

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第67號

原告 林順鴻

謝志明

江國文

鄒金鎮

許南山

郭寶光

李柏賢

許訓源

林建瑞

吳慶裕

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

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等事件，本院於民國113年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告林順鴻、謝志明、江國文、鄒金鎮、許南山、郭寶光、李柏賢、許訓源、林建瑞各如附表(一)「應補發舊制結清金」欄所示之金額、原告吳慶裕如附表(二)「應補發退休金」欄所示之金額；及均自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 二、原告其餘之訴駁回。

02 三、訴訟費用由被告負擔百分之8;餘由原告負擔。

03 四、本判決第一項得假執行;惟如被告各以附表「應補發舊制結  
04 清金」、「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，  
05 得免為假執行。

06 事實及理由

07 甲、程序方面：

08 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之  
09 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此  
10 限;不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述  
11 者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3  
12 款、第256條分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為被  
13 告應給付原告各如附表(本院卷第67頁)「應補發舊制結清  
14 金」欄或「應補發退休金」欄所示金額及利息，其後於本件  
15 訴訟程序進行中將其聲明變更為被告應給付原告各如附件  
16 (即原告民國113年11月8日之準備狀附表二，本院卷第289  
17 頁)「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金  
18 額及利息，核其變更部分(詳如上述附表及附件各欄金額所  
19 示)，其請求之基礎事實均屬同一，且變更請求金額部分，  
20 係屬擴張或減縮應受判決事項之聲明;至原告於起訴請求之  
21 原因事實中，就其等在職期間受領被告之應納入平均工資計  
22 算之「其他獎金」，主張係被告本於經濟部所屬事業經營績  
23 效獎金實施要點(下稱實施要點)規定核發之「考核獎金」及  
24 「績效獎金」(本院卷第422頁)，此部分屬更正法律上及事  
25 實上之陳述，揆諸前開規定，均無不合，應予准許。

26 乙、實體方面：

27 一、原告主張略以：

28 (一)原告林順鴻、謝志明、江國文、鄒金鎮、許南山、郭寶光、  
29 李柏賢、許訓源、林建瑞及吳慶裕等10人分別自附件「服務  
30 年資起算日期」欄所示日期起，受僱於被告台北供電區營運  
31 處，均擔任線路裝修員。除原告吳慶裕外其餘原告林順鴻等

01 9人於108年12月間分別與被告協議，依勞工退休金條例(下  
02 稱勞退條例)第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以10  
03 9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  
04 年資結清協議書(下稱系爭協議書，被證1)。

05 (二)原告鄒金鎮、郭寶光、李柏賢、林建瑞等4人(下稱原告鄒金  
06 鎮等4人)除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調  
07 班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發「領班加給」  
08 (下稱系爭領班加給)，該加給不僅給付數額固定，且發放時  
09 間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞務  
10 行為間有對價關係，且為原告鄒金鎮等4人於固定常態工作  
11 中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，  
12 並應列入平均工資計算。

13 (三)原告林順鴻、謝志明、江國文、許南山、許訓源及吳慶裕等  
14 6人(下稱原告林順鴻等6人)除原本職務外並兼任司機，受按  
15 月核發「兼任司機加給」(以下稱系爭司機加給，並與系爭  
16 領班加給，合稱系爭加給)，系爭司機加給並非因應臨時性  
17 之業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作  
18 中勞工取得之給與，應認係勞工於本職工作外兼任司機工作  
19 之勞務對價，且為原告林順鴻等6人於固定常態工作中可得  
20 支領之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列  
21 入平均工資計算。

22 (四)又原告等10人在職期間每年均有受領「考績獎金」，該考績  
23 獎金顯係依照原告等10人前一年度之貢獻所核發之給付，自  
24 具有勞務對價性；復為原告每年均會獲致之給付項目，縱非  
25 每個月均會受領之給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬  
26 勞基法所定之工資。另原告等10人在職期間亦有受領被告公  
27 司給付之「其他獎金」，經原告確認後，該等其他獎金，即  
28 被告本於實施要點規定核發之「考核獎金」及「績效獎  
29 金」，係被告依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給予之  
30 給付項目，自具有勞務對價性；復依過往經驗，被告均會在  
31 每年5月左右發放該等給付，雖非每個月均能獲致之給付，

