

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第54號

原告 蘇立基

籃宏偉

簡兆徵

賴海杉

游淑瓊

陳世傑

郭政良

郭忠仁

許建民

侯坤元

李鴻業

呂世彬

吳銘智

吳旺基

何景堯

王美宿

楊丕淦

謝國宸

01 蔡青霖
02 林智誠
03 張德明
04 張明和
05 湯世明
06 簡文瑞
07 林顯忠
08 蔡鎮
09 吳清木

10 0000000000000000

11 0000000000000000

12 黃瓊誼

13 0000000000000000

14 兼上一人

15 送達代收人 李清雲

16 原告 陳燕晃

17 吳景森

18 上31人共同

19 訴訟代理人 陳軍宇律師

20 複代理人 李詩楷律師

21 陳郁庭律師（114年2月11日解除委任）

22 被告 台灣電力股份有限公司

23 0000000000000000

24 法定代理人 曾文生

25 訴訟代理人 蘇俊誠律師

26 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年2月10

27 日言詞辯論終結，判決如下：

28 主 文

29 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

30 訴訟費用由原告負擔。

31 事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
03 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
04 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
05 查，原告起訴時聲明請求：「被告應給付原告各如起訴狀附
06 表『應補發總額』欄所示之金額，及各自附表『利息起算
07 日』欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
08 利息。」（見本院卷一第22、111至118頁）。嗣於民國114
09 年1月24日具狀變更訴之聲明為：「被告應給付原告各如附
10 表『應補發總額』欄所示之金額，及各自附表『利息起算
11 日』欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
12 利息。」（見本院卷四第152至153、157至167頁），核其內
13 容係擴張或減縮應受判決事項之聲明，且均本於起訴之同一
14 事實，合於前揭法條規定，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：

17 （一）原告自如附表「年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告，
18 於如附表「退休日期」所示之日辦理退休。被告為國營事
19 業，理應依據臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）、
20 勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例、經濟部所屬
21 事業人員退休撫恤及資遣辦法（下稱退撫辦法）等規定辦理
22 各項退休金計算及給付事宜。然被告計算退休金基數時，未
23 將原告之平均工資納入如附表「績效獎金」、「工作獎
24 金」、「考績獎金」、「考績無級可晉加發獎金」（下合稱
25 系爭獎金）欄所示之獎金項目，致原告所領得之退休金數額
26 發生短少情事，損及原告合法權益。原告於113年6月20日向
27 被告寄發存證信函，請求被告給付退休金差額，惟被告於11
28 3年7月10日函復略以：「本公司經營績效獎金（即工作及績
29 效獎金）均係按公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形一
30 次性結發，為類似年終獎金性質之恩勉性給與.....亦未獲
31 經濟部納入系爭退休辦法規定列計平均工資之項目.....近

01 期中華郵政公司未將該公司經營績效獎金納入提繳勞退新制
02 退休金遭法院判決敗訴.....中華郵政公司獎金發給情形實
03 與本公司不同」等語，拒絕給付退休金差額與原告。

04 (二)參酌「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱經營績
05 效獎金實施要點)」與「台灣電力股份有限公司合發經營績
06 效獎金應行注意事項(下稱經營績效獎金注意事項)」之規
07 範，可知關於「績效獎金」、「考核獎金」(含「工作獎
08 金」及「考績獎金」)之發給，係根據「員工服務績效」、
09 「對事業之貢獻程度」、「按合理比例發給」等勞務付出而
10 取得；「年度考核」以平時工作考核成績為重要依據，由各
11 權責主管衡酌原告工作表現，評定適當考核等次，並由各單
12 位依權責辦理初核與複核後，將考核結果通知受考人；而
13 「年度考核」與「平時考核」之具體條件，與工作表現及貢
14 獻是否符合目標或績效指標有關，具有「勞務對價性」；
15 「績效獎金」、「考核獎金」(含「工作獎金」及「考績獎
16 金」)之發給，均係依照經營績效獎金實施要點規定之「發
17 給標準」、「發給上限」、「編列年度預算」所為給與，屬
18 訂有法規而為制度性發放，並自79年起訂定經營績效獎金注
19 意事項以作為「發給標準」、「發給上限」、「編列年度預
20 算」之標準，常態性納入預算經費編列項目，且自原告任職
21 被告以來，每年均有發給，足見該等獎金之發放，不僅據有
22 一定標準，且行之有年而具有經常性，符合「經常性給與」
23 之要件，並非非必然發放、無確定標準之「恩惠性給與」，
24 與一般公司發放之「年終獎金」有別，應認屬於工資的一部
25 分，依法應納入退休金之計算基礎。現任經濟部長針對國營
26 事業發放年終獎金議題時亦明確表示：「績效獎金跟公司虧
27 損之間沒有關係.....國營事業績效獎金的評估一定是受嚴
28 謹規範.....員工考核據他的了解共有50至60項目，非常嚴
29 謹，也因未同仁表現好，才有績效獎金。」等語。又訴外人
30 中華郵政股份有限公司同屬國營事業，其「績效獎金」與
31 「考核獎金」之發放標準、給與經常性與被告幾近相同，本

