

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第133號

上訴人 章其鈞
訴訟代理人 蔡菘萍律師
複代理人 林芄煜律師
被上訴人 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，上訴人對於中華民國113年12月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第360號第一審判決提起上訴，本院於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國67年7月11日起受僱被上訴人，於108年8月1日退休，評價伊於108年1至7月貢獻之考績獎金新臺幣（下同）11萬4,372元、工作獎金6萬2,628元、績效獎金15萬7,041元，具勞務對價性且屬制度性發放，性質為工資，經列入平均工資計算，被上訴人應給付退休金差額214萬7,400元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84之2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、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款規定，求為判命被上訴人應給付上訴人214萬7,400元及自108年9月1日起至清償日止法定遲延利息之判決（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人之訴部分廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人214萬7,400元，及自108年9月1日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息。

02 二、被上訴人則以：考績、工作、績效獎金係為激勵、嘉勉員工
03 而發給，考績、工作獎金俱為考核獎金，以受考核事業機構
04 全體員工之整體表現核發，績效獎金以事業機構整體盈餘表
05 現核發，工作及績效獎金並以全年度均在職者為核發要件，
06 該等獎金均不具勞務對價性及經常性，非屬工資，係體恤、
07 慰勞勞工所為之恩惠性、勉勵性給與；上訴人於108年9月受
08 領考績獎金、109年7月受領工作、績效獎金，非屬退休前6
09 個月、3個月所得，不得請求退休金差額等語，資為抗辯。
10 並答辯聲明：上訴駁回。

11 三、上訴人自67年7月11日起受僱被上訴人，於108年8月1日退
12 休，為兩造所不爭（見本院卷第94頁），並有退休金計算清
13 冊可查（見原審卷第37頁），信為可採。上訴人主張考績、
14 績效、工作獎金均為工資，被上訴人未計入平均工資計付退
15 休金，應給付退休金差額214萬7,400元本息，為被上訴人否
16 認，並以前詞置辯。茲依兩造爭點析述如下：

- 17 1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具
18 備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否
19 為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準
20 。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價
21 ，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。
- 22 2.經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點）係
23 經濟部為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛
24 能，提高生產力，發揮整體經營績效所定（第1點參照），
25 第2點規定各事業當年度經營績效獎金，包括考核獎金及績
26 效獎金兩部分。第3點第3款第2目、第4目規定考核獎金項目
27 包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金（見原審
28 卷第207頁）。被上訴人並依上開要點第4點第8款規定，訂
29 定台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項
30 （下稱系爭應行注意事項），第2點規定本公司經營績效獎
31 金包括考核獎金及績效獎金二部分。第3點規定考核獎金項

01 目包括考績獎金及工作獎金。第10點規定各單位應依本事項
02 規定，事先與員工對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發
03 原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流
04 於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律
05 責任（見原審卷第227至228頁）。堪認，被上訴人係為激勵
06 員工，提供生產力，發揮整體經營績效之激勵、嘉勉目的，
07 發給員工考績、工作及績效獎金，員工取得獎金如有不公或
08 流於寬濫之情形，應由各單位負責收回，核與勞工提供勞務
09 之對價不得由雇主收回之情形不同，已難認該等獎金具有勞
10 務對價性。

11 3.關於考績獎金，系爭要點第3點規定各事業當年度工作考成
12 列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構2個月薪
13 給總額為限，工作考成列乙等以下，考成成績未滿80分但在
14 75分以上者，考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月
15 薪給總額為限，未滿75分者，以不超過本機構1個月薪給總
16 額為限（見原審卷第207頁）。台灣電力股份有限公司各單
17 位辦理人員年度考核作業注意事項第2條規定，各級主管應
18 依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之
19 旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、
20 提升工作士氣及績效。第4條規定考核對象為正式任（僱）
21 用人員在考核年度內連續任職（不含新進人員之實習、工作
22 訓練期間）滿一定期限者。第5條第2項第1款規定略以，年
23 度考核甲等發給1個月薪額之考績獎金，乙等發給半個月薪
24 額之考績獎金，丙等、丁等則無考績獎金。第7條第1項則規
25 定列甲等人數以當年10月31日實際在職且可參加考核人數按
26 所受分配名額（或比率）計算，不足1人部分均不予列計
27 （見原審卷第339至341頁）。可徵，被上訴人所為年度考
28 核，係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而為，並以當
29 年度考核結果為依據發給考績獎金，非於考核年度連續任職
30 滿一定期限者因不予考核而無考績獎金，經考核為甲等、乙
31 等者始有1個月或半個月薪額之考績獎金，考核丙等、丁等

