

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第35號

原告 劉紹雄

王少均

潘志祺

詹義榮

李友正

葉作文

劉啓雄

梁進城

李德華

黃雲結

胡雲萍

邱垂達

潘政福

劉添順

陳承謀

黃武星

宋鴻潤

謝龍順

李振山

李玉華

孫淑貞

劉增祿

01 邱吉品
02 陳照華
03 陳龍源
04 徐信飛

05 共 同

06 訴訟代理人 蔡菘萍律師

07 複代理人 林芫煜律師

08 被 告 台灣電力股份有限公司

09 0000000000000000

10 法定代理人 曾文生

11 訴訟代理人 趙偉程律師

12 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年12月4
13 日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

15 一、被告應給付原告梁進城新臺幣壹拾壹萬陸仟肆佰陸拾元，及
16 自民國一〇九年七月三十一日起至清償日止，按年息百分之
17 五計算之利息。

18 二、被告應給付原告胡雲萍新臺幣壹拾肆萬參仟玖佰伍拾伍元，
19 及自民國一〇九年七月三十一日起至清償日止，按年息百分
20 之五計算之利息。

21 三、原告其餘之訴駁回。

22 四、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

23 五、本判決得假執行。但被告如分別以新臺幣壹拾壹萬陸仟肆佰
24 陸拾元、壹拾肆萬參仟玖佰伍拾伍元，為原告梁進城、胡雲
25 萍預供擔保，得免為假執行。

26 事實及理由

27 一、原告主張：

28 原告分別自如附表一、二「年資起算日期」欄所示日期起受
29 僱於被告。如附表一所示原告李德華、梁進城、黃雲結、胡
30 雲萍、邱垂達、潘政福、劉添順、陳承謀、劉啓雄於民國10
31 9年7月1日與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例)第11條第3項規定結清勞退舊制年資，簽訂年資結清協
02 議書（下稱系爭協議）；如附表二所示原告劉紹雄、王少
03 均、潘志祺、詹義榮、李友正、葉作文、徐信飛、陳龍源、
04 陳照華、邱吉品、劉增祿、孫淑貞、李玉華、李振山、謝龍
05 順、宋鴻潤、黃武星則於如附表二「退休日期」欄所示日期
06 分別辦理退休。被告為國營事業，理應依據臺灣省工廠工人
07 退休規則（下稱退休規則）、勞動基準法（下稱勞基法）、
08 勞退條例、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法（下稱
09 退撫辦法）等規定辦理各項退休金計算及給付事宜，然被告
10 於計算原告李德華、梁進城、黃雲結、胡雲萍、邱垂達、潘
11 政福、劉添順、陳承謀、劉啓雄之舊制退休金時，未將「考
12 績獎金」與「其他獎金」及「兼任司機加給」納入平均工資
13 計算；另於結算原告劉紹雄、王少均、潘志祺、詹義榮、李
14 友正、葉作文、徐信飛、陳龍源、陳照華、邱吉品、劉增
15 祿、孫淑貞、李玉華、李振山、謝龍順、宋鴻潤、黃武星之
16 退休金時，未將「考績獎金」及「其他獎金」納入平均工資
17 計算；致原告所領得之退休金數額發生短少情事，損及原告
18 合法權益。為此，爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
19 條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第
20 10條第1項第1款之規定，提起本件訴訟，請求被告給付退休
21 金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表一「應補發
22 舊制結清金」欄或如附表二「應補發退休金」欄所示金額，
23 及各自如附表一、二「利息起算日」欄所示之日起至清償日
24 止，按年息百分之5計算之利息。

25 二、被告則以：

- 26 (一)原告主張之考績獎金、其他獎金之給與名稱，均有待釐清。
27 被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實
28 施要點）之「經營績效獎金」外，別無年終獎金項目，而性
29 質與年終獎金相仿，被告自92年起之「考成等第及獎金發放
30 情形表」，如被告當年度工作考成列甲等者，則「經營績效
31 獎金項下考核獎金」之提撥總額以不超過2個月薪給總額為

