

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第63號

原

告

鮑博文

張永平

鄭明峰

丘大華

黃麗華

王順天

洪鳳珠

翁茂昇

汪立群

馮華

鄭明光

徐志航

張蔡麟

葉蒼發

謝文智

詹世宗

王台國

楊尚志

劉玉英

涂燕光

張裕明

陳根在

李培基

林淑貞（即劉增勇之繼承人）

劉家志（即劉增勇之繼承人）

01 0000000000000000

02 林家成（即劉增勇之繼承人）

03 0000000000000000

04 廖貴亮

05 王清安

06 范浚澤

07 蘇錫塘

08 張居嚴

09 余成田

10 郭保欽

11 陳明州

12 呂明宏

13 蔡忠亮

14 張駿綸

15 陀銘雄

16 王福溢

17 巫錦魁

18 李清榮

19 胡俊隆

20 徐光毅

21 楊國岡

22 0000000000000000

23 共 同

24 訴訟代理人 邱靖棠律師

25 姚妤嬋律師

26 華育成律師

27 被 告 台灣電力股份有限公司

28 0000000000000000

29 法定代理人 曾文生

30 訴訟代理人 趙偉程律師

31 上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年8月26日言

01 詞辯論終結，判決如下：

02 主 文

03 被告應給付如附表三所示原告各如附表三「應補發金額」欄所示
04 金額，及各自附表三「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，
05 按週年利率百分之五計算之利息。

06 原告其餘之訴駁回。

07 訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

08 本判決第一項得假執行；但被告如以附表三「免為假執行供擔保
09 金額」欄所示金額分別為附表三所示原告預供擔保，各得免為假
10 執行。

11 事實及理由

12 一、原告主張：

13 (一)渠等分別自附表一、二「服務年資起算日期」欄所示日期起
14 受僱於被告，附表二編號1至15及17至34之原告均已自「退
15 休或死亡日期」欄所示日期退休，而附表二編號16之訴外人
16 劉增勇則於民國109年5月8日死亡，並由其繼承人即原告戊
17 ○○、寅○○、丁○○繼承其一切權利義務。又附表一之原
18 告則於108年12月間分別與被告協議，依勞工退休金條例
19 (下稱勞退條例)第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並
20 均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電
21 力公司年資結清協議書(下稱系爭協議書)。另附表二編號
22 27至33號之原告癸○○、己○○、甲○○、乙○○、丙○
23 ○、庚○○、辛○○(下稱癸○○等7人)有帶領員工外出
24 並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加
25 給，該加給數額固定，且發放時間固定隨每一個月薪資發
26 放，且依被告所制定之領班加給辦法可知，勞工除須執行其
27 原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬有發生問
28 題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明確；編號34
29 號原告子○○除原本職務外兼任司機而經按月核發兼任司機
30 加給，該加給非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬特定
31 工作條件下之固定工作中取得給與，且依被告頒布之司機加

給支給要點及108年9月12日致各區營業處之函文，可知擔任司機後，當月份出車未達4次即不予核發司機加給。足見，被告所發給之領班加給、兼任司機加給，本質上即屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資，應列入平均工資計算。

(二)再被告核發予原告之薪給資料表中既載明「考核獎金」、「其他獎金」項目，依勞動事件法第37條規定，因係勞動關係所受領之給付，相關獎金均應先推定為勞工因工作所得之報酬。原告在職期間每年均受領考績獎金（平均金額如附表一、二「平均考績獎金」欄所示），該考績獎金係依原告前一年度之貢獻所核發之給付，顯然具有勞務對價性，且被告發放時點均係每年1月，應認有制度上經常性，性質上自屬勞基法所定之工資；另原告在職期間亦受領其他獎金（平均金額如附表一、二「平均其他獎金」欄所示），該其他獎金即被告本於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）規定核發，係依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，且依過往經驗均在每年5月左右發放，與考績獎金類似，雖非每月均能獲致之給付，惟被告已形成給付之習慣，顯然具備制度上經常性，且以被告經營狀況，於被告連年虧損情況下，被告仍每年發放系爭其他獎金，即可確認該等給付項目不因被告虧損而有影響，屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。詎料，被告結清原告之舊制結清金或退休金、撫卹金時，均未將上開給付項目納入平均工資計算。