01 但被告公司已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，在在  
02 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  
03 平均工資計算。

04 (五)詎料，被告於結清原告之舊制結清金或退休金時，均未將上  
05 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  
06 結清金或退休金，被告自應補為給付。為此，原告吳慶裕爰  
07 依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之2、第55條、經濟部所  
08 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)第9條、臺  
09 灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第9條第1項、第10條  
10 第1項第1款規定;原告林順鴻、謝志明、江國文、鄒金鎮、  
11 許南山、郭寶光、李柏賢、許訓源、林建瑞等9人(下稱原告  
12 林順鴻等9人)，除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規  
13 定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附件  
14 「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金額，  
15 及各自如附件「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按  
16 年息百分之五計算之利息。

17 二、被告辯解略以：

18 (一)依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱實施要  
19 點，被證2)規定，經營績效獎金分為「考核獎金」及「績效  
20 獎金」，原告主張薪資單上的「考績獎金」即為「考核獎  
21 金」中的「考績獎金」、至「其他獎金」則包括前揭「績效  
22 獎金」及「考核獎金」中的「工作獎金」。被告為經濟部所  
23 屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第33條規定，國營  
24 事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標  
25 準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員之進用、考  
26 核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規  
27 定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。經  
28 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  
29 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  
30 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  
31 業機構用人費薪給管理要點(下稱用人費管理要點，被證

01 7) , 各事業機構含被告在內之人員基本薪給 , 採薪點制 , 由  
02 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  
03 薪點折算標準 , 據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告從  
04 事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映 , 「考績獎  
05 金」 , 「工作獎金」 , 「績效獎金」自始即係恩惠性、獎勵  
06 性之單方額外給與 , 非屬工資範疇 , 亦非退撫辦法規定所得  
07 列計平均工資之項目 , 歷來均未納入平均工資計算退休金。

08 (二) 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  
09 退撫辦法作業手冊 ) 對於平均工資列入計算之項目 , 已明確  
10 規定「計算平均工資之經常性給與 : 目前各機構人員之

11 ( 薪 ) 工資 , 除單一薪給、延長工作時間工資 ( 超時工作報  
12 酬、加班費均屬之 , 以下同 ) 及經本部核定准併入平均工資  
13 計算之經常性給與者 ( 如附件貳之一 ) 外 , 其餘項目不予列  
14 入平均工資計算 , 如確認應列入平均工資者應詳述理由 , 報  
15 經本部核可後始得併計」等語 , 則列入平均工資計算之給付  
16 項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資 ( 超時工作報酬、  
17 加班費 ) 及該作業手冊第6頁「經濟部所屬事業機構列入計  
18 算平均工資之給與項目表」所示由經濟部核定准併入平均工  
19 資計算之經常性給與 , 其餘項目不予列入平均工資計算。本  
20 件系爭加給並未符合上開範圍 , 且未經經濟部核定准予列  
21 入 , 自不得列入平均工資之計算。

22 (三) 被告除實施要點之「經營績效獎金」外 , 別無「年終獎金」  
23 一項 , 而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行  
24 號之「年終獎金」相仿 , 一般實務上也將經濟部所屬國營事  
25 業之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之 , 而依被告自92  
26 年起之「考成等第及獎金發放情形表」 ( 被證3 ) 如被告當年  
27 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  
28 月薪給總額為限 , 100年之考成等第為乙等 , 考核獎金之提  
29 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  
30 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  
31 之情形。簡言之 , 被告之「經營績效獎金」均係按公司各年

01 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  
02 性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計  
03 件逐月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。因  
04 之，本件原告主張將「考績獎金」、「工作獎金」及「績效  
05 獎金」列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬  
06 無由。

07 (四)原告林順鴻等9人與被告於108年12月間簽訂系爭協議書(被  
08 證1)，依該協議書第2條後段約定，「平均工資之計算悉依  
09 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬  
10 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」等  
11 語，即本件爭議之「考績獎金」、「工作獎金」、「績效獎  
12 金」及系爭加給等均不在據以計算舊制年資結清金額之「平  
13 均工資」範疇內。

