

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第48號

原告 陳柏均

林振堂

張維勳

張國洲

林伏洲

賴慶鄉

石振賢

陳錫榮

劉傳利

吳新谷

邱砰源

邱政凱

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

華育成律師

姚好嬋律師

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10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告陳錫榮新臺幣壹拾陸萬壹仟伍佰伍拾元，及自民國一一〇年七月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告劉傳利新臺幣壹拾陸萬柒仟玖佰捌拾伍元，及自民國一一二年七月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 三、被告應給付原告吳新谷新臺幣壹拾陸萬壹仟伍佰伍拾元，及
02 自民國一一一年七月三十一日起至清償日止，按年息百分之
03 五計算之利息。

04 四、原告其餘之訴均駁回。

05 五、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

06 六、本判決得假執行。但被告如各以新臺幣壹拾陸萬壹仟伍佰伍
07 拾元、新臺幣壹拾陸萬柒仟玖佰捌拾伍元、新臺幣壹拾陸萬
08 壹仟伍佰伍拾元為原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷預供擔保，
09 得免為假執行。

10 事實及理由

11 一、原告主張：

12 原告分別自如附表一、二「服務年資起算日期」欄所示日期
13 起受僱於被告。如附表一所示原告陳柏均、林振堂、張維
14 勲、張國洲、林伏洲、賴慶鄉、石振賢於民國108年12月間
15 陸續與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11
16 條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定
17 結清舊制年資之日，簽訂年資結清協議書（下稱系爭協
18 議）；如附表二所示原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷、邱砰
19 源、邱政凱則於如附表二「退休日期」欄所示日期分別辦理
20 退休。被告為國營事業，理應依據臺灣省工廠工人退休規則
21 （下稱退休規則）、勞動基準法（下稱勞基法）、勞退條
22 例、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法（下稱退撫辦
23 法）等規定辦理各項退休金計算及給付事宜，然被告於計算
24 原告陳柏均、林振堂、張維勲、張國洲、林伏洲、賴慶鄉、
25 石振賢之舊制退休金時，未將「考績獎金」與「其他獎金」
26 納入平均工資計算；另於結算原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷
27 之退休金時，未將「考績獎金」、「其他獎金」及「領班加
28 給」納入平均工資計算；於結算原告邱砰源之退休金時，未
29 將「考績獎金」納入平均工資計算；於計算原告邱政凱之退
30 休金時，未將「考績獎金」與「其他獎金」納入平均工資計
31 算，致原告所領得之退休金數額發生短少情事，損及原告合

01 法權益。為此，爰依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
02 之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10
03 條第1項第1款之規定，及依系爭協議之約定，提起本件訴
04 訟，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原
05 告各如附表一「應補發舊制結清金」欄或如附表二「應補發
06 退休金」欄所示金額，及各自如附表一、二「利息起算日」
07 欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

08 二、被告則以：

09 (一)原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源前曾分別基
10 於相同之勞動契約對被告起訴請求給付退休金差額，分別經
11 本院以111年度勞訴字第458號、第103號、第124號判決、臺
12 灣屏東地方法院以110年度勞訴字第14號判決勝訴，被告上
13 訴後並分別經臺灣高等法院以112年度勞上易字第16號、111
14 年度勞上易字第101號、第118號、臺灣高等法院高雄分院11
15 0年度勞上易字第72號判決駁回上訴而確定（下稱前案），
16 並由被告補發退休金差額完畢在案。原告陳柏均、林伏洲、
17 賴慶鄉、石振賢、邱砰源未於上述前案中，主張將「考績獎
18 金」與「其他獎金」列入平均工資計算基礎，難認其就「考
19 績獎金」與「其他獎金」應列入平均工資計算基礎乙事有爭
20 執，而本案既與上述前案均係基於相同之退休金差額請求權
21 基礎而為主張，自應受前案確定判決之既判力所及，原告陳
22 柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源不得再於本件訴訟
23 中主張被告另有退休金差額尚未給付。

