

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第150號

上訴人 張中凱

許承志

共 同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

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114年4月30日臺灣臺北地方法院114年度重勞訴字第7號第一審判決提起上訴，本院於115年1月13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張中凱負擔千分之六二三，餘由上訴人許承志負擔。

事實及理由

一、上訴人張中凱、許承志（下合稱上訴人，如單指其一，各稱其姓名）主張：伊等分別自如附表(一)「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱被上訴人，嗣張中凱於民國108年10月1日退休，許承志則於109年7月1日與被上訴人簽訂「台灣電力公司年資結清協議書」（下稱系爭協議書）結清勞退舊制年資，迄今為在職員工。伊等受僱期間每年均受領被上訴人給付之考績獎金、其他獎金（下稱系爭考績獎金、系爭其他獎金，合稱系爭獎金），此等獎金具勞務對價性且屬經常性給付，性質為工資，於伊等退休或結清舊制年資時，應將之納

01 入平均工資據以計算退休金或舊制年資結清金，被上訴人卻
02 未為之，致短發如附表(六)「應補發金額」欄所示金額，應如
03 數給付，並分別於退休日或舊制結清日起算30日之翌日起給
04 付遲延利息。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、
05 第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退
06 撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規
07 則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定，許承志另依勞工
08 退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、系爭協議書約
09 定，求為命：(一)被上訴人給付張中凱187萬2830元，及自108
10 年11月1日起至清償日止之法定遲延利息（下稱187萬2830元
11 本息）。(二)被上訴人給付許承志112萬5385元，及自109年8
12 月1日起至清償日止之法定遲延利息（下稱112萬5385元本
13 息）（即命給付如附表「(六)應補發金額」欄所示之金額及自
14 「(七)利息起算日」欄起算之遲延利息）之判決（原審駁回其
15 餘原告之訴部分，未據聲明不服，不予贅述）。

16 二、被上訴人則以：依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點
17 （下稱經營績效獎金要點），經營績效獎金分為考核獎金、
18 績效獎金，考績獎金與工作獎金則屬考核獎金，均係為激
19 勵、嘉勉員工而發給。依經營績效獎金要點第3、4點規定，
20 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
21 獎金是以事業機構整體盈餘表現核發，依被上訴人核發經營
22 績效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金注意事項）第7
23 點規定，工作獎金及績效獎金並以全年度均在職者為核發要
24 件。績效獎金、工作獎金、考績獎金（即系爭獎金），依經
25 營績效獎金注意事項第10點規定，如有不公或寬濫，得由各
26 單位收回，該等獎金自不具勞務對價性及經常性，非屬工
27 資，係體恤、慰勞勞工所為之恩惠性、勉勵性給與。又系爭
28 獎金非退撫辦法所得列計平均工資之項目，且張中凱、許承
29 志分別受領之系爭獎金，非屬退休前6個月、3個月所得，自
30 不得請求退休金差額等語，資為抗辯。

31 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，聲明：

01 (一)原判決（除確定部分外）關於駁回上訴人後開第二項之訴
02 部分廢棄。(二)上開廢棄部分：1.被上訴人應給付張中凱187
03 萬2830元本息。2.被上訴人應給付許承志112萬5385元本
04 息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項（見本院卷第110至111頁，並依判決文字調
06 整）：

07 (一)張中凱曾任職於被上訴人彰化區營業處，為被上訴人之派用
08 人員，屬於勞基法第84條本文所定公務員兼具勞工身分者；
09 許承志現任職於被上訴人台中發電廠，為被上訴人之僱用人
10 員，屬於純勞工（見原審卷一第291、477頁）。

11 (二)張中凱於108年10月1日退休，退休前6個月除基本薪資外，
12 尚於108年5月受領其他獎金27萬6319元（見原審卷一第297
13 頁）；許承志於109年7月1日結清勞退舊制年資，結清前6個
14 月除基本薪資外，尚於109年1月受領考績獎金3萬6457元、7
15 月受領其他獎金23萬9881元（見原審卷一第479頁）。

