

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第6號

01
02
03 原 告 楊萬隆
04 陳志賢
05 彭睿宏
06 熊光天
07 徐秋雲
08 王俊鴻
09 林福銘
10 李慶源
11 陳立三
12 謝兆坤
13 王保勝
14 李國勝
15 李麗真
16 陳有志
17 游順清
18 傅樹聖
19 陳明德
20 張瑞
21 李文斌

22 共 同

23 訴訟代理人 嚴珮菱律師

24 複 代理人 陳建州律師

25 被 告 台灣電力股份有限公司

26 0000000000000000
27 法定代理人 曾文生

28 訴訟代理人 趙偉程律師

29 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年6月10
30 日言詞辯論終結，判決如下：

31 主 文

01 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
02 示金額，及各自附表三「利息起算日」欄所示日期起至清償日
03 止，按週年利率百分之五計算之利息。

04 原告其餘之訴駁回。

05 訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

06 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
07 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
08 假執行。

09 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
12 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
13 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
14 查，原告起訴時就王保勝、陳立三部分之利息起算日分別聲
15 明請求為民國「109年3月2日」、「112年1月31日」（本院
16 卷第51頁）；嗣於114年5月6日具狀變更利息起算日為如附
17 表一編號2、6之「利息起算日」欄所示（本院卷第415
18 頁），核其變更利息起算日部分，係屬減縮應受判決事項之
19 聲明，合於前揭法條規定，應予准許。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：

22 (一)渠等分別自附表一、二「服務年資起算日期」欄所示日期起
23 受僱於被告，附表一編號1至11之原告均已自附表一「退休
24 日期」欄所示日期退休，另附表二編號1至8之原告則於108
25 年12月間分別與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條
26 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
27 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
28 協議書（下稱系爭協議書）。又原告陳志賢、王保勝、李慶
29 源、李文斌等4人（下稱陳志賢等4人）兼任司機，被告按月
30 發給兼任司機加給，係原告陳志賢4人受僱期間同時擔任司
31 機職務所獨有，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬

01 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
02 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
03 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，
04 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
05 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
06 酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經
07 常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計
08 算退休金。

09 (二)經濟部所屬各單位，每年均會因整年營運績效，由經濟部評
10 比核給0個月至2.4個月的績效獎金。績效獎金既係由經濟部
11 依各單位年營運績效來評比核給之獎金，所取得之報酬亦係
12 依員工整年度之營運績效來評比且取得，自屬原告之工資。
13 再者，被告本於經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下
14 稱獎金實施要點）規定核發之「績效獎金」，係被告依照原
15 告之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，自具有勞
16 務對價性；復依過往經驗，被告均會在每年5月左右發放該
17 等給付，雖非每個月均能獲致之給付，但被告已經形成給付
18 之習慣，於制度上亦屬經常，況於被告連年虧損情況下，被
19 告仍每年發放績效獎金，已與被告內部之獎金實施要點有所
20 扞格，可徵該等給付項目不因被告虧損而有影響，且被告核
21 發績效獎金至員工薪資帳戶時之摘要均填寫「薪資」之名
22 目，足徵被告帳面係記載為員工薪資，在在均可證績效獎金
23 性質上屬於勞動基準法（下稱勞基法）所定工資，亦應列入
24 平均工資計算。

25 (三)詎被告於附表一「退休日期」、附表二「舊制結清日」欄之
26 日計算退休金、結清渠等舊制年資之際，全未將上開給付項
27 目一同納入計算，致其等受有退休金、舊制結清金差額之損
28 害。職是，應以舊制結清或退休前3個月平均績效獎金、兼
29 任司機加給（即以臺灣省工廠工人退休規則【89年9月25日
30 廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法
31 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

01 結清或退休前6個月之平均績效獎金及兼任司機加給（即以
02 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
03 乘後相加，即為渠等各自得請求之金額，並依勞基法第55條
04 第3項規定請求遲延給付之利息。

