

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第132號

原告 鄭正義

李琮賢

共同

訴訟代理人 張簡明杰律師

複代理人 徐旻律師

被告 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，本院於民國114年1月14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、原告主張：原告鄭正義自民國66年2月9日起至108年7月31日止受僱於被告，並於108年8月1日於被告高屏供電區營運處以電纜經理職位居齡退休，總工作年資42年5個月又23日；原告李琮賢於66年4月6日至69年2月28日於台南市地政事務所擔任公職，嗣於69年3月1日起至108年7月31日止受僱於被告，並於108年8月1日於被告高屏供電區營運處以值班經理職位居齡退休，總工作年資42年3個月又25日。被告每年均固定於5月、7月間給付原告二人經營績效獎金，此乃屬對原告提供勞務給予之經常性勞務對價，縱其名稱為獎金，仍不失工資之性質，自應納入平均工資之計算基礎，然被告卻未依法將原告二人退休前所領取之經營績效獎金列入工資，僅以原告二人退休前之基本薪資119,758元作為計算勞工退休

01 金之標準。又以原告鄭正義、李琮賢於退休前均自被告處領
02 有108年5月經營績效獎金各298,159元、289,394元、108年7
03 月經營績效獎金各111,936元、111,936元計算，原告鄭正義
04 應計而未計入之月平均工資為34,175元(計算式：〔298,159
05 元+111,936元〕÷12月=34,175元)、原告李琮賢應計而未計
06 入之月平均工資為33,444元(計算式：〔289,394元+111,936
07 元〕÷12月=33,444元)，是依此計算，原告鄭正義本應領取
08 之退休金為7,376,085元，然被告僅給付5,838,206元，其間
09 尚有差額1,537,879元未給付，另原告李琮賢本應領取之退
10 休金為8,944,915元，然被告僅給付6,994,936元，其間亦有
11 差額1,504,979元未給付。為此，原告二人爰依勞動基準法
12 (下稱勞基法)第84條之2、第55條第1項第1款及第3項、勞
13 工退休金條例(下稱勞退條例)第11條、臺灣省工廠工人退休
14 規則第9條第2項及第10條等規定，請求被告給付退休金差額
15 等語。並聲明：(一)被告應給付原告鄭正義1,537,879元，暨
16 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
17 息。(二)被告應給付原告李琮賢1,504,979元，暨自起訴狀繕
18 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

19 二、被告則以：

20 (一)原告李琮賢於109年4月15日對被告起訴請求將夜點費計入平
21 均工資計算退休金，命被告給付退休金差額，業經本院109
22 年勞訴字第75號判決原告李琮賢全部勝訴，並經台灣高等法
23 院高雄分院109年度勞上易字第77號判決駁回被告之上訴而
24 確定(下稱系爭前案)，由被告補發退休金差額完畢在案，則
25 原告李琮賢即應受前案既判力效力拘束，原告李琮賢未就績
26 效獎金於前案審理時提出計算退休金額，自難認就夜點費
27 外，其就績效獎金項目有爭執，其再以與前案確定判決相同
28 之原因事實，提起本件訴訟，於法自有未合。

29 (二)被告公司所發給之績效獎金，與考核獎金(含工作獎金)合稱
30 經營績效獎金，依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點
31 (下稱經營績效獎金實施要點)第1條規定，被告發給績效

