臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第7號

原　　告　林萬發
　　廖金鶴
　　李有晟
　　陳慶惠
　　陳建亨
　　李良植
　　000000000000000000
　　黃信義
　　黃麗蓉
　　陳憲奇
　　張寬科
　　鄧玉梅
　　黃美玉
　　楊遵飄
　　賴明文
　　陳月娟
　　蕭明事
　　鄭左明
　　張中凱
　　黃正聰
　　王延生
　　謝進發
　　陳振貴
　　胡中勻
　　沈麗貞
　　譚光強
　　練麗華
　　張貴星
　　溫重棟

白慶德

呂文章

賴永裕
古榮隆
吳清和
周豪貴
葉源良
邱順堂
陳家壁

周惠琴
張世安
許紳財
黃完朗
蔡靖文
張錦坤
王順弘
康棟雄
白火朱
黃泉琪
程武忠
李良鄰
陳國盛
廖昌鑑
徐榮宗
蔡昌祺
黃品融（即黃仁霖之繼承人）

黃心薇（即黃仁霖之繼承人）

000000000000000000
陳振榮
000000000000000000
邱樹銳
許承志
張仁玉
黃義忠
黃賜啟
王維民
共　　同　邱靖棠律師
訴訟代理人　詹奕聰律師
華育成律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　趙偉程律師
上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年4月16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

一、原告起訴主張：

（一）原告林萬發等45人分別自如附表1「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告公司，並均已自如附表1「退休日期」欄之日期退休。訴外人即被繼承人黃仁霖（民國112年7月18日死亡，原告黃品融、黃心薇為黃仁霖之繼承人）與原告白火朱、黃泉琪、程武忠、李良鄰、陳國盛、廖昌艦、徐榮宗、蔡昌祺、陳振榮、邱樹銳、許承志、張仁玉、黃義忠、黃賜啟、王維民等人（以下與黃仁霖合稱原告白火朱等16人）則分別自如附表2「服務年資起算日

期」欄所示日期起受僱於被告公司，前與被告公司簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書），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日為約定舊制年資結清日。另伊等在職期間每年均有受領被告公司給付之考績獎金（下稱系爭考績獎金）、其他獎金（下稱系爭其他獎金）。詎料，被告公司於計算伊等之退休金或舊制年資結清金時，均未將上開給付項目納入平均工資，因而短少給付伊等退休金或舊制年資結清金，被告公司自應補為給付。

（二）再依勞動事件法第37條規定，伊等提出之薪給資料表中，記載「考核獎金」、「其他獎金」等項目，應先推定為伊等因工作所得之報酬。又系爭考績獎金為伊等前一年度工作貢獻、考績評等所為之給付，具有勞務對價性，且發放時點均係在每年1月，具有制度上經常性，而改制前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部，下稱勞委會）85年2月10日台勞動二字第103252號函僅係輔助判斷特定給付項目是否屬於工資之標準，縱使被告公司1年僅發放一次，亦不影響系爭考績獎金具有勞務對價性，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資。又依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱績效獎金實施要點）第2點規定，被告公司在核發績效獎金時，雖要考量被告公司本身經營狀況，但發放時按員工之貢獻程度、在職比例等因素調整，具有勞務對價性，且被告公司發放該等給付項目時，多係於每年5月發放，具有制度上經常性。又原告白火朱等16人與被告公司簽立之系爭協議書第2條雖約定以經濟部函釋所列給付項目為限計算平均工資，然實已令原告白火朱等16人之舊制年資結清金給與標準低於勞基法第55條規定，其等自不受該條款拘束，應回歸勞基法之規定計算平均工資。據此，被告公司應依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條、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、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書約定給付伊等短少之舊制年資結清金或退休金差額等語。

