

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第293號

原告 廖文盛
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 趙偉程律師

上列當事人間補發勞工退休金事件，本院於民國113年10月8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

壹、程序事項：

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明第1項為：請求被告應給付原告新臺幣（下同）300,000元，及自本訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第9頁）；次於民國113年7月26日之民事擴張及準備狀擴張訴之聲明第1項為：請求被告應給付原告2,306,385元，及自本訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第41頁）；再於113年8月30日之民事追加聲明及提出準備（二）狀擴張訴之聲明第1項為：請求被告應給付原告3,230,725元，及自108年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第261頁）；嗣於113年9月10日言詞辯論期日當庭更正利息起算日為：自108年7月1日起算（見本院卷一第405頁），經核均與首揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

01 (一)原告自62年9月7日日起在被告公司服務，一直在新竹區營業
02 處調度組、維護組、從事新竹地區電力維護、調度、市區巡
03 修、以及饋線自動化等供電工程之任務，至108年5月31日，
04 始從被告新竹區營業處饋線自動化課長職位退休，服務年資
05 共計45年8月又25日，原告任職期間，奉公守法，克盡職
06 責。為此，被告以往乃經常對原告發給考績獎金、績效獎
07 金。依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之旨意，考績
08 獎金、績效獎金亦屬工資之一種，被告在核給原告退休金
09 時，理應將考績獎金、績效獎金併入平均工資之內，一起核
10 算原告全部應得之退休金。詎料，被告在核算原告退休金
11 時，卻未將原告之考績獎金、績效獎金納入平均工資計算，
12 以致原告應領之勞工退休金短少3,230,725元。

13 (二)經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）
14 在勞基法公布施行後，迄今仍適用於被告全部退休員工。又
15 被告之退休金給與，係以平均工資為計算基礎，故原告及被
16 告全部員工無例外，申辦退休時均依勞工身分辦理退休。原
17 告在被告員工類別，雖為派用人員，即勞基法第84條之公務
18 員兼具勞工身分，但工作性質則偏向勞工，職是之故，被告
19 乃依勞工退休有關之規定，對原告辦理退休。從而原告之退
20 休金應適用勞動基準法之規定辦理，事甚明確。

21 (三)績效獎金係由被告依據員工日常工作績效所編制之表冊，再
22 按該表冊所載之考績等級核發，顯然績效獎金全因員工勞務
23 之付出始能獲取。在本質上，應屬原告等勞工從事工作之勞
24 務對價。且因每年皆依例發給，已屬經常性之給與，自屬工
25 資之一部。是以在計算勞工退休金平均工資時，自應將之併
26 算入工資，始為適法。

27 (四)又考績獎金、績效獎金、工作獎金，無論其名稱為何，皆係
28 基於勞工勞力之付出，始能獲得。勞工每日出勤依職位說明
29 書為核心，核發標準依員工薪點表，顯以正常工作時間內的
30 勞務報酬，亦具工作對價關係，且核發上開獎金均已行之有
31 年，為固定常態，在制度上具經常性，非屬恩惠性給與。原

01 告本於兩造間勞動契約關係及勞基法第55條之規定，主張被
02 告應將原告退休前於108年1月領取之考績獎金108,986元
03 （下稱系爭考績獎金）、108年5月所核發績效獎金256,607
04 元（下稱系爭績效獎金），均計入平均工資以計算退休金，
05 請求勞工退休金短少3,230,725元。並聲明：被告應給付原
06 告新臺幣3,230,725元及自108年7月1日起至清償日止，按年
07 息5%計算之利息。

08 二、被告答辯：

09 (一)原告於108年6月1日自被告公司退休，為「派用人員」，即
10 勞動基準法第84條所規定之「公務員兼具勞工身分者」。基
11 於勞基法第84條之規定，應適用國營事業管理法、經濟部所
12 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法及其作業手冊等公務員法令
13 之規定，故系爭績效獎金、考績獎金、工作獎金，均不得列
14 入平均工資據以計算退休金。

15 (二)被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱績效獎
16 金實施要點）之「經營績效獎金」外，別無「年終獎金」一
17 項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公司行號
18 之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業
19 之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告自92年
20 起之「考成等第及獎金發放情形表」如被告當年度工作考成
21 列甲等者，則考核（考成）獎金之提撥總額以不超過2個月
22 薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，考核（考成）獎
23 金之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為限；而績效獎金
24 近年雖多核定提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.
25 2個月之情形。簡言之，被告之「經營績效獎金」均係按公
26 司各年工作考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年
27 終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計
28 月、計件逐月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工
29 資。因之，本件原告主張將「經營績效獎金」之「考核獎
30 金」項下之「考績（考成）獎金」及「績效獎金」列入平均
31 工資據以計算退休金，即屬無由。