限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為限；而經營績效獎金另一項下績效獎金，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1.2個月之情形。簡言之，被告之經營績效獎金均係按公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。原告主張將經營績效獎金項下考核獎金中的「考績獎金」、「工作獎金」及經營績效獎金另一項下「績效獎金」，列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即無理由。詳言之，被告依據獎金實施要點第1點規定，發給經營績效獎金係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，規範意旨係以激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬。而經營績效獎金分類，依獎金實施要點分為第3點之考核獎金及第4點之績效獎金二大項。前者考核獎金包括考績獎金及工作獎金在內（即原告主張薪資單上的「考績獎金」即為此考核獎金中的「考績獎金」；至原告主張薪資單上的「其他獎金」則包括「績效獎金」及「考核獎金」中的「工作獎金」），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，則考核獎金之提撥總額以不超過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，其提撥總額以不超過1.5個月薪給總額為限，工作考成成績未滿75分者，其提撥總額以不超過1個月薪給總額為限，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，非員工個人之工作對價。後者績效獎金依被告核發經營績效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第2點規定，績效獎金以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，最高以2.4個月薪給總額為限。「總盈餘」達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，以1.2個月為限；未達「法定稅前盈餘加

減政策因素影響金額」者，以1.2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0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計三級至1.2個月為限，顯見績效獎金係事業機構整體盈餘表現而核發，更可說明即便員工個人領有績效獎金亦有可能係經考量政策因素所致，而與其個人所提供的勞務無涉。核發獎金注意事項第7點規定，核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限，如年度中離職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損失者，雖年度內有付出勞務，依規定仍不發給經營績效獎金，足證經營績效獎金係恩勉性給與，亦非給與員工個人之工作對價。原告主張之「考績獎金」及「其他獎金」，亦非經常性給與，績效獎金須先行申算盈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議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，非經常固定給與且不可預期，自非屬工資。

(二)經營績效獎金與設定個人工作目標達成即給予之工資對價不同，因屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度，又獎金係延遲至次一年度發給，致退休當下亦無從計算。如將退休後所獲之獎金計入，將有違勞動基準法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；又工資於契約終止應即給付，退休金應於勞工退休之日起30日內給付，如將經營績效獎金視為工資，恐造成實務上工資及退休金給付窒礙難行。退休當年度所核發之經營績效獎金係屬公司按前一年度工作考成成績、盈餘達成情形所結發，難以論斷為員工退休前6個月之工作對價。依勞基法規定，平均工資係計算前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數，以合理、嚴實計算退休金發給退休人員，如不考量核給獎金年度，逕將退休前6個月內所獲之經營績效獎金均列入平均工資計算退休金，致未領有獎金同仁退休金權益未獲保障，又或刻意於發放獎金後申請退休，扭

01 曲以平均工資平實核退休金水準保障退休生活，亦不符以平
02 均工資計算退休金之立意。核發獎金注意事項第10點規定
03 「各單位依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝
04 通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發
05 獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主
06 管並應負行政及法律責任」，益證有關經營績效獎金之發放
07 僅具恩惠性、勉勵性給之性質。故如經營績效獎金之發給與
08 勞工提供之勞務間具有對價性而屬工資，則豈容各單位再行
09 收回之理。被告為經濟部所屬國營事業，38年1月20日公布
10 施行之國營事業管理法第14條及100年12月28日修正公布、1
11 01年1月20日施行之同法第33條分別明定「國營事業應摺節
12 開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標
13 準以外之開支」及「國營事業人員之進用、考核、退休、撫
14 卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營
15 事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」等語；又上訴人
16 等經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施用人費
17 率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基本
18 薪給充分反映。經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬
19 事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含被告公司在內
20 之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對
21 應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所
22 屬人員之基本薪給數額；原告從事工作之報酬業於其所支領
23 之基本薪給充分反映，「考績獎金」、「工作獎金」及「績
24 效獎金」自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工
25 資，尤其此等獎金亦非經濟部頒退撫辦法規定所得列計平均
26 工資之項目，歷年來均未納入平均工資計算退休金。

27 (三)原告梁進城、胡雲萍所領「兼任司機加給」待遇，施行以來
28 歷時已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇
29 主單方之恩惠性給與，則兼任司機加給與所提供之勞務間，
30 顯不具勞務對價性，非屬工資。按「勞務對價性」著重在對
31 待給付之關係，應探究雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某