01 獎金係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生
02 產力，發揮整體經營績效，係以激勵、嘉勉員工為目的，非
03 屬對員工提供勞務所給付之報酬。再者，被告亦非每年皆得
04 發給經營績效獎金，依經營績效獎金實施要點第4條第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
06 金。」，顯見經營績效獎金並非經常性之給與。又依上開要
07 點同條款但書更進一步規定：「但事業當年度無盈餘或虧損
08 係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其
09 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
10 二點四個月薪給總額為限。」，更可說明即便原告領有經營
11 績效獎金，亦有可能係因政策因素所致，而與其所提供的勞
12 務無涉；復參被告公司之核發經營績效獎金應行注意事項
13 （下稱經營績效獎金應行注意事項）第2條規定，「總盈
14 餘」達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，以一點
15 二個月為限；未達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」
16 者，以一點二個月按達成比率調減；超過「法定稅前盈餘加
17 減政策因素影響金額」者，績效獎金為一點二個月加X；X為
18 零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點
19 二個月為限，足見經營績效獎金係事業機構整體盈餘表現而
20 核發，且即使員工個人領有經營績效獎金亦有可能係經考量
21 政策因素所致，而與其個人所提供的勞務無關。況依經營績
22 效獎金實施要點第7條規定，核發獎金以全年度均在職之該
23 條所列人員為限，倘若年度中離職或涉有重大風紀案件或過
24 失，造成公司重大損失者，縱然年度內有付出勞務，依規定
25 仍不發給經營績效獎金，足證經營績效獎金是恩勉性給與，
26 並非給與員工個人之工作對價。

27 (三)準此，經營績效獎金非經常性給與，其發給尚須先行申算盈
28 餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審
29 議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、
30 時間每年皆有不同，非經常固定給與且不可預期，即便原告
31 領有績效獎金，也有可能係因政策因素所致，與其所提供之

01 勞務無涉，屬獎勵性質，個人無法預期獎金額度，並非按勞
02 工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，不
03 符合勞基法第2條第3款工資之定義，亦未獲經濟部納入「經
04 濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資
05 之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金。

06 (四)再參經營績效獎金應行注意事項第10條規定，各單位應依本
07 事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎
08 金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不
09 公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政
10 及法律責任。由此益證經營績效獎金之發放僅具恩惠性、勉
11 勵性給之性質，此觀上開獎金之核發，如有不公或流於寬濫
12 之情事時，即應由各單位負責收回等情自明，蓋如上開獎金
13 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
14 容各單位再行收回等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
15 回。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)原告鄭正義於66年2月9日起至108年7月31日止受僱於被
18 告，並於108年8月1日於被告高屏供電區營運處以電纜經
19 理職位居齡退休，總工作年資為42年5月23日；原告李琮賢
20 於民國69年3月1日起至108年7月31日止受僱於被告，並
21 於108年8月1日於被告高屏供電區營運處以值班經理職位
22 屆齡退休，總工作年資為42年3月26日。原告二人之在職個
23 人資料及薪資明細如被證11至12所示。

24 (二)原告李琮賢於109年間向被告請求給付夜點費計入平均工資
25 計算退休金之退休金差額，業經本院109年勞訴字第75號判
26 決原告李琮賢全部勝訴，並經台灣高等法院高雄分院109年
27 度勞上易字第77號判決駁回被告之上訴而確定在案（即系爭
28 前案）。

29 四、得心證之理由：

30 (一)原告李琮賢所為本件請求是否受系爭前案既判力效力所及？

31 1、按民事訴訟法第400條第1項規定除別有規定外，確定之終

01 局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。乃在明示同一事件
02 一事不再理之原則，所謂同一事件，必同一當事人就同一法
03 律關係而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂為同
04 一事件，自無一事不再理之原則之適用（最高法院100年度
05 台上字第2179號判決可參）。次按訴訟法上所謂一事不再理
06 之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言。又89年
07 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
08 「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃因訴訟
09 標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表明請求
10 法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範圍時，
11 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
12 為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應
13 受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，
14 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
15 判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理
16 新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就
17 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，
18 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
19 意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字
20 第62號裁定意旨參照）。

21 2、原告李琮賢主張本件經營績效獎金未計入平均工資之退休金
22 差額，不受系爭前案既判力所拘束等情(參本院卷第129頁至
23 第130頁)，被告則辯稱原告李琮賢應受系爭前案既判力所拘
24 束，不得再為請求等語(參本院113年度勞專調字第72號卷，
25 下稱勞專調卷，第79頁至第81頁)。經查：原告李琮賢與台
26 電公司同為系爭前案與本件之當事人，且原告李琮賢於系爭
27 前案之訴訟標的及其原因事實，為因台電公司未將屬於工資
28 性質之給付項目計入平均工資，所生之退休金差額債權，而
29 與本件之訴訟標的及其原因事實相同，則本件關於原告李琮
30 賢之部分，其訴訟當事人與系爭前案同一，且本件之訴訟標
31 的法律關係，已為系爭前案確定判決同一原因事實所涵攝，

