臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第78號

原　　告　侯劍書
李玉啓
李志賢
洪福洋
蘇順次
蔡松融
林瑞鵬
馮正明
黃千金
鄭盛銘
謝忠良
0000000000000000
林慶豐
張建心
曾雪卿
0000000000000000
劉瑞圓
許保民
黃坤錐
林興南
楊義吉
蔡至雄
柯禎育
鄭文雄
0000000000000000
黃仁澤
羅淑真
吳逢睿
李志成

邱錦章
錢永發
李佳儒
徐阿益
共　　同
訴訟代理人　華育成律師
詹奕聰律師
邱靖棠律師
複　代理人　姚妤嬙律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
0000000000000000
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事件，本院於民國114年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付如附表三所示之原告各如附表三「應補發金額」欄所示金額，及各自附表三「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔千分之五，餘由原告負擔。
本判決第一項得假執行；但被告如各以附表三「免為假執行供擔保金額」欄所示金額分別為附表三所示原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：
(一)渠等分別自附表一、二「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告，附表一編號1至22之原告均已自附表一「退休日期」欄所示日期退休，另附表二編號23至30之原告則於民國108年12月間分別與被告協議，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之日，復簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。又原告寅○○兼任領班、原告戊○○兼職司機。被告按月發給領班加給或兼任司機加給，且依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬有發生問題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明確；再依被告公司頒布之司機加給支給要點及108年9月12日致各區營業處之函文，可知擔任司機後，當月份出車未達4次即不予核發司機加給，則此等兼職領班或兼任司機每月所得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且為經常性給付，亦為工資之一部。近年來以被告為當事人請求將「領班加給」、「兼任司機加給」列為平均工資計算退休金差額之實務見解，亦均認定上開加給性質為工資。

(二)被告所核發項目如「考核獎金」、「其他獎金」，依勞動事件法第37條規定，因勞動關係所受領之給付，應先推定為勞工因工作所得之報酬，又原告在職期間每年均有受領考績獎金，該考績獎金顯係依照原告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，性質上自屬勞動基準法（下稱勞基法）所定之工資。另原告在職期間亦有受領被告給付之「其他獎金」，經原告確認後，該等其他獎金，即被告本於經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要點）規定核發之「考核獎金」及「績效獎金」，係被告依照原告之貢獻、考評結果等所計算、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，雖非每個月均能獲致之給付，但被告已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，況於被告連年虧損情況下，被告仍每年發放其他獎金，可徵該等給付項目不因被告虧損而有影響，在在均可確認該其他獎金性質上屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。

(三)詎被告於附表一「退休日期」、附表二「舊制結清日」欄之日結清渠等舊制年資、計算退休金之際，全未將上開給付項目一同納入計算退休金，致其等受有退休金差額之損害，且原告簽署系爭協議書第2條中段所約定平均工資採行之行政院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱經濟部事業平均工資項目表）標準，該約定低於勞基法第2條第3款、第55條與第84條之2等強制規定，與勞退條例第11條第3項規定不合，故依民法第71條規定應屬無效，回歸適用勞基法第2條第3款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。職是，應以舊制結清或退休前3個月平均考績獎金、平均其他獎金、領班加給、兼任司機加給（即以臺灣省工廠工人退休規則【89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條第1款相乘後，與舊制結清或退休前6個月之平均考績獎金、平均其他獎金、領班加給及兼任司機加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後相加，即為渠等各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清或計算退休金數額漏未將領班加給及兼任司機加給計入平均工資致退休金給付數額短少而生之爭議，又依改制前行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令可見依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金之情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息自屬無誤，故如附表二編號23至30之原告之舊制結清金利息起算日，應自109年8月1日起算。

(四)原告申○○、甲○○於前案請求標的為兼任司機加給，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。原告辰○○、酉○○、辛○○、楊義及、天○○、子○○於本件起訴前，即先以存證信函向被告請求將系

爭獎金計入平均工資計算退休金差額，依民法第129條第1項第1款規定已中斷時效，並於請求後6個月內提起本件訴訟，自無罹於時效。

(五)被告所指考績獎金、其他獎金等，均係依獎金實施要點發放，然該要點與考績獎金、其他獎金發放間之關聯、其發放依據及如何依循計算、計算之標準、如何給付等情，均付之闕如，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。又考績獎金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；另績效獎金與國營事業是否虧損無關，被告縱有虧損，亦仍發放績效獎金，其主要依據考核項目決定是否發放及發給金額，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。

