

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第360號

原 告 章其鈞  
沈振錄

原 告 余春萬  
上三人共同

訴訟代理人 蔡菘萍律師  
複代理人 林芫煜律師

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事件，本院於民國113年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3款、第256條分別定有明文。查原告沈振錄起訴時原訴之聲明：被告應給付如起訴狀附表（本院卷第35頁）「請求應補發退休金」欄所示金額（即請求被告補發其退休日前6個月間之平均考績獎金、平均其他獎金，列入平均工資據以計算之退休金新臺幣【下同】120萬1200元）；原告余春萬起訴時訴之聲明：被告應給付如起訴狀附表「請求應補發退休金」欄所

01 示金額(即請求被告補發其結清日前6個月之平均考績獎金、  
02 平均其他獎金，列入平均工資據以計算之結清金116萬338  
03 元);原告章其鈞起訴時原訴之聲明:被告應給付如起訴狀附  
04 表「請求應補發退休金」欄所示金額(即請求被告補發其退  
05 休日前之平均考績獎金、平均其他獎金，列入平均工資據以  
06 計算之退休金214萬7400元)，其後於本件訴訟程序進行中以  
07 113年11月20日民事變更暨準備(二)狀，原告沈振錄將其聲  
08 明變更為:被告應給付如附表(本院卷第312之5頁)「請求應  
09 補發退休金」欄所示金額(即請求被告補發其退休日前8個月  
10 間之平均考績、績效及工作獎金，列入平均工資據以計算之  
11 退休金130萬5450元);原告余春萬將其聲明變更為被告應給  
12 付如附表(本院卷第312之6頁)「請求應補發退休金」欄所示  
13 金額(即請求被告補發其結清日前12個月間之平均考績、績  
14 效、工作及追加考績無級可晉加發獎金，列入平均工資據以  
15 計算之金額143萬720元);原告章其鈞將其聲明變更為:被告  
16 應給付如附表(本院卷第312之5頁)「請求應補發退休金」欄  
17 所示金額(即補充、更正請求被告補發其退休日前之平均考  
18 績、績效及工作獎金，列入平均工資據以計算之退休金214  
19 萬7400元)，核其等變更、追加部分，均與首揭規定相符，  
20 應予准許。

## 21 乙、實體方面：

### 22 一、原告主張略以：

- 23 (一)原告分別自如附表「工作年資起算日期」起受僱於被告，並  
24 各於如附表「結清日期」、「退休日期」欄所示日期結清舊  
25 制年資或退休。原告之結清金、退休金依勞動基準法(下稱  
26 勞基法)施行前後之工作年資，依工廠工人退休規則(下稱  
27 退休規則)、勞基法第55條規定所計算之結清基數或退休金  
28 基數各如附表「結清金基數」、「退休金基數」欄所示。
- 29 (二)原告章其鈞退休日前7個月間，受領考績獎金11萬4372元  
30 (原證1，其退休前7個月平均每月領有考績獎金1萬6339  
31 元)、受領績效獎金15萬7041元(原證1，其退休前7個月平

01 均每月領有績效獎金2萬2434元)、受領工作獎金6萬2628元  
02 (原證1, 其退休前7個月平均每月領有工作獎金8947元)。  
03 上開獎金計算基準皆是評價原告於108年1至7月之貢獻, 原  
04 告退休前3個月及退休前6個月, 平均考績、工作及績效獎金  
05 為4萬7720元。

06 (三)原告沈振錄退休日前8個月間, 受領考績獎金7萬2913元(原  
07 證3, 其退休前8個月平均每月領有考績獎金9114元)、受領  
08 績效獎金11萬3559元(原證3, 其退休前8個月平均每月領有  
09 績效獎金1萬4195元)、受領工作獎金4萬5612元(原證3, 其  
10 退休前8個月平均每月領有工作獎金5701元)。上開獎金計算  
11 基準皆是評價原告於108年1至8月之貢獻, 是原告退休前6個  
12 月, 平均考績獎金、工作獎金及績效獎金為2萬9010元。

13 (四)原告余春萬結清日前12個月間, 受領考績獎金7萬2913元  
14 (原證2, 其結清前12個月平均每月領有考績獎金6076元)、  
15 受領績效獎金17萬1234元(原證2, 其結清前12個月平均每  
16 月領有績效獎金1萬4270元)、受領工作獎金6萬8758元(原  
17 證2, 其結清前12個月平均每月領有工作獎金5729元)、受領  
18 考績無級可晉加發獎金7萬2913元(原證2, 其結清前12個月  
19 平均每月領有考績無級可晉加發獎金6076元)。又上開獎金  
20 計算基準皆是評價原告於109年1至12月之貢獻, 是原告結清  
21 前3個月及前6個月, 平均考績獎金、工作獎金、績效獎金及  
22 考績無級可晉加發獎金為3萬2151元。