24 (二)關於原告陳柏均、林振堂、張維勳、張國洲、林伏洲、賴慶
25 鄉、石振賢就附表一之請求，被告依勞退條例第11條之規
26 定，勞雇雙方得以不低於勞基法有關基數計算之規定結清舊
27 制年資退休金，經台灣電力工會等單位向被告及經濟部爭取
28 多年後，終獲經濟部同意此種結清。台灣電力工會於108年1
29 1月26日召開之常務理事會會務報告事項中就舊制結清案載
30 明：「平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎工等）依
31 現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入平均工資

之給與項目者，不予採計。」被告於108年12月3日召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，於說明會中說明：「平均工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理，於簡報中載明：「平均工資項目依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並在原告陳柏均、林振堂、張維勳、張國洲、林伏洲、賴慶鄉、石振賢任職處所召開「舊制年資結清說明會」。嗣原告陳柏均、林振堂、張維勳、張國洲、林伏洲、賴慶鄉、石振賢於108年12月間分別簽立「台灣電力公司年資結清意願調查表」，勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書。」並分別簽立系爭協議，系爭協議第2條後段均載明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」等語，約明本件爭議之「考績獎金」與「其他獎金」不列入平均工資計算項目，顯見原告陳柏均、林振堂、張維勳、張國洲、林伏洲、賴慶鄉、石振賢對於「考績獎金」與「其他獎金」不列入平均工資計算項目乙事知情並接受，卻於結清後為相反之主張，有違禁反言原則且有違誠信，其請求自無理由。

(三)被告之經營績效獎金（即考績、績效獎金及工作獎金），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，為類似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，非屬工資，亦未獲經濟部納入退撫辦法規定列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金。被告除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要點）之經營績效獎金外，別無年終獎金一項，而經營績效獎金非但性質上與一般企業或公司行號之年終獎金相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之經營績效獎金以年終獎金稱之，而依被告自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告當年度工作考成列

甲等者，則經營績效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，考成等第為乙等，考核獎金之提撥總額以不超過1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。故「考績獎金」、「其他獎金」非屬勞基法第2條第3款定義之工資，依勞基法施行細則第10條第2款規定，年終獎金之性質亦非工資。被告依獎金實施要點發給之「考績獎金」與「其他獎金」（即績效獎金及工作獎金），合稱「經營績效獎金」，依據獎金實施要點第1條規定，被告發給上開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，顯已表明為激勵、嘉勉員工為目的，並非員工提工勞務所得之報酬。獎金實施要點第2條、第3條將經營績效獎金分為「考核獎金」及「績效獎金」，「考績獎金」屬「考核獎金」中之一項，「考核獎金」依各事業當年度考核列等核發，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，並非純屬勞工提供勞務之對價，應為勉勵性質之給與。經濟部依國營事業管理法第22規定授權經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法），可知年度考核係以平時考核為依據，依一般社會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得之對價報酬。同一考核年度內任職不滿一年而連續任職已達六個月者，應另予考核，非就未滿一年者按任職期間比例發給，益證考績獎金之發給與勞工提供勞務間不具對價性。考核辦法第9條、第10條規定晉級及發給考績獎金，及年度考核獎懲，亦可認考績獎金屬於對於甲等及乙等之獎勵，屬獎勵性質。考核辦法第12第1項就各機構年度考核列甲等人數比率設有限制，具有不確定性，顯證考績獎金之核發與勞工提供之勞務間不具對價性。又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，並非純屬勞工提供勞務之對價。再被告亦非每年皆發給「績效獎金」，按獎金實施要點第4條

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。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。」及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條之規定：「本公司經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金二部分，獎金之總額以不超過四點四個月薪給為限。其中考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高以二個月薪給總額為限；績效獎金應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，最高以二點四個月薪給總額為限。」顯見並非經常性之給與，更可說明即便原告領有績效獎金，亦可能係因政策因素所致，與其所提供之勞務無涉，當屬勉勵性給與，並非工資，自不能列入平均工資之計算。