一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷，原告梁進城、胡雲萍任職於被告，明確知悉工作內容係於運轉或巡修值班部門擔任四班三值、三班三值兼二值或服務所的輪值兼任司機之工作，則其等萬無可能因為被告不為「兼任司機加給」給付即拒絕提供輪值工作，故當被告公司不為兼任司機加給之給付時，原告尚不得拒絕提供輪值工作之給付，因此被告所發給之兼任司機加給，顯無對待給付關係而不具勞務對價性，非為原告梁進城、胡雲萍工作給付之對價。況「兼任司機加給」亦非退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，退撫辦法作業手冊對於平均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之，以下同）及經經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與者（如附件貳之一）外，其餘項目不予列入平均工資計算，如確認應列入平均工資者應詳述理由，報經本部（即經濟部）核可後始得併計」等語，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資，及退撫辦法作業手冊之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計算。而兼任司機加給之待遇，係被告長久以來即已存名之制度，勞雇雙方從來就未有將兼任司機加給計入工資之約定，且被告為經濟部所屬國營事業，員工薪資依據國營事業管理法第14條等規定，係由經濟部核定並需受立法院之監督，如屬於薪資者，縱令被告公司不發給，亦會受經濟部、審計部之考核糾正，實無規避法律之必要或故意。又依國營事業管理法第14條、第33條等規定，被告係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，被告自不得逾越；復以被告前於96年間亦再次獲經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申被告之兼任司機加給「係屬

01 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦
02 未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，自不得列入平均
03 工資之計算等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本院之判斷：

05 (一)原告梁進城、胡雲萍主張被告應將結清前3個月及6個月之平
06 均「兼任司機加給」計入平均工資，分別給付原告梁進城、
07 胡雲萍舊制結清金差額11萬6,460元、14萬3,955元，為有理由：
08

09 1、「兼任司機加給」屬勞基法第2條第3款所定之工資：

10 (1)按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
11 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
12 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞
13 基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，
14 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
15 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否
16 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
17 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
18 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
19 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
20 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
21 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
22 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎
23 (最高法院100 年度台上字第801號、110年度台上字第945
24 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照)。

25 (2)經查，原告梁進城、胡雲萍受僱被告期間兼任司機工作，每
26 月另領有兼任司機加給，有其薪給資料在卷可參（見本院卷
27 一第267至269、第275至272頁、卷二第61、63頁）。又司機
28 工作並非原告梁進城、胡雲萍主要職務，該項兼任司機加給
29 係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保
30 養車輛而取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享有並按
31 月核發，非係因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特

01 定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主
02 因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞
03 工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造
04 間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常
05 可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度
06 上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」
07 之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定之工資。

08 2、原告梁進城、胡雲萍得請求被告補發之舊制結清金差額分別
09 為11萬6,460元、14萬3,955元：

10 (1)按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法
11 第84條之2之規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本
12 法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應
13 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業
14 單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工
15 作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規
16 定計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適
17 用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第5
18 5條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作
19 年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1
20 年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款
21 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」勞基法
22 第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休規則第9
23 條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5
24 條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作
25 年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資
26 超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿
27 半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為
28 限」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例
29 施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
30 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。…第1項保
31 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項亦有明文。

(2)經查，被告發給原告梁進城、胡雲萍之兼任司機加給屬勞基法第2條第3款之工資，業經本院認定如前，兩造不爭執於結清原告梁進城、胡雲萍之舊制年資退休金數額時，未將兼任司機加給等納入平均工資計算，是被告就該部分結清金自有短付情形，原告梁進城、胡雲萍請求被告補發短付之舊制結清金差額，自屬有據。又被告對於原告梁進城、胡雲萍之工作年資起算日期、結清日期、結清金基數，及平均兼任司機加給數額均不爭執（見本院卷二第52、69頁），以原告梁進城舊制年資結清前3個月、6個月之「平均兼任司機加給」3,981元、1,991元，分別與「結清基數」13.5、31.5相乘並相加後，被告應補發之結清金差額為11萬6,460元（計算式：3,981元×13.5+1,991元×31.5=11萬6,460元）；以原告胡雲萍舊制年資結清前3個月、6個月之「平均兼任司機加給」3,199元、3,199元，分別與「結清基數」12.5、32.5相乘並相加後，被告應補發之結清金差額為14萬3,955元（計算式：3,199元×12.5+3,199元×32.5=14萬3,955元）。準此，原告梁進城、胡雲萍依勞退條例第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款之規定，分別請求被告給付原告梁進城11萬6,460元、原告胡雲萍14萬3,955元，即有理由。

