

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第61號

原告 宋添壽

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁

訴訟代理人 薛進坤律師

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10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟伍佰伍拾貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬壹仟伍佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、被告台灣中油股份有限公司之法定代理人原為李順欽，嗣於本件審理期間變更為方振仁等情，有經濟部民國113年11月6日經授商字第11330195620號函、股份有限公司變更登記表附卷可稽（見本院卷第199至203頁），經方振仁於113年11月20日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第197頁），核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實及主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求所主張之事實及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後

兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟（最高法院112年度台上字第397號判決可參）。經查，原告宋添壽提起本件訴訟時，係主張被告未將109年度績效獎金、考績獎金、工作獎金及年工薪資（下合稱系爭獎金）列入月平均薪資計算，致原告舊制退休金短少新臺幣（下同）1,295,736元（計算方式詳如附表），嗣於113年10月15日當庭主張兩造協議於109年7月1日結算舊制退休金，被告卻於同年8月24日始為給付，原告應得追加請求被告給付舊制退休金遲延23日之利息。其原訴與追加之訴之原因事實均為原告舊制退休金之採計方式與利息應如何計算，主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為具關連性，證據資料得以相互援用，依上開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自71年6月21日起至113年1月15日間受僱於被告公司林園石化事業部。原告舊制勞保年資為29年6個月10日，基數為45。兩造協議於109年7月1日結算舊制退休金，被告嗣於同年8月24日給付原告舊制退休金3,666,387元，然被告未將系爭獎金列入月平均薪資計算，致原告退休金短少1,295,736元，且被告本應於結算後30日內給付舊制退休金，卻於同年8月24日始為給付，原告應得請求被告給付遲延23日之利息。為此，依兩造間勞動契約關係，提起本件訴訟等語，爰聲明求為判決：(一)被告應給付原告109年度績效獎金未併入月平均薪資之退休金差額644,914元，並自110年5月28日起按週年利率5%計算利息至給付日止。(二)被告應給付原告109年度考績獎金未併入月平均薪資之退休金差額136,806元，並自110年1月14日起按週年利率5%計算利息至給付日止。(三)被告應給付原告109年度工作獎金未併入月平均薪資之退休金差額240,405元，並自110年6月29日起按週年利率5%計算利息至給付日止。(四)被告應給付原告109年度年工薪資未併入月平均薪資之退休金差額273,611元，並自110

01 年1月14日起按週年利率5%計算利息至給付日止。(五)被告應
02 給付原告3,666,387元自109年8月1日起至同年8月23日之遲
03 延利息，以年利率5%計算。

04 二、被告則以：被告係依據法令及與原告簽署之「年資結清協議
05 書」（下稱系爭協議書），於109年8月24日結清原告舊制退
06 休金，依系爭協議書約定，係以109年1月至同年6月所得工
07 資為平均工資結算舊制退休金，故被告計算原告之平均工
08 資，係以109年1月至同年6月之所得工資總額為基礎，並經
09 原告確認領受無誤，並無短給。其次，被告發放各項獎金係
10 依據「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」（下稱薪
11 給要點）、「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」（下
12 稱經營績效獎金要點）、「經濟部所屬事業機構人員考核辦
13 法」（下稱考核辦法）、「台灣中油股份有限公司工作人員
14 考核獎懲注意事項」等規定，有關係爭獎金發放標準取決於
15 國營事業之年度盈餘、政策因素等，與原告是否有提供勞務
16 毫無關聯，並非單純提供勞務即可領取，系爭獎金不具勞務
17 對價性質，亦未具經常性給與性質，並無疑問，原告主張應
18 將系爭獎金列為平均工資之項目之一，與法不符。至於原告
19 追加請求舊制退休金遲延利息部分，被告所為給付係基於系
20 爭協議書，並非於原告退休條件成就後所為之退休金給付，
21 並無勞動基準法（下稱勞基法）所定30日之適用，而系爭協
22 議書內就給付時間亦未另行約定，故被告並未遲延給付。是
23 以，本件原告請求均無理由等語資為抗辯。並聲明：原告之
24 訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項