（四）原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷所主張「領班加給」之部分，依國營事業管理法第14條規定，領班加給應屬鼓勵性質之額外給與項目，未獲經濟部納入退撫辦法規定列計為平均工資。又依經濟部函釋所示，領班加給係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得納入列計平均工資項目；部屬事業機構所支領之薪給，應依行政院、人事行政局、內政部及經濟部等相關規定，實施單一薪給制度辦理，各項加給津貼具有勉勵、恩惠性質，非屬工資，不應列入平均工資計算。經濟部111年12月6日修正後「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，仍不含領班加給，顯證領班加給非屬工資，不應列入平均工資計算。

（五）退步言之，勞基法係73年7月30日制定公布，原告林伏洲、賴慶鄉、石振賢、陳錫榮、劉傳利、吳新谷、邱砰源、邱政凱任職在勞基法制定公布之前，依勞基法第84條之2規定，其等於勞基法施行前年資有關平均工資之計算，依相關規定並不包括考績獎金、其他獎金及領班加給，原告有關結清或退休金基數（勞基法施行前）欄部分之請求，即應予以扣除

等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源提起本件訴訟為前案確定判決之既判力所及，起訴不合法，應予駁回：

1、按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力；當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為確定判決效力所及，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第400條第1項、第249條第1項第7款分別定有明文。有無違反更行起訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依前後兩訴之當事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明是否相同、相反或可代用等因素決定之。而所謂訴訟標的，係指經原告主張並以原因事實特定後請求法院審判之實體法上法律關係（最高法院113年度台抗字第104號裁定意旨參照）。又89年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「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範圍時，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為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就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，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意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

2、經查，原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源前曾

主張受僱於被告，並本於相同之勞動契約，主張於如附表一「舊制結清日期」欄，及附表二「退休日期」欄所示日期結清舊制或辦理退休時，被告未將「夜點費」、「兼任司機加給」、「領班加給」列入平均工資計算，致短少給付退休金與利息，爰依退休規則第9條第1款、勞基法第55條、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條、勞退條例第11條第3項等規定及依系爭協議之約定，對被告提起給付退休金差額訴訟，分別經本院以111年度勞訴字第458號、第103號、第124號判決、臺灣屏東地方法院以110年度勞訴字第14號判決勝訴，被告上訴後分別經臺灣高等法院以112年度勞上易字第16號、111年度勞上易字第101號、第118號、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第72號判決駁回上訴而確定，此有上開判決在卷可稽（見本院卷二第7至153頁），堪以認定。

3、按退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準；而依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均工資，謂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之金額。原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源在前案中，均主張依勞基法第55條及退休規則之相關規定，請求被告將「夜點費」、「兼任司機加給」、「領班加給」列入平均工資計算退休金，以此請求被告給付退休金差額，是其等於前案所主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算被告應付之退休金，以資判斷被告有無短付退休金之事。而於原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢於如附表一「舊制結清日期」所示日期結清舊制年資，及原告邱砰源於如附表二「退休日期」欄所示日期辦理退休時，被告所給付之「考績獎金」與「其他獎金」均未經列入平均工資計算結清金或退

01 休金之事實，係於前案言詞辯論終結前即已存在之事實，屬
02 原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源於前案言詞
03 辯論終結前可提出之攻擊防禦方法。因我國民事訴訟法就事
04 實之主張及證據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判
05 決之範圍及判決基礎之訴訟資料，均應以當事人所聲明及所
06 主張者為限，依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定
07 外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，是原告陳柏
08 均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源於前案中對於上開各
09 項給付是否屬於工資性質而應列入平均工資計算，使之成為
10 攻擊防禦方法，並據此主張退休金之差額，自應由原告陳柏
11 均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源負主張責任，非法院
12 所得干涉。原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源
13 既未於前案言詞辯論終結前提出上開攻擊防禦方法，參諸前
14 開說明，應認此項攻擊防禦方法已為前案確定判決之既判力
15 所遮斷，原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源即
16 不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，而要求法院
17 就被告所應給付之退休金數額重行再為計算與評價。準此，
18 原告陳柏均、林伏洲、賴慶鄉、石振賢、邱砰源於前案確定
19 判決後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟
20 標的法律關係與前案相同，違反民事訴訟法第249條第1項第
21 7款之規定，於法尚有未合，應予駁回。