(二)原告梁進城、胡雲萍分別請求被告給付逾11萬6,460元、14萬3,955元及法定遲延利息部分，及其餘原告請求被告給付如附表一、二「應補發舊制結清金」或「應補發退休金」欄所示金額及法定遲延利息，均為無理由：

1、「考績獎金」不具工資之性質，不得納入平均工資之計算基礎：

(1)按獎金實施要點第3點第3款第2目之規定：「考核獎金之項目包括：……2.各事業總經理及所屬人員考績獎金。」原告本件主張之考績獎金係上開獎金實施要點第3點所定考核

獎金之項目之一。依據獎金實施要點第3點第1、2款規定：

「(一)各事業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本機構二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1.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本機構1.5個月薪總額為限。2.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本機構1個月薪給總額為限」

（見本院卷一第379至384頁），顯見關於考核獎金中考績獎金之核發，係依當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過本機構1個月至2個月之薪給總額。而有關等第之考核及考績獎金之核發，係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理之，是以，考績獎金之性質自應由考核辦法之相關規定予以釐清。

- (2)參照考核辦法第3條第1項第1、2款、第2項規定：「一、年度考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查。」、「二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。但有下列情形之一，該六個月之計算得不以連續為必要：(一)養育三足歲以下子女辦理留資(職)停薪者。(二)本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資(職)停薪者。」、「另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名(解僱)、辭職、退休、資遣、死亡或留資(職)停薪期間考核年資無法併計者，得隨時辦理之。」第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解

僱)。」第10條規定：「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）。」及第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。」（見本院卷一第413至418頁）。可知年度考核係以平時考核之結果為依據，年度考核甲等、乙等者，始晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月薪額之考績獎金，是考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念，顯難認屬勞工提供勞務而可經常性取得之對價，而應認屬對考核甲等、乙等之獎勵，係屬恩惠性、勉勵性之給與。且於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應辦理另予考核，另予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，益證考績獎金之發給與勞工提供之勞務間並不具有對價性。且同辦法第12條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1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。準此，考績獎金之發給係屬對年度考核為甲等、乙等之獎勵，屬恩惠

01 性、勉勵性給與，並非屬勞工提供勞務而可經常性取得之對
02 價或報酬，亦與勞工提供之勞務不具有對價性，不具工資之
03 性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

04 2、其他獎金（即工作獎金與績效獎金）不具工資之性質，不得
05 納入平均工資之計算基礎：

06 (1)原告本件主張之其他獎金係指獎金實施要點第3點第3款第4
07 目所定考核獎金項下之工作獎金，及同要點第4點所定績效
08 獎金。按獎金實施要點第3點第3款第4目之規定：「考核獎
09 金之項目包括：……4. 工作獎金。」依核發獎金注意事項
10 第7點規定：「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之
11 下列人員為限。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、
12 復職(工)、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)
13 其他公務機關服務，則按在職比例（不含新進雇用人員課程
14 及實習訓練期間）發給。(一)編制內正式員工。(二)約聘雇人
15 員。(三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。」
16 第8點第2款第1、2目規定：「(二)員工獎金之核發：1. 各單位
17 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
18 度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工
19 作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎
20 金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金
21 或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請
22 病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半
23 天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過二
24 個月者，不發工作獎金或績效獎金。2. 因記功或記過而增減
25 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
26 金日數之百分之20為限。」第10點規定：「各單位應依本事
27 項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金
28 核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公
29 或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及
30 法律責任。」（見本院卷一第397至398頁）。可見除有核發
31 獎金注意事項所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員