23 (五)詎被告於核發原告退休金、結清勞退年資時, 未將上開獎金  
24 納入平均工資據以計算渠等退休金、結清金, 自應補行給  
25 付, 爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第3項、勞  
26 基法第84之2條、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及  
27 資遣辦法(下稱退撫辦法)第9條、退休規則第9條第1項、第1  
28 0條第1項第1款等規定, 請求被告補發如附表所示退休金、  
29 結清金差額等語, 並聲明:被告應給付原告各如附表「請求  
30 應補發退休金」欄所示之金額, 及各自如附表「利息起算  
31 日」欄所示之日起至清償日止, 按年息5%計算之利息。

01 二、被告辯解略以：

02 (一)原告余春萬前對被告提起給付退休金差額事件，業經本院11  
03 1年度勞訴字第132號、臺灣高等法院111年度勞上易字第126  
04 號(下稱前案，被證1)判決其勝訴確定，依其於前案所主張  
05 被告未將性質屬工資之兼任司機加給列入平均工資以計算舊  
06 制年資結清給與之請求，與本件請求被告未將考績獎金、工  
07 作獎金、績效獎金及無級加發獎金計入退休金計算，皆依勞  
08 基法規定之退休金差額請求權，且本件訴訟與前案之當事  
09 人、訴訟標的均同一，則原告余春萬未在前案事實審言詞辯  
10 論終結前將上開獎金列入平均工資計算舊制年資結清給與，  
11 應為前案確定判決既判力效力所及，故其就同一事件經前案  
12 確定判決後另行提起本件訴訟，於法未合。

13 (二)被告依經濟部所屬事業「經營績效獎金」實施要點(下稱  
14 「經營績效獎金」實施要點，被證7)第1點規定，「經營績  
15 效獎金」以激勵、嘉勉員工為目的，非屬對員工提供勞務所  
16 給付之報酬。且「經營績效獎金」分為第3點之考核獎金及  
17 第4點之績效獎金；考核獎金之項下包括考績獎金、工作獎  
18 金，原告主張薪資單上的考績獎金即屬考核獎金項下的考績  
19 獎金、其他獎金即包括前揭績效獎金及考核獎金項下的工作  
20 獎金。又「經營績效獎金」性質上與一般企業之年終獎金相  
21 仿，均係按公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形一次性  
22 結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務  
23 計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，非屬工  
24 資。被告自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」(被證  
25 9)如被告當年度工作考成列甲等者，則考核(考成)獎金之  
26 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  
27 乙等，考核(考成)獎金之提撥總額以不超過1.8個月薪給  
28 總額為限；績效獎金近年雖多核定提撥2.4個月，但也有核  
29 定提撥1.6個月甚或1.2個月之情形。且年終獎金及其他非經  
30 常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。

31 (三)依「經營績效獎金」實施要點第1點規定，發給「經營績效

01 獎金」係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高  
02 生產力，發揮整體經營績效。故「經營績效獎金」顯以激  
03 勵、嘉勉員工為目的，非屬對員工提供勞務所給付之報酬。  
04 依上開要點第3點，考核獎金係依各事業當年度工作考成列  
05 等核發，考核獎金係以「受考核事業機構」全體員工之整體  
06 表現而核發，屬勉勵性之給與，非員工個人之工作對價。依  
07 上開要點第4點及被告公司核發「經營績效獎金」應行注意  
08 事項（下稱「經營績效獎金」應行注意事項，被證12）第2  
09 點規定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政  
10 策因素影響金額有盈餘者，始得發給，係事業機構整體盈餘  
11 表現而核發，即便員工個人領有績效獎金亦係可能經考量政  
12 策因素所致，而與其個人提供的勞務無涉。且依「經營績效  
13 獎金」應行注意事項第7點規定，核發工作獎金及績效獎金  
14 以全年度均在職之下列人員為限，如年度中離職或涉有重大  
15 風紀案件或過失，造成公司重大損失者，雖年度內有付出勞  
16 務，依規定仍不發給「經營績效獎金」，足證「經營績效獎  
17 金」係恩勉性給與，非給與員工個人之工作對價。