(三)附表一之原告雖與被告依勞退條例第11條第3項規定個別簽立系爭協議書，惟系爭協議書第2條中段約定平均工資採行係依據行政院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」（下稱經濟部事業平均工資項目表）之規定辦理，而該約定低於勞基法第55條、第84條之2所定給與標準，附表一之原告自不受該約款之拘束，應回歸勞基法認定計算平均工資。

01 (四)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
02 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
03 修正前退撫辦法第6條）、臺灣省工廠工人退休規則（下稱
04 退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11
05 條第3項等規定，請求被告給付退休金、撫卹金及舊制結清
06 金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表一、二「應
07 補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二「利息起算日」
08 欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

09 二、被告則以：

10 (一)原告辰○○、卯○○、壬○○、丑○○（下稱辰○○等4人
11 ）前曾就被告主張領班加給、兼任司機加給之性質為工資，
12 向被告起訴因未將之列入平均工資計算，因而請求被告給付
13 依上開平均工資計算之舊制結清金、退休金差額，並分別經
14 判決勝訴而確定；原告辰○○等4人未在前案事實審言詞辯
15 論終結前主張系爭考績獎金、其他獎金應計入平均工資計算
16 舊制結清金或退休金，顯非屬一部請求，應認前案判決既判
17 力客觀範圍及於全部。故原告辰○○等4人提起本件訴訟係
18 違反一事不再理原則，自應受前案確定判決之既判力所及，
19 不得再主張請求給付差額。

20 (二)被告除獎金實施要點之「經營績效獎金」外，別無「年終獎
21 金」一項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公
22 司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國
23 營事業之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告
24 自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當
25 年度工作考成列甲等者，則「經營績效獎金」項下「考核獎
26 金」之提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，100年之考成
27 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
28 額為限；而績效獎金近年雖多核定提撥2.4個月，但也有核
29 定提撥1.6個月甚或1.2個月之情形。又依獎金實施要點第1
30 點規定，發給經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並
31 非對於員工提供勞務所給付之報酬。另按獎金實施要點第4

點第1款規定，可得知被告之「經營績效獎金」均係按公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，即非屬工資。因之，本件原告主張將「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」，列入平均工資計算退休金或舊制結清金等之給與，即屬無由。

(三)被告為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。另經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所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之基本薪給充分反映，「考績獎金」、「工作獎金」、「績效獎金」自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金。

(四)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣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）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者外，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（超時工作報酬、加班費）及經濟部事業平均工資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。又領班加給及兼任司機加給之待遇，係被告長久以來即已存在之制度，勞雇雙方從來就未有將領班加給及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，員工薪資依據國管法第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。另依國管法第14、33條等規定，被告公司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，被告自不得有所逾越；復以被告前於96年亦再獲經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申被告之領班加給及兼任司機加給「係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目」等語，而不得列入平均工資計算之項目。因之，原告癸○○等7人、原告子○○分別以領班加給及兼任司機加給亦屬工資範疇云云，據以為本件退休金差額之請求，應屬無理。

（五）再者，依台電公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱獎金注意事項）第10點之規定，各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負行政及法律責任，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠性、勉勵性之給與性質，如有不公或流於寬濫之情事時，始得由各單位負責收回。故工作獎金及績效獎金並非屬工資之性質，自不應列入平均工資之計算，原告請求為無理由。

（六）並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第439至440頁、卷二第77至79
02 頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

03 （一）原告前、現任職於被告，皆為被告僱用之員工。

04 （二）原告（原告戊○○、寅○○、丁○○部分為其被繼承人劉增
05 勇）分別自如附表一、二所示「服務年資起算日期」欄所示
06 之日起受僱於被告，並分別於如附表一「舊制結清日期」、
07 附表二「退休或死亡日期」欄所示日期結清舊制年資或退休
08 、死亡。渠等於勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基
09 數、退休金基數及撫恤金基數各如附表一「結清基數」、附
10 表二「退休金基數」、「撫恤金基數」欄所示。