(六)爰依勞基法第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（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休金與舊制結清金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表一、二「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告申○○、甲○○前曾就兼任司機加給之性質為工資而對被告起訴請求給付未將兼任司機加給列平均工資計算退休金或舊制年資之退休金差額，均係基於相同之勞動契約向被告請求，並分別經鈞院112年度勞訴字第279號、臺灣高等法院113年度勞上易字第31號判決勝訴而確定；渠等未在前案事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資計算舊制結清金或退休金，顯非屬一部請求，應認前案判決既判力客觀範圍及於全部，原告申○○、甲○○提起本件

訴訟係違反一事不再理原則，自應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給付退休金差額。至原告酉○○、辛○○、戌○○、天○○退休日期分別為108年間4至6月間，至本件起訴即113年9月12日，均已罹於5年消滅時效。

(二)被告除獎金實施要點之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」一項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之「經營績效獎金」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」，如被告員工當年度工作考成列甲等者，則考核獎金之提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金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個月之情形。被告之「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，故依前開法令判解非屬工資。況依獎金實施要點第4點第1款之規定，當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金，顯見績效獎金非經常性給與，應屬勉勵性給與無疑。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（下稱核發獎金注意事項）第7點規定，核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之人員為限，倘有年度中離職或涉有重大風紀或過失，造成公司重大損失者，雖年度內有付出勞務，仍不發給經營績效獎金，足證經營績效獎金係恩勉性給與，非屬員工個人之工作對價，是原告主張將「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，即屬無由。

(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33條規定，國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員

之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令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日所制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告從事工作之報酬業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，非屬工資範疇，亦非經濟部退撫辦法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退休金。

(四)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊對於平均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，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外，其餘項目不予列入平均工資計算，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併計」等語，則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）及經濟部事業平均工資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與，其餘項目不予列入平均工資計算。原告寅○○、戊○○所請求之領班加給、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算平均工資。且系爭領班加給、兼任司機加給之待遇，係被告長久已存之制度，勞雇雙方自此均未有將此計入工資之約定，復以經濟部96年再以96年5月17日經營字第09602605480號函釋示領班加給、兼任司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，未列入經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法規定列計平均工資，自非屬列入平均工資計算之項目。

(五)再依核發獎金注意事項第10條之規定：「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，有關主管並負行政及法律責任」，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，如有不公或流於寬濫之情事時，始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勞務間具有對價性，則已發放之獎金豈容各單位再行收回。準此，工作獎金及績效獎金並非屬工資之性質，自不應列入平均工資之計算，原告請求為無理由。

(六)如附表一編號14、16、19、21等原告分別於如附表一「退休日期」欄所示日期退休；附表二編號22至30等原告均係於109年7月1日結清舊制年資，其等謂其退休或結清前6個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1個月考績獎金，係針對該等原告107年11月至108年10月間之考核，非屬該等原告退休或結清前3月或6月所受領給付之範圍；又附表一編號14、16、19、21等原告108年7月所發其他獎金，僅指涉107年1至12月期間，亦非退休前3或6個月之範圍。又附表二編號22至30等原告係於結清後始於109年7月領有其他獎金，亦非屬結清前3或6個月所受領等語。

(七)並聲明：1.原告之訴駁回。2.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（見本院卷第564至565、575頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)原告前、現任職於被告公司，皆為被告僱用之員工。

(二)原告分別自如附表一、二所示「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，並分別於如附表一「退休日期」、附表二「舊制結清日」欄所示日期退休或結清舊制年資。原告於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一

「退休金基數」欄、附表二「結清基數」欄所示。

(三)原告等人退休前、舊制結清前3個月、6個月所領取之考績獎金、其他獎金之平均金額各如附表一、二「平均考績獎金」、「平均其他獎金」所示；其中原告寅○○、戊○○結清舊制前3個月、6個月另尚領取領班加給、兼任司機加給之平均金額各如附表二「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。

(四)被告公司已於108年12月間與附表二所示原告宇○○、申○○、羅淑□、甲○○、丙○○、壬○○、玄○○、戊○○、寅○○簽訂台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據經濟部事業平均工資項目表，即上開領班加給、兼任司機加給、考績獎金及其他獎金非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。