14 (五)又原告所主張「考績獎金」、「工作獎金」、「績效獎  
15 金」，均非屬勞務之對價、經常性給與。因之，原告從事工  
16 作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，上開獎金自始  
17 即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非  
18 退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，歷來均從未納入平  
19 均工資計算退休金或舊制結清給與等語。並聲明：原告之訴  
20 駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

### 21 三、得心證之理由：

22 原告主張被告發放予原告之考績獎金、其他獎金(以下合稱  
23 系爭獎金)及系爭加給等，均屬工資之一部，應納入退休時  
24 平均工資計算，故被告應補發各如附件「應補發舊制結清  
25 金」、「應補發退休金」欄所示金額予原告等情，為被告所  
26 否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如  
27 下：

28 (一)系爭領班、司機加給是否應分別計入原告鄒金鎮等4人、原  
29 告林順鴻等6人之平均工資計算退休金、舊制結清金？

30 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  
31 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

01 之金額」。又依勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因  
02 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計  
03 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
04 名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」  
05 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」  
06 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付  
07 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之  
08 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞  
09 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反  
10 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  
11 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在  
12 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  
13 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基  
14 礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營  
15 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股  
16 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發  
17 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常  
18 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，至於勞動基  
19 準法施行細則第10條所指「本法第2條第3款所稱之其他任何  
20 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」之規定，僅係  
21 提供比較可能非經勞動契約、工作規則或「其他明確依據」  
22 明確規範，而較可能非屬工資之項目，供作判斷之參考，雇  
23 主之給付是否工資，仍應依上揭說明以為判斷。

24 2、系爭領班加給：經查，原告分別自附件「服務年資起算日  
25 期」欄之日期受僱於被告台北供電區營運處，均擔任線路裝  
26 修員；原告林順鴻等9人均於108年12月間與被告簽立系爭協  
27 議書結清勞退舊制年資等情，為被告所未爭執並有系爭協議  
28 書在卷可憑（見本院卷第179至196頁）。另原告鄒金鎮等4人  
29 於任職被告期間均擔任領班，並固定領有領班加給。其等任  
30 職期間，既因被告業務上之需要而擔任領班，執行原本工作  
31 以外之業務，而按月領取領班加給，屬員工提供勞力所獲得

01 之對價。其等擔任領班執行業務有常態性，自非因臨時性之  
02 業務需求所偶發之款項，而具有制度上經常性，就兩造間勞  
03 動契約關係，堪認領班加給之發給確屬工資，核其性質並非  
04 恩惠性給與，屬工資之一部分，而應計入原告鄒金鎮等4人  
05 之舊制結清金計算。

06 3、系爭司機加給：原告林順鴻等6人於任職期間分別兼任司機工  
07 作，每月另領有兼任司機加給。而司機工作本非其等主要職  
08 務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至  
09 維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼任司機加給係兼  
10 任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而  
11 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  
12 得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給  
13 付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之  
14 勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞  
15 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  
16 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價  
17 性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入  
18 平均工資計算退休金、舊制結清金，是原告林順鴻等6人此  
19 部分主張亦屬有據。

20 4、至被告所辯依原告林順鴻等9人與被告於108年12月間簽訂系  
21 爭協議書第2條後段約定「平均工資之計算悉依據行政院82  
22 年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列  
23 入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」等語，即本件  
24 爭議之系爭獎金及加給均不在據以計算舊制年資結清金額之  
25 「平均工資」範疇內云云。惟按本條例施行前已適用勞動基  
26 準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選  
27 擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年  
28 資，應予保留；第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期  
29 間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84之2條  
30 規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1  
31 項、第3項定有明文。即於勞工退休金條例施行後選擇適用