11 （三）原告癸○○等7人退休前3個月、6個月所領取之領班加給，
12 原告子○○退休前3個月、6個月所領取兼任司機加給之平均
13 金額各如附表二「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」
14 欄所示。

15 （四）被告公司已於108年12月間與附表一原告8人簽訂系爭協議
16 書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據經濟部事
17 業平均工資項目表，即領班加給、兼任司機加給、考績獎金
18 及其他獎金非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。
19 被告已於前開原告8人結清舊制年資後，給付除上開領班加
20 給、兼任司機加給、考績獎金及其他獎金未納入平均工資計
21 算以外之舊制年資結清金。

22 （五）原告辰○○等4人前主張請求將夜點費、領班加給列入平均
23 工資計算舊制結清金、退休金，對被告提起給付退休金差額
24 事件，分別經本院111年度勞訴字第177號、臺灣高等法院11
25 1年度勞上易字第144號判決確定、本院111年度勞訴字第448
26 號判決確定、本院110年度勞訴字第335號、臺灣高等法院11
27 1年度勞上易字第49號判決確定、本院111年度勞訴字第201
28 號判決確定在案（下統稱系爭前案確定判決）。

29 四、本院得心證之理由：

30 原告主張被告發放之考績獎金、其他獎金、領班加給及兼任
31 司機加給均屬工資之一部，應納入平均工資範疇計算，故被

告尚應給付如附表一、二應補發金額欄所示之舊制結清金、退休金、撫卹金及法定遲延利息予渠等等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件兩造爭點應為：(一)原告辰○○等4人提起本件訴訟，是否為系爭前案確定判決之既判力所及？(二)考績獎金、其他獎金、領班加給及兼任司機加給是否應計入平均工資，作為計算原告之退休金、撫卹金或舊制結清金之一部？(三)原告請求被告補發如附表一、二所示之應補發金額，有無理由？茲就本院之判斷論述如下：

(一)原告辰○○等4人提起本件訴訟為系爭前案確定判決之既判力所及，均不合法，應予駁回：

1.按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，原告辰○○等4人前曾本於相同之勞動契約，主張受僱於被告，而被告於依附表一「舊制結清日」欄、附表二「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休時，未將領班加給（辰○○部分）或夜點費（卯○○、壬○○、丑○○部分）列入平均工資計算，致短少給付舊制結清金或退休金，業經系爭前案判決被告應給付原告辰○○等4人所主張之舊制結清金、退休金差額確定（參不爭執事項(五)），而原告

01 辰○○等4人在系爭前案中均主張依勞退條例第11條第3項、
02 勞基法第84條之2、第55條及退撫辦法、退休規則之相關規
03 定，請求被告將領班加給或夜點費列入平均工資計算，以此
04 請求被告給付舊制結清金、退休金差額，是其等於系爭前案
05 所主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資、退休
06 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
07 之基數計算被告應補發之金額，以資判斷被告有無短付舊制
08 結清金、退休金之事。