05 (四)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
06 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
07 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
08 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
09 金及舊制結清金差額等語。並聲明：1.被告應給付原告各如
10 附表一、二「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二
11 「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%
12 計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 (一)被告除獎金實施要點之「經營績效獎金」外，別無「年終獎
15 金」一項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公
16 司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國
17 營事業之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告
18 自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當
19 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
20 個月薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之
21 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
22 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
23 月之情形。被告之「經營績效獎金」均係按公司各年工作考
24 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
25 恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月
26 發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。況依獎金
27 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
28 之事業，不發給績效獎金，顯見績效獎金非經常性給與，應
29 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
30 效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第7點規
31 定，核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之人員為限，

01 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
02 者，雖年度內有付出勞務，仍不發給經營績效獎金，足證經
03 營績效獎金係恩勉性給與，非屬員工個人之工作對價，是原
04 告主張將「績效獎金」列入平均工資據以計算退休金或舊制
05 結清給與，即屬無由。

06 (二)經營績效獎金與設定個人工作目標達成即給予之工資對價不
07 同，因屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度，又獎金係延
08 遲至次1年度發給，致退休當下亦無從計算。如將退休後所
09 獲之獎金計入，將有違勞基法對於平均工資係指計算事由發
10 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
11 金額之規定，如不考量核給獎金年度，逕將退休前6個月內
12 所獲之經營績效獎金均列入平均工資計算退休金，將致未領
13 有獎金同仁退休金權益未獲保障，又或刻意於發放獎金後申
14 請退休，扭曲平均工資計算，亦不符以平均工資計算退休金
15 之立意。又工資於契約終止應即給付，退休金應於勞工退休
16 之日起30日內給付，如將經營績效獎金視為工資，恐造成實
17 務上工資及退休金給付窒礙難行。退休當年度所核發之經營
18 績效獎金係屬公司按前1年度工作考成成績、盈餘達成情形
19 所結發，難以論斷為員工退休前6個月之工作對價。

20 (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
21 33條規定，國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
22 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員
23 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
24 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
25 院核定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施
26 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
27 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
28 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
29 點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，
30 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
31 之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告

01 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「績效
02 獎金」自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資
03 範疇，亦非經濟部退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，
04 歷來均未納入平均工資計算退休金。

05 (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
06 均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均工資之經常
07 性給與：目前各機構人員之(薪)工資，除單一薪給、延長
08 工作時間工資(超時工作報酬、加班費均屬之，以下同)及
09 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
10 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
11 理由，報經本部核可後始得併計」等語，則列入平均工資計
12 算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資(超時工
13 作報酬、加班費)及經濟部事業平均工資項目表所示由經濟
14 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
15 入平均工資計算。附表一編號1、2、附表二編號1、2之原告
16 陳志賢等4人所請求兼任司機加給並不在列，被告依法自不
17 得將此項費用列入計算平均工資。且兼任司機加給之待遇，
18 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
19 之約定，復以經濟部96年再以96年5月17日經營字第0960260
20 5480號函釋示兼任司機加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性
21 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
22 計平均工資，自非屬列入平均工資計算之項目。

23 (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
24 規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
25 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或
26 流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負行政及法律
27 責任」，益證有關績效獎金之發放僅具恩惠性、勉勵性之給
28 與性質，如有不公或流於寬濫之情事時，始得由各單位負責
29 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
30 性，則已發放之獎金豈容各單位再行收回。準此，績效獎金
31 並非屬工資之性質，自不應列入平均工資之計算，原告請求

01 為無理由等語。

02 (六)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
03 予宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（見本院卷第437至438頁，並依判決格式修
05 正或刪減文句）：

06 (一)原告曾任職於被告公司，均為被告台東區營業處員工，分別
07 任職線路裝修員、電機運轉員、工業工程監、會計管理員、
08 業務管理監、電機工程員、文書管理員、倉儲管理員等職
09 務。