26 (一)原告於71年6月21日起至113年1月15日受僱於台灣中油公司
27 林園石化事業部。原告舊制勞保年資為29年6個月10天，基
28 數為45。

29 (二)被告於109年8月24日結算舊制退休金3,666,387元予原告。

30 (三)被告係依薪給、加班費、特休未休工資及全勤獎金之加總數
31 額計算平均工資，給付原告舊制退休金，並未將系爭獎金列

01 入月平均薪資計算。

02 (四)被告108年度的績效獎金於109年7月10日發放、工作獎金於1
03 09年7月15日發放。

04 (五)被告109年度系爭獎金之結算為自109年1月1日至同年12月31
05 止。績效獎金於110年5月28日發放、考績獎金於110年1月14
06 日併薪發放、工作獎金於110年6月29日發放、年工薪資於11
07 0年1月14日併薪發放。

08 四、得心證之理由

09 (一)原告請求被告給付舊制退休金差額，有無理由？

10 1.按「工資」指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
11 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
12 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
13 條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常
14 性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經
15 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
16 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
17 稱為何，尚非所問。而「恩惠性給與」係指雇主為改善勞工
18 生活所為之補助性、偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而
19 與工作無關之給與。是就原告主張之系爭獎金等給付項目是
20 否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備
21 勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有
22 無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性
23 給與」為據。

24 2.經查，依據兩造於109年6月10日所簽署之系爭協議書第5條
25 約定：「乙方（即原告）同意自受僱日中華民國71年6月21
26 日起至中華民國98年12月31日止，服務於甲方（即被告）期
27 間之舊制年資，共計29年6月（共計45基數），乙方同意結
28 清舊制年資。甲方同意依本協議書規定給付乙方結清舊制年
29 資退休金，並按乙方約定結清舊制年資之日（即中華民國10
30 9年07月01日）前6個月內平均工資計發…」等語（見本院卷
31 第113頁），足見雙方約定以109年1月至同年6月所得工資為

01 平均工資結算舊制退休金。故被告計算原告之平均工資，係
02 以109年1月至同年6月之所得工資總額為基礎，應無疑義。
03 而被告公司之109年度績效獎金係於110年5月28日發放、考
04 績獎金於110年1月14日併薪發放、工作獎金於110年6月29日
05 發放、年工薪資於110年1月14日併薪發放等節，兩造並無爭
06 執，則被告於109年7月1日結清原告舊制年資時，系爭獎金
07 均尚未發放，原告主張應將系爭獎金列入月平均薪資計算云
08 云，已有疑義。

09 3.就系爭獎金給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，
10 本院認定如下：

11 (1)按經濟部為促進所屬事業機構企業化經營，貫徹實施用人費
12 薪給制度，特訂定薪給要點（該要點第1點規定參照）。依
13 該要點第7點規定：「各事業機構人員之薪給等用人費，應
14 在用人費範圍內撙節開支，當年度得按工作考成成績，發給
15 考核獎金，最高以提撥二個月薪給總額為限；各事業機構於
16 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
17 素〕中，應視經營績效情形及所屬人員貢獻程度，發給績效
18 獎金，最高提撥二點四個月薪給總額。但經行政院評選特優
19 之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限。各事業機構年
20 度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併
21 入決算辦理。各事業機構績效獎金提撥月數之基準及上限、
22 調整級距及衡量指標，由經濟部依其經營型態及績效表現規
23 劃核定。各事業機構績效獎金之分配，應視單位績效情形及
24 員工貢獻差異程度，按合理比例發給。第1項考核獎金及績
25 效獎金合稱經營績效獎金，其實施要點，由經濟部另訂
26 之。」（見本院卷第86頁）。而經濟部為促進所屬事業企業
27 化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經
28 營績效，特訂定經營績效獎金要點（該要點第1點規定參
29 照）。依據該要點第2點規定：「各事業當年度經營績效獎
30 金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥
31 總額以不超過四點四個月薪給為限。」（見本院卷第89