始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利；年度中非因前開
所定例外情形而離職者，例如自請離職者，即不予核發工作
獎金，而非得請求依服勞務期間之比例核發，此證工作獎金
之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。又工作獎金發放
之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，發放之數額
亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，且獎金之核發，如有
不公或流於寬濫之情事時，即應由各單位負責收回，更見工
作獎金之性質上係屬激勵性之給與，其發放之數額並非一
定，且非屬勞工提供勞務之對價，否則豈可因員工請事、病
假即予扣發或不予發放，又豈可能於核發有不公或寬濫情事
時，得由各單位收回。準此，被告所給予之工作獎金，依一
般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務而可經常性取得之對
價，而係具有恩惠性、勉勵性性質之給與，不具工資之性
質，自不得納入平均工資之計算基礎。

- (2)又按獎金實施要點第4點第1、2、5款分別規定：「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.....。(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。.....(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本部審議後，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。」（見本院卷一第379至383
頁）。可見績效獎金之核發與否，繫乎被告當年度有盈餘之
條件，並非必然發放，此核與勞基法第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，兩者
性質相類似，依一般社會之通常觀念，難認屬勞工提供勞
務，並在時間上可經常性取得之對價；且績效獎金縱有發

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，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與，難認具有工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。準此，原告所主張之其他獎金（即工作獎金及績效獎金）均為恩惠性、勉勵性給與，非屬勞工提供勞務而可經常性取得之對價或報酬，與勞工提供之勞務不具有對價性，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎以計算原告退休金數額。

3、綜上，原告請求被告將如附表一、二退休或結清前3個月及6個月之「考績獎金」與「其他獎金」欄所載金額計入平均工資，並據以補發退休金差額及法定遲延利息，即屬無據。準此，原告梁進城、胡雲萍請求被告給付逾11萬6,460元、14萬3,955元及法定遲延利息部分，及其餘原告請求被告給付如附表一、二「應補發舊制結清金」或「應補發退休金」欄所示金額及法定遲延利息，均為無理由。

（三）末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，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又勞退舊制保留之工作年資，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3項亦有明文。本件被告與原告梁進城、胡雲萍既已以系爭協議約定於109年7月1日結清舊制年資，則依上開規定，被告應給付原告梁進城、胡雲萍之舊制結清金，即屬有確定期限之給付，應分別自結清舊制年資退休金30日內為給付，而與原告實際之退休日期無涉，被告逾上開期限尚未給付差額，即應負遲延責任。是原告梁進城、胡雲萍依上開規定，請求被告分別給付自109年7月31日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告梁進城、胡雲萍依勞退條例第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款之規定，請求被告分別給付原告梁進城11萬6,460元、原告胡雲萍14萬3,955元，及分別自109年7月31日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告梁進城、胡雲萍為勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，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、第85條第1項。

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

勞動法庭 法 官 呂俐雯

以上正本係照原本作成

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 1 月 8 日

書記官 鄭玉佩

附表一：（民國/新臺幣）

編號	原告	年資起算日期	結清日期	結清基數		平均考績獎金、其他獎金及兼任司機加給		應補發舊制結清金	利息起算日
						期間	金額		
1	李德華	68年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	2萬6,075元	117萬3,375元	109年7月31日
				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	2萬6,075元		
2	梁進城	66年11月5日	109年7月1日	勞基法施行前	13.5	結清前3個月	3萬56元	128萬9,835元	109年7月31日
				勞基法施行後	31.5	結清前6個月	2萬8,066元		
3	黃雲結	67年11月26日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	2萬8,260元	127萬1,700元	109年7月31日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	2萬8,260元		
4	胡雲萍	67年5月24日	109年7月1日	勞基法施行前	12.5	結清前3個月	3萬68元	135萬3,060元	109年7月31日

(續上頁)