（三）聲明：被告應給付原告各如附表1、2「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯略以：

（一）原告賴永裕、吳清和、周豪貴、陳家壁、張世安、廖昌鑑、陳振榮、張仁玉及黃賜啟等9人（下稱原告賴永裕等9人），前曾對伊公司提起給付退休金差額事件，業經判決勝訴確定，依其等於前案主張伊公司應將性質屬工資之夜點費列入平均工資以計算退休金差額，與本件請求伊公司將系爭考績獎金、系爭其他獎金計入退休金計算，皆係依勞基法規定之退休金差額請求權，且本件訴訟與前案之當事人、訴訟標的均同一，僅聲明請求之金額不同，則原告賴永裕等9人未在前案事實審言詞辯論終結前將系爭考績獎金、系爭其他獎金列入平均工資計算退休金差額，應為前案確定判決既判力效力所及，故就同一事件經前案確定判決後另行提起本件訴訟，於法不合。

（二）伊公司除績效獎金實施要點之「經營績效獎金」外，無「年終獎金」一項。經營績效獎金性質與一般企業或公司號之年終獎金相仿，一般實務上也將經濟部國營事業之經營績效獎金以年終獎金稱之。而伊公司之經營績效獎金均係按公司各年地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，又經營績效獎金與因屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度。再者，獎金係延遲至次一年度發給，退休當下亦無從計算，難論斷為員工退休前6個月之工作對價，如將退休後所獲

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金額之規定。且工資於契約終止應即給付，退休金應於勞工退休之日起30日內給付，如將經營績效獎金視為工資，恐造成工資及退休金給付窒礙難行，故依勞基法第2條第3款規定非屬工資。原告將經營績效獎金下「考核獎金」中的「考績獎金」（即系爭考績獎金）、「工作獎金」及經營績效獎金下「績效獎金」（以上兩種獎金即系爭其他獎金），列入平均工資以計算退休金或舊制年資結清金，即屬無理由。

（三）依績效獎金實施要點第3點、第4點規定，考核獎金係按各事業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構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與，非員工個人之勞務對價。又依績效獎金實施要點第4點、台電公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱績效獎金注意事項）第2點規定，績效獎金係依事業機構整體盈餘表現而核發，說明即便員工個人領有績效獎金亦有可能經考量政策因素所致，與個人所提供的勞務無涉。另依績效獎金注意事項第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，如年度中離職或涉有重大風紀案件或過失，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。上開規定足認原告主張之系爭考績獎金、系爭其他獎金係恩惠性給與，非經常固定給與且不可預期，不屬勞工個人之勞務對價。

（四）另依經濟部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，原告從事工作之報酬於其所支領之基本薪給反映，系爭考績獎金、系爭其他獎金自始係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇。亦非退撫辦法所得列計平均工資之項目，歷年來均未納入平均工資計算退休金。

（五）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第294至296頁）：

（一）原告受僱於被告，分別自附表1、2「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於被告，各於如附表1、2「退休日期」、「舊制結清日」欄所示日期退休或結清舊制年資。原告依勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基數各如附表「退休金基數」或「結清基數」欄所示（見本院卷二第251至253頁）。

（二）原告白火朱等16人於108年12月間與被告分別簽立系爭協議，系爭協議第2條中段約定：平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與項目表）之規定辦理（見被證4，即本院卷二第153至184頁）。

（三）除原告黃品融、黃心薇以外之原告、被繼承人黃仁霖之退休金計算清冊暨退休或結清舊制年資前薪給資料詳如原證3至63（本院卷一第211至495頁）、被告公司民事答辯㈠狀附件（本院卷二第219至222頁）。

（四）被告公司就平均工資之計算係依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定之系爭給與項目表之規定辦理，依系爭給與項目表之規定，系爭考績獎金、系爭其他獎金均不列入平均工資計算於原告退休或結清舊制年資時，給付原告之退休金或舊制年資結清給與，故被告公司未將系爭考績獎金、系爭其他獎金計入原告之平均工資計算。