頁)。

- (2)查績效獎金之發放標準則定於經營績效獎金要點第4點，其第1、2、3、4、5款規定：「四、績效獎金：(一)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6%（第一級距為 $1\% \leq Y < 6\%$ ，第二級距為 $6\% \leq Y < 12\%$ ，第三級距為 $12\% \leq Y$ ）；…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。(二)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。(三)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.經行政院與經濟部政策指示辦理事項。(四)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。(五)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經濟部審議後，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。」（見本院卷第90至91頁）。是依上開規定可知，績效獎金係視經營績效情形及所屬人員貢獻程度發給，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，績效獎金之發給係以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，自非必然發放，且縱有發放，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)各事業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（見本院卷第89頁）。而工作獎金係按當年度員工所得領取「考核獎金」之總額內扣除考績獎金與全勤獎金之數額後，就其餘額（近幾年約為員工月薪給乘以0.8至0.9個月）再行於隔年之7至8月發放給員工，此經被告陳明在卷（見本院卷第77至78頁），並有被告公司109年7月9日油人發字第10910559130號函附卷可參（見本院卷第243頁），足認工作獎金係分配至各單位後，再由各單位依上開規定分配而核定個人獎金。

(4)關於考績獎金、工作獎金，因屬考核獎金之一部，依據「國營事業工作考成辦法」（下稱考成辦法）第4條規定：「國營事業工作考成，應配合年度決算辦理。」；第9條則規定其評等需考量國營事業年度盈餘經調整配合執行政策因素

01 後，是否達預算數、或已達預算目標且虧損較上一年度有無
02 明顯改善、執行政策或業務有無嚴重過失等節；第10條規
03 定：「國營事業人員年終考成列甲等人數比例及各高低職位
04 間考列甲等之比例，應以各該國營事業工作考核之等第為依
05 據…」等語（見本院卷第109至111頁）。另考核辦法第3條
06 第1項第1款規定：「考核區分如下：一、年度考核：於每年
07 考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年
08 者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就
09 其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事
10 業特性及經營管理需要訂定報經濟部備查。」（見本院卷第
11 93頁）。又考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：
12 一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎
13 金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等
14 薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另
15 發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免
16 職或除名（解僱）。」（見本院卷第95至96頁），是以上開
17 規定觀之，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工
18 作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等者，始
19 發給一個月或半個月薪額之考績獎金，且均晉原等薪級一
20 級，丙等留原等薪級，丁等解僱，堪認考績獎金之發給係屬
21 對考核甲等、乙等人員之獎勵，屬獎勵之性質，依一般社會
22 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
23 得之對價（報酬）。

24 (5)再者，依考核辦法第3條第1項第2款、第2項規定：「考核區
25 分如下：…二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，
26 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
27 情形之一，該六個月之計算得不以連續為必要：…另予考
28 核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名
29 （解僱）、辭職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間
30 考核年資無法併計者，得隨時辦理之。」（見本院卷第93
31 頁）。考核辦法第10條則規定：「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）。」（見本院卷第96頁），是於同一考核年度內，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，益徵考績獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

(6)此外，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：一、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。二、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。三、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。四、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。」（見本院卷第96頁）。是參諸考核辦法第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，係與勞工提供之勞務間不具對價性。

(7)查被告發放年工薪資係依照「台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事項」第21條第1、2款規定，即年度考核為甲等或乙等，且薪給已達頂級無級可晉者（如評價13等15級），除工作獎金外，另發一個月之薪額（見本院卷第107頁）；另考核辦法第9條亦有相同規定（見本院卷第96