22 (二)原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷主張被告應將如附表二編號1
23 至3「平均領班加給」欄所示金額計入平均工資，分別給付
24 原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷退休金差額16萬1,550元、16
25 萬7,985元、16萬1,550元，為有理由：

26 1、「領班加給」屬勞基法第2條第3款所定之工資：

27 (1)按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
28 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
29 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞
30 基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，
31 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，

01 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
02 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
03 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
04 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
05 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
06 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
07 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
08 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎
09 （最高法院100 年度台上字第801號、110年度台上字第945
10 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照）。

11 (2)經查，關於領班加給，參諸被告各單位設置領班辦法（下稱
12 設置領班辦法）及被告109年4月28日發布之各單位設置領
13 班、副領班要點（見本院卷一第73頁至第78頁），可知被告
14 於51年間設置領班一職之目的，係為使基層幹部便於推動工
15 作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同
16 一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規
17 定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工
18 作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作
19 並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人
20 員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人
21 員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如
22 有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時
23 工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調
24 動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見擔任領班職
25 務者，被課予較重之職責，應負較高之義務與責任。又關於
26 領班加給之支給標準，參照設置領班辦法之規定，擔任領
27 班、副領班期間可晉加薪級3級、2級不等，迨免除該等職務
28 後即恢復原薪級，亦即領班加給係隨其等原先職級而異領取
29 金額之高低，並因擔任領班而生薪級變動，屬擔任領班之勞
30 工所獨有之給與，與其在本職工作外兼任領班職務所提供之
31 勞務間有密切關連性，堪認具有勞務之對價性；且係擔任領

01 班之勞工在固定常態工作中，因執行本職工作外兼任領班之
02 職務，在此特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得
03 之給與，具有制度上之經常性，與一般公司行號應付臨時性
04 之業務需求偶為發放者有間。準此，領班加給係屬勞雇雙方
05 間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經
06 常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲得之報
07 酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及
08 「經常性給與」之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定之
09 工資。

10 2、原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷得請求被告補發之退休金差額
11 分別為16萬1,550元、16萬7,985元、16萬1,550元：

12 (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
13 法第84條之2之規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適
14 用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當
15 時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該
16 事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後
17 之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55
18 條規定計算」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當
19 時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同
20 法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：按
21 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
22 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、
23 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均
24 工資」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再
25 按退休規則第9條第1款亦規定：「工人退休金之給與規定如
26 左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退
27 休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退
28 休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
29 金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合
30 計最高以35個基數為限」。

31 (2)經查，被告發給原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷之領班加給屬

勞基法第2條第3款之工資，業經本院認定如前，被告於計算原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷之退休金數額時，未將領班加給納入平均工資計算，自有短付退休金之情形。又被告對於原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷之退休金基數數額、退休前3個月及6個月所領取之領班加給金額，分別如附表二編號1至3「退休金基數」、「平均領班加給」欄所示等情，均不爭執（見本院卷二第105頁），則原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷將退休前3個月、6個月之「平均領班加給」與「退休金基數」相乘後，依據勞退條例第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，及依系爭協議之約定，請求被告分別給付原告陳錫榮16萬1,550元【計算式：3,590元×(24.3333+20.6667)=16萬1,550元】、原告劉傳利16萬7,985元【計算式：3,733元×(11.3333+33.6667)=16萬7,985元】、原告吳新谷16萬1,550元【計算式：3,590元×(13+32)=16萬1,550元】，即有理由。

(三)原告林振堂、張維勳、張國洲請求被告給付如附表一編號2至4「應補發舊制結清金」欄所示金額及法定遲延利息；原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷、邱政凱請求被告將如附表二編號1至3、5「平均考績獎金」與「平均其他獎金」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，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即係上開獎金實施要點第3點所定考核獎金之項目之一，為原告自認在卷（見本院卷二第104頁），合先敘明。

(2)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」(見勞專調卷二第257至264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。