（五）原告賴永裕等9人前以被告於其結清舊制年資時，舊制年資結清給與，未將夜點費計入平均工資計算，而起訴請求被告給付舊制年資結清給與差額，經臺灣臺中地方法院、本院判決原告勝訴，並經臺灣高等法院及其分院分別判決駁回被告之上訴確定（見被證1-1至1-7 ，即本院卷二第43至130頁，下稱前案）。前揭原告於前案亦有提出退休金計算清冊、平均工資計算表、薪給資料、薪給清單等資

料。

四、本件爭點：

（一）原告賴永裕等9人起訴部分，是否為前案既判力效力所及？

（二）系爭考績獎金、系爭其他獎金是否應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金？

（三）如本院認系爭考績獎金、系爭其他獎金應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金，原告白火朱等16人是否應受其等所簽立之系爭協議第2條約定之拘束，不得將系爭考績獎金、系爭其他獎金列入平均工資計算？

（四）原告請求被告給付各如附表「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額及自「利息起算日」欄起算之法定遲延利息，有無理由？

五、得心證之理由：

（一）原告賴永裕等9人起訴部分，是否為前案既判力效力所及？

1、按訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，除法律別有規定外，有既判力，當事人不得就該法律關係，更行起訴，此觀民事訴訟法第249條第1項第7款及第400條第1項規定自明（最高法院109年度台上字第1324號判決要旨參照）。再按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、100年度台上字第229號判決等意旨參照）。

2、經查：

（1）原告賴永裕等9人於前案主張其等分別受僱於被告公司，分別於附表「舊制年資結清日或退休日」欄所示日期結清舊制年資或退休，其等之退休金應按勞基法施行前後，分別依退休規則第9條第1款與勞基法第55條規定計算之，被告公司未將夜點費列入其等退休金之平均工資計算，致短少給付退休金，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、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條等規定，起訴請求被告公司應給付將夜點費列入平均工資計算之退休金差額本息，並獲勝訴判決等情，有前案確定判決在卷可佐（見本院卷二第43至130頁），可見原告賴永裕等9人於前案確定判決之訴訟標的及原因事實，係其等本於上開規定，請求被告公司給付將屬於工資性質之給付項目列入平均工資計算之結清舊制年資退休金或退休金差額。

（2）次依退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準；依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。原告賴永裕等9人在前案依上開規定，起訴請求被告公司應給付將屬於工資性質之夜點費列入平均工資計算之退休金差額，其等主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算被告公司

應付之退休金，以資判斷被告公司有無短付退休金之情事。至於被告公司所為各項給付，何者屬於工資性質而應列入平均工資計算，依民事訴訟法第388條規定，應以當事人之聲明及主張者為限，原告賴永裕等9人是否主張屬於工資性質之夜點費、系爭考績獎金、系爭其他獎金等給付項目均應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張退休金或舊制結清金之差額，乃當事人處分權行使之範圍，應由原告賴永裕等9人自負主張責任。再被告公司未於其等結清舊制年資或退休時，將系爭考績獎金、系爭其他獎金列入平均工資計算退休金，此部分事實乃於前案確定判決言詞辯論終結前既已存在，乃原告賴永裕等9人於前案確定判決審理時可提出而未提出之攻擊防禦方法，參諸前開說明，應認已為前案確定判決之既判力所遮斷，自不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，而要求法院就被告公司所應給付之退休金差額重行評價。

（3）準此，原告賴永裕等9人不得以前案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（如系爭考績獎金、系爭其他獎金部分），更行起訴。其等於前案獲勝訴確定判決後，再以與前案確定判決相同之原因事實，即被告公司未將應屬工資之給付項目列入平均工資計算，致短少給付退休金或舊制年資結清金為由，提起本件訴訟，且依上開原因事實主張之訴訟標的法律關係與前案相同，均係勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定為請求，則其請求之原因事實及訴訟標的法律關係仍屬同一，應受前案確定判決之既判力拘束。故原告賴永裕等9人再就與前案確定判決相同之原因事實提起本件訴訟，請求被告公司給付將系爭考績獎金、系爭其他獎金列入平均工資計算之退休金差額，顯已違反前案判決