01 院112年度勞簡上字第6號確定判決已認定中華郵政公司關於
02 「績效獎金」與「考核獎金」之給與，係根據「員工服務績
03 效」、「對事業之貢獻程度」、「按合理比例發給」等勞務
04 付出而取得，具有「勞務對價性」；根據「發給標準」、
05 「發給上限」所為的給與，自員工任職以來均有給與，符合
06 「經常性給與」之要求，且中華郵政公司自109年2月19日起
07 亦已將「績效獎金」與「考核獎金」列入工資。再依據「經
08 濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）」第9條
09 之規定，可知「考績無級可晉加發獎金」為「考績獎金」的
10 一種，係根據「員工服務績效」、「對事業之貢獻程度」、
11 「按合理比例發給」等勞務付出而取得，具有「勞務對價
12 性」；且係依照經營績效獎金實施要點規定之「發給標
13 準」、「發給上限」、「編列年度預算」所為之給與，原告
14 職級若已屬無級可晉者，被告均有給予該等獎金，符合「經
15 常性給與」之要件，並非非必然發放、無確定標準之「恩惠
16 性給與」，與一般公司發放之「年終獎金」有別，應認屬於
17 工資的一部分，依法應納入退休金之計算基礎。

18 (三)被告就原告之退休金計算基礎並未納入系爭獎金，致原告所
19 領得之退休金數額發生短少情事，損及原告合法權益，原告
20 自得依法請求被告給付退休金差額。為此，爰就績效獎金、
21 工作獎金、考績獎金之部分，依勞基法第2條第3款、第55
22 條，及經營績效獎金實施要點第2、3、4點及系爭經營績效
23 獎金注意事項第2、3、7、8條及勞工退休金條例第14條第1
24 項等規定；就考績無級可晉加發獎金部分，依勞基法第2條
25 第3款、第55條及考核辦法第9條等規定，請求被告給付退休
26 金差額。並依勞基法第55條第3項前段、民法第229條第1
27 項、第233條第1項及第203條之規定，請求被告給付自原告
28 退休日後30日起至清償日止之法定遲延利息等語。並聲明：
29 1、被告應給付原告如附表「應補發總額」欄所示之金額，
30 及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週
31 年利率百分之5計算之利息。2、願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○前曾分別對被告起訴
03 請求給付退休金差額，均係基於相同之勞動契約向被告請
04 求，並分別經臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第40號、本
05 院109年度勞訴字第329號、384號、臺灣高雄地方法院112年
06 勞訴字第175號判決勝訴，上訴後分別經臺灣高等法院高雄
07 分院以112年度勞上易字第32號、臺灣高等法院110年度勞上
08 易字第34號、110年度勞上易第19號、臺灣高等法院高雄分
09 院113年度勞上易字第16號判決駁回上訴而確定，並由被告
10 補發退休金差額完畢在案。原告庚○○、己○○、丁○○、
11 丙○○自應受前案確定判決之既判力所及，不得再於本件訴
12 訟主張請求給付退休金差額。原告戊○○、乙○○、吳基旺
13 對被告提起請求給付退休金差額之訴，分別經本院113年度
14 勞訴字第155號、第340號判決並上訴中，判決雖尚未確定，
15 惟依民事訴訟法第253條之規定，原告戊○○、乙○○、吳
16 基旺提起本件訴訟係違反一事不再理之更行起訴，應依同法
17 第249條第1項第7款之規定駁回其訴。