09 3.惟關於本件被告給付原告辰○○等4人之考績獎金、其他獎
10 金，於依附表一「舊制結清日」欄、附表二「退休日期」欄
11 所示日期結清年資或退休時，未經列入平均工資計算之事
12 實，係於系爭前案言詞辯論終結前即已存在之事實，屬渠等
13 於系爭前案言詞辯論終結前可提出之攻擊防禦方法。因我國
14 民事訴訟法就事實之主張及證據之提出，原則上係採辯論主
15 義，舉凡法院判決之範圍及判決基礎之訴訟資料，均應以當
16 事人所聲明及所主張者為限，依民事訴訟法第388條之規
17 定，除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判
18 決，是原告辰○○等4人於系爭前案中對於考績獎金、其他
19 獎金是否屬於工資性質而應列入平均工資計算，使之成為攻
20 擊防禦方法，並據此主張舊制結清金、退休金之差額，自應
21 由渠4人負主張責任，非法院所得干涉。原告辰○○等4人既
22 未於系爭前案言詞辯論終結前提出上開攻擊防禦方法，依前
23 開說明，應認此攻擊防禦方法已為系爭前案確定判決之既判
24 力所遮斷，原告辰○○等4人即不得據此再為與系爭前案確
25 定判決意旨相反之主張，而要求法院就被告所應給付之舊制
26 結清金、退休金差額重行再為計算與評價。準此，原告辰○
27 ○等4人於系爭前案確定判決後，再以相同之原因事實提起
28 本件訴訟，所主張之訴訟標的法律關係與系爭前案相同，違
29 反民事訴訟法第249條第1項第7款之規定，於法尚有未合，
30 應予駁回。

31 (二)領班加給、兼任司機加給屬於勞基法第2條第3款規定之工資

，應計入被告之平均工資計算退休金；考績獎金及其他獎金則非屬工資，不得計入：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第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，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.領班加給與兼任司機加給部分：

(1)原告癸○○等7人任職被告期間兼職領班而領取領班加給（如附表二編號27至33）、原告子○○任職被告期間兼任司機而領取兼任司機加給（如附表二編號34），為兩造所不爭執（參不爭執事項(三)），均堪信實。上開加給係渠等受僱期間各同時兼任司機、領班職務所獨有，可見該項加給係兼任司機、領班者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此有被告之各單位設置領

01 班辦法、設置領班、副領班要點、兼任司機加給支給要點
02 附卷可參（見本院卷一第161至168頁），此種雇主因特殊
03 工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於
04 該本職工作之外兼任行政管理工作之勞務對價，且既係兩
05 造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下
06 經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，
07 在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常
08 性給與」之要件，自屬工資之一部分，故其應計入平均工
09 資計算退休金，堪以認定。又工資之認定未必以員工薪資
10 高低、作業種類、考績升等、年資職級之區別為必然，就
11 整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶得
12 為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給、兼
13 任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞
14 務對價性，自難認領班加給、兼任司機加給僅係恩惠性給
15 與而不具工資性質。是被告所辯領班加給、兼任司機加給
16 不具經常性及對價性，係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質給
17 與云云，洵無足取；原告癸○○等7人及原告子○○此部
18 分主張，則屬有據。

19 (2)被告尚抗辯其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管機
20 關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有特
21 別指定，另依行政院及經濟部相關函釋，未見領班加給或
22 兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無
23 法計入平均工資計算退休金云云。惟上開加給項目具有
24 「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第
25 2條第3款規定之工資等情，已如前述，是縱被告援引上開
26 機關函釋表明領班加給及兼任司機加給不得列入平均工資
27 計算項目之論據，然此行政機關相關釋示之行政命令僅有
28 參考性質，並無拘束法院之效力，從而被告前揭所辯亦不
29 足採，併此敘明。

30 3.考績獎金、其他獎金部分：

31 (1)按被告當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效

獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金等節，獎金實施要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定甚明（見本院卷一第537頁）。另揆諸被告獎金注意事項（見本院卷一第555至556頁）規定，工作獎金及績效獎金之核發原則均係以全年度均在職之該注意事項第7點所列人員為限（第7點），且係按員工薪給比例分配至各單位（第8點第1款），各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第8點第2款第1目所列因素核定個人獎金（第8點第2款第1目）。足認被告之工作獎金及績效獎金均係分配至各單位後，再由各單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、考績獎金、全勤獎金係依有關規定核實列支，不予分配（第8點第1款第1.(1)目）之規定不同，堪認原告主張其他獎金之內容應係工作獎金及績效獎金等語為可採，先予敘明。