之既判力，其等起訴為不合法，應予駁回。

（二）系爭考績獎金、系爭其他獎金是否應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金？

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號判決意旨同此見解）。

2、經查：

（1）被告公司主張系爭考績獎金、系爭其他獎金係依經營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項等規定核發，又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，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定自明，堪信為真實。再者，其他

獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，已據被告公司陳明在卷，雖原告主張：看不出其他獎金為何包括工作獎金及績效獎金項等語，惟觀諸被告公司依經營績效獎金要點第4點第8款授權制定之經營績效獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之第7點所列人員為限（第7點），且均係分配至各單位（第8點第1款第1.⑵目、第2.⑴⑵目），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，堪認被告公司所述其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項一節，應為可採。

（2）系爭考績獎金不具工資之性質：

①經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之系爭考績獎金，係依按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，系爭考績獎金之性質自應由考核辦法中之相關規定予以探究、釐清。

②考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：□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。□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。□丙等：留原等薪級。□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）」。是以上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給一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、乙等無晉原等薪級一級外，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」等語，堪認系爭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2項規定：「□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」、「□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」。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，始發給一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，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿一年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給一個月或半

個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達六個月不滿一年者與任職滿一年者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之考績獎金，而非係就未滿一年者按任職期間之比例發給，益證系爭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：□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。□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。□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。□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」。準此，參諸考核辦法第12條第1項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，而分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，係具有不確定性，考績獎金之核發顯與勞工提供之勞務間不具對價性。

⑤綜上，系爭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。

（3）系爭其他獎金不具工資之性質：

①系爭其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依經營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項規定，業如前述，則其他獎金之性質為何？自應由上開相關規定予以探究、釐清。

②經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「□績效獎金：㈠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」、「㈡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」、「㈢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」、「㈣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」、「㈤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」。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，亦具不確定性，因其發放標準尚繫乎「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，自不具工資之性質。

③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。㈠編制內正式員工。㈡約聘雇人員。㈢工作訓練之新進人員。㈣ 實習或試用之新進人員。經營績效獎金注意事項第7點定有明

文。依此規定，除有本點所定之例外情形外，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。準此，年度中非因本點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，益證上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

④經營績效獎金注意事項第8點第2款第1.、2.目規定：「㈡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」。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。蓋上開獎金倘係員工當年度提供勞務之對價，豈能僅因請事、病假(不含公傷病假及住院期間病假）累積超過2個月（60天)以上者，即不予發放工作獎金或績效獎金之理？

⑤參諸經營績效獎金注意事項第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」，益證有關工作獎金及績

效獎金之發放僅具恩惠性、勉勵性給之性質，此觀上開獎金之核發，如有不公或流於寬濫之情事時，即應由各單位負責收回等情自明，蓋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？

⑥綜上，系爭其他獎金係包括工作獎金及績效獎金兩項，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，從而，被告公司所發放之其他獎金既僅具恩惠性、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）如本院認系爭考績獎金、系爭其他獎金應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金，原告白火朱等16人是否應受其等所簽立之系爭協議第2條約定之拘束，不得將系爭考績獎金、系爭其他獎金列入平均工資計算？

本院認系爭考績獎金、系爭其他獎金不應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金，已詳如前述，則此部分爭點即無論述必要。

（四）原告請求被告給付各如附表「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額及自「利息起算日」欄起算之法定遲延利息，有無理由？

系爭考績獎金、系爭其他獎金不應計入原告之平均工資計算退休金或舊制年資結清金，已經認定如前，則原告依請求被告給付各如附表「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額及自「利息起算日」欄起算之法定遲延利息，即屬無據。

六、綜上所述，原告賴永裕等9人違反民事訴訟法第400條第1項之規定，其等起訴不合法，應予駁回；其餘原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9

條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及系爭協議書約定請求被告給付各如附表1、2「應補發退休金」、「應補發舊制結清金」欄所示之金額及自「利息起算日」欄起算之法定遲延利息，為無理由，均應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭法　官　方祥鴻

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　　4　　月　　30　　日

書記官　黃文誼