10 (二)原告分別自如附表一、二所示「服務年資起算日期」欄所示
11 之日起受僱於被告，並分別於如附表一「退休日期」、附表
12 二「舊制結清日」欄所示日期退休或結清舊制年資。原告於
13 勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基數、退休金基數
14 各如附表一「退休金基數」、附表二「結清基數」欄所
15 示。

16 (三)原告等人退休前、舊制結清前3個月、6個月所領取之績效獎
17 金之平均金額各如附表一、二「平均績效獎金」欄所示；其
18 中原告陳志賢、王保勝、李慶源、李文斌退休前、結清舊制
19 前3個月、6個月另尚領取兼任司機加給之平均金額各如附表
20 一、二「平均兼任司機加給」欄所示。

21 (四)被告公司已於108年12月間與附表二所示原告李慶源等8人簽
22 訂系爭協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依
23 據經濟部事業平均工資項目表，即上開績效獎金、兼任司機
24 加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。被告已
25 於附表二所示原告李慶源等8人結清舊制年資後，給付除上
26 開績效獎金、兼任司機加給未納入平均工資計算以外之舊制
27 年資結清金。

28 四、本院得心證之理由：

29 原告主張被告發放之績效獎金、兼任司機加給均屬工資之一
30 部，應納入平均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表一、
31 二應補發金額欄所示之退休金、舊制結清金及法定遲延利息

01 予其等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件兩造爭點
02 應為：(一)績效獎金及兼任司機加給是否應計入平均工資，
03 作為計算原告之退休金或舊制結清金之一部？(二)附表二原
04 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
05 清金差額？(三)原告請求被告補發如附表一、二所示退休金
06 或舊制結清金差額，有無理由？茲就本院之判斷論述如下：

07 (一)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
08 告之平均工資計算退休金或舊制年資結清給與；績效獎金非
09 屬工資，不得計入：

10 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
11 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
12 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
13 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
14 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
15 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
16 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
17 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
18 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
19 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
20 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
21 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
22 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
23 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
24 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
25 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
26 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
27 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
28 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
29 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

30 2.兼任司機加給部分：

31 (1)原告陳志賢等4人任職被告期間兼任司機而領取兼任司機

01 加給（附表一編號1、2、附表二編號1、2），為兩造所不
02 爭執（參不爭執事項(三)），自堪信實。上開加給係渠等
03 受僱期間各同時兼任司機職務所獨有，可見該項加給係兼
04 任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求
05 而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞
06 工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給
07 之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任行政
08 管理工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達
09 成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性
10 質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，
11 而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工
12 資之一部分，故應將之計入平均工資計算退休金，應堪認
13 定。又工資之認定未必以員工薪資高低、作業種類、考績
14 升等、年資職級之區別為必然，就整體工資報酬結構而
15 言，如有不具區分實益之項目，猶得為相同數額之給付，
16 是統一發給相同金額之兼任司機加給，並不影響因應環境
17 等特殊工作條件給予之勞務對價性，要難認兼任司機加給
18 僅係恩惠性給與而不具工資性質。是被告所辯兼任司機加
19 給不具經常性及對價性，係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質
20 給與云云，洵無足取；原告陳志賢等4人此部分主張，則
21 屬有據。

22 (2)被告尚抗辯其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管機
23 關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有特
24 別指定，另依經濟部相關函釋，未見兼任司機加給核定為
25 列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算
26 退休金云云。惟上開加給項目具有「勞務對價性」及「經
27 常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定之工資等
28 情，已如前述，是縱被告援引上開機關函釋表明兼任司機
29 加給不得列入平均工資計算項目之論據，然此行政機關相
30 關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束法院之效力，
31 從而被告此部分所辯亦不足採，併此敘明。