(2)考績獎金不具工資之性質：

①獎金實施要點第3點所定考核獎金中之考績獎金，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2個月至1個月之薪給總額（第1、2款參照）。又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，見本院卷一第571至576頁）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按考核辦法第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）。」（見本院卷一第574至575頁）。依上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級1級，並各發給1個月或半個月薪額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級1級外，其餘考績獎金之核發均與年度考核相同，且同辦法第9條並已明定係「年度考核獎懲」之詞，堪認考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

- ③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。」（見本院卷一第571頁）。是依上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等者，始發給1個月或半個月薪額之考績獎金，則考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。再者，於同一考核年度內，任職不滿1年而連續任職已達6個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給1個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿1年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給1個月或半個月薪額之考績獎金，並無不同，則任職已達6個月不滿1年者與任職滿1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1年者按任職期間之比例發給，益徵考績獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

④考核辦法第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575頁）。準此，參諸考核辦法第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。

⑤至於原告主張同屬國營事業之中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政）之考核獎金發放，與被告相關規定雷同，俱在其他判決被認定屬工資云云，並提出交通部所屬實施用人費率事業經營績效獎金實施要點（下稱交通部要點）為憑（見本院卷二第57至58頁）。按交通部要點之若干規定確與獎金實施要點相似，細繹其內容亦係經交通部及行政院辦理年度考成結果評定為甲等或乙等為前提，始得提撥發給考核獎金，丙等以下則不發給，並非員工提供勞務，並達到考核獎金發放標準即必然可領取，仍可能因員工年度工作考成遭列丙等以下而不予發給，足見中華郵政考核獎金之發放亦具變動性，非在一般情形下經常可以領得之給付，與前揭被告考績獎金之論證並無二致，無從證明屬

勞基法第2條第3款規定之工資。而原告所引之法院判決（見本院卷二第31至33頁）僅係部分實務見解，未經上級審法院為統一法律之解釋，實則其他若干確定裁判均已揭櫫中華郵政之年度考核獎金、績效獎金、全勤獎金等不具勞務對價性及給與經常性之要件，認非屬工資之一部分。本院同此確信，認原告此部分主張並無可採。

⑥綜上，本件考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質，且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（報酬），均如前述，故考績獎金僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。原告主張考績獎金具有工資之性質云云，自屬無據。

(3)其他獎金（即工作獎金及績效獎金）不具工資之性質：

①其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項目，其核發係依獎金實施要點及獎金注意事項規定，業如前述，則其性質為何，應自上開相關規定判斷之。

②獎金實施要點第4點第1至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。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二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為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為六%（第一級距為 $-1\% \leq Y < 6\%$ ，第二級距為 $6\% \leq Y < 12\%$ ，第三級距為 $12\% \leq Y$ ）；台水、台糖、漢翔公司為五%（第一級距為 $-1\% \leq Y < 5\%$ ，第二級距為 $5\% \leq Y$

01 <10%，第三級距為10%≤Y)；Y為『總盈餘』超過『法
02 定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例。」、「(二)
03 總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻
04 之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金
05 額。」、「(三)前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩
06 定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專
07 屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調
08 漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。
09 4.經行政院與本部政策指示辦理事項。」、「(四)政策因
10 素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅
11 其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響
12 致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬
13 於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，
14 非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責
15 任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此
16 限。」、「(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘
17 之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核
18 算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算
19 獎金總額，由董事會核定。」（見本院卷一第537至539
20 頁）。是依上揭規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈
21 餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
22 經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依上開
23 規定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政
24 策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加
25 減政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、
26 級距之規定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘
27 或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘
28 或虧損之情形者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金
29 之核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發
30 放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位
31 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，為具恩惠性、勉勵性給與之性質。原告固主張績效獎金之核發，不以被告具有盈餘為前提，被告有虧損仍會發放，自得推定性質係屬工資等語，並提出經濟部長受訪之報導為證（見本院卷二第59至68頁）；惟如前述，績效獎金之發放標準仍繫乎「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放標準，獎勵金額之多寡、核發月數時間亦皆具不確定性，要與員工因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績如何皆須發給之薪資不同，故應認績效獎金非屬經常固定給與，且與員工之工作無對價關係。從而，縱論被告有營業發生虧損仍發給績效獎金、工作獎金等之情形，然此或因政策及激勵員工潛能各因素考量而發給之，尚不能倒果為因指此非為恩惠性、勉勵性給與，進而遽認該等獎金係勞基法第2條第3款規定所指之工資。