01 則於前案判決確定後，原告李琮賢自應受系爭前案判決既判
02 力之拘束，而不得以系爭前案言詞辯論終結前，所提出或得
03 提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與系爭前案確定判決
04 意旨相反之主張。又系爭前案確定判決之言詞辯論終結日為
05 109年9月23日，有該判決存卷可稽(參勞專調卷第141頁)，
06 而原告李琮賢於108年8月1日退休一情，為兩造所不爭執

07 (即上開不爭執事項(一)，參本院卷第125頁)，則關於經營
08 績效獎金未計入平均工資計算退休金之事實，於系爭前案確
09 定判決言詞辯論終結前即已存在。原告李琮賢於本件主張經
10 營績效獎金應計入平均工資以計算退休金一節，乃其於系爭
11 前案審理時即所得提出而未提出之攻防方法，揆諸前揭說
12 明，應認已為系爭前案確定判決之既判力所遮斷，原告李琮
13 賢自不得據此再為與系爭前案確定判決意旨相反之主張，要
14 求法院就台電公司所應給付之退休金差額重行評價。而原告
15 李琮賢雖援引上開最高法院裁定意旨，主張其於系爭前案中
16 係請求夜點費納入平均工資之退休金差額，與本件系請求將
17 經營績效獎金納入平均工資之退休金差額，二者原因事實及
18 訴訟標的均不同，並非同一事件云云(參本院卷第129頁至第
19 130頁)，然參酌該裁定意旨，乃同一原因事實所涵攝之法律
20 關係，均應受其既判力之拘束，而系爭前案與本件有關原因
21 事實及訴訟標的，均為被告未將應屬工資之給付項目列入平
22 均工資計算之退休金差額，至應屬工資之給付項目為何，僅
23 屬同一原因事實中之訴訟攻防方法，是原告李琮賢主張夜點
24 費及經營績效獎金係屬不同之原因事實及訴訟標的，顯有誤
25 會。是以，原告李琮賢於本件之請求，違反民事訴訟法第24
26 9條第1項第7款規定，不應准許。

27 (二)原告以經營績效獎金應計入平均工資以計算退休金而請求被
28 告給付退休金差額，有無理由？如有，金額為何？

29 1、按勞基法第2條第4款前段規定「平均工資：指計算事由發生
30 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
31 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而

01 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
02 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
03 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
04 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
05 在一般情形下經常可以領得之給付。次按勞基法第84條之2
06 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作
07 年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令
08 規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之
09 規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其
10 資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」。
11 又108年8月30日修正前經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
12 辦法第6條前段亦規定：「各機構人員退休金按其在勞動基
13 準法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則
14 及勞動基準法之規定計算」，故原告等人關於勞工退休金之
15 給與標準，在勞基法施行之前，仍應依臺灣省工廠工人退休
16 規則之規定。復依臺灣省工廠工人退休規則第10條第2項規
17 定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，
18 而108年1月29日廢止前工廠法施行細則第4條與勞基法第2條
19 第3款規定之工資，二者內涵相同，均表彰「勞動對價」與
20 「經常性給與」二要件。是依勞基法第84條之2規定，在勞
21 基法施行前後之年資，不論適用系爭退休規則或勞基法，其
22 就工資之認定標準仍屬相同，仍需符合「勞務對價」與「經
23 常性給與」，方屬工資。準此，經營績效獎金是否應納入平
24 均工資以計算退休金，應視其是否符合「勞務對價」與「經
25 常性給與」而屬工資性質。再按，雇主依勞動契約、工作規
26 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
27 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
28 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞
29 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即
30 具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第
31 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

01 盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞
02 工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅
03 具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而
04 非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不
05 具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高
06 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。從而，經營績
07 效獎金是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷
08 是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價
09 性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性
10 之「經常性給與」為據。