(五)原告申○○、甲○○前主張請求將兼任司機加給列入平均工資計算退休金，對被告提起給付退休金差額事件，經本院112年度勞訴字第279號、臺灣高等法院113年度上勞易字第31號民事事件（下稱系爭前案）判決確定在案。

四、本院得心證之理由：

原告主張被告發放之考績獎金、其他獎金、兼任司機加給及領班加給均屬工資之一部，應納入平均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表一、二應補發金額欄所示之退休金、舊制結清金差額及法定遲延利息予其等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點應為：(一)原告申○○、甲○○提起本件訴訟，是否為系爭前案確定判決之既判力所及？(二)考績獎金、其他獎金、領班加給及兼任司機加給是否應計入平均工資，作為計算原告之退休金或舊制結清金之一部？(三)附表二原告與被告簽訂系爭協議書，是否得請求被告補發舊制年資結清金差額？(四)原告請求被告補發如附表一、二所示退休金或舊制結清金差額，有無理由？茲就本院之判斷論述如下：

(一)原告申○○、甲○○提起本件訴訟為系爭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，原告申○○、甲○○前曾本於相同之勞動契約，主張受僱於被告，而被告於依附表二「舊制結清日」欄所示日期結清舊制年資時，未將兼任司機加給列入平均工資計算，致短少給付舊制結清金，業經系爭前案判決被告應給付原告申○○、甲○○所主張之舊制結清金差額確定（參不爭執事項(五)），而原告申○○、甲○○在系爭前案中均主張依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條及退撫辦法、退休規則之相關規定，請求被告將兼任司機加給列入平均工資計算舊制結清金，以此請求被告給付舊制結清金差額，是其等於系爭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結清基數計算被告應付之舊制結清金，以資判斷被告有無短付舊制結清金之事。

3.惟關於本件被告給付之考績獎金、其他獎金，於原告申○○、甲○○於依附表二「舊制結清日」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，係於系爭前案言詞辯論終結前即已存在之事實，屬渠2人於系爭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，是原告申○○、甲○○於系爭前案中對於考績獎金、其他獎金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，自應由渠2人負主張責任，非法院所得干涉。原告申○○、甲○○既未於系爭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系爭前案確定判決之既判力所遮斷，原告申○○、甲○○即不得據此再為與系爭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，原告申○○、甲○○於系爭前案確定判決後，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系爭前案相同，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、兼任司機加給屬於勞基法第2條第3款規定之工資，應計入被告之平均工資計算舊制年資結清給與；考績獎金及其他獎金非屬工資，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.領班加給與兼任司機加給部分：

⑴原告戊○○任職被告期間兼任司機而領取兼任司機加給（附表二編號29）、原告寅○○兼職領班而領取領班加給等情（附表二編號30），為兩造所不爭執（參不爭執事項(三)），均堪信實。上開加給係渠等受僱期間各同時兼任司機、領班職務所獨有，可見該項加給係兼任司機、領班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與，此有被告之各單位設置領班辦法、設置領班、副領班要點、兼任司機加給支給要點附卷可參（見本院卷第113至120頁），此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該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之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，故其應計入平均工資計算退休金，堪以認定。又工資之認定未必以員工薪資高低、作業種類、考績升等、年資職級之區別為必然，就整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶得為相同數額之給付，

是統一發給相同金額之領班加給、兼任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞務對價性，自難認領班加給、兼任司機加給僅係恩惠性給與而不具工資性質。是被告所辯領班加給、兼任司機加給不具經常性及對價性，係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質給與云云，洵無足取；原告戊○○、寅○○此部分主張，則屬有據。

⑵被告尚抗辯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，未見領班加給或兼任司機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。惟上開加給項目具有「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，是縱被告援引上開機關函釋表明領班加給及兼任司機加給不得列入平均工資計算項目之論據，然此行政機關相關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束法院之效力，從而被告此部分所辯亦不足採，併此敘明。

3.考績獎金、其他獎金部分：

⑴按被告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、工作獎金等節，獎金實施要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定甚明（見本院卷第387頁）。另揆諸獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之該注意事項第7點所列人員為限（第7點），且係按員工薪給比例分配至各單位（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（第8點第2款第1目）。足認被告之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等語為可採，先予敘明。