16 (三)上訴人之服務年資起算日、退休日或舊制結清日、退休金數
17 或舊制結清（個），各如附表(一)至(三)欄位所示。

18 (四)許承志於108年12月間與被上訴人簽立系爭協議書，系爭協
19 議書第2條中段約定：平均工資之計算悉依據經濟部所屬事
20 業機構列入計算平均工資之給與項目表之規定辦理（見原審
21 卷二第175至176頁）。

22 (五)被上訴人給付上訴人退休金或舊制年資結清給與時，並未將
23 系爭考績獎金、系爭其他獎金（即工作獎金、績效獎金）納
24 入上訴人之平均工資計算。

25 五、本院之判斷：

26 (一)系爭獎金是否應計入上訴人之平均工資計算退休金或舊制年
27 資結清金？

28 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
29 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
30 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
31 。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.上訴人主張系爭獎金屬於工資，應列入平均工資以計算退休金或舊制年資結清金云云，為被上訴人所否認。查：

(1)被上訴人關於系爭獎金之核發，悉依經營績效獎金要點之規定辦理，為上訴人所不爭執（見本院卷第112頁）；經營績效獎金要點第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（見原審卷二第185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（即前所稱經營績效注意事項），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，有該注意事項足參（見原審卷二第203頁）。故堪認上訴人主張之系爭考績獎金，即經營績效獎金要點規定考核獎金中之考績獎金，系爭其他獎金則是該要點規定之績效獎金，及考核獎金之工作獎金。

(2)關於系爭考績獎金：

①經營績效獎金要點第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（見原審卷二第185頁）。被上訴人為辦理年度考核作業，依經濟部所屬事業機構人員考核辦法訂定被上訴人各單位辦理人員年度考核作業注意事項（下稱考核注意事項），於第5條第2項第1、2款規定「(一)年度考核：1.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。2.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。3.丙等：留原等薪級。4.丁等：免職或除名」、「另予考核（含

01 專案另予考核)：考核結果均不晉級。列甲等者，給予一個月
02 月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月月薪額之考績獎
03 金；列丙等者，留原等薪級；列丁等者，免職或除名」(見
04 原審卷二第216頁)。依上開規定觀之，年度考核甲等、乙
05 等均晉原等薪級一級，並各發給一個月或半個月月薪額之考績
06 獎金，丙等留原等薪級，丁等免職或解僱，另予考核部分除
07 甲等、乙等無晉原等薪級一級外，其餘考績獎金之核發均與
08 年度考核相同，堪認考績獎金之發給係屬對考核甲等、乙等
09 之獎勵，每年考核結果並非固定，與員工因從事工作獲致穩
10 定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發
11 給之薪資明顯不同，是考績獎金核與勞工提供勞務即可獲得
12 之對價相異，屬恩惠性、獎勵性給與。

- 13 ②又考核注意事項第2條規定：「各級主管應依據受考人平時
14 工作考核結果，本綜名覈實、獎優懲劣之旨，按公平、公正
15 原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升工作士氣及績
16 效。」、第4條規定：「考核對象：本公司正式任(僱)用
17 人員在考核年度內連續任職(不含新進人員之實習、工作訓
18 練期間)滿一定期間者，除因養育三足歲以下子女、本人或
19 配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉而辦
20 理留職停薪外，為連續任職致年資中斷者，不予併計離職
21 前、復職後考核年度內年資。考核年度內任職期間之計算，
22 以月計之。」、「(一)年度考核：1. 考核年度內於本公司連續
23 任職滿1年者。2. 考核年度中轉介(商調)至本公司任職，
24 其併計未經原機關辦理考核之年資後滿1年者。...(二)另予考
25 核：1. 考核年度內於本公司連續任職滿6個月而未滿1年者。
26 2. 因養育三足歲以下子女、本人或配偶之直系血親尊親屬年
27 滿65歲以上或重大傷病須侍奉而辦理留職停薪，其併計離職
28 前、復職後之年資滿6個月者。3. 考核年度中轉介(商調)
29 至本公司任職，其併計未經原機關辦理考核之年資後滿6個
30 月而未滿1年者。4. 考核年度中在本公司任職滿6個月而未滿
31 1年，調往(商調)其他公司機關服務至年終仍在職，且該