01

				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	3萬68元		
5	邱垂達	68年5月24日	109年7月1日	勞基法施行前	10.5	結清前3個月	2萬8,992元	130萬4,640元	109年7月31日
				勞基法施行後	34.5	結清前6個月	2萬8,992元		
6	潘政福	65年6月25日	109年7月1日	勞基法施行前	16.3333	結清前3個月	2萬2,447元	101萬115元	109年7月31日
				勞基法施行後	28.6667	結清前6個月	2萬2,447元		
7	劉添順	64年8月20日	109年7月1日	勞基法施行前	18	結清前3個月	3萬4,740元	156萬3,300元	109年7月31日
				勞基法施行後	27	結清前6個月	3萬4,740元		
8	陳承謀	65年8月22日	109年7月1日	勞基法施行前	16	結清前3個月	2萬9,113元	131萬85元	109年7月31日
				勞基法施行後	29	結清前6個月	2萬9,113元		
9	劉啓雄	64年2月25日	109年7月1日	勞基法施行前	19	結清前3個月	2萬6,075元	117萬3,375元	109年7月31日
				勞基法施行後	26	結清前6個月	2萬6,075元		

02
03

附表二：（民國/新臺幣）

編號	原告	年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均考績獎金、其他獎金		應補發退休金	利息起算日
						期間	金額		
1	劉紹雄	78年6月17日	108年10月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	97萬8,732元	108年11月30日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	2萬7,187元		
2	王少均	67年3月31日	110年5月31日	勞基法施行前	12.8333	結清前3個月	3萬4,575元	151萬294元	110年6月30日
				勞基法施行後	32.1667	結清前6個月	3萬3,158元		
3	潘志祺	68年5月24日	109年5月31日	勞基法施行前	10.5	結清前3個月	3萬4,592元	150萬7,029元	109年6月30日
				勞基法施行後	34.5	結清前6個月	3萬3,154元		
4	詹義榮	69年11月1日	109年8月1日	勞基法施行前	7.5	結清前3個月	4萬6,598元	209萬6,910元	109年8月31日
				勞基法施行前	37.5	結清前6個月	4萬6,598元		
5	李友正	66年7月2日	109年1月31日	勞基法施行前	14.1667	結清前3個月	3萬8,172元	171萬3,053元	109年3月2日
				勞基法施行後	30.8333	結清前6個月	3萬8,020元		
6	葉作文	67年4月15日	109年4月30日	勞基法施行前	12.6667	結清前3個月	3萬8,055元	158萬2,269元	109年5月31日
				勞基法施行後	32.3333	結清前6個月	3萬4,028元		
7	徐信飛	70年7月17日	109年3月1日	勞基法施行前	6.1667	結清前3個月	4萬2,483元	191萬8,919元	109年3月31日
				勞基法施行後	38.8333	結清前6個月	4萬2,668元		
8	陳龍源	69年3月1日	109年6月1日	勞基法施行前	8.8333	結清前3個月	5萬6,712元	247萬1,605元	109年7月1日
				勞基法施行後	36.1667	結清前6個月	5萬4,488元		
9	陳照華	86年1月13日	110年3月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	102萬2,734元	110年4月30日
				勞基法施行後	39.5	結清前6個月	2萬5,892元		
10	邱吉品	86年6月13日	109年10月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	146萬8,814元	109年10月31日
				勞基法施行後	38.5	結清前6個月	3萬8,151元		

(續上頁)

01

11	劉增祿	86年3月20日	109年7月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	145萬4,684元	109年8月31日
				勞基法施行後	38.5	結清前6個月	3萬7,784元		
12	孫淑貞	86年7月1日	109年5月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	200萬358元	109年5月31日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	5萬2,641元		
13	李玉華	86年6月12日	110年12月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	119萬5,920元	111年1月30日
				勞基法施行後	40	結清前6個月	2萬9,898元		
14	李振山	66年1月17日	110年5月1日	勞基法施行前	15.1667	結清前3個月	5萬8,594元	245萬1,973元	110年6月1日
				勞基法施行後	29.8333	結清前6個月	5萬2,401元		
15	謝龍順	65年1月1日	109年4月30日	勞基法施行前	17.1667	結清前3個月	3萬7,977元	159萬6,797元	109年5月30日
				勞基法施行後	27.8333	結清前6個月	3萬3,947元		
16	宋鴻潤	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	5萬4,058元	243萬2,610元	109年7月31日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	5萬4,058元		
17	黃武星	64年11月25日	109年2月1日	勞基法施行前	17.5	結清前3個月	4萬31元	180萬1,148元	109年3月3日
				勞基法施行後	27.5	結清前6個月	4萬22元		