18 (二)被告之經營績效獎金（即考核獎金與績效獎金，合稱經營績
19 效獎金）均係按公司各年度工作考成成績與盈餘達成情形一
20 次性結發，為類似年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工
21 勞務計時、計日、計件逐月發給之經常性給與，自非屬工
22 資，亦未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休撫恤及資
23 遣辦法（下稱退撫辦法）」規定列計平均工資之項目，歷年
24 來均未納入平均工資計算退休金。被告除經營績效獎金實施
25 要點之經營績效獎金外，別無「年終獎金」一項，而經營績
26 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，
27 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
28 獎金稱之。被告所發給經營績效獎金，依經營績效獎金實施
29 要點第1條規定，係為「促進企業化經營及激勵事業人員工
30 作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效」，顯已表明被告
31 發給上開獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提

01 供勞務所給付之報酬。依經營績效獎金實施要點第3點之規
02 定：「考核獎金（包括考績獎金與工作獎金）」係依各事業
03 當年度工作考成列等核發，足見考核獎金係以受考核事業機
04 構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與，非員工個
05 人之工作對價。復依經營績效獎金實施要點第4點及經營績
06 效獎金注意事項第2條之規定，「績效獎金」應以當年度審
07 定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得
08 發給，顯見績效獎金係事業機構整體盈餘表現而核發，即使
09 員工個人領有績效獎金，亦有可能係經考量政策因素所致，
10 而與其個人所提供之勞務無涉。再依經營績效獎金注意事項
11 第7條規定，核發「工作獎金」及「績效獎金」以全年度均
12 在職之該條所列人員為限，倘若年度中離職或涉有重大風紀
13 案件或過失，造成公司重大損失者，縱然年度內有付出勞
14 務，依規定仍不發給經營績效獎金，足證「工作獎金」及
15 「績效獎金」係恩勉性給與，並非給與員工個人之工作對
16 價，非屬工資之性質。被告亦非每年皆得發給「績效獎
17 金」，依據經營績效獎金實施要點第4點第1款之規定：「當
18 年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」顯
19 見「績效獎金」並非經常性之給與，應屬勉勵性之給與，並
20 非工資，不能列入平均工資之計算。「績效獎金」須先行申
21 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
22 會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金
23 額、時間每年皆有不同，非經常固定給與且不可預期，自非
24 屬工資。

25 (三)「考績無級可晉加發獎金」係依考核辦法規定辦理，經濟部
26 所屬事業機構主管對其所屬人員應本綜覈名實、獎優懲劣之
27 旨，客觀公平考核，作適當之獎懲；依各機構人員任職期間
28 及重大功過情形，分別辦理年度考核、另予考核及專案考
29 核，並按其考核結果核予獎懲，其中年度考核考列甲、乙等
30 屬無級可晉者，始有加發一個月薪額之處理，應屬獎勵措施
31 之一環。依考核辦法第3條規定，連續任職已達六個月而未

01 滿一年者辦理另予考核；考核辦法第10條規定，各列等結果
02 皆無晉級之獎勵，故亦無加發無級可晉薪額情形，即員工雖
03 於考核年度內提供勞務，然未全年在職者，皆無加發一個月
04 薪額之處理，足證無級可晉加發獎金非屬勞務對價。且依考
05 核辦法第3條之規定，年度考核應以平時考核為依據而平時
06 考核係就員工工作、操行、學識、才能綜合評定；如有依法
07 定規定給予所核給之各項假別、哺乳時間或因育嬰減少工作
08 時間而減少勞務給付之情形，亦不作為考核等次之考量因
09 素，仍應依其綜合表現覈實考評，可知考核結果係依員工整
10 體表現綜合評價，非屬勞務對價。又員工須全年在職參與年
11 度考核、考列乙等以上並已達無級可晉情形，始得核予加發
12 一個月薪額，然考核結果係依據員工年度整體表現評定，每
13 年考核結果、薪給級數亦非固定，顯見無級可晉加發獎金非
14 經常固定給與，自非屬工資。