11 2、依經營績效獎金實施要點第1條、第2條規定：本部為促進所
12 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員
13 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特定本實施要
14 點。各事業當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績
15 效獎金」兩部分，獎金之提撥總額以不超過4.4個月薪給為
16 限（參勞專調卷第21頁）。揆之上開規定意旨，可知經營績效
17 獎金係以激勵、嘉勉員工為目的。

18 3、復依經營績效獎金實施要點第3條規定：考核獎金係依「各
19 事業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考
20 成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪
21 給總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其
22 考核獎金之提撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額為限；
23 工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過
24 機構1個月薪給總額為限（參勞專調卷第21頁），足見考核獎
25 金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，並非純
26 屬勞工提供勞務之對價，應為勉勵性質之給與。又依經營績
27 效獎金實施要點第4條第1項規定：「當年度審定決算無盈餘
28 或虧損之事業，不發給績效獎金。」（參勞專調卷第21
29 頁），可見若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，而可
30 得到工資，然仍不能受發給績效獎金；且依同條項但書規
31 定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經

01 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
02 下列方式計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為
03 限。」（參勞專調卷第21頁），顯見被告是否發放績效獎
04 金、發放及獎金額度若干，皆存有受政策因素之影響，與勞
05 工所提供的勞務非具有對價性，並非勞工單純提供勞務即可
06 獲得，堪認被告發給之績效獎金性質上亦屬激勵性質之給
07 與。

08 4、再者，依經營績效獎金應行注意事項8條第2項第1款之規
09 定：各單位工作獎金、績效獎金之分配，應視單位績效及員
10 工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人
11 獎金：工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或
12 績效獎金，工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎
13 金或績效獎金；請事、病假累積超過2個月者，不發工作獎
14 金或績效獎金（參勞專調卷第207頁至第209頁），則以同樣
15 提供勞務之員工，但因表現之優劣而受記功或記過處分、或
16 其勤惰狀況，會影響經營績效獎金是否發放，或受增發或減
17 發之對待，益徵經營績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，
18 並非經常性給與員工而為勞務之對價。

19 5、原告雖主張經營績效獎金依規定雖看似繫於每年不確定之盈
20 餘狀態，實則因政策考量所為之固定給予為常態云云（參本
21 院卷第132頁），惟按上開經營績效獎金實施要點第4條第1款
22 規定，當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎
23 金，可知年度若無盈餘，即不發給績效獎金；另該條項但書
24 雖規定「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
25 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
26 依下列方式計算...」，及同條第3項、第4項就政策性因素
27 定有明文，且各事業依同條第5項於年度結束後，得就影響
28 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
29 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
30 申算獎金總額，由董事會核定（參勞專調卷第21頁至第22
31 頁），然此乃受政策因素影響導致無盈餘時，為激勵員工而

01 例外規定得提報經濟部審議等要件後，始得依整體核定盈餘
02 情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，尚不能
03 以例外取代原則，遽認係不需考量盈餘或虧損之經常性給
04 與，故原告此部分主張應屬無據。又原告雖援引台灣台北地
05 方法院112年度勞簡上字第6號、112年度勞訴字第45號判決
06 主張上開判決均認為經營績效獎金為工資性質等情(參勞專
07 調卷第11頁、第41頁至第50頁、本院卷第131頁、第135頁至
08 第150頁)，惟因該等案件之當事人均非本件當事人，於本件
09 不生爭點效或既判力，本件之判斷自不受其拘束，附此敘
10 明。

11 6、準此，經營績效獎金之發放，不具勞務對價性，亦非經常性
12 給付，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之
13 工資，故原告主張被告應將經營績效獎金納入平均工資以計
14 算退休金，據此請求被告給付退休金差額，即屬無據。

15 五、綜上所述，原告鄭正義、李琮賢依勞基法第84條之2、第55
16 條第1項第1款及第3項、勞退條例第11條、臺灣省工廠工人
17 退休規則第9條第2項及第10條等規定，請求被告各給付退休
18 金差額1,537,879元、1,504,979元，暨均自起訴狀繕本送達
19 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，均無理由，應予
20 駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判
22 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

23 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
24 判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
26 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
31 書 記 官 解 景 惠