- (3)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

01 條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人數之比率規定如
02 下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構考列甲等
03 人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為最高額。
04 二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人
05 數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高額。三、
06 機構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，以
07 參加當年度考核總人數百分之四十五為最高額。四、機構年
08 度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲等人數，以參加當
09 年度考核總人數百分之三十五為最高額。」（見勞專調卷二
10 第275至286頁）。可知年度考核係以平時考核之結果為依
11 據，年度考核甲等、乙等者，始晉原等薪級一級，並各發給
12 一個月或半個月薪額之考績獎金，是考績獎金之發給，依一
13 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
14 之對價，而應認屬對考核甲等、乙等之獎勵，係屬恩惠性、
15 勉勵性之給與。且於同一考核年度內，任職不滿一年而連續
16 任職已達六個月者，應辦理另予考核，另予考核為甲等或乙
17 等者，分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職
18 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
19 月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達六個月不滿一年
20 者與任職滿一年者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之
21 考績獎金，而非係就未滿一年者按任職期間之比例發給，益
22 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
23 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
24 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
25 等第之影響，即最高甲等之75%至最低丁等35%不等，更可
26 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
27 額之考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對價性。準此，
28 考績獎金之發給係屬對年度考核為甲等、乙等之獎勵，屬恩
29 惠性、勉勵性給與，並非屬勞工提供勞務而可經常性取得之
30 對價或報酬，亦與勞工提供之勞務不具有對價性，不具工資
31 之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

01 2、其他獎金（即工作獎金及績效獎金）不具工資之性質，不得
02 納入平均工資之計算基礎：

03 (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
04 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
05 獎金，為原告自認在卷（見本院卷二第104頁），合先敘
06 明。

07 (2)按獎金實施要點第3點第3款第4目之規定：「考核獎金之項
08 目包括：……4. 工作獎金。」依核發獎金注意事項第7點
09 規定：「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人
10 員為限。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職
11 (工)、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他
12 公務機關服務，則按在職比例（不含新進雇用人員課程及實
13 習訓練期間）發給。(一) 編制內正式員工。(二)約聘雇人員。
14 (三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。」第8
15 點第2款第1、2目規定：「(二)員工獎金之核發：1. 各單位工
16 作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程
17 度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工
18 作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎
19 金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金
20 或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請
21 病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半
22 天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過二
23 個月者，不發工作獎金或績效獎金。2. 因記功或記過而增減
24 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
25 金日數之百分之20為限。」第10點規定：「各單位應依本事
26 項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金
27 核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公
28 或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及
29 法律責任。」（見勞專調卷二第271至274頁）。可見除有核
30 發獎金注意事項所定之例外情形外，係以全年度均在職之人
31 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

01 開所定例外情形而離職者，例如自請離職者，即不予核發工
02 作獎金，而非得請求依服勞務期間之比例核發，此證工作獎
03 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
04 放之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，發放之數
05 額亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，且獎金之核發，如
06 有不公或流於寬濫之情事時，即應由各單位負責收回，更見
07 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
08 定，且非屬勞工提供勞務之對價，否則豈可因員工請事、病
09 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
10 時，得由各單位收回。準此，被告所給予之工作獎金，依一
11 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
12 價，而係具有恩惠性、勉勵性性質之給與，不具工資之性
13 質，自不得納入平均工資之計算基礎。

- 14 (3)又按獎金實施要點第4點第1、2、5款分別規定：「四、績效
15 獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效
16 獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
17 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
18 下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為
19 限.....。(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非
20 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
21 之影響金額。.....(五)各事業於年度結束後，得就影響決算
22 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
23 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
24 獎金總額，由董事會核定。」（見勞專調卷二第257至264
25 頁）。可見績效獎金之核發與否，繫乎被告當年度有盈餘之
26 條件，並非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅
27 利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
28 彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者
29 性質相類似，依一般社會之通常觀念，難認屬勞工提供勞
30 務，並在時間上可經常性取得之對價；且績效獎金縱有發
31 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。

(4)綜上，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。準此，原告林振堂、張維勳、張國洲請求被告給付如附表一編號2至4「應補發舊制結清金」欄所示金額及法定遲延利息；原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷、邱政凱請求被告將如附表二編號1至3、5「平均考績獎金」與「平均其他獎金」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，均為無理由。