01 3.績效獎金部分：

02 (1)按被告當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效
03 獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及
04 所屬人員考績獎金、工作獎金等節，獎金實施要點第2
05 點、第3點第3款第2、4目等規定甚明（見本院卷第321
06 頁）。另揆諸獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之
07 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
08 員為限（第7點），且係按員工薪給比例分配至各單位
09 （第8點第1款），各單位工作獎金、績效獎金之分配應視
10 單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第
11 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
12 目）。足認被告之績效獎金均係分配至各單位後，再由各
13 單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核獎金中之考
14 成獎金、考績獎金、全勤獎金係依有關規定核實列支，不
15 予分配（第8點第1款第1.(1)目）之規定不同，先予敘明。

16 (2)績效獎金不具工資之性質：

17 ①獎金實施要點第4點第1至5款分別規定：「四、績效獎金
18 ；（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效
19 獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
20 經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事
21 業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪給總
22 額為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達
23 『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個
24 月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』
25 者，以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘
26 加減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加
27 X；X為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三
28 級至一點二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為
29 六%（第一級距為一% \leq Y<六%，第二級距為六% \leq Y<
30 十二%，第三級距為十二% \leq Y）；台水、台糖、漢翔公司
31 為五%（第一級距為一% \leq Y<五%，第二級距為五% \leq Y

01 <10%，第三級距為 $10\% \leq Y$); Y為『總盈餘』超過『法
02 定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例。』、「(二)
03 總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻
04 之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金
05 額。』、「(三)前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩
06 定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專
07 屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調
08 漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。
09 4.經行政院與本部政策指示辦理事項。』、「(四)政策因
10 素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅
11 其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響
12 致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬
13 於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，
14 非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責
15 任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此
16 限。』、「(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘
17 之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核
18 算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算
19 獎金總額，由董事會核定。」(見本院卷第321至323頁)
20 。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘
21 (包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
22 申算該影響金額後可為盈餘之情形者)時，始得依上開規
23 定之比例(即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策
24 因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減
25 政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級
26 距之規定)，核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或
27 虧損之事業(包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或
28 虧損之情形者)，則不發給績效獎金。準此，績效獎金之
29 核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，
30 此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營
31 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股

01 息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，是
02 依上說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放
03 之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎
04 「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金
05 額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影
06 響金額」之比例，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、
07 勉勵性給與之性質。

08 ②再者，獎金注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效
09 獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新
10 進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死
11 亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比
12 例(不含新進雇人員課程及實習訓練期間)發給。(一)編
13 制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人
14 員。(四)實習或試用之新進人員。」(見本院卷第339頁
15)。依此規定，除有經營績效獎金注意事項所定之例外情
16 形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及
17 績效獎金之權利。則年度中非因前開所定例外情形而離職
18 者，例如自請離職者，即不予核發績效獎金，亦徵上開獎
19 金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

20 ③另獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「員工獎金之
21 核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效
22 及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核
23 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增
24 發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處
25 分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，
26 扣發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)
27 一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病
28 假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效
29 獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該
30 單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為
31 限。」(見本院卷第339至340頁)。觀諸上開規定，可知

01 工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減
02 發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，且其發
03 放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認依上
04 規定發放之績效獎金係員工當年度提供勞務之對價。

05 ④末查獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規
06 定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
07 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公
08 或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政
09 及法律責任。」（見本院卷第340頁）。依此，各單位若
10 認有不公或流於寬濫之情事即可收回已發放之獎金，益證
11 績效獎金非勞工提供勞務之對價，其發放屬恩惠性、勉勵
12 性給與之性質。

13 ⑤綜上，績效獎金之核發核與勞基法第29條規定所發放之獎
14 金或紅利性質相類似，且績效獎金之發放，依一般社會之
15 通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得
16 之對價（報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如
17 前述，故被告發放之績效獎金應僅具恩惠性、勉勵性給
18 與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

19 (二)原告李慶源、李文斌與被告簽訂系爭協議書，不影響舊制年
20 資結清差額之請求：

21 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
22 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
23 適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作年
24 資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞基法第
25 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞退
26 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
27 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
28 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
29 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
30 個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規
31 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

