未計入「領班加給」、 「考績獎金」、「其他獎金」。

(五)起訴狀附表編號1至13之原告楊青雲等13人，前曾對被告提起給付退休金差額事件，主張其夜點費之性質為工資，卻未為被告列入平均工資計算退休金，而請求依此計算退休金差額，其中附表編號1至8之原告經臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）以111年度勞訴字第200號判決、編號10之原告經同院以111年度勞訴字第135號判決、編號11至13所示原告經同院以111年度勞訴字第94號判決被告應給付其所主張之退休金差額，再分別經臺灣高等法院臺中分院以111年度勞上易字第42號、第34號、第37號判決駁回上訴確定；附表編號9所示原告則為臺中地院以111年度勞訴字第225號判決被告應給付其所主張之退休金差額確定。

四、得心證之理由：

本件兩造之爭點應為：(一)原告楊青雲等13人提起本件訴訟，是否為前案確定判決之既判力所及？（二）系爭考績獎金、其他獎金、領班加給是否應計入平均工資，作為計算原告之舊制結清金之一部？(三)被告與原告簽訂年資結清協議書，原告是否仍得請求被告補發舊制年資結清差額？(四)原告請求被告補發如附表所示舊制結清金差額有無理由？茲說明本院之判斷如下：

(一)原告楊青雲等13人提起本件訴訟為前案確定判決之既判力所及，均不合法，應予駁回：

1. 按89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使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法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

2. 經查，原告楊青雲等13人前曾本於相同之勞動契約，主張受僱於被告，於如附表「舊制結清日期」欄所示日期結清舊制年資時，被告未將「夜點費」列入平均工資計算，致短少給付舊制結清金與利息，爰依退休規則第9條第1款、勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第3條、修正前第6條等規定，對被告提起給付退休金差額訴訟，分別經臺中地院以111年度勞訴字第200號判決、第135號判決、第94號判決被告應給付其所主張之退休金差額，再分別經臺灣高等法院臺中分院以111年度勞上易字第42號、第34號、第37號判決駁回上訴確定；另臺中地院111年度勞訴字第225號亦判決被告應給付退休金差額確定。此有上開前案判決在卷可稽（見本院卷二第45至91頁），堪以認定。

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式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準；而依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。經查，原告楊青雲等13人在前案中，均主張依勞基法第55條及退撫辦法、退休規則之相關規定，請求被告將「夜點費」列入平均工資計算退休金，以此請求被告給付退休金差額，是其等於前案所主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資前3個月及6個月之平均

工資，並據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金，以資判斷被告有無短付舊制結清金之事。而關於被告給付之「績效獎金」、「考核獎金」、「工作獎金」與「考績獎金」等，於原告楊青雲等13人於如附表「舊制結清日期」欄所示日期結清舊制年資時，未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前即已存在之事實，屬原告楊青雲等13人於前案言詞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實之主張及證據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判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主張者為限，依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，是原告楊青雲等13人於前案中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算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張舊制結清金之差額，自應由原告楊青雲等13人負主張責任，非法院所得干涉。原告楊青雲等13人既未於前案言詞辯論終結前提出上開攻擊防禦方法，依前開說明，應認此攻擊防禦方法已為前案確定判決之既判力所遮斷，原告楊青雲等13人即不得據此再為與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之舊制結清金數額重行再為計算與評價。準此，原告楊青雲等13人於前案確定判決後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟標的法律關係與前案相同，違反民事訴訟法第249條第1項第7款之規定，於法尚有未合，應予駁回。

(二)領班加給屬於勞基法第2條第3款規定之工資，應計入被上訴人之平均工資計算舊制年資結清給與；系爭獎金非屬工資，不得計入：

1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、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之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一

般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在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價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.領班加給部分：

(1)原告黃坤德兼任領班，由被告按月發給領班加給等情，有其薪給資料可參（見本院卷一第397頁）。而領班之職責為領導工作人員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其工作技術、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緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，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，此有被告各單位設置領班、副領班要點在卷可佐（本院卷一第195頁至第196頁）。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。原告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，偶爾為之者有別，是被告於原告在職期間因擔任領班所給付之領班加給，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，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，且具有經常性，已符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。故原告黃坤德主張領班加給應計入平均工資計算舊制結清金，即屬有據。被告抗辯領班加給乃其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非其等工作給付之對價，亦非兩造合意之工資之一部，非屬工資云云，自不足取。

(2)被告雖另辯稱其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管機關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有特別指定，另依行政院及經濟部相關函釋，未見領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金云云。惟系爭加給具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定之工資等情，已如前述。縱被告之上級行政機關曾以函文表明被告所發給之系爭加給不屬工資等語，本院並不受相關函釋之拘束，被告此部分所辯不足採。

3.系爭獎金部分：

(1)系爭獎金係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱經營績效獎金要點）及台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金注意事項）等規定核發一節，已據被告陳明在卷（見本院卷二第37頁、第353頁）。又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，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定自明（本院卷二第115頁）。另觀諸被告依經營績效獎金要點第4點第8款制定之經營績效獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之第7點所列人員為限（第7點），且均係分配至各單位（第8點第1款），各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第8點第2款第1目所列因素核定個人獎金，足認工