01 年度年資未經商調機關併計辦理考核者。5. 因案停職人員考
02 核年度內於本公司任職滿6個月而未滿1年者。惟至10月底仍
03 未復職者，應俟案情確定後，再依規定辦理。6. 專案另予考
04 核，考核年度內於本公司任職滿6個月而未滿1年之離職人
05 員，得於離職後1個月內辦理專案另予考核。(三)不予考核：
06 1. 考核年度內於本公司任職未滿6個月者。2. 考核年度中轉
07 介（商調）至本公司任職，經併計未經原機關辦理考核之年
08 資後仍未滿6個月者。3. 在考核年度內因請假（事假、非安
09 胎休養事由之病假、特准病假、住院病假）或留職停薪，至
10 實際上班天數未達考核期間辦公日曆表所列應上班天數二分
11 之一者。4. 因案停職准予復職人員，於考核年度內任職未滿
12 6個月者。」（見原審卷二第215至216頁），可知年度考核
13 係以平時考核之結果為依據，於考核為甲等或乙等者，始發
14 給一個月或半個月薪額之考績獎金。則考績獎金之發給，依
15 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
16 得之對價。再者，於同一考核年度內，任職不滿一年而連續
17 任職已達六個月者，應辦理另予考核，另予考核為甲等或乙
18 等者，分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，此與任職
19 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
20 月薪額之考績獎金，並無不同。則任職已達六個月不滿一年
21 者與任職滿一年者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之
22 考績獎金，而非係就未滿一年者按任職期間之比例發給，依
23 此更可證考績獎金之發給與勞工提供之勞務間並無必然關
24 連，難認已具對價性，自非屬工資。

- 25 ③另考核注意事項第7條明訂考列甲等名額（或比例）之分
26 配，規定考列甲等名額之計算基礎、分配程序及各單位考列
27 甲等人數以受分配名額為限（見原審卷二第217頁），既設
28 有甲等之名額或比例，由此更堪認考核為甲等或乙等者，而
29 分別發給一個月或半個月薪額之考績獎金，與勞工因提供勞
30 務獲取經常性對價之工資不同，應屬恩惠性、勉勵性之給
31 與。

01 ④依上，系爭考績獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資
02 之性質，不得納入平均工資之計算基礎。

03 (3)關於系爭其他獎金：

04 ①系爭其他獎金係包含工作獎金及績效獎金兩項，其核發係依
05 經營績效獎金要點之規定，業如前述。而經營績效獎金要點
06 第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「四、績效獎金：(一)當
07 年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事
08 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
09 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
10 算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為限。績效獎金
11 月數=一點二個月加 X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減
12 政策因素影響金額』者，以一點二個月為限；未達『法定稅
13 前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月按達成比
14 率調減；超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，
15 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
16 點四個月，最高加計三級至一點二個月為限。前述級距基準
17 台電、中油公司為六%（第一級距為 $1\% \leq Y < 6\%$ ，第二
18 級距為 $6\% \leq Y < 12\%$ ，第三級距為 $12\% \leq Y$ ）；台水、
19 台糖、漢翔公司為五%（第一級距為 $1\% \leq Y < 5\%$ ，第二
20 級距為 $5\% \leq Y < 10\%$ ，第三級距為 $10\% \leq Y$ ）；Y為『總盈
21 餘』超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比
22 例」、「(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬
23 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
24 影響金額」、「(三)前項『政策因素』係指：1. 為配合政府穩
25 定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2. 配合專屬
26 該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部
27 分。3. 為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4. 經行
28 政院與本部政策指示辦理事項」、「(四)政策因素之限制：1.
29 處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻
30 部分得認列政策因素。2. 因天然災害影響致營業收入與盈餘
31 減少事項，不屬於『政策因素』。3. 屬於因政府法規修正影

響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4. 屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」，「(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」（見原審卷二第185至187頁）。可知績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含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之情形者）時，始得依上開規定之比例（即「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），而為不同績效獎金月數、級距之規定，核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否，繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，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，非提供勞務而得固定經常性獲得之對價，自不屬於工資。

②又經營績效獎金注意事項第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。」（見原審卷二第203頁）。顯見除有經營績效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。準此，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及績效獎金，依此更可徵上開獎金之發給非勞工提供勞務而獲得之報酬。

③另依經營績效獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「(二)