01 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
02 勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意
03 排除其適用。

04 2.查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依
05 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
06 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（按該項目表未
07 列入兼任司機加給項目）之規定辦理…」（見本院卷第311
08 、319頁），然兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資
09 ，已認定於前，則附表二所示原告李慶源、李文斌結清舊制
10 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
11 項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將兼任司機加給排
12 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
13 及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及原告李慶
14 源、李文斌權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條
15 規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之兼
16 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
17 於勞基法第55條規定之給與標準，是原告李慶源、李文斌主
18 張依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標
19 準，將屬於工資之兼任司機加給計入平均工資等語，即屬有
20 據。

21 (三)原告陳志賢等4人請求被告補發退休金、舊制結清金如附表
22 三「應補發金額」欄所示差額及其利息為有理由；逾此範圍
23 則屬無據：

24 1.依附表一、二所示，原告陳志賢等4人退休及結清年資期間
25 跨越73年7月30日勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規
26 定，有關勞基法施行前之年資，應依當時適用之法令即退休
27 規則規定計算，至於渠等於勞基法施行後之年資，則依同法
28 第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人
29 退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人
30 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由
31 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1

01 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
02 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第
03 10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條
04 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；
05 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金
06 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但
07 超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45
08 個基數為限」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准
09 退休時1個月平均工資」。

10 2.而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
11 前。然被告在計算原告陳志賢、王保勝之退休金及計算原告
12 李慶源、李文斌之舊制結清金數額時，未將兼任司機加給納
13 入平均工資計算，被告自有短付之情事。又被告對於原告陳
14 志賢等4人主張如附表一編號1、2及附表二編號1、2所示之
15 退休日期、舊制結清日期、退休金基數、結清基數、平均兼
16 任司機加給等情均不爭執（參不爭執事項(二)、(三)），則
17 本件被告短付原告陳志賢、王保勝之退休金應補發金額及短
18 付原告李慶源、李文斌之舊制結清金應補發金額分別計算如
19 附表三所示，渠等請求被告補發此部分之退休金或舊制結清
20 金差額，為有理由。

21 3.又按勞工退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。給
22 付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲
23 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
24 計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
25 法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項前段及民
26 法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。
27 從而，被告分別自原告陳志賢等4人退休或舊制結清日起30
28 日之翌日起即屬遲延給付狀態，是其等請求被告給付如附表
29 三「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率
30 5%計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

31 4.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

01 無據，應予駁回。
02 五、綜上所述，附表三所示原告陳志賢等4人依勞退條例第11條
03 第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休
04 規則第9條第1款、第10條第1項第1款等規定，請求被告給付
05 如附表三「應補發金額」欄所示金額及自「利息起算日」欄
06 所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，
07 為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬無據，
08 應予駁回。

09 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
10 勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，
11 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
12 三「免為假執行供擔保金額」欄所示相當之金額。至原告敗
13 訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

14 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，
15 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
16 列，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

19 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

24 書 記 官 馮 姿 蓉

25 附表一（非舊制結清人員）：

26

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 績效獎金 (新臺幣，下同)		平均兼任 司機加給	應補發金額 (退休金)	利息起算日
1	陳志賢	63年9月1日	109年6月1日	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	15,441元	4,787元	910,658元	109年7月2日
				勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	15,456.8333元	4,787元		
2	王保勝	68年1月1日	109年2月1日	勞基法 施行前	11.1667	退休前 3個月	14,359.6111元	4,266元	898,802元	109年3月3日
				勞基法 施行後	33.8333	退休前 6個月	14,368.0139元	4,266元		

(續上頁)