15 (四)再者，依據經營績效獎金注意事項第10條之規定：「各單位
16 應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定
17 員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，
18 如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負
19 行政及法律責任。」益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅
20 具恩惠性、勉勵性之給與性質，如有不公或流於寬濫之情事
21 時，始得由各單位負責收回，否則如上開獎金之發給與勞工
22 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
23 收回。準此，系爭獎金並非屬工資之性質，自不應列入平均
24 工資之計算，原告請求為無理由等語，資為抗辯。並聲明：
25 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願
26 供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、兩造協議簡化之不爭執事項【見本院113年11月28日言詞辯
28 論筆錄（見本院卷三第15至16頁）、114年2月10日言詞辯論
29 筆錄（見本院卷四第242至243頁），本院並依論述需要，調
30 整並簡化文字用語】：

31 (一)原告31人均原為被告員工，各於如附表所示「退休日期」退

01 休。原告之「年資起算日」、「退休日期」、「退休金基
02 數」與「新制年資」如附表所示。

03 (二)原告31人於退休時，被告已依如原證1「台灣電力公司平均
04 工資計算表」所示平均工資，計算如原證15「台灣電力公司
05 退休金計算清冊」所示「應發給退休金額」，並均已給付原
06 告。

07 (三)原告在職期間關於績效獎金、工作獎金、考績獎金、考績無
08 級可晉加發獎金之核發，及第等之考核，悉依經營績效獎金
09 實施要點、經營績效獎金注意事項、考核辦法之規定辦理。

10 (四)被告於前項計算退休金所憑「平均工資」，並未計入「績效
11 獎金」、「工作獎金」、「考績獎金」、「考績無級可晉加
12 發獎金」。

13 (五)原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○等人曾提起請求被告
14 給付退休金差額之訴，分別經臺灣橋頭地方法院112年度勞
15 訴字第40號、本院109年度勞訴字第329號、384號、臺灣高
16 雄地方法院112年勞訴字第175號判決，上訴後並經判決確
17 定。

18 (六)原告戊○○、乙○○、甲○○等人曾提起請求被告給付退休
19 金差額之訴，分別經本院113年度勞訴字第155號、第340號
20 判決，均上訴中。

21 四、本院之判斷：

22 (一)原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○提起本件訴訟為前案
23 確定判決之既判力所及；原告戊○○、乙○○、吳基旺提起
24 本件訴訟違反更行起訴禁止之規定，均不合法，應予駁
25 回：

26 1、按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴；
27 除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既
28 判力；當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、
29 起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為
30 確定判決效力所及，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第25
31 3條、第400條第1項、247條第1項第7款分別定有明文。有無

01 違反更行起訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依前
02 後兩訴之當事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明是
03 否相同、相反或可代用等因素決定之。而所謂訴訟標的，係
04 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
05 法律關係（最高法院113年度台抗字第104號裁定意旨參
06 照）。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2
07 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事
08 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使
09 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
10 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
11 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
12 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言
13 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
14 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判
15 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作
16 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
17 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免
18 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法
19 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

20 2、經查，原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○前曾本於相同
21 之勞動契約，主張受僱於被告，於如附表「退休日期」欄所
22 示日期退休時，被告未將「領班加給」或「夜點費」列入平
23 均工資計算，致短少給付退休金與利息，爰依退休規則第9
24 條第1款、勞基法第55條、第84條、第84條之2、退撫辦法第
25 3條、修正前第6條等規定，對被告提起給付退休金差額訴
26 訟，分別經臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第40號、本院1
27 09勞訴字第329號、第384號、臺灣高雄地方法院112年度勞
28 訴字第175號判決在案，上訴後並分別經臺灣高等法院高雄
29 分院以112年度勞上易字第32號、臺灣高等法院110年度勞上
30 易字第34號、110年度勞上易第19號、臺灣高等法院高雄分
31 院113年度勞上易字第16號判決駁回上訴而確定（下合稱前

