

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第133號

上訴人 章其鈞

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芄煜律師

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 趙偉程律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年12月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第360號第一審判決提起上訴，本院於114年12月9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負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國67年7月11日起受僱被上訴人，於108年8月1日退休，評價伊於108年1至7月貢獻之考績獎金新臺幣（下同）11萬4,372元、工作獎金6萬2,628元、績效獎金15萬7,041元，具勞務對價性且屬制度性發放，性質為工資，經列入平均工資計算，被上訴人應給付退休金差額214萬7,400元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84之2條、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、工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定，求為判命被上訴人應給付上訴人214萬7,400元及自108年9月1日起至清償日止法定遲延利息之判決（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人之訴部分廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人214萬7,400元，及自108年9月1日起至清償日止，按

週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：考績、工作、績效獎金係為激勵、嘉勉員工而發給，考績、工作獎金俱為考核獎金，以受考核事業機構全體員工之整體表現核發，績效獎金以事業機構整體盈餘表現核發，工作及績效獎金並以全年度均在職者為核發要件，該等獎金均不具勞務對價性及經常性，非屬工資，係體恤、慰勞勞工所為之恩惠性、勉勵性給與；上訴人於108年9月受領考績獎金、109年7月受領工作、績效獎金，非屬退休前6個月、3個月所得，不得請求退休金差額等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人自67年7月11日起受僱被上訴人，於108年8月1日退休，為兩造所不爭（見本院卷第94頁），並有退休金計算清冊可查（見原審卷第37頁），信為可採。上訴人主張考績、績效、工作獎金均為工資，被上訴人未計入平均工資計付退休金，應給付退休金差額214萬7,400元本息，為被上訴人否認，並以前詞置辯。茲依兩造爭點析述如下：

- 1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。
- 2.經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點）係經濟部為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效所定（第1點參照），第2點規定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。第3點第3款第2目、第4目規定考核獎金項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金（見原審卷第207頁）。被上訴人並依上開要點第4點第8款規定，訂定台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭應行注意事項），第2點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。第3點規定考核獎金項

目包括考績獎金及工作獎金。第10點規定各單位應依本事項規定，事先與員工對應之工會分會，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，有關主管並應負行政及法律責任（見原審卷第227至228頁）。堪認，被上訴人係為激勵員工，提供生產力，發揮整體經營績效之激勵、嘉勉目的，發給員工考績、工作及績效獎金，員工取得獎金如有不公或流於寬濫之情形，應由各單位負責收回，核與勞工提供勞務之對價不得由雇主收回之情形不同，已難認該等獎金具有勞務對價性。

- 3.關於考績獎金，系爭要點第3點規定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2個月薪給總額為限，工作考成列乙等以下，考成成績未滿80分但在75分以上者，考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月薪給總額為限，未滿75分者，以不超過本機構1個月薪給總額為限（見原審卷第207頁）。台灣電力股份有限公司各單位辦理人員年度考核作業注意事項第2條規定，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4條規定考核對象為正式任（僱）用人員在考核年度內連續任職（不含新進人員之實習、工作訓練期間）滿一定期限者。第5條第2項第1款規定略以，年度考核甲等發給1個月薪額之考績獎金，乙等發給半個月薪額之考績獎金，丙等、丁等則無考績獎金。第7條第1項則規定列甲等人數以當年10月31日實際在職且可參加考核人數按所受分配名額（或比率）計算，不足1人部分均不予列計（見原審卷第339至341頁）。可徵，被上訴人所為年度考核，係為激勵團隊精神、提升工作士氣及績效而為，並以當年度考核結果為依據發給考績獎金，非於考核年度連續任職滿一定期限者因不予考核而無考績獎金，經考核為甲等、乙等者始有1個月或半個月薪額之考績獎金，考核丙等、丁等

者則無，且考列甲等之名額或比例設有限制。足認，考績獎金之發給，係對考核年度內連續任職滿一定期間且經考核為甲等、乙等者之獎勵，每年考核結果並非固定，與員工因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同，考績獎金核與勞工提供之勞務無對價性，屬恩惠性、勉勵性給與。

- 4.關於工作獎金，系爭應行注意事項第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。第8點第2款規定各單位工作獎金、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，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之20%為限（見原審卷第227至228頁）。桃園區營業處員工獎金核發原則第2點並規定略以：記功、過一次各加、減發工作獎金1,500元，記大功、大過一次各加、減發工作獎金4,500元（見原審卷第343頁）。堪見，工作獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例、工作成績、請假情形發給，員工個人所得數額並非一定，實具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供無直接關係；且工作獎金之核發，除有系爭應行注意事項第7點所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員始得受領，如有年度中自請離職等所定除外情形以外者，即不予核發工作獎金，而可認工作獎金之核發與勞務

之提供無必然關係。是以，工作獎金不具勞務對價性，性質為恩惠性、勉勵性之給與。

5.關於績效獎金，由前述系爭應行注意事項第7點規定可知，績效獎金與勞務提供無必然關係。且系爭要點第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。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（見原審卷第207至208頁）。系爭應行注意事項第4點並規定績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發，其獎金金額應提請董事會依上開要點第4點核定。足認，績效獎金係以被上訴人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，並視總盈餘是否達法定稅前盈餘加減政策因素及經營績效情形、所屬人員貢獻程度，而調整績效獎金金額。則績效獎金應非必然發給，而具不確定性、變動性，與勞工個人提供勞務必獲致對價之情形不同。故績效獎金應不具勞務對價性，而屬雇主之恩惠性、勉勵性給與。

6.依上，被上訴人抗辯考績、工作及績效獎金，不具勞務對價性，非屬工資，為恩惠、勉勵給與等語，核屬有據。上訴人雖主張該等獎金係經考核工作表現而來，訂有法規而有制度性發放，被上訴人非單有無盈餘作為發放與否之判準，該等獎金均具勞務對價性等語。惟被上訴人公司員工提出勞務非必得請求給付考績、工作及績效獎金，前經認定，該等獎金自非屬上訴人提供勞務即可獲得之報酬，而不具勞務對價，上開主張，難認可採。考績、工作及績效獎金均非工資，上訴人主張被上訴人應將之列入平均工資計付退休金，即屬無據。從而，上訴人依勞退條例第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項規定，請求被上訴人給付退休金差額214萬7,400元

01 本息，為無理由。

02 四、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條
03 之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10
04 條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人214萬7,400元，
05 及自108年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判
07 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
08 為無理由，應駁回其上訴。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 邱育佩

17 法 官 陳雯珊

18 法 官 趙雪瑛

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
21 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
22 （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
23 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
24 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
25 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
26 者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

28 書記官 楊璧華