作獎金及績效獎金均係分配至各單位後，再由各單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、考績獎金、全勤獎金係依有關規定核實列支，不予分配（第8點第1款第1.⑴目）之規定不同，堪認原告主張其他獎金之內容應係工作獎金及績效獎金乙節（本院卷二第350頁）可採。

⑵考績獎金不具工資之性質：

①經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之考績獎金，係依當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過本機構2個月至1個月之薪給總額。又有關等第之考核及考績獎金之核發係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理之，是以，考績獎金之性質自應由考核辦法之相關規定予以釐清。

②考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）」。第10條規定：「另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）」。是以上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與年度考核相同，且第9條並已明定係「年度考核獎懲」等語，堪認考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

③考核辦法第3條第1項第1、2款、第2項規定：「一、年度考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機

構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查」、「二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。但有下列情形之一，該六個月之計算得不以連續為必要：（一）養育三足歲以下子女辦理留資（職）停薪者。（二）本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資（職）停薪者」、「另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名（解僱）、辭職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法併計者，得隨時辦理之」。是依上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等者，始發給一個月或半個月薪額之考績獎金，則考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。再者，於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿一年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達六個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿一年者按任職期間之比例發給，益徵考績獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

④考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人數之比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為最高額。二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高額。三、機構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之四十五為最高額。四、機構年度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之三十五為最高額」。準

此，參諸考核辦法第12條就各機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考列甲等人數之比例尚受該機關年度工作考成成績等第之影響，即最高甲等之75%至最低丁等35%不等，更可知基於考核為甲等或乙等者，而分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對價性。

⑤綜上，考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質，且依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），均如前述，故考績獎金僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

(3)其他獎金不具工資之性質：

①其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依經營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項規定，業如前述，則其性質為何，應自上開相關規定判斷。

②經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「四、績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當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後可為盈餘者，其績效獎金總額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給總額為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為六％（第一級距為一％≦Y＜六％，第二級距為六％≦Y＜十二％，第三級距為十二％≦Y）；台水、台糖、漢翔公司為五％（第一級距為一％≦Y＜五％，第二級距為五％≦Y＜十％，第三級距為十％≦Y）；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策

因素影響金額』之比例」、「（二）總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額」、「（三）前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項」、「（四）政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、「（五）各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定」。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當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後可為盈餘之情形者）時，始得依上開規定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，是依上說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎

「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與之性質。

③經營績效獎金注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工）、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比例（不含新進雇用人員課程及實習訓練期間）發給。㈠ 編制內正式員工。㈡約聘雇人員。㈢工作訓練之新進人員。㈣實習或試用之新進人員。」等語。依此規定，除有經營績效獎金注意事項所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利。則年度中非因前開所定例外情形而離職者，例如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，可徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

④經營績效獎金注意事項第8點第2款第1.、2.目規定：「(二)員工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為限」。觀諸上開規定，可知工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，另工作獎金發放之數額亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀

念，顯難認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供勞務之對價。

⑤經營績效獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責任」，依此，各單位若認有不公或流於寬濫之情事即可收回已發放之獎金，益證工作獎金及績效獎金非勞工提供勞務之對價，其發放屬恩惠性、勉勵性給與之性質。

⑥綜上，其他獎金包括工作獎金及績效獎金，惟績效獎金之核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，故被告發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

(三)原告與被告簽訂系爭協議書，不影響舊制年資結清差額之請求：

1.按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標

準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

2. 被告抗辯原告已結清舊制年資，被告並已依約給付，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算應依「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，而領班加給不在計算舊制年資結清金平均工資範圍內云云。惟系爭協議書第2條固有依據上開給與項目表計算平均工資之約定，然兼職領班加給應依勞基法規定計入平均工資，業經本院認定如前，則原告黃坤德結清舊制年資，自應將領班加給計入平均工資計算，始符合勞工退休金條例第11條第3項規定意旨。而上開約款將領班加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，此部分約定自屬無效，被告於給付原告黃坤德舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自應依勞基法規定標準，補給原告黃坤德結清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，實無可採。

(四)原告黃坤德請求被告補發舊制結清金差額有6萬8256元有理由；本件原告其餘請求無理由；

1. 系爭領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，業經認定如前所述。然被告在計算原告黃坤德之舊制結清金數額時，未將系爭領班加給納入平均工資計算，被告自有短付之情事。又被告對於原告黃坤德主張如附表所示之平均領班加給2133元、結清基數為32個基數等情均不爭執（本院卷二第351頁），則本件被告短付原告黃坤德之舊制結清金即應為6萬8256元（計算式：2133元X32個基數＝6萬8256元），原告黃坤德請求被告補發此部分之舊制結清金差額為有理由。又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%。104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、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。查被告未將領班加給計入原告黃坤德平均工資等情，業如前述，則被告自原告黃坤德舊制結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是原告請求被告應給付自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

2. 系爭獎金非屬工資乙節，亦說明如前，則本件原告主張應將系爭獎金納入計算平均工資，請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示之金額及各自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬無據，應予駁回。

四、綜上，原告黃坤德依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及結清協議書，請求被告給付6萬8256元，及自109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告黃坤德勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　張淑美

以上正本係照原本作成。

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

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　翁嘉偉