01 案），此有上開判決在卷可稽（見本院卷二第65至217
02 頁），且為兩造不爭執（見本院卷四第242頁），堪以認
03 定。又原告戊○○、乙○○、甲○○曾本於相同之勞動契
04 約，主張受僱於被告，於如附表「退休日期」欄所示日期退
05 休時，被告未將「領班加給」或「司機加給」列入平均工資
06 計算，致短少給付退休金與利息，爰依退休規則第9條第1
07 款、第10條第1項第1款、勞基法第55條、第84條之2、退撫
08 辦法第9條等規定，對被告提起給付退休金差額訴訟，分別
09 經本院以113年度勞訴字第155號、第340號判決在案，目前
10 經上訴繫屬於二審法院中（下合稱另案），亦有本院113年
11 度勞訴字第340號判決在卷可稽（見本院卷三第143至145
12 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷四第242頁），亦堪認
13 定。

14 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
15 式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為
16 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
17 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均
18 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
19 該期間之總日數所得之金額。原告庚○○、己○○、丁○
20 ○、丙○○在前案中，均主張依勞基法第55條及退休規則之
21 相關規定，請求被告將「領班加給」或「夜點費」列入平均
22 工資計算退休金，以此請求被告給付退休金差額，是其等於
23 前案所主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資或
24 核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此分別按適用勞
25 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
26 告有無短付退休金之事。而關於被告給付之「績效獎金」、
27 「工作獎金」、「考績獎金」與「考績無級可晉加發獎金」
28 等，於原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○於如附表「退
29 休日期」欄所示日期退休時，未經列入平均工資計算退休金
30 之事實，係於前案言詞辯論終結前即已存在之事實，屬原告
31 庚○○、己○○、丁○○、丙○○於前案言詞辯論終結前可

01 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
02 據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判決之範圍及判
03 決基礎之訴訟資料，均應以當事人所聲明及所主張者為限，
04 依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定外，法院不得就
05 當事人未聲明之事項為判決，是原告庚○○、己○○、丁○
06 ○、丙○○於前案中對於上開各項給付是否屬於工資性質而
07 應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張
08 退休金之差額，自應由原告庚○○、己○○、丁○○、丙○
09 ○負主張責任，非法院所得干涉。原告庚○○、己○○、丁
10 ○○、丙○○既未於前案言詞辯論終結前提出上開攻擊防禦
11 方法，參諸前開說明，應認此項攻擊防禦方法已為前案確定
12 判決之既判力所遮斷，原告庚○○、己○○、丁○○、丙○
13 ○即不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，而要求
14 法院就被告所應給付之退休金數額重行再為計算與評價。準
15 此，原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○於前案確定判決
16 後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟標的
17 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
18 之規定，於法尚有未合，應予駁回。

19 4、又原告戊○○、乙○○、甲○○於另案中主張依勞基法第55
20 條及退休規則之相關規定，請求被告將「領班加給」或「司
21 機加給」列入平均工資計算退休金差額；又於本件訴訟中主
22 張被告給付之「績效獎金」、「工作獎金」、「考績獎金」
23 與「考績無級可晉加發獎金」等，亦應列入平均工資以計算
24 退休金差額。原告戊○○、乙○○、甲○○於本案與另案所
25 主張應列入平均工資計算之項目雖有不同，惟其所據之原因
26 事實，均係表明其等結清舊制年資或核准退休前3個月及6個
27 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
28 請求法院計算被告應給付之退休金，再以此判斷被告有無短
29 付退休金之事。被告應給付原告戊○○、乙○○、甲○○之
30 退休金既為一筆，原告於本案與另案所請求法院計算之退休
31 金自屬同一筆，是二案所據之原因事實即完全相同，而原告

01 戊○○、乙○○、甲○○於另案中並未聲明係就退休金差額
02 之可分金錢債權為一部請求，而就其餘部分不拋棄權利。則
03 原告戊○○、乙○○、甲○○先對被告提起另案訴訟後，又
04 以同一原因事實及法律關係對被告提起本件訴訟，足認係就
05 已起訴之同一事件，於另案繫屬中，更行起訴，違反民事訴
06 訟法第253條之規定，且無從命補正，應依同法第249條第1
07 項第7款之規定，予以駁回。