⑵考績獎金不具工資之性質：

①獎金實施要點第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）。」（見本院卷第424至425頁）。依上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級1級，並各發給1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1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」之詞，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。」（見本院卷第421頁）。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1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1年而連續任職已達6個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給1個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿1年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給1個月或半個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達6個月不滿1年者與任職滿1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1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。」（見本院卷第425頁）。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1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。

⑶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目，其核發係依獎金實施要點及獎金注意事項規定，業如前述，則其性質為何，應自上開相關規定判斷之。

②獎金實施要點第4點第1至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。」（見本院卷第387至389頁）。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再者，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。(一)編制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。」（見本院卷第405頁）。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，亦徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

④另獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「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。」（見本院卷第405至406頁）。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末查獎金注意事項第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。」（見本院卷第406頁）。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)原告戊○○、寅○○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.按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而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資，應予保留。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。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.查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（按該項目表未列入領班加給、兼任司機加給等項）之規定辦理…」（見本院卷第369至386頁），然領班加給、兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資，已認定於前，則附表二所示原告戊○○、寅○○結清舊制年資自應將之計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將兼任司機加給及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，損及原告戊○○、寅○○權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是原告戊○○、寅○○主張系爭協議書第2條中段違反強制規定，渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之兼任司機加給及領班加給計入平均工資等語，即屬有據。

(四)原告戊○○、寅○○請求被告補發舊制結清金如附表三「應補發金額」欄所示差額及其利息為有理由；逾此範圍則屬無據：

1.上開領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性質，業經認定如前。然被告在計算原告戊○○、寅○○之舊制結清金數額時，未將領班加給或兼任司機加給納入平均工資計算，被告自有短付之情事。又被告對於原告戊○○、寅○○主張如附表二編號29、30所示之舊制結清日、結清基

數、平均領班加給、平均兼任司機加給等情均不爭執（參不爭執事項(二)、(三)），則本件被告短付原告戊○○、寅○○之舊制結清金應計算各如附表三所示，其請求被告補發此部分之舊制結清金差額，為有理由。

2.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。從而，被告分別自原告戊○○、寅○○舊制結清日起30日之翌日即109年8月1日起即屬遲延給付狀態，是其等請求被告給付如附表三「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

3.至本件原告主張其餘請求被告應補發之金額及利息，則均屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，附表三所示原告戊○○、寅○○依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、退撫辦法第9條，請求被告給付如附表三「應補發金額」欄所示金額及自「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，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。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定如附表三「免為假執行供擔保金額」欄所示相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　華　民　國　114　年　5　月　20　日

勞動法庭　法　官　楊承翰

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　5　月　20　日

書記官　馮姿蓉

附表一（非舊制結清人員）：

編號	姓名	服務年資起算日期（民國，下同）	退休日期	退休金基數		平均考績獎金（新臺幣，下同）		平均其他獎金	應補發金額（退休金）	利息起算日
1	癸○○	61年6月10日	109年11月30日	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月	-	233.33元	828,525元	109年12月31日
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月	-	40,089.83元		
2	乙○○	60年6月1日	109年5月31日	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	0元		347,446元	109年7月1日
				勞基法施行後	18.6667	退休前6個月	18,613.17元			
3	丁○○	67年3月1日	109年2月1日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	37,226.33元	-	1,076,461元	109年3月3日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	18,613.17元	-		
4	丑○○	66年6月4日	109年1月1日	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月	-		597,766元	109年2月1日
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月	-	19,492.33元		
5	B○○	60年12月16日	109年2月29日	勞基法施行前	25.3333	退休前3個月	36,328.67元	-	1,277,558元	109年3月31日
				勞基法施行後	19.6667	退休前6個月	18,164.33元	-		
6	地○○	67年11月1日	109年6月1日	勞基法施行前	11.5	退休前3個月	-	-	683,679元	109年7月2日
				勞基法施行後	33.5	退休前6個月	20,408.33元	-		
7	己○○	75年7月30日	109年6月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	-	-	777,008元	109年月日
				勞基法施行後	45	退休前6個月	17,266.83元	-		
8	午○○	62年11月18日	109年9月30日	勞基法施行前	21.5	退休前3個月	-	122,881元	4,085,793元	109年10月31日
				勞基法施行後	23.5	退休前6個月	-	61440.5元		
9	未○○	68年2月13日	109年1月31日	勞基法施行前	11	退休前3個月	29,048.33元	-	813,353元	109年3月2日
				勞基法施行後	34	退休前6個月	14,524.17元	-		
10	宙○○	67年3月1日	108年12月1日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	-	-	613,875元	109年1月1日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	-	19,084.17元		
11	黃○○	68年10月9日	109年4月7日	勞基法施行前	9.6667	退休前3個月	-	-	580,137元	109年5月8日
				勞基法施行後	35.3333	退休前6個月	16,419元	-		
12	庚○○	65年8月26日	109年2月1日	勞基法施行前	16	退休前3個月	37,226.33元	-	1,135,403元	109年3月3日