③再者，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。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比例(不含新進雇用人員課程及實習訓練期間)發給。(一)編制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。」（見本院卷一第555頁）。依此規定，除有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。則年度中非因前開所定例外情形而離職，例如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，亦徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

④另獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「員工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核

01 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增
02 發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處
03 分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，
04 扣發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)
05 一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病
06 假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效
07 獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該
08 單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為
09 限。」(見本院卷一第555至556頁)。觀諸上開規定，可
10 知工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、
11 減發獎金之依據，另工作獎金發放之數額亦依年度內考勤
12 作為減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，
13 且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難
14 認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供
15 勞務之對價。

16 ⑤末查獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規
17 定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
18 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公
19 或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政
20 及法律責任。」(見本院卷一第556頁)。依此，各單位
21 若認有不公或流於寬濫之情事即可收回已發放之獎金，益
22 證工作獎金及績效獎金非勞工提供勞務之對價，其發放當
23 屬恩惠性、勉勵性給與之性質。

24 ⑥綜上，其他獎金包括工作獎金及績效獎金，惟績效獎金之
25 核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類
26 似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀
27 念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
28 (報酬)，僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，
29 故被告發放之其他獎金應不具勞基法第2條第3款工資之性
30 質，自不得納入平均工資之計算基礎。

31 (三)原告癸○○、己○○、甲○○、乙○○、丙○○、庚○○、

01 辛○○、子○○請求被告補發退休金如附表三「應補發金
02 額」欄所示差額及其利息為有理由；逾此範圍則屬無據：

03 1.按依附表一、二所示，原告服務年資期間跨越73年7月30日
04 勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施
05 行前之年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至
06 於原告勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其
07 次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如
08 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
09 休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退
10 休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
11 金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合
12 計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應
13 以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法
14 施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1
15 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其
16 工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，
17 每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項
18 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工
19 資」。

20 2.查前揭領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性
21 質，業經認定如前。然被告在計算原告癸○○等7人、及原
22 告子○○之退休金數額時，未將領班加給或兼任司機加給納
23 入平均工資計算，被告對此自有短付之情事。又被告對於上
24 開原告等人主張如附表二編號27至34所示之服務年資起算日
25 期、退休日期、退休金基數、平均領班加給、平均兼任司機
26 加給等情均不爭執（參不爭執事項(二)、(三)），則依首揭
27 規定，本件被告短付上開原告等人之退休金分別計算整理如
28 附表三所示，如附表三之原告共8人請求被告補發此部分之
29 退休金差額，為有理由。

30 3.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
31 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

01 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
02 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。104年10月23日修正
04 前勞基法施行細則第29條、勞基法第55條第3項前段及民法
05 第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。從
06 而，被告分別自附表三原告共8人退休後30日之翌日起即屬
07 遲延給付狀態，是渠等請求被告給付如附表三「利息起算
08 日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延
09 利息，即屬有據，應予准許。

10 4.至本件原告其餘主張請求被告應補發之金額及利息，則均屬
11 無據，應予駁回。

12 五、綜上所述，附表三所示原告癸○○等8人依勞基法第84條之
13 2、第55條第1項第1款、第3項、退撫辦法第9條、退休規則
14 第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求被告給付如附表
15 三「應補發金額」欄所示金額及自「利息起算日」欄所示日
16 期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理
17 由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁
18 回。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即附表三原告之給付請求勝訴部分
20 ，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假
21 執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定
22 如附表三「免為假執行供擔保金額」欄所示相當之金額。至
23 原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
25 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
26 列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
28 條。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

30 勞動法庭 法 官 楊承翰

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

04 書記官 馮姿蓉