01 該條例規定之退休制度之勞工，其之前適用勞動基準法規定  
02 之工作年資，或勞動基準法施行前之工作年資，勞雇雙方雖  
03 可協議結清，但給與之標準不得低於勞動基準法第55條及第  
04 84-2條規定，如協議給與之標準低於上開規定，低於標準部  
05 分自屬無效，不因勞工已為協議致而喪失該低於標準之退休  
06 金差額給付請求權。勞工簽署上開協議後，仍得請求僱主給  
07 付該低於標準之退休金差額，係因不領取此部分差額之協議  
08 違反強制規定為無效之故，並無禁反言、誠信原則之違反可  
09 言。原告林順鴻等9人固曾簽立系爭協議書，然觀諸該協議  
10 書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉  
11 依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基  
12 準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12  
13 月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計  
14 算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」等語，足見系爭  
15 協議書亦依據勞基法相關規定辦理。而勞動基準法第55條第  
16 1、2項規定，勞工退休金係以工作年資核算退休金基數，再  
17 以退休金基數乘以（月）平均工資算得，依已廢止之臺灣省  
18 工廠工人退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數之計  
19 算，按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，  
20 即均以平均工資乘以退休金基數，以算得勞工應領之退休  
21 金。是以縱認原告林順鴻等9人依系爭協議書約定，將系爭  
22 獎金及加給排除在平均工資計算之外，此該部分約定亦因違  
23 反勞退條例第11條第3項規定而無效，原告林順鴻等9人之系  
24 爭加給屬工資，已如前述，自應納入平均工資之計算，其等  
25 並未喪失依法應將系爭加給納入平均工資計算退休金差額請  
26 求權。是以，原告請求被告給付如附表「應補發舊制結清  
27 金」、「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表「利息起  
28 算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算  
29 之利息，均屬有據。

30 (二)系爭獎金是否應分別計入原告之平均工資計算退休金、舊制  
31 結清金？

01 1、經查，系爭獎金係被告依據實施要點及被告核發經營績效獎  
02 金應行注意事項」（下稱核發獎金注意事項，本院卷第215至  
03 216頁）等規定核發，而被告所發給之當年度經營績效獎金，  
04 包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考核獎金之  
05 項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金，此  
06 觀實施要點第2、3條等規定自明。是以，被告所稱原告主張  
07 薪資單上的「考績獎金」即為「考核獎金」中的「考績獎  
08 金」、至「其他獎金」則包括前揭「績效獎金」及「考核獎  
09 金」中的「工作獎金」乙節，核與上開規定相符，並為原告  
10 所未爭執，堪信為真實。

11 2、系爭獎金中之績效獎金，是否屬工資性質？

12 (1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱『經  
13 營績效獎金』。依實施要點第1條規定「本部為促進所屬事  
14 業(以下簡稱「各事業」)企業化經營及激勵事業人員工作潛  
15 能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」  
16 (本院卷第197至200頁)，明白揭示發給上開獎金係以激  
17 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付  
18 報酬。又依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無  
19 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，非但可見該績效獎  
20 金性質非可解為經常性之給與。再觀之同條款但書所定：

21 「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算  
22 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  
23 方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為限…」諸  
24 情，更足說明被告是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度  
25 若干等節，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務  
26 非具於對價性質，亦非經常性，更足認被告發給之績效獎金  
27 性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

28 (2)次查，依實施要點第4條及被告「核發經營績效獎金應行注  
29 意事項」（下稱核發獎金注意事項，本院卷第215至216頁）第  
30 2條之規定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申  
31 算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月

01 薪給總額為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金  
02 額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影  
03 響金額者，以1.2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘  
04 加減政策因素影響金額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至  
05 1.2個月，每級距0.4個月，最高加計三級至1.2個月為限。  
06 依上規定可知績效獎金視事業機構整體盈餘表現而核發，更  
07 可說明即使員工個人領有績效獎金亦可能係經考量政策因素  
08 所致，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質。復依該  
09 注意事項第8條第2項第1、2款規定，工作成績優異受記功以  
10 上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受記  
11 過處分者，應減發工作獎金或績效獎金，即同樣工作之勞  
12 務，但因表現之優劣而受記功或記其處分，績效獎金存在受  
13 增發或減發之對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉  
14 性給與，並非給與員工為勞務之對價。