（續上頁）

				勞基法施行後	29	退休前6個月	18,613.17元	-		
13	卯○○	67年11月1日	109年8月1日	勞基法施行前	11.5	退休前3個月	-	122,269元	3,454,099元	109年9月1日
				勞基法施行後	33.5	退休前6個月	-	61,134.5元		
14	巳○○	67年8月26日	109年1月1日	勞基法施行前	12	退休前3個月	39,919.33元	-	1,753,349元	109年2月1日
				勞基法施行後	33	退休前6個月	19,959.67元	18,656元		
15	亥○○	64年6月18日	108年12月31日	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月	-	-	313,818元	109年1月31日
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月	-	11,768.17元		
16	辰○○	62年11月18日	108年6月15日	勞基法施行前	21.5	退休前3個月	-	82,869元	3,161,165元	108年7月16日
				勞基法施行後	23.5	退休前6個月	17,266.83元	41,434.5元		
17	酉○○	67年4月25日	108年4月30日	勞基法施行前	12.6667	退休前3個月	-	-	469,614元	108年5月31日
				勞基法施行後	32.3333	退休前6個月	14,524.17元	-		
18	辛○○	67年7月9日	108年5月2日	勞基法施行前	12.1667	退休前3個月	-	-	655,342元	108年6月2日
				勞基法施行後	32.8333	退休前6個月	19,959.67元	-		
19	戌○○	69年11月1日	108年6月1日	勞基法施行前	7.5	退休前3個月	-	90,948元	3,085,379元	108年7月2日
				勞基法施行後	37.5	退休前6個月	18,613.17元	45,474元		
20	天○○	69年3月1日	108年5月1日	勞基法施行前	8.8333	退休前3個月		-	525,291元	108年6月1日
				勞基法施行後	36.1667	退休前6個月	14,524.17元	-		
21	子○○	66年12月6日	108年6月15日	勞基法施行前	13.3333	退休前3個月	-	73,154.67元	2,615,718元	108年7月16日
				勞基法施行後	31.6667	退休前6個月	15,222.33元	36,577.33元		

附表二（舊制結清人員）：

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日	結清基數		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	應補發金額（舊制結清金）	利息起算日
22	宇○○	68年11月28日	109年7月1日	勞基法施行前	9.5	-	19,860.58元			1,325,128元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5	12,152.17元	19,860.58元				
23	申○○	76年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	-	19,948.58元			988,941元	109年8月1日
				勞基法施行後	38	6,076.17元	19,948.58元				
24	A○○	68年9月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.8333	-	19,948.58元			1,308,987元	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	12,152.17元	19,948.58元				
25	甲○○	66年10月1日	109年7月1日	勞基法施行前	13.6667	-	21,586.08元			1,382,712元	109年8月1日
				勞基法施行後	31.3333	13,127.83元	21,586.08元				
26	丙○○	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333	-	20,308.17元			1,347,295元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	12,152.17元	20,308.17元				
27	壬○○	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333	-	20,177.33元			1,341,408元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	12,152.17元	20,177.33元				

（續上頁）

28	玄○○	67年3月28日	109年7月1日	勞基法施行前	12.8333	-	21,650.67元			1,396,560元	109年8月1日
				勞基法施行後	32.1667	13,127.83元	21,650.67元				
29	戊○○	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	-	19,669.5元		1,552.33元	1,209,979元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	11,796.67元	19,669.5元		3,104.67元		
30	寅○○	81年2月23日	109年7月1日	勞基法施行前	0	-	19,047.83元	3,199元		1,128,548元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	11,441.17元	19,047.83元	3,199元			