18 (四)依「經營績效獎金」實施要點第4點第1款規定，績效獎金並  
19 非經常性之給與，屬勉勵性之給與。「經營績效獎金」尚須  
20 先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送經濟部「經營績效  
21 獎金」審議會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核  
22 發月數、金額、時間每年皆有不同，非經常固定給與。且  
23 「經營績效獎金」顯與設定個人工作目標達成即給予之工資  
24 對價不同，屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度，自非屬  
25 工資。

26 (五)被告為經濟部所屬國營事業，依經濟部所屬事業機構用人費  
27 薪給管理要點（被證13），各事業機構含被告在內之人員基  
28 本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點  
29 數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之  
30 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  
31 給充分反映，其等主張之考績、工作及績效獎金，自始即係

01 恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇。

02 (六)原告余春萬所追加之「考績無級可晉加發獎金」(下稱無級  
03 加發獎金)：無級可晉加發制度係依經濟部所屬事業機構人  
04 員考核辦法(下稱考核辦法，被證16)規定辦理，經濟部所  
05 屬事業機構主管，對其所屬人員，應本綜覈名實、獎優懲劣  
06 之旨、客觀公平考核，作適當之獎懲；依各機構人員任職期  
07 間及重大功過情形，分別辦理年度考核、另予考核以及專案  
08 考核，並按其考核結果核予獎懲，其中年度考核考列甲、乙  
09 等屬無級可晉者，始有加發一個月處理，應屬獎勵措施之一  
10 環。依考核辦法第3條規定，連續任職達六個月而未滿一年  
11 者辦理另予考核，且依第10條，各列等結果皆無晉級之獎  
12 勵，故亦無加發無級可晉薪額情形，是無級加發獎金非屬勞  
13 務對價。又年度考核應以平時考核為依據，各機關辦理考核  
14 時仍應依其綜合表現覈實考評，依該辦法第8、9條規定，員  
15 工如有挑撥離間、破壞紀律、品行不端等情形，縱如實提供  
16 勞務，亦得考列丁等，予免職或除名(解僱)，且不予無級  
17 可晉加發獎勵，可知，考核結果係依員工整體表現綜合評  
18 價，非屬勞務對價。且員工須全年在職參與年度考核、考列  
19 乙等以上並已達無級可晉情形，始得依前開規定核予加發一  
20 個月薪額。然考核結果係依據員工年度整體表現評定，每年  
21 的考核結果、薪給級數亦非固定，顯見無級加發獎金非經常  
22 固定給與，自非屬工資。故原告主張之考績、工作、績效及  
23 無級加發獎金，均非屬工資，原告余春萬本件之請求，違反  
24 一事不再理規定，不應准許等語，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項(見本院卷第266頁)：

26 原告均屬勞動基準法規定之勞工，自附表「工作年資起算日  
27 期」所示之日起分別受僱於被告，並分別於附表「退休日  
28 期」、「結清日期」欄所示日期退休或結清舊制年資，而原  
29 告於勞基法施行前、後舊制退休金之計算基數如附表「結清  
30 金基數」、「退休金基數」欄所載。

31 四、本院之判斷：

01 原告主張被告發放予原告之考績獎金、工作獎金、績效獎金  
02 及無級加發獎金(以下合稱系爭獎金)屬工資之一部，應納入  
03 退休時平均工資計算，故被告應補發如附表「請求應補發退  
04 休金」欄所示金額予原告等情，為被告所否認，並以上詞置  
05 辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

06 (一)按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回  
07 之：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起  
08 訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標  
09 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  
10 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  
11 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事  
12 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使  
13 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  
14 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  
15 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  
16 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言  
17 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  
18 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判  
19 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作  
20 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  
21 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免  
22 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法  
23 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。經查：原告余春  
24 萬與被告同為前案與本件之當事人，且原告余春萬於前案之  
25 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  
26 項目計入平均工資，所生之退休金差額債權，而與本件之訴  
27 訟標的及其原因事實相同，則本件關於原告余春萬之部分，  
28 其訴訟當事人與前案同一，本案之訴訟標的法律關係，已為  
29 前案確定判決同一原因事實所涵攝，則於前案判決確定後，  
30 原告余春萬自應受前案判決既判力之拘束，而不得以前案言  
31 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