01

3	熊光天	67年3月22日	109年4月1日	勞基法 施行前	12.8333	退休前 3個月	23,476.6667元	-	1,054,437元	109年5月2日
				勞基法 施行後	32.1667	退休前 6個月	23,414.0833元	-		
4	徐秋雲	62年6月21日	111年1月31日	勞基法 施行前	22.3333	退休前 3個月	15,924.1324元	-	713,104元	111年3月3日
				勞基法 施行後	22.6667	退休前 6個月	15,770.5245元	-		
5	王俊鴻	63年9月4日	108年10月1日	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	19,677.8889元	-	885,505元	108年11月1日
				勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	19,677.8889元	-		
6	陳立三	68年3月2日	112年12月31日	勞基法 施行前	10.8333	退休前 3個月	22,815.1253元	-	1,026,681元	113年1月31日
				勞基法 施行後	34.1667	退休前 6個月	22,815.1253元	-		
7	李麗真	65年4月21日	112年5月31日	勞基法 施行前	16.6667	退休前 3個月	16,160.3356元	-	727,267元	112年7月1日
				勞基法 施行後	28.3333	退休前 6個月	16,162.1722元	-		
8	陳有志	69年8月8日	111年5月31日	勞基法 施行前	8	退休前 3個月	21,713.1544元	-	969,586元	111年7月1日
				勞基法 施行後	37	退休前 6個月	21,510.2787元	-		
9	游順清	67年3月2日	111年4月1日	勞基法 施行前	12.8333	退休前 3個月	22,669元	-	1,007,619元	111年5月2日
				勞基法 施行後	32.1667	退休前 6個月	22,280.8333元	-		
10	傅樹聖	68年3月2日	113年1月1日	勞基法 施行前	10.8333	退休前 3個月	21,106.0833元	-	949,774元	113年2月1日
				勞基法 施行後	34.1667	退休前 6個月	21,106.0833元	-		
11	張瑞	67年5月18日	109年2月1日	勞基法 施行前	12.5	退休前 3個月	9,567.4722元	-	508,682元	109年3月3日
				勞基法 施行後	32.5	退休前 6個月	11,971.9444元	-		

02
03

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		平均績效獎金		平均兼任 司機加給	應補發金額 (舊制結清金)	利息 起算日
1	李慶源	67年1月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	2,393元	802,635元	109年8月1日
				勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	15,443.3333元	2,393元		
2	李文斌	67年5月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	14,290.6667元	3,199元	787,035元	109年8月1日
				勞基法 施行後	32.5	結清前 6個月	14,290.6667元	3,199元		
3	楊萬隆	67年1月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	14,737.5833元	-	663,191元	109年8月1日
				勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	14,737.5833元	-		
4	彭睿弘	66年12月27日	109年7月1日	勞基法 施行前	13.3333	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
				勞基法 施行後	31.6667	結清前 6個月	15,443.3333元	-		
5	林福銘	67年1月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
				勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	15,443.3333元	-		

(續上頁)

01

6	謝兆坤	66年1月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	15.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
				勞基法 施行後	29.8333	結清前 6個月	15,443.3333元			
7	李國勝	68年1月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	11.1667	結清前 3個月	14,300.3333元	-	643,515元	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.8333	結清前 6個月	14,300.3333元			
8	陳明德	67年3月2日	109年7月1日	勞基法 施行前	12.8333	結清前 3個月	14,290.6667元	-	643,080元	109年8月1日
				勞基法 施行後	32.1667	結清前 6個月	14,290.6667元			

02

附表三 (本院認定) :

03

編號	姓名	計算基數		平均兼任 司機加給		應補發金額	利息起算日	免為假執行 供擔保金額
1	李慶源	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	2,393元	107,685元	109年8月1日	107,685元
		勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	2,393元			
2	李文斌	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	3,199元	143,955元	109年8月1日	143,955元
		勞基法 施行後	32.5	結清前 6個月	3,199元			
3	陳志賢	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	4,787元	215,415元	109年7月2日	215,415元
		勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	4,787元			
4	王保勝	勞基法 施行前	11.1667	退休前 3個月	4,266元	191,970元	109年3月3日	191,970元
		勞基法 施行後	33.8333	退休前 6個月	4,266元			