08 (二)其餘原告請求被告給付如附表「應補發總額」欄所示之退休
09 金差額及法定遲延利息，為無理由，應予駁回：

10 1、「績效獎金」不具工資之性質，不得納入平均工資之計算基
11 礎：

12 被告關於績效獎金、工作獎金、考績獎金、考績無級可晉加
13 發獎金之核發，及第等之考核，悉依經營績效獎金實施要
14 點、經營績效獎金注意事項、考核辦法之規定辦理，為兩造
15 所不爭執（見本院卷四第242至243頁），堪以認定。按經營
16 績效獎金實施要點第4點第1、2、5款分別規定：「四、績效
17 獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效
18 獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
19 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
20 下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為
21 限.....。(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非
22 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
23 之影響金額。.....(五)各事業於年度結束後，得就影響決算
24 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
25 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
26 獎金總額，由董事會核定。」（見本院卷一第243至245
27 頁）。可見績效獎金之核發與否，繫乎被告當年度有盈餘之
28 條件，並非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅
29 利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
30 彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者
31 性質相類似，依一般社會之通常觀念，難認屬勞工提供勞

01 務，並在時間上可經常性取得之對價；且績效獎金縱有發
02 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
03 因素影響金額，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵
04 性給與，難認具有工資之性質，自不得納入平均工資之計算
05 基礎。

06 2、「工作獎金」不具工資之性質，不得納入平均工資之計算基
07 礎：

08 按經營績效獎金實施要點第3點第3款第4目之規定：「考核
09 獎金之項目包括：……4. 工作獎金。」原告本件主張之工
10 作獎金金即屬經營績效獎金實施要點第3點所定考核獎金之
11 項目之一。依經營績效獎金注意事項第7點規定：「核發工
12 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
13 於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資
14 遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則
15 按在職比例(不含新進雇用人員課程及實習訓練期間)發
16 給。(一) 編制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新
17 進人員。(四)實習或試用之新進人員。」第8點第2款第1、2目
18 規定：「(二)員工獎金之核發：1. 各單位工作獎金、績效獎金
19 之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發
20 給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功
21 以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不
22 佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每
23 請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病
24 假、住院病假)一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假
25 (不含公傷病假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎
26 金或績效獎金。2. 因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不
27 超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之20為
28 限。」第10點規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工
29 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
30 檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各
31 單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責任。」(見本

01 院卷一第255至256頁)。可見除有經營績效獎金注意事項所
02 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
03 作獎金及績效獎金之權利；年度中非因前開所定例外情形而
04 離職者，例如自請離職者，即不予核發工作獎金，而非得請
05 求依服勞務期間之比例核發，此證工作獎金之發給與勞工提
06 供之勞務間不具有對價性。又工作獎金發放之數額依年度內
07 獎懲作為加、減發獎金之依據，發放之數額亦依年度內考勤
08 作為減發獎金之依據，且獎金之核發，如有不公或流於寬濫
09 之情事時，即應由各單位負責收回，更見工作獎金之性質上
10 係屬激勵性之給與，其發放之數額並非一定，且非屬勞工提
11 供勞務之對價，否則豈可因員工請事、病假即予扣發或不予
12 發放，又豈可能於核發有不公或寬濫情事時，得由各單位收
13 回。準此，被告所給予之工作獎金，依一般社會之通常觀念
14 難認屬勞工提供勞務而可經常性取得之對價，而係具有恩惠
15 性、勉勵性性質之給與，不具工資之性質，自不得納入平均
16 工資之計算基礎。