01 法，為與前案判決意旨相反之主張。又前案確定判決之言詞  
02 辯論終結日為111年10月25日，此有前案確定判決附卷可參  
03 (見本院卷第121至151頁)，而原告余春萬於109年7月1日結  
04 清舊制年資等情，為兩造所不爭執(見附表)，則關於被告  
05 發放予原告之系爭獎金未計入平均工資計算金額之事實，於  
06 前案確定判決言詞辯論終結前即已存在。原告余春萬於本件  
07 主張系爭獎金應計入平均工資以計算乙節，乃其於前案審理  
08 時即所得提出而未提出之攻防方法，揆諸前揭說明，應認已  
09 為前案確定判決之既判力所遮斷，原告余春萬自不得據此再  
10 為與前案確定判決意旨相反之主張，是其請求系爭獎金屬工  
11 資應納入平均工資計算，被告應補發如附表「請求應補發退  
12 休金」欄所示金額，於法即有未合。

13 (二)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  
14 休時平均工資計算？

15 1、依勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發  
16 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  
17 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工  
18 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、  
19 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  
20 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，  
21 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，  
22 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  
23 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常  
24 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契  
25 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應  
26 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  
27 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度  
28 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
29 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，  
30 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  
31 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公

01 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無  
02 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之  
03 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則  
04 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  
05 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。  
06 準此，系爭獎金是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀  
07 念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞  
08 務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上  
09 經常性之「經常性給與」為據，合先敘明。

## 10 2、原告主張之考績獎金、工作獎金，是否具工資性質？

11 (1)依「經營績效獎金」實施要點第1點揭明：本部為促進所屬  
12 事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員工  
13 作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特定本實施要  
14 點。揆之上開要點，「經營績效獎金」顯以激勵、嘉勉  
15 事業員工為目的。又依上開要點第2點、第3點規定，「經營  
16 績效獎金」分為「考核獎金」及「績效獎金」兩項；考績獎  
17 金及工作獎金，俱屬考核獎金項下；且考核獎金係依「各事  
18 業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成  
19 列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給  
20 總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考  
21 核獎金之提撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額為限；工  
22 作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機  
23 構1個月薪給總額為限（見本院卷第207頁）；再依「經營績  
24 效獎金」應行注意事項2點規定，考核獎金依當年度工作考  
25 成成績發給，最高以2個月薪給總額為限（見本院卷第227  
26 頁），足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表  
27 現而核發，應屬勉勵性之給與。

28 (2)又依被告辦理所屬人員年度考核作業之依據，即經濟部所屬  
29 事業機構人員考核辦法（考核辦法）及被告公司各單位辦理  
30 人員年度考核作業注意事項（下稱考核作業注意事項）。依  
31 考核辦法第3條第1項第1款規定，各機構人員正式任職者，

01 每年度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就  
02 其工作、操行、學識、才能行之，該辦法第8條並列舉不得  
03 考列甲等、考列丁等事由、不得作為考核等次之因素，如挑  
04 撥離間、誣控濫告、不聽指揮、破壞紀錄、怠忽職守、稽延  
05 公務、品行不端、損害政府或機構聲譽等各項指標（見本院  
06 卷第333至337頁）；又考核作業注意事項第2點則規定「各  
07 級主管應依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優  
08 懲劣之旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊  
09 精神、提升工作士氣及績效。第7點並規定考列甲等名額  
10 （或比率）之分配計算基礎、分配程序等，再依第5點所定  
11 考核總分結果區分等第，經考列甲、乙等第者，始晉級並發  
12 給一個月或半個月薪額之考績獎金；無級可晉者另發給一個  
13 月之薪額。至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金（見本院  
14 卷第339至342頁）等情，足證被告辦理考核非以員工提供勞  
15 務為唯一依據。基上，被告核發考績獎金、工作獎金多寡，  
16 乃依據被告事業年度考核之等第提撥，再個別考核員工，其  
17 考核審酌工作、操行、學識、才能、功過、勤惰、服務態度  
18 及上揭考核辦法所列各項指標，考核獎金非必然發放，僅屬  
19 勉勵性給與，非純屬勞工提供勞務之對價，難認為工資性  
20 質。

### 21 3、原告主張之績效獎金，是否屬工資性質？

22 依績效獎金實施要點第4點第1款規定：「當年度審定決算無  
23 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」（見本院卷第207  
24 頁），可知若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，固可  
25 得到工資，仍不能受發給績效獎金，故績效獎金具激勵員工  
26 之性質，非單純為經常性之給與。且依同款但書規定：「但  
27 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  
28 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  
29 計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。」（見本  
30 院卷第207至209頁），足認被告是否發放績效獎金？發放獎  
31 金額度若干？皆存有受政策因素之影響，而與勞工所提供的

