

臺灣高等法院民事判決

115年度重勞上字第3號

上訴人 簡文瑞
謝福居
陳金僖
魏清河

共同

訴訟代理人 詹奕聰律師
華育成律師
邱靖棠律師

上一人

複代理人 姚妤嬋律師

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 蘇俊誠律師

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114年7月4日臺灣臺北地方法院114年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於115年7月14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、上訴人簡文瑞、謝福居、陳金僖、魏清河（下分稱其名，合稱上訴人）主張：伊等分別自民國65年12月17日、66年12月27日、68年12月13日、同年6月5日受僱於被上訴人，任線路裝修員，適用勞動基準法（下稱勞基法）退休金制度（下稱勞退舊制），簡文瑞、謝福居及陳金僖與被上訴人協議，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資，魏清河於112年7月16日退休，然被上訴人未將伊等領取之考績獎金、性質上屬工作獎金及績效獎金之其他獎金（與考績獎金合稱系爭獎金）

01 列入平均工資計算，應補發簡文瑞、謝福居及陳金僖舊制結
02 清金差額新臺幣（下同）129萬5,975元、139萬0,316元、13
03 0萬8,744元，及魏清河退休金差額200萬0,462元，暨簡文
04 瑞、謝福居及陳金僖自109年8月1日起、魏清河自112年8月1
05 6日起算之法定遲延利息等情。爰依勞動基準法（下稱勞基
06 法）第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及
07 資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規
08 則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定及
09 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，求為
10 命被上訴人給付前開金額本息（原審就此部分為上訴人敗訴
11 之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，其餘未繫屬本院部
12 分，不予贅述）。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回下列第(二)
13 項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付簡文瑞、謝福居及陳金
14 僖各129萬5,975元、139萬0,316元、130萬8,744元，及均自
15 109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另應給
16 付魏清河200萬0,462元，及自112年8月16日起至清償日止，
17 按年息5%計算之利息。

18 二、被上訴人則以：考績、工作、績效獎金係為激勵、嘉勉員工
19 而發給，考績、工作獎金俱為考核獎金，以受考核事業機構
20 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
21 現核發，工作及績效獎金並以全年度均在職者為核發要件，
22 該等獎金均不具勞務對價性及經常性，非屬工資，係體恤、
23 慰勞勞工所為之恩惠性、勉勵性給與。且簡文瑞、謝福居及
24 陳金僖與被上訴人簽立之「台灣電力公司年資結清協議書」
25 第2條約定，平均工資悉依行政院核定「經濟部所屬事業機
26 構列入計算平均工資之給與項目表」辦理，其等應受該協議
27 書拘束等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

28 三、簡文瑞、謝福居、陳金僖及魏清河分別自65年12月17日、66
29 年12月27日、68年12月13日、同年6月5日起受僱於被上訴
30 人，簡文瑞、謝福居及陳金僖與被上訴人協議於109年7月1
31 日結清勞退舊制年資，魏清河於112年7月16日自被上訴人退

01 休等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第429至430頁），且
02 有退休金計算清冊、舊制年資結清退休金計算清冊、年資結
03 清協議書可證（見原審卷一第267至269、311至313、323至3
04 25、419至421頁，卷二第471至473、515至517、527至529
05 頁），堪信為真實。上訴人主張系爭獎金均為工資，被上訴
06 人未計入平均工資計付結清金或退休金差額，應給付結清
07 金、退休金差額，為被上訴人否認，並以前詞置辯。茲依兩
08 造爭點析述如下：

09 （一）按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具
10 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
11 為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標
12 準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對
13 價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

14 （二）經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點）係
15 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
16 能，提高生產力，發揮整體經營績效所定（第1點參照），
17 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
18 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
19 包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金（見原審
20 卷二第569頁）。被上訴人並依上開要點第4點第8款規定，
21 訂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
22 （下稱系爭應行注意事項），第2點規定本公司經營績效獎
23 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
24 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
25 規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
26 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或
27 流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法
28 律責任（見原審卷二第583至585頁）。堪認，被上訴人係為
29 激勵員工，提供生產力，發揮整體經營績效之激勵、嘉勉目
30 的，發給員工考績、工作及績效獎金，員工取得獎金如有不
31 公或流於寬濫之情形，應由各單位負責收回，核與勞工提供

