

臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上字第1號

上訴人 許明枝
許清泰
陳萬春
林騰安
歐安在
高世容
陳泉元
楊琳興
梁明進

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

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，上訴人對於民國114年10月3日臺灣高雄地方法院114年度重勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於115年3月4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依附表二所示比例負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人前均任職於被上訴人，服務單位及職稱如原審起訴狀附表1所載，又服務年資起算日期、退休（或舊制結清）日期，及於勞基法施行前、後之退休或結清前3個月、前6個月之平均績效獎金，均各如附表一(一)、(二)所示，上訴人並均屬勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞工。又其中上訴人歐安在、陳泉元（下稱歐安在等2人）分別於民國108年12月間與被上訴人協議依勞工退休金條例（下稱

勞退條例)第11條第3項規定，以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，結清勞退舊制年資，並簽立台灣電力公司年資結清協議書。因被上訴人於每年5月經經濟部評比核給0至2.4個月績效獎金，此係考量前一年度員工職等、出缺勤、考評結果、貢獻度等事由，為不同額度核給，與員工之勞務表現有密切關聯，符合勞務對價性；又被上訴人不論有無盈虧，每年均會發給經營績效獎金（下稱系爭獎金，含績效獎金及考核獎金），屬經常性之給付，且系爭獎金匯入上訴人之薪資帳戶內，摘要均填載「薪資」，自屬工資。是被上訴人於計算退休金時，應列入平均工資計算。詎上訴人退休或結清勞退舊制時，被上訴人竟未將系爭獎金算入退休前3個月及6個月之平均工資，致退休金各短少如附表一(一)、(二)所示，自得請求其給付短少之退休金差額本息等情。爰依勞基法第84條之2、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項與第10條第1項第1款規定及勞退條例第11條第3項等規定。並聲明：(一)被上訴人應分別給付上訴人各如附表一(一)、(二)「應補發退休金」欄所示金額，及各自如附表一(一)、(二)「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)願供擔保，請准宣告假執行（至原審共同原告范中興等27人經原審判決敗訴後，未就其等敗訴部分上訴而確定，未繫屬本院部分，不另贅述）。

二、被上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵，僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與表）所示之給與。伊為國營事業，計算平均工資悉依退撫辦法及系爭給與表辦理，而系爭獎金（含績效獎金及考核獎金）非退撫辦法及系爭給與表列計之平均工資給與項目，為勞資雙方之共識，自屬恩惠性給與。又歐安在等2人係選擇辦理勞退舊制結清人員，其等與伊簽訂年資結清協議書，明確約定平均工資之計算悉依據系爭給與表，即系爭獎金非屬勞退舊制結清

之平均工資範疇，基於誠信及禁反言原則，其等本件請求無理由。其次，依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭獎金實施要點），系爭獎金係為促進企業化經營、激勵事業人員工作潛能以提高生產力、發揮整理經營績效，屬於恩勉、獎勵性質；若在職人員離職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損害者，則依核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭獎金應行注意事項）第7條規定，不發給系爭獎金；是縱使員工當年度有勞務付出，仍有不發給績效獎金之可能，故系爭獎金非屬對於員工提供勞務所為之給付，自非屬工作之對價。再者，系爭獎金實施要點第4條第1項規定，當年度審訂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，其績效獎金以不超過本機構2.4個月薪給總額為限，則伊員工是否領有績效獎金，受伊有無盈餘及政策因素影響，而與員工提供之勞務無關。況伊每年度績效獎金之核發月數、金額、時間皆有不同，非屬經常固定之給付且不可預期，自非屬工資。另上訴人計算退休或舊制結算前3個月或6個月之平均薪資，如係加計隔年度始發給之績效獎金，或按前1年度工作考成成績、盈餘結發，難認係退休前6個月之工作對價，並與勞基法第2條第4款之平均工資以實際所得薪資計算不符，益徵上訴人主張系爭獎金應計入平均工資，及得為本件請求於法未合等語置辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：