01 (三)原告所主張「考核獎金」項下之「考績(考成)獎金」及
02 「績效獎金」，非屬勞務之對價、經常性給與。因之，原告
03 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「考績
04 (考成)獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」自始即係恩
05 惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇；尤其，「考
06 績(考成)獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」亦非退撫
07 辦法規定所得列計平均工資之項目，歷來均從未納入平均工
08 資計算退休金等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利
09 判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

10 三、原告主張其自62年9月7日起在被告公司服務，任職新竹區營
11 業處調度組、維護組、從事新竹地區電力維護、調度、市區
12 巡修、以及饋線自動化等供電工程之任務，至108年5月31
13 日，始從被告新竹區營業處饋線自動化課長職位退休，服務
14 年資共計45年8月又25日，退休金基數於勞基法施行前為21.
15 8333，於勞基法施行後為23.1667。被告於108年1月、同年5
16 月曾分別核發予原告系爭考績獎金、系爭績效獎金，系爭考
17 績獎金及績效獎金、並未計入原告退休之平均工資等情，為
18 被告所無爭執（參見本院卷二第6頁），並有退休金計算清
19 冊、平均工資計算表、108年度薪給資料（見本院卷第13至1
20 9頁）可佐，堪認屬實。

21 四、本院之判斷：

22 (一)原告為公務員兼具勞工身分之派用人員，為兩造所不爭執。
23 而公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎
24 懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務
25 員法令之規定，勞基法第84條前段定有明文。另國營事業管
26 理法(下稱國管法)第33條規定：「國營事業人員之進用、
27 考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有
28 規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核
29 定」，則國營事業人員依公務員人事法令派用之人員，其退
30 休自應依國營事業主管機關擬訂之辦法辦理。觀諸退撫辦法
31 第1條已明定該辦法係依國管法第33條規定所訂定，可知退

01 撫辦法即屬勞基法第84條所定之公務員法令。而退撫辦法第
02 3條既明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依
03 勞基法有關規定辦理，原告主張退休金計算其應適用勞基法
04 之規定，應屬可採。

05 (二)系爭考績獎金、績效獎金是否應計入原告之平均工資？

06 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
07 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
08 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而
09 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
10 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
11 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
12 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
13 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
14 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
15 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
16 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
17 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團
18 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
19 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
20 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
21 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
22 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
23 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
24 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
25 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
26 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
27 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
28 準此，系爭考績獎金、績效獎金是否屬於工資，應依一般社
29 會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主
30 獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
31 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2.系爭考績獎金是否具工資性質？

(1)依績效獎金實施要點第1點、第2點規定：本部位促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特定本實施要點。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，獎金之提撥總額以不超過4.4個月薪給為限。揆之上開規定意旨，可知經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的。

(2)依上開要點第2點、第3點規定，經營績效獎金分為「考核獎金」及「績效獎金」兩項，考績獎金屬考核獎金之其中一項；而考核獎金係依「各事業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其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；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機構1個月薪給總額為限（參見本院卷一第221頁）；另依台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金應行注意事項）第2點規定，考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限（同上卷第225頁），足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與。

(3)又經濟部依國管法第22條規定授權訂定之經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）、被告公司各單位辦理人員年度考核作業注意事項（下稱考核作業注意事項），即為被告辦理所屬任（僱）用人員年度考核作業之依據。依據考核辦法第3條第1項第1款規定，各機構人員正式任職者，每年度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就其「工作、操行、學識、才能」行之（同上卷第227頁），該辦法第8條並列舉不得考列甲等、考列丁等事由、不得作為考核等次之因素（同上卷第230頁）；又考核作業注意事項

第2點則規定「各級主管應依據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績效。第7點並規定考列甲等名額（或比率）之分配計算基礎、分配程序等，再依第5點所定考核總分結果區分等第，經考列甲、乙等第者，始晉級並發給一個月或半個月薪額之考績獎金；無級可晉者另發給一個月之薪額。至考列丙、丁等者，則不發給考績獎金（同上卷第233頁至235頁參照）等情，足認被告辦理考核並非以員工提供勞務為唯一依據。

(4)綜上所述，被告核發考績獎金多寡，係依據被告事業年度考核之等第提撥，再個別考核員工，其考核審酌工作、操行、學識、才能、功過、勤惰、服務態度、是否有誣控濫告、破壞紀錄、稽延公務、損害政府或機構聲譽等各項指標，經年度考核甲等、乙等者始核發考績獎金，考列丙、丁等者則不核發，並非純屬勞工提供勞務之對價，自難認為工資性質。原告主張應將系爭考績獎金列入平均工資計算，尚難以憑採。