15 (3)再者，依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈  
16 餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即不發  
17 給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發績效  
18 獎金。從此該規定性質上可知績效獎金並非經常性之給與，  
19 而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申算盈  
20 餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審  
21 議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、金  
22 額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政策  
23 因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱令長久以來因包  
24 括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶不  
25 能倒果為因，據而認為此該獎金係勞動基準法第2條第3款規  
26 定所指之經常性給與。依勞基法第55條第2項規定「前項第1  
27 款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，  
28 同法第2條第4款規定「平均工資：指計算事由發生之當日前  
29 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。  
30 績效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不  
31 同，退休當年度所核發之績效獎金係被告依上揭實施要點、

01 注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政策、上  
02 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  
03 度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當下並無  
04 從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條  
05 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  
06 所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工  
07 資於契約終止應即給付，而依勞基法第55條第3項規定退休  
08 金應於勞工退休之日起30日內給付；勞退條例第11條第2項  
09 亦規定「該契約終止後三十日內發給」，基此，原告主張績  
10 效獎金是工資，屬計為退休金、舊制結清金計算範疇云云，  
11 於法理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的之旨  
12 趣，且實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並非經  
13 常性給付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬  
14 勞動基準法第2條第3款所指之工資。故原告主張應將績效獎  
15 金計入平均工資計算結清金、退休金，洵無理由。

### 16 3、系爭獎金中之考績獎金及工作獎金，是否具工資性質？

17 如上所述，實施要點第1條規定已明白揭示發給上開獎金係  
18 以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務  
19 給付報酬。被告所發給當年度經營績效獎金，包括「考核獎  
20 金」及「績效獎金」兩部分，其中考績獎金及工作獎金，俱  
21 屬考核獎金項下。且考核獎金係依「各事業」當年度工作考  
22 成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考核  
23 獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限。工作考  
24 成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額  
25 以不超過機構1.5個月薪給總額為限。工作考成成績未滿75  
26 分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1個月薪給總額  
27 為限。再依核發獎金注意事項第2條規定，考核獎金依當年  
28 度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，足見考  
29 核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，應  
30 屬勉勵性之給與。依被告辦理所屬人員年度考核作業之依  
31 據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考核辦

01 法，本院卷第231至236頁）及被告「各單位辦理人員年度考  
02 核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項，本院卷第237  
03 至240頁）。依考核辦法第3條第1項第1款規定，年度考核於  
04 每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職者，每年度  
05 終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就其工  
06 作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉不得考列甲  
07 等、丁等事由、不得作為考核等次之因素；又依考核作業注  
08 意事項第2點規定：各級主管應依據受考人平時工作考核結  
09 果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確實  
10 客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效；第7點規  
11 定：考列甲等名額（或比率）之分配計算基礎、分配程序  
12 等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，經考列甲、乙  
13 等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之考績獎金。至  
14 考列丙、丁等者，則不發給考績獎金等情，是以，員工縱於  
15 年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不予核發上開獎  
16 金者，溢徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給與，非屬工  
17 資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平均工資計算  
18 結清金、退休金，亦屬無據。

19 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，  
20 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  
21 據以給付原告舊制結清金、退休金差額云云，即無理由。至  
22 原告援引行政院勞工委員會77年6月2日（77）台勞動二字第  
23 10305號函、87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函，  
24 主張績效獎金屬勞基法第2條第3款所定之工資乙節，然系爭  
25 獎金不具勞務之對價及經常性給與之性質，非為工資不得列  
26 入平均工資據以作為退休金、結清金額之核算基礎，業經本  
27 院認定如前，不受上開函釋之拘束，併此敘明。

28 四、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，原告吳慶裕依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9  
31 條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定；原告林

01 順鴻等9人，除上述規定外併依勞退條例第11條第3項規定，  
02 分別請求被告應給付附表(二)「應補發退休金」欄所示金  
03 額、(一)「應補發舊制結清金」欄所示金額，及均自附表  
04 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5  
05 計算之利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請  
06 求，應屬無據，應予駁回。

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

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

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日  
16 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日  
21 書 記 官 戴 寧