01 勞務之對價不得由雇主收回之情形不同，已難認該等獎金具
02 有勞務對價性。

- 03 (三)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
04 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
05 給總額為限，工作考成列乙等以下，考成成績未滿80分但在
06 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
07 薪給總額為限，未滿75分者，以不超過本機構1個月薪給總
08 額為限（見原審卷二第569頁）。台灣電力股份有限公司各
09 單位辦理人員年度考核作業注意事項第2條規定，各級主管
10 應依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之
11 旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、
12 提升工作士氣及績效。第4條規定考核對象為正式任（僱）
13 用人員在考核年度內連續任職（不含新進人員之實習、工作
14 訓練期間）滿一定期限者。第5條第2項第1款規定略以，年
15 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
16 額之考績獎金，丙等、丁等則無考績獎金。第7條第1項則規
17 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
18 所受分配名額（或比率）計算，不足1人部分均不予列計
19 （見本院卷第375至376、527至529頁）。可徵，被上訴人所
20 為年度考核，係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而
21 為，並以當年度考核結果為依據發給考績獎金，非於考核年
22 度連續任職滿一定期限者因不予考核而無考績獎金，經考核
23 為甲等、乙等者始有1個月或半個月薪額之考績獎金，考核
24 丙等、丁等者則無，且考列甲等之名額或比例設有限制。足
25 認，考績獎金之發給，係對考核年度內連續任職滿一定期間
26 且經考核為甲等、乙等者之獎勵，每年考核結果並非固定，
27 與員工因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多
28 寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同，考績獎金核與
29 勞工提供之勞務無對價性，屬恩惠性、勉勵性給與。
- 30 (四)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
31 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

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。第8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。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20%為限（見原審卷二第583至585頁）。堪見，工作獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例、工作成績、請假情形發給，員工個人所得數額並非一定，實具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供無直接關係；且工作獎金之核發，除有系爭應行注意事項第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外者，即不予核發工作獎金，而可認工作獎金之核發與勞務之提供無必然關係。是以，工作獎金不具勞務對價性，性質為恩惠性、勉勵性之給與。

(五)關於績效獎金，由前述系爭應行注意事項第7點規定可知，績效獎金與勞務提供無必然關係。且系爭要點第4點第1款規定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2.4個月薪給總額為限（見原審卷二第569至571頁）。系爭應行注意事項第4點並規定績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥

核發，其獎金金額應提請董事會依上開要點第4點核定。足認，績效獎金係以被上訴人當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是否達法定稅前盈餘加減政策因素及經營績效情形、所屬人員貢獻程度，而調整績效獎金金額。則績效獎金應非必然發給，而具不確定性、變動性，與勞工個人提供勞務必獲致對價之情形不同。故績效獎金應不具勞務對價性，而屬雇主之恩惠性、勉勵性給與。

(六)依上，被上訴人抗辯考績、工作及績效獎金，不具勞務對價性，非屬工資，為恩惠、勉勵給與等語，核屬有據。上訴人雖主張系爭獎金係經考核工作表現而來，訂有法規而有制度性發放，被上訴人非單以有無盈餘作為發放與否之判準，該等獎金均具勞務對價性等語。惟被上訴人員工所提出勞務非必得請求給付考績、工作及績效獎金乙節，前經認定，該等獎金自非屬上訴人提供勞務即可獲得之報酬，而不具勞務對價，上開主張，難認可採。考績、工作及績效獎金均非工資，上訴人主張被上訴人應將之列入平均工資計付結清金、退休金差額，即屬無據。從而，上訴人依勞基法第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、勞退條例第11條第3項規定，請求被上訴人給付簡文瑞、謝福居及陳金僖舊制結清金差額129萬5,975元、139萬0,316元、130萬8,744元，及魏清河退休金差額200萬0,462元，暨簡文瑞、謝福居及陳金僖自109年8月1日起、魏清河自112年8月16日起算之法定遲延利息，均無理由。

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款規定，請求被上訴人應給付簡文瑞、謝福居及陳金僖各129萬5,975元、139萬0,316元、130萬8,744元，及均自109年8月1日起算之法定遲延利息；魏清河200萬0,462元，及自112年8月16日起算之法定遲延利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴

01 論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
02 上訴。

03 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
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

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

08 中 華 民 國 115 年 8 月 25 日

09 勞動法庭

10 審判長法 官 邱育佩

11 法 官 趙雪瑛

12 法 官 劉宇霖

13 正本係照原本作成。

14 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於
15 收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，
16 應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人
17 之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之
18 委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任
19 人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係
20 之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
21 判費。

22 中 華 民 國 115 年 8 月 25 日

23 書記官 黃麒倫