(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。(二)被上訴人應分別給付上訴人各如附表一(一)、(二)之「應補發退休金」所示金額，及各自如附表一(一)、(二)「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。(三)願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

(一)上訴人均任職於被上訴人，服務單位、職級名稱、工作年資

起算日期及退休日期均如起訴狀附表一所示，且均屬勞基法規定之勞工。

(二)經濟部所屬各單位，油、電、糖、水，每年(1月至12月)均會因整年營運績效，由經濟部評比核給0至2.4個月之績效獎金，並於隔年3月底前公布所屬各單位系爭獎金，於該年5月至8月由各單位核發予員工(含上訴人等人)。被上訴人核給之系爭獎金，係依系爭獎金實施要點及系爭應行注意事項發放。

(三)被上訴人於計算上訴人等人之退休金時，並未將上訴人等人所領得之系爭獎金算入平均工資。

五、兩造爭執事項為：(一)上訴人之系爭獎金是否屬於工資，應列入勞基法所定平均工資計算退休金？(二)上訴人分別請求被上訴人補發如上訴人於附表一(一)、(二)之「應補發退休金」欄所示金額，及「利息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息，是否有理由？茲分述如下：

(一)按工資係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，勞基法第2條第3款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。是以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，應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第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，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，未盡相同。故上訴人主張之系爭獎金是否為工資之一部分，自應以其是否為勞工給付勞務之對

01 價，且屬經常性給與為判斷依據。又勞基法施行細則第10條
02 所指「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係
03 指左列各款以外之給與」之規定，係可供判斷是否屬工資項
04 目之參考；而雇主之給付，是否為工資，仍應依前揭說明以
05 為判斷，合先敘明。

- 06 (二)本件上訴人主張被上訴人核發之系爭獎金，具勞務對價性，
07 且具有經常性，屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金
08 等語。惟為被上訴人以前詞否認置辯。經查，系爭獎金應行
09 注意事項第2點規定：績效獎金應以當年度審定決算有盈
10 餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，最高
11 以2.4個月薪給總額為限（見原審勞專調卷二第197至199
12 頁）；又系爭獎金實施要點第4點第1款規定：當年度審定決
13 算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無
14 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
15 盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不
16 超過本機構2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅前盈餘
17 加減政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前
18 盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調
19 減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，績效獎金
20 為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計
21 3級至1.2個月為限。又第4點第3款規定：前項「政策因素」
22 係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整
23 產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本
24 增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外
25 投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項。政策
26 因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎…等
27 （見原審勞專調卷二第197至199頁），依上規定，可見被上
28 訴人之績效獎金，係依盈餘表現而決定是否發給，且若受政
29 策因素影響而無盈餘，惟經申算該影響金額後可為盈餘者，
30 並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，得依整體核定盈餘
31 情形核發。是系爭獎金是否發給，受有無盈餘及政策因素影

響甚大，難以精準預測，難認係經常性之給與，此並可由卷附上訴人各年度薪給資料中有關核發獎金部分，或為0元，或獎金金額及核發月份均不一即非固定等情可佐（見原審勞專調卷二第527頁以下），故難認系爭獎金屬經常性給付。