頁)。依此，年工薪資之發放同樣係依照考成成績，即須回歸考成辦法之規定，須視國營事業工作考成，配合年度決算辦理，其評等亦需考量國營事業年度盈餘經調整配合執行政策因素後，是否達預算數、或已達預算目標且虧損較上一年度有無明顯改善、執行政策或業務有無重大過失等，故被告發放年工薪資，具有獎勵、激勵員工之性質，並非單純提供勞務即可領取，年工薪資不具勞務對價性質，亦未具經常性給與性質，應屬無疑。

4. 綜上，被告係為激勵員工工作潛能、提高生產力以發揮整體經營績效，始有發放績效獎金之設計，且並非所有員工皆能領取或者每年皆可領取，尚須依國營企業當年度總盈餘、政策因素、員工貢獻度等條件判斷，顯見與原告有無提供勞務毫無關連，與工資性質全然不同。而考績獎金多寡係依據被告事業年度考核之等第提撥，且考核員工之標準依據工作、操行、學識、才能、功過、勤惰等各項指標，經年度考核甲等、乙等者始核發一個月或半個月考績獎金，係屬對甲等、乙等員工之獎勵，並非純屬勞工提供勞務之對價，自難認係工資性質。另工作獎金、年工薪資之分配則視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，其性質上亦屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認工作獎金係員工當年度提供勞務之對價，故系爭獎金均僅具恩惠性、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。原告主張應將系爭獎金列入平均工資計算，並據此請求舊制退休金差額1,295,736元及其利息，即難憑採。

(二) 原告請求被告給付舊制退休金3,666,387元自109年8月1日起至同年8月23日之遲延利息，有無理由？

1. 按勞工退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定，勞基法第55條第3項定有明文。考其104年2月4日修法理由，乃係

「雇主給付退休金，除應符合法定標準外，亦應於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償。為使雇主給付義務明確化，爰將勞基法施行細則第29條第1項規定，提升至勞基法」。又勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞退條例之退休金制度者，其適用勞退條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1、3項亦有明定。而有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法規定，雇主須於30日內發給勞工（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令可參）。未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。

2.經查，原告舊制勞保年資為29年6月，基數為45，兩造約定結清舊制年資之日為109年7月1日等情，有系爭協議書附卷可憑（見本院卷第113頁），嗣被告於109年8月24日結算舊制退休金3,666,387元予原告乙節，兩造並無爭執，則揆諸前開規定，被告應自原告結清舊制退休金後30日內給付退休金，是原告之舊制退休金應於109年7月31日前給付，被告既未依法於30日內給付，即應自期限屆滿時起負遲延責任。基此，原告請求被告給付自109年8月1日起至同年8月23日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即11,552元（計算式： $3,666,387 \times 23 / 365 \times 5\% = 11,552$ ，小數點以下四捨五入），於法有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依法請求被告給付舊制退休金之遲延利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無據，應予

駁回。又本件主文第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 10 日

勞動法庭 法 官 饒佩妮

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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 1 月 10 日

書記官 史萱萱

附表：

編號	項 目	109年度發放金額 (新臺幣/元)	原告請求補發金額及計算式 (新臺幣/元)
1	績效獎金	171,977	$171,977 \div 12 \text{月} \times 45 \text{基數} = 644,914$
2	考績獎金	36,482	$(72,963 \times 0.5 \text{月}) \div 12 \text{月} \times 45 \text{基數} = 136,806$
3	工作獎金	64,108	$64,108 \div 12 \text{月} \times 45 \text{基數} = 240,405$
4	年工薪資	72,963	$72,963 \div 12 \text{月} \times 45 \text{基數} = 273,611$
合 計			1,295,736

備註：

1.原告主張各項目109年度發放總金額除以12個月即為109年度每月工資，再乘以退休基數45，即為被告短少給付之退休金額（小數點以下四捨五入）。

2.原告主張之利息起算日係各項目獎金之發放日起算。