17 3、「考績獎金」不具工資之性質，不得納入平均工資之計算基
18 礎：

19 按經營績效獎金實施要點第3點第3款第2目之規定：「考核
20 獎金之項目包括：……2.各事業總經理及所屬人員考績獎
21 金。」原告本件主張之考績獎金即屬經營績效獎金實施要點
22 第3點所定考核獎金之項目之一。而關於考核獎金之核發，
23 依據經營績效獎金實施要點第3點規定：「(一)各事業當年度
24 工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構
25 二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下
26 (含乙等)者：1.工作考成成績未滿80分，但在75分以上
27 者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月薪總額
28 為限。2.工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額
29 以不超過本機構1個月薪給總額為限」(見本院卷一第243至
30 245頁)。又依台灣電力股份有限公司各單位辦理人員年度
31 考核作業注意事項(下稱考核注意事項)第2條規定：「各

01 級主管應依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優
02 懲劣之旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊
03 精神、提升工作士氣及績效。」第4條規定：「考核對象：
04 本公司正式任（僱）用人員在考核年度內連續任職（不含新
05 進人員之實習、工作訓練期間）滿一定期間者，除因養育三
06 足歲以下子女、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上
07 或重大傷病須侍奉而辦理留職停薪外，未連續任職致年資中
08 斷者，不予併計離職前、復職後考核年度內年資。考核年度
09 內任職期間之計算，以月計之，……(一)年度考核：1. 考核
10 年度內於本公司連續任職滿1年者。2. 考核年度中轉介（商
11 調）至本公司任職，其併計未經原機關辦理考核之年資後滿
12 1年者。3. 入、退伍人員考核……。(二)另予考核：1. 考核
13 年度內於本公司連續任職滿6個月而未滿1年者。2. 因養育三
14 足歲以下子女、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上
15 或重大傷病須侍奉而辦理留職停薪，其併計離職前、復職後
16 之年資滿6個月者。3. 考核年度中轉介（商調）至本公司任
17 職，其併計未經原機關辦理考核之年資後滿6個月而未滿1年
18 者。4. 考核年度中在本公司任職滿6個月而未滿1年，調往
19 （商調）其他公司機關服務至年終仍在職，且該年度年資未
20 經商調機關併計辦理考核者。5. 因案停職人員考核年度內於
21 本公司任職滿6個月而未滿1年者。惟至10月底仍未復職者，
22 應俟案情確定後，再依規定辦理。6. 專案另予考核，考核年
23 度內於本公司任職滿6個月而未滿1年之離職人員，得於離職
24 後1個月內辦理專案另予考核。(三)不予考核：1. 考核年度內
25 於本公司任職未滿6個月者。2. 考核年度中轉介（商調）至
26 本公司任職，經併計未經原機關辦理考核之年資後仍未滿6
27 個月者。3. 在考核年度內因請假（事假、非安胎休養事由之
28 病假、特准病假、住院病假）或留職停薪，至實際上班天數
29 未達考核期間辦公日曆表所列應上班天數二分之一者。4. 因
30 案停職准予復職人員，於考核年度內任職未滿6個月者。」
31 第5條第2項第1、2款規定：「(一)年度考核：1. 甲等：晉原等

01 薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另
02 發給一個月之薪額。2. 乙等：晉原等薪級一級，並發給半個
03 月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。3.
04 丙等：留原等薪級。4. 丁等：免職或除名」、「另予考核
05 （含專案另予考核）：考核結果均不晉級。列甲等者，給予
06 一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績
07 獎金；列丙等者，留原等薪級；列丁等者，免職或除名」
08 （見本院卷四第99至102頁）。可知年度考核係以平時考核
09 之結果為依據，年度考核甲等、乙等者，始晉原等薪級一
10 級，並各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，是考績獎金
11 之發給，依一般社會之通常觀念，顯難認屬勞工提供勞務而
12 可經常性取得之對價，而應認屬對考核甲等、乙等之獎勵，
13 係屬恩惠性、勉勵性之給與。且於同一考核年度內，任職不
14 滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予考核，另予考
15 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
16 金，此與任職滿一年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給
17 一個月或半個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達六
18 個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者考核之等第相同時，
19 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
20 比例發給，益證考績獎金之發給與勞工提供之勞務間並不具
21 有對價性。再依考核注意事項第7條之規定，明訂考列甲等
22 名額（或比例）之分配，規定考列甲等名額之計算基礎、分
23 配程序及各單位考列甲等人數以受分配名額為限，可見考核
24 列甲等之人數或比例設有限制，更可證基於考核為甲等或乙
25 等者，而分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，係與勞
26 工提供之勞務間不具對價性。準此，考績獎金之發給係屬對
27 年度考核為甲等、乙等之獎勵，屬恩惠性、勉勵性給與，並
28 非屬勞工提供勞務而可經常性取得之對價或報酬，亦與勞工
29 提供之勞務不具有對價性，不具工資之性質，自不得納入平
30 均工資之計算基礎。