(三)上訴人雖主張：被上訴人不論是否有虧損或盈餘，每年均會發給績效獎金0至2.4個月予員工，且發放績效獎金之名稱均註明「薪資」，足見績效獎金為經常性給付，且為勞務之對價，而為工資之一部云云。惟系爭獎金是否屬於工資之一部，不應拘泥於形式上之名目或列在薪給清單之欄位，而須視是否具備勞務對價性及給付經常性為據，進行實質判斷。參以系爭獎金實施要點第4點第3款及第4款規定已就系爭獎金受政策性因素影響定有明文，已如前述，且各事業依同點第5款規定，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，依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定（見原審勞專調卷二第201頁）。而經濟部所屬事業受政策因素影響導致無盈餘時，為激勵員工又「例外規定」，將政策因素提報經濟部審議，由董事會從嚴核定績效獎金，以不超過2.4個月薪給總額為限，是縱認被上訴人此前每年多有發給員工績效獎金乙節屬實，惟依前開規定足知，被上訴人會考量有無受政策因素影響盈餘或虧損，並為申算及調整，再提報經濟部審議，且為基於激勵、獎勵或維持工作績效，而核發系爭獎金（見系爭獎金實施要點第1點、第2點及系爭獎金應行注意事項第6點），自應認此獎金係激勵、恩勉性給與，而非給與員工為勞務之對價，且非屬經常性給與。又因盈餘會受政策及經濟部審議等影響情形始結發，非個人可預期獎金額度，且若有績效獎金，亦至次一年度發給，於退休當下無從計算，如將退休後獲得之績效獎金計入，非但有違勞基法第2條第4款對於平均工資係指「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，亦無法依勞基法第55條第3

01 項、勞退條例第11條第2項規定，於勞工退休之日起30日內
02 給付，遑論更不具經常性給付及勞務對價性要件。故上訴人
03 主張應將績效獎金計入平均工資，洵無足採。

04 (四)再依系爭獎金實施要點第4點第7款規定：各事業機構績效獎
05 金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例
06 發給（見原審勞專調卷二第201頁）。又系爭應行注意事項
07 第8點第2項規定：績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢
08 獻差異程度，按合理比例發給，…工作表現不佳受記過以上
09 處分者，應減發工作獎金或績效獎金；請事、病假累積超過
10 2個月者，不發工作獎金或績效獎金（見同上卷第211至213
11 頁）等情，堪認被上訴人之員工並非單純付出勞務，即可獲
12 得系爭獎金，對同樣提供勞務之員工，會因表現之優劣而受
13 記功或記其處分，及受增發或減發之對待，更足證明性質
14 上，係激勵、恩勉性給與，非具有勞務對價及經常性給付性
15 質。此外，被上訴人發給之考核獎金，係以受考核事業機構
16 全體員工之整體表現而核發，其中之考績獎金，與勞基法第
17 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
18 盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞
19 工所為之給與性質相類似，屬恩惠性、勉勵性給與。又全勤
20 獎金亦以全勤之員工始得發給之勉勵性給與，是員工縱於年
21 度內有提供勞務之事實，然依前開規定，仍可能有不予核發
22 考績獎金、全勤獎金之情。上訴人已受僱被上訴人多年，當
23 知被上訴人依上開規定核發之系爭獎金（含績效獎金及類如
24 勞基法第10條之非屬經常性給付之給與之年終獎金、全勤獎
25 金、考績獎金等考核獎金），非屬工資。故上訴人僅以系爭
26 獎金列在薪給欄位，且每年都發給系爭獎金等為由，主張系
27 爭獎金已符合勞務對價性及經常性給付，應屬工資，得計入
28 平均工資而為本件請求，被上訴人不應以內部規則來變更工
29 資定義，否則不符合勞基法之工資規定云云，顯屬自行解讀
30 工資要件，惟難認與勞基法之規定相符，自無足採。

31 (五)至上訴人主張：績效獎金會依前一年度員工職等、出缺勤、

01 考評結果、貢獻度等事由，為不同額度發給，與員工勞務表
02 現有密切關聯，屬勞務對價；又行政院勞工委員會（87）台
03 勞動二字第035198號函示（下稱系爭函文）績效獎金，具有
04 因工作而獲得之報酬之性質，屬工資範疇，故被上訴人應將
05 系爭獎金列入平均工資計算云云。然系爭函文係以：績效獎
06 金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得
07 之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規
08 定，應屬工資範疇，於計算退休金時，應列入平均工資計算
09 （見原審勞專調卷一第39頁）。惟被上訴人之績效獎金是否
10 發放，係依據當年度是否有盈餘及政策等因素為考量，非屬
11 勞務之對價，已如前述，核與該函所述之「以勞工工作達成
12 預定目標而發放」之績效獎金有所不同，是上訴人自難比附
13 援引執為有利於己之論據，併予指明。