22 附件：(民國／新臺幣，本院卷第289頁)

01

舊制結清人員：

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制 結清日期	結清基數		結清前	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 舊制結清金	利息 起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後							
1	林順鴻	72年 1月16日	109年 7月1日	勞基法施行前	3.1667	3個月		21,721元		3,590元	1,553,646元	109年 8月1日
				勞基法施行後	38.3333	6個月	13,128元	21,721元	3,590元			
2	謝志明	72年 11月24日		勞基法施行前	1.5	3個月		20,056元		3,199元	1,222,788元	
				勞基法施行後	40.5	6個月	6,076元	20,056元	3,199元			
3	江國文	69年 1月7日		勞基法施行前	9.1667	3個月		20,024元		3,199元	1,248,109元	
				勞基法施行後	35.3333	6個月	6,076元	20,024元	3,199元			
4	鄒金鎮	67年 11月1日		勞基法施行前	11.5	3個月		21,721元	3,590元		1,578,783元	
				勞基法施行後	33.5	6個月	13,128元	21,721元	3,590元			
5	許南山	69年 4月18日		勞基法施行前	8.6667	3個月		20,006元		3,199元	1,485,747元	
				勞基法施行後	36.3333	6個月	12,152元	20,006元	3,199元			
6	郭寶光	72年 1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月		20,006元	3,199元		1,464,191元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月	12,152元	20,006元	3,199元				
7	李柏賢	72年 1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月		20,979元	3,590元		1,544,856元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月	12,729元	20,979元	3,590元				
8	許訓源	72年 1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月		20,024元		3,199元	1,464,958元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月	12,152元	20,024元	3,199元				
9	林建瑞	72年 11月24日	勞基法施行前	1.5	3個月		20,050元		3,163元	1,467,831元		
			勞基法施行後	40.5	6個月	12,152元	20,050元	3,181元				

02

非舊制結清(退休)人員：

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休日期	退休金基數		退休前	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 退休金	利息 起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後							
20000	吳慶裕	67年 9月23日	109年 3月31日	勞基法施行前	11.8333	3個月	24,304元			3,199元	834,593元	109年 5月1日
				勞基法施行後	33.1667	6個月	12,152元			3,199元		

03

附表:(民國/新臺幣,元以下四捨五入)

04

(一)舊制結清人員

05

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		結清前	平均領 班加給	平均兼任 司機加給	應補發舊制 結清金	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後					
1	林順鴻	72年1月16日	109年7月1日	勞基法施行前	3.1667	3個月		3,590元	148,985元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.3333	6個月		3,590元		
2	謝志明	72年11月24日		勞基法施行前	1.5	3個月		3,199元	134,358元	
				勞基法施行後	40.5	6個月		3,199元		
3	江國文	69年1月7日		勞基法施行前	9.1667	3個月		3,199元	142,356元	
				勞基法施行後	35.3333	6個月		3,199元		
4	鄒金鎮	67年11月1日		勞基法施行前	11.5	3個月	3,590元		161,550元	
				勞基法施行後	33.5	6個月	3,590元			
5	許南山	69年4月18日		勞基法施行前	8.6667	3個月		3,199元	143,955元	
				勞基法施行後	36.3333	6個月		3,199元		
6	郭寶光	72年1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月	3,199元		135,958元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月	3,199元				
7	李柏賢	72年1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月	3,590元		152,575元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月	3,590元				
8	許訓源	72年1月16日	勞基法施行前	3.1667	3個月		3,199元	135,958元		
			勞基法施行後	39.3333	6個月		3,199元			
9	林建瑞	72年11月24日	勞基法施行前	1.5	3個月	3,163元		133,575元		
			勞基法施行後	40.5	6個月	3,181元				

06

(二)非舊制結清(退休)人員

07

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		退休前	平均領 班加給	平均兼任 司機加給	應補發退休金	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後					
1	吳慶裕	67年9月23日	109年3月31日	勞基法施行前	11.8333	3個月		3,199元	143,955元	109年5月1日
				勞基法施行後	33.1667	6個月		3,199元		