01 勞務非具有對價性，益徵被告發給之系爭績效獎金性質上屬  
02 激勵性之給與。

03 復依上開要點第4點及經營績效獎金應行注意事項第2點規  
04 定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因  
05 素影響金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額  
06 為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以  
07 1.2個月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額  
08 者，以1.2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政  
09 策因素影響金額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個  
10 月，每級距0.4個月，最高加計3級至1.2個月為限（見本院  
11 卷第207、208、227頁）。可證績效獎金係依事業機構整體  
12 盈餘表現而核發，即使員工個人領有績效獎金可能係經考量  
13 政策因素所致，與其個人所提供的勞務間自難認立於對價關  
14 係。再依同要點第4點第7款明定：「各事業機構績效獎金之  
15 分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發  
16 給。」（見本院卷第209頁）；經營績效獎金應行注意事項  
17 第8點第2款1.（1）（2）（3）規定，績效獎金之分配，應  
18 視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下  
19 列因素核定個人獎金：工作成績優異受記功以上獎勵者，得  
20 增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過以上處分  
21 者，應減發工作獎金或績效獎金；請事、病假累積超過2個  
22 月者，不發工作獎金或績效獎金（見本院卷第227、228頁）  
23 等規定，以同樣提供勞務之員工，但因表現優劣而受記功或  
24 記過處分、或其勤惰狀況，會影響績效獎金是否發放，或受  
25 增發或減發之對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉  
26 性給與，非經常性給與員工為勞務之對價，而非屬工資。

27 4、原告余春萬主張之無級加發獎金，是否具工資性質？

28 查依考核辦法第2條規定，經濟部所屬事業機構主管，對其  
29 所屬人員，應本綜覈名實、獎優懲劣之旨、客觀公平考核，  
30 作適當之獎懲；該辦法第3條規定，就各機構人員任職期間  
31 之平時考核、連續任職達六個月而未滿一年者、平時重大功

01 過事實，辦理年度考核、另予考核及專案考核；該辦法第9條  
02 規定，其考核結果，年度考核考列甲、乙等，然屬無級可晉  
03 者，另發給一個月之無級加發獎金等情，可知該無級加發獎  
04 金應屬獎勵性之給與。且依該辦法第10條規定，另予考核各  
05 列等皆無晉級之獎勵，亦無發給無級加發獎金之情形，故縱  
06 員工於考核年度內有提供勞務，然未全年在職者，即無發給  
07 無級加發獎金，足證無級加發獎金非屬員工提供勞務之對  
08 價。又年度考核係以平時考核為依據，平時考核係就其工  
09 作、操行、學識、才能行之，該辦法第8條並列舉不得考列  
10 甲等、考列丁等事由、不得作為考核等次之因素等各項指  
11 標；況依該辦法第8、9條規定，員工如有挑撥離間、破壞紀  
12 律、品行不端等情形，縱如實提供勞務，亦得考列丁等，予  
13 免職或除名，且不予無級可晉加發獎勵，溢徵，考核結果係  
14 依員工整體表現綜合評價，而非屬勞務對價。再者，員工須  
15 全年在職參與年度考核、考列乙等以上並已達無級可晉情  
16 形，始得依前開規定核予加發一個月薪額。然考核結果係依  
17 據員工年度整體表現評定，每年的考核結果、薪給級數亦非  
18 固定，則無級加發獎金應非屬經常固定給與，而非屬工資。

19 5、綜上，本件原告主張被告發放予原告之系爭獎金均非屬工資  
20 之一部，自不應納入退休時平均工資計算，故原告請求被告  
21 應補發如附表「請求應補發退休金」欄所示金額，即屬無  
22 據。至原告雖援引行政院勞工委員會77年6月2日（77）台勞  
23 動二字第10305號函、87年8月20日（87）台勞動二字第0351  
24 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  
25 節，然系爭獎金不具勞務之對價及經常性給與之性質，非為  
26 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  
27 礎，業經本院認定如前，不受上開函釋之拘束，併此敘明。

28 五、綜上所述，系爭獎金不具勞務對價性，亦非經常性給付，實  
29 屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從  
30 而，原告本於勞退條例第11條第3項、勞基法第84之2條、第  
31 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

01 第1款等規定，主張被告應將系爭獎金計入平均工資以計算  
02 退休、結清金額，請求被告給付如附表「請求應補發退休  
03 金」欄所示金額及遲延利息，均無理由，應予駁回。

04 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  
05 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
06 併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

09 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

14 書 記 官 林 芯 瑜

15 附表：（民國／新臺幣，本院卷第312之5、312之6頁）