(四)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。又勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法第55條第3項前段亦有明文。本件所命被告應給付原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷之退休金差額於如附表二編號1至3「退休日期」欄所示之日起30日後即屆給付期限，被告未遵期給付，應負遲延責任。是原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷依上開規定，請求被告分別給付自如附表二編號1至3「利息起算日」所示110年7月1日、112年7月1日、111年7月31日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷依據勞退條例第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，及依系爭協議之約定，請求被告分別給付原告陳錫榮16萬1,550元、劉傳利16萬7,985元、吳新谷16萬1,550元，及分別自110年7月

1日、112年7月1日、111年7月31日起，均至清償日止，按週
年利率百分之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、本件為勞動事件，就勞工即原告陳錫榮、劉傳利、吳新谷勝
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，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
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 114 年 11 月 13 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 114 年 11 月 13 日

書記官 吳芳玉

附表一：（民國/新臺幣）

編號	原告	服務年資 起算日期	舊制結 清日期	結清基數		平均考績獎金		平均其他獎金	應補發舊制 結清金	利息起算 日
						期間	金額			
1	陳柏均	90年11月 4日	109年7 月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	1萬6,752.33元	48萬5,085 元	109年8月 1日
				勞基法施行後	18	結清前6個月	1萬196.83元	1萬6,752.33元		
2	林振堂	79年7月6 日	109年7 月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	1萬9,803.92元	111萬8,463 元	109年8月 1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	1萬2,152.17元	1萬9,803.92元		
3	張維勳	79年7月6 日	109年7 月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	2萬164.75元	91萬8,432 元	109年8月 1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	6,076.17元	2萬164.75元		
4	張國洲	83年3月1 日	109年7 月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	0元	1萬8,988.17元	95萬5,481 元	109年8月 1日
				勞基法施行後	31.4	結清前6個月	1萬1,441.17元	1萬8,988.17元		
5	林伏洲	68年6月6 日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0元	2萬43.33元	111萬2,591 元	109年8月 1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	6,076.17元	2萬43.33元		

(續上頁)

6	賴慶鄉	64年8月1日	109年7月1日	勞基法施行前	18	結清前3個月	0元	1萬9,926.67元	104萬7,257元	109年8月1日
				勞基法施行後	27	結清前6個月	6,076.17元	1萬9,926.67元		
7	石振賢	66年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	14	結清前3個月	0元	2萬1,660元	136萬4,269元	109年8月1日
				勞基法施行後	30.5	結清前6個月	1萬3,127.83元	2萬1,660元		

附表二：（民國/新臺幣）

編號	原告	服務年資 起算日期	退休日期	退休金基數		平均考績獎金		平均其他獎金	平均領班 加給	應補發退 休金	利息起 算日
						期間	金額				
1	陳錫榮	61年6月10日	110年5月31日	勞基法施行前	24.3333	結清前3個月	0元	5萬9,026.28元	3,590元	247萬9,102元	110年7月1日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6個月	1萬3,127.83元	2萬9,513.14元	3,590元		
2	劉傳利	67年12月12日	112年5月31日	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月	0元	6萬1,946.26元	3,733元	237萬2,444元	112年7月1日
				勞基法施行後	33.6667	結清前6個月	1萬3,652.67元	3萬973.13元	3,733元		
3	吳新谷	67年2月1日	111年6月30日	勞基法施行前	13	結清前3個月	0元	6萬928.67元	3,590元	234萬8,572元	111年7月31日
				勞基法施行後	32	結清前6個月	1萬3127.83元	3萬464.33元	3,590元		
4	邱坪源	69年8月8日	109年5月1日	勞基法施行前	10	結清前3個月	0元	-	-	44萬9,630元	109年6月1日
						結清前6個月	1萬2,152.17元	-	-		
5	邱政凱	68年8月5日	113年1月16日	勞基法施行後	35	結清前3個月	1萬3,237.83元	0元	-	79萬5,765元	113年2月16日
						結清前6個月	6,618.92元	1萬2,335元	-		