14 (六)綜上，系爭獎金（含績效獎金及考核獎金）不具勞務對價
15 性，且非經常性給與，僅屬恩惠性、勉勵性給與，不具工資
16 之性質，均如前述，自不得納入上訴人平均工資之計算基
17 礎。則上訴人主張系爭獎金係屬工資，被上訴人未將之計入
18 平均工資計算退休金，故得請求被上訴人分別補發如附表一
19 (一)、(二)之應補發退休金金額欄之各編號金額本息云云，洵無
20 足採。

21 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條第3項（歐安在等2人部
22 分）、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規
23 則第9條第1項與第10條第1項第1款規定，請求被上訴人各給
24 付上訴人如附表一(一)、(二)「應補發退休金」欄所示金額，及
25 各自如附表一(一)、(二)「利息起算日」欄所示之日起至清償日
26 止，按年息5%計算之利息，為無理由，原審就此部分判決
27 上訴人敗訴並駁回假執行之聲請，於法尚無不合。上訴意旨
28 指摘原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
29 回其上訴。又兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影
30 響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

31 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

勞動法庭

審判長法 官 洪能超

法 官 張琬如

法 官 楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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 115 年 3 月 18 日

書記官 李佳旻

附註：

民事訴訟法第466 條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一:(單位：元，新台幣)

(一)舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		平均績效獎金		應補發退休金	利息起算日
1	歐安在	65年10月2日	109年7月1日	勞基法施行前	15.6667	結清前3個月	14,221.8333	639,983	109年8月1日
				勞基法施行後	29.3333	結清前6個月	14,221.8333		
2	陳泉元	62年10月6日	109年7月1日	勞基法施行前	21.6667	結清前3個月	15,434.6667	694,560	109年8月1日
				勞基法施行後	23.3333	結清前6個月	15,434.6667		

(二)非舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均績效獎金		應補發退休金	利息起算日
1	許明枝	67年8月30日	110年4月30日	勞基法施行前	12	結清前3個月	15,587.6471	701,490	110年5月31日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	15,589.0375		

(續上頁)

01

2	許清泰	60年6月1日	108年12月31日	勞基法施行前	26.3333	結清前3個月	15,385.8217	692,362	109年1月31日
				勞基法施行後	18.6667	結清前6個月	15,382.8217		
3	陳萬春	64年3月1日	111年1月31日	勞基法施行前	18.8333	結清前3個月	23,649.7907	1,057,848	110年3月3日
				勞基法施行後	26.1667	結清前6個月	23,405.4787		
4	林騰安	61年6月10日	108年10月1日	勞基法施行前	24.3333	結清前3個月	24,540.5556	1,104,325	108年11月1日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6個月	24,540.5556		
5	高世容	68年11月3日	109年6月1日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	21,357	958,116	109年7月2日
				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	21,273.9306		
6	楊琳興	62年10月6日	108年11月30日	勞基法施行前	21.6667	結清前3個月	15,454.3769	695,447	108年12月31日
				勞基法施行後	23.3333	結清前6個月	15,454.3769		
7	梁明進	64年9月6日	108年12月1日	勞基法施行前	17.8333	結清前3個月	21,470.2727	966,162	109年1月1日
				勞基法施行後	27.1667	結清前6個月	21,470.2727		

02

附表二：

03

編號	上訴人	訴訟費用負擔比例
1	許明枝	9.08%
2	許清泰	9.52%
3	陳萬春	13.48%
4	林騰安	14.76%
5	歐安在	8.64%
6	高世容	12.70%
7	陳泉元	9.30%
8	楊琳興	9.52%
9	梁明進	13.00%