31 4、「考績無級可晉加發獎金」不具工資之性質，不得納入平均

01 工資之計算基礎：

02 按考核辦法第2條規定：「經濟部所屬事業機構主管，對其
03 所屬人員，應本綜覈名實、獎優懲劣之旨、客觀公平考核，
04 作適當之獎懲。」第3條規定，就各機構人員任職期間之平
05 時考核、連續任職已達六個月而未滿一年者、平時重大功過
06 事實，辦理年度考核、另予考核及專案考核。第9條規定：

07 「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給
08 一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪
09 額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績
10 獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原
11 等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）。」第10條規定：

12 「另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等
13 者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁
14 等者免職或除名（解僱）」（見本院卷一第257至262頁）。

15 可知考績無級可晉加發獎金應屬獎勵性之給與，員工須全年
16 在職參與年度考核、考列乙等以上並已達無級可晉情形，始
17 得依前開規定核予加發一個月薪額；如係依考核辦法第3條
18 第1項第2款任職不滿一年而連續任職已達6個月而辦理另予
19 考核者，依同辦法第10條規定，除依考核結果給與考績獎金
20 外，並無發給考績無級可晉加發獎金之情形，即員工於考核
21 年度內縱使有提供勞務，然未全年在職者，即無發給考績無
22 級可晉加發獎金，並非按其服勞務期間之比例給與上開獎
23 金，此足證考績無級可晉加發獎金非屬員工提供勞務之對
24 價，不具有勞務之對價性。又年度考核係以平時考核為依
25 據，平時考核係就其工作、操行、學識、才能行之，考核辦
26 法第8條列舉不得考列甲等、考列丁等事由、不得作為考核
27 等次之因素等各項指標。依考核辦法第8、9條之規定，員工
28 如有挑撥離間、破壞紀律、品行不端等情形，縱如實提供勞
29 務，亦得考列丁等，予免職或除名，且不予考績無級可晉加
30 發獎金之獎勵，此益徵考績無級可晉加發獎金係依員工整
31 體表現綜合評價之考核結果核發，每年的考核結果、薪給級

01 數並非固定，不具有經常性給與之性質，準此，考績無級可
02 晉加發獎金僅係恩惠性、勉勵性給與，並非屬勞工提供勞務
03 而可經常性取得之對價或報酬，亦與勞工提供之勞務不具有
04 對價性，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基
05 礎。

06 5、綜上，系爭獎金均為恩惠性、勉勵性給與，非屬勞工提供勞
07 務而可經常性取得之對價或報酬，與勞工提供之勞務不具有
08 對價性，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎
09 以計算原告退休金數額。準此，原告庚○○、己○○、丁○
10 ○、丙○○、戊○○、乙○○、吳基旺以外之其餘原告，依
11 勞基法第2條第3款、第55條、經營績效獎金實施要點第2、
12 3、4點、經營績效獎金注意事項第2、3、7、8條、勞工退休
13 金條例第14條第1項、考核辦法第9條等規定，請求被告給付
14 如附表「應補發總額」欄所示之退休金差額，並依勞基法第
15 55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項及第203
16 條之規定，請求被告給付自原告退休日後30日起至清償日止
17 之法定遲延利息，即無理由，應予駁回。

18 五、綜上所述，原告庚○○、己○○、丁○○、丙○○、戊○
19 ○、乙○○、吳基旺提起本件訴訟，為不合法，應予駁回；
20 其餘原告請求被告給付如附表「應補發總額」欄所示之金額
21 及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
22 回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

23 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
24 經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日

27 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日