01 者則無，且考列甲等之名額或比例設有限制。足認，考績獎
02 金之發給，係對考核年度內連續任職滿一定期間且經考核為
03 甲等、乙等者之獎勵，每年考核結果並非固定，與員工因從
04 事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之
05 優劣如何，皆須發給之薪資不同，考績獎金核與勞工提供之
06 勞務無對價性，屬恩惠性、勉勵性給與。

07 4.關於工作獎金，系爭應行注意事項第7點規定核發工作獎金
08 及績效獎金以全年度均在職之人員為限。惟其若於年度內新
09 進（含由其他事業調入）、復職（工）、退休、資遣、在職
10 死亡、入退伍或調往（商調）其他公務機關服務，則按在職
11 比例（不含新進雇用人員課程及實習訓練期間）發給。第8
12 點第2款規定各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績
13 效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核
14 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工
15 作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應
16 減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金
17 一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工
18 作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積
19 計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。因記功或記過
20 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
21 績效獎金日數之20%為限（見原審卷第227至228頁）。桃園
22 區營業處員工獎金核發原則第2點並規定略以：記功、過一
23 次各加、減發工作獎金1,500元，記大功、大過一次各加、
24 減發工作獎金4,500元（見原審卷第343頁）。堪見，工作獎
25 金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比
26 例、工作成績、請假情形發給，員工個人所得數額並非一
27 定，實具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職
28 務內容等勞力提供無直接關係；且工作獎金之核發，除有系
29 爭應行注意事項第7點所定之例外情形外，係以全年度均在
30 職之人員始得受領，如有年度中自請離職等所定除外情形以
31 外者，即不予核發工作獎金，而可認工作獎金之核發與勞務

01 之提供無必然關係。是以，工作獎金不具勞務對價性，性質
02 為恩惠性、勉勵性之給與。

03 5.關於績效獎金，由前述系爭應行注意事項第7點規定可知，
04 績效獎金與勞務提供無必然關係。且系爭要點第4點第1款規
05 定當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。
06 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
07 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
08 式計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限（見原審
09 卷第207至208頁）。系爭應行注意事項第4點並規定績效獎
10 金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減
11 政策因素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核
12 發，其獎金金額應提請董事會依上開要點第4點核定。足
13 認，績效獎金係以被上訴人當年度審定決算有盈餘，或經申
14 算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是否
15 達法定稅前盈餘加減政策因素及經營績效情形、所屬人員貢
16 獻程度，而調整績效獎金金額。則績效獎金應非必然發給，
17 而具不確定性、變動性，與勞工個人提供勞務必獲致對價之
18 情形不同。故績效獎金應不具勞務對價性，而屬雇主之恩惠
19 性、勉勵性給與。

20 6.依上，被上訴人抗辯考績、工作及績效獎金，不具勞務對價
21 性，非屬工資，為恩惠、勉勵給與等語，核屬有據。上訴人
22 雖主張該等獎金係經考核工作表現而來，訂有法規而有制度
23 性發放，被上訴人非單有無盈餘作為發放與否之判準，該等
24 獎金均具勞務對價性等語。惟被上訴人公司員工提出勞務非
25 必得請求給付考績、工作及績效獎金，前經認定，該等獎金
26 自非屬上訴人提供勞務即可獲得之報酬，而不具勞務對價，
27 上開主張，難認可採。考績、工作及績效獎金均非工資，上
28 訴人主張被上訴人應將之列入平均工資計付退休金，即屬無
29 據。從而，上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
30 之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10
31 條第1項規定，請求被上訴人給付退休金差額214萬7,400元

01 本息，為無理由。

02 四、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
03 之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10
04 條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人214萬7,400元，
05 及自108年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判
07 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
08 為無理由，應駁回其上訴。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 邱育佩

17 法 官 陳雯珊

18 法 官 趙雪瑛

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
21 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
22 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
23 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
24 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
25 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
26 者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

28 書記官 楊璧華