3.系爭績效獎金是否為有工資性質？

(1)依績效獎金實施要點第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。」（參見本院卷一第221頁），可見若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，而可得到工資，但並不能受發給績效獎金。該規定可知績效獎金具激勵員工之性質，非單純為經常性之給與。且依同款但書規定：「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。」（同上卷第221至222頁）等規定，足認被告是否發放績效獎金之情事，其中發放及獎金額度若干，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務非具有對價性，益徵被告發給之系爭績效獎金性質上屬激勵性之給與。

(2)復據上開要點第4點及經營績效獎金應行注意事項第2點規

01 定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因
02 素影響金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額
03 為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以
04 1.2個月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額
05 者，以1.2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政
06 策因素影響金額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個
07 月，每級距0.4個月，最高加計3級至1.2個月為限（同上卷
08 第221至222頁、第225頁）。上開規定顯示績效獎金係依事
09 業機構整體盈餘表現而核發，即使員工個人領有績效獎金可
10 能係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間難認立
11 於對價性質。再依同要點第4點第7款明定「各事業機構績效
12 獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比
13 例發給。」（同上卷第223頁）；經營績效獎金應行注意事
14 項第8點第2款1.（1）（2）（3）規定，績效獎金之分配，
15 應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依
16 下列因素核定個人獎金：工作成績優異受記功以上獎勵者，
17 得增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過以上處分
18 者，應減發工作獎金或績效獎金；請事、病假累積超過2個
19 月者，不發工作獎金或績效獎金（本院卷一第225至226頁）
20 等規定。以同樣提供勞務之員工，但因表現之優劣而受記功
21 或記過處分、或其勤惰狀況，會影響績效獎金是否發放，或
22 受增發或減發之對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩
23 勉性給與，並非經常性給與員工為勞務之對價。原告主張系
24 爭績效獎金係由被告依據員工日常工作績效所編制之表冊，
25 再按該表冊所載之考績等級核發，系爭績效獎金全因被告公
26 司員工勞務之付出始能獲取，屬原告從事工作之勞務對價云
27 云，依上該規定及說明，自非可取。

28 (3)原告另以：被告於各虧損年度，仍會發放績效獎金，足認係
29 經常性給予云云。惟按績效獎金實施要點第4點第1款規定，
30 當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金（見
31 本院卷一第221頁）。可知年度若無盈餘，即不發給績效獎

01 金，縱員工在該年度非常努力，並且付出甚多勞務，而可得
02 到工資，仍不能受發給績效獎金。惟該點但書規定「但事業
03 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
04 額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
05 算...」（同上卷第221至222頁）；另同點第3款、第4款就
06 政策性因素定有明文，各事業依同點第5款於年度結束後，
07 得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再由各
08 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
09 計算方式申算獎金總額，由董事會核定（同上卷第222至223
10 頁）。此乃受政策因素影響導致無盈餘時，為激勵員工而例
11 外規定得提報經濟部審議等要件後，始得依整體核定盈餘情
12 形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，尚不能以
13 例外取代原則，遽認係不需考量盈餘或虧損之經常性給與，
14 原告此部分主張應屬無據。

15 4.復按勞基法第55條第2項規定「前項第1款退休金基數之標
16 準，係指核准退休時1個月平均工資」，同法第2條第4款規
17 定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資
18 總額除以該期間之總日數所得之金額」。然經營績效獎金屬
19 獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不同，已如前
20 述；原告於退休當年度即108年1月、5月所領取之系爭考績
21 獎金、績效獎金係被告依績效獎金實施要點、經營績效獎金
22 應行注意事項、考核辦法等規定，按被告前一年度（即107
23 年）之工作考成成績、盈餘達成及政策性因素、單位績效、
24 員工貢獻程度、上級機關審議、併同原告個人之年度考核等
25 影響情形所核發，個人無法預期其獎金額度，而且若獲有獎
26 金亦屬前一年度之經營績效獎金，實屬激勵、慰勞性質，與
27 原告於退休當年度之勞務提供無關，並非具有勞務對價性之
28 經常性給與，被告自無需將系爭考績獎金、績效獎金列入平
29 均工資計算退休金。

30 (三)綜上所述，系爭考績獎金、系爭績效獎金之發放，不具勞務
31 對價性，亦非經常性給付，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基

01 法第2條第3款所指之工資。從而，原告本於兩造間勞動契約
02 關係、勞基法第55條規定，主張被告應將系爭績效獎金、績
03 效獎金計入平均工資以計算退休金，請求被告給付勞工退休
04 金差額3,230,725元及遲延利息，為無理由，應予駁回。

05 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
06 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
07 併此敘明。

08 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

10 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

15 書記官 吳珊華