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。2. 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百分之二十為限」（見原審卷二第203至204頁），可見工作獎金、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、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，益徵前開獎金非屬工資，而僅是恩惠性、激勵性給與。

④至於上訴人以媒體曾報導前經濟部部長郭智輝接受採訪時表示經濟部所屬國營事業所核發之績效獎金，核發與否與該國營事業是否虧損無關，主張仍係依據考核項目決定是否發放及發放金額，暨被上訴人於111年至113年有虧損情形，卻仍發給績效獎金等情，雖據上訴人提出新聞報導網頁資料為證（見原審卷二第267至276頁）。惟依報導網頁資料，是在說明112年度國營事業之年終獎金，及將材料價格飆漲、配合穩定物價等因素納入核發績效獎金之考量，個別員工按所屬單位、個人表現，不必然均發給考核獎金等內容，並無提及一律發給員工績效獎金或考核獎金，亦無提及包括被上訴人在內之各國營事業自行訂頒之規定，上開資料即不得資為有利上訴人之認定。

⑤依上，上訴人所發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，亦不得納入平均工資之計算基礎。

(4)此外，再參以經營績效獎金要點係經濟部為促進所屬事業企

01 業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體
02 經營績效所定（第1點參照），及經營績效注意事項第10點
03 規定各單位應依本事項規定，事先與員工對應之工會分會，
04 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
05 發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關
06 主管並應負行政及法律責任（見原審卷二第203至204頁），
07 與勞工提供勞務之對價不得由雇主收回之情形明顯不同等
08 情，更堪認被上訴人係為激勵員工，提供生產力，發揮整體
09 經營績效之激勵、嘉勉目的，發給員工考績、工作及績效獎
10 金，而非工資。從而，上訴人主張系爭獎金屬於工資，應列
11 入平均工資以計算退休金或舊制年資結清金，為不可採。至
12 上訴人所引最高法院86年度台上字第1681號、92年度台上字
13 第1328號、97年度台上字第1342號、104年度台上字第613號
14 判決，本院110年度勞上字第144號判決，本院臺中分院106
15 年度勞上易字第4號判決，本院臺南分院110年度抗字第37號
16 裁定、112年度勞上易字第5號判決，本院高雄分院112年度
17 勞上字第20號判決，及臺灣臺北地方法院112年度勞簡上字
18 第6號判決之案例事實，均與本件基礎事實不同，無從比附
19 援引，附此敘明。

20 (二)許承志是否應受系爭協議書第2條約定之拘束，不得將系爭
21 獎金列入平均工資計算？

22 系爭獎金不應計入上訴人之平均工資計算退休金或舊制年資
23 結清金，已如前述，此項爭點即無論述必要。

24 (三)上訴人請求被上訴人給付張中凱187萬2830元本息，給付許
25 承志112萬5385元本息，有無理由？

26 系爭獎金之性質非屬工資，已如前述，自不得計入平均工
27 資，上訴人主張系爭獎金應列入平均工資計算退休金，請求
28 被上訴人給付張中凱187萬2830元本息，給付許承志112萬53
29 85元本息，於法無據，並無理由。

30 六、綜上所述，上訴人依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法
31 第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、勞退條

例第11條第3項規定及系爭協議書約定，請求被上訴人給付張中凱187萬2830元本息、給付許承志112萬5385元本息，非屬正當，不應准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其等之上訴。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 許純芳

附表：

姓名	(一)服務年資起算日	(二)退休日或舊制結清日	(三)退休金基數或舊制結清(個)	(四)平均考績獎金(元)	(五)平均其他獎金(元)	(六)應補發金額(元)	(七)利息起算日
張中凱	71.6.14	108.10.1 退休	勞基法 施行前	4.3333	結清前 3個月	0	1,872,830
			勞基法 施行後	40.6667	結清前 6個月	46,053	
許承志	69.9.15	109.7.1 結清舊制	勞基法 施行前	7.8333	結清前 3個月	19,990	1,125,385
			勞基法 施行後	37.1667	結清前 6個月	19,990	

正本係照原本作成。

如不服本判決（許承志須與張中凱合併上訴利益額逾新臺幣150萬元），應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
02 書記官 郭晉良