

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第45號

上訴人 蘇立基

簡兆徵

賴海杉

陳世傑

呂世彬

吳銘智

王美宿

楊丕淦

謝國宸

蔡青霖

張德明

湯世明

簡文瑞

吳清木

陳燕晃

共同

訴訟代理人 陳軍宇律師

複代理人 李詩楷律師

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 蘇俊誠律師

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3月13日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第54號第一審
判決提起上訴，本院於114年11月4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各自負擔。

事實及理由

01 一、上訴人蘇立基、簡兆徵、賴海杉、陳世傑、呂世彬、王美
02 宿、楊丕淦、謝國宸、蔡青霖、張德明、湯世明、簡文瑞、
03 吳清木、陳燕晃（下稱蘇立基等14人）、吳銘智主張：伊等
04 各自如附表「年資起算日期」「退休日期」所示之日期，受
05 僱於被上訴人及辦理退休。依「經濟部所屬事業經營績效獎
06 金實施要點（下稱系爭要點）」、「台灣電力股份有限公司
07 核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭事項）」、「經
08 濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱系爭考核辦法）」，
09 可知「績效獎金」、「工作獎金」、「考績獎金」、「考績
10 無級可晉加發獎金」（下合稱系爭獎金）均屬工資，依法應
11 納入退休金計算，然被上訴人計算伊等退休金時，未將系爭
12 獎金列入平均工資計算，致伊等受有退休金差額之損害。爰
13 依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、系爭要點第2、3、4
14 點、系爭事項第2、3、7、8條、勞工退休金條例（下稱勞退
15 條例）第14條第1項、系爭考核辦法第9條規定，求為判決命
16 被上訴人給付伊等如附表「應補發金額」、「利息起算日」
17 欄所示本息等語。

18 二、被上訴人則以：吳銘智前主張領班加給係屬工資，另案起訴
19 請求伊給付退休金差額，經原法院113年度勞訴字第155號判
20 決吳銘智勝訴，伊不服提起上訴，經本院113年度勞上易字
21 第106號判決駁回上訴確定（下稱前案），吳銘智復提起本
22 件訴訟，主張系爭獎金為工資而請求給付退休金差額，應受
23 前案確定判決之既判力拘束，不得再為請求。又伊之考核獎
24 金（包含工作獎金、考績獎金）、績效獎金，經費來源於伊
25 公司之「經營績效獎金」，而提撥經營績效獎金之依據為系
26 爭要點，伊發放考績獎金、其他獎金之依據則為系爭事項。
27 依系爭要點第3點、第4點規定，考核獎金之提撥，視事業機
28 構年度工作考成為甲等或乙等以下（含乙等）而有額度之不
29 同；績效獎金則以事業機構當年度審定決算有盈餘，或經申
30 算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是否
31 達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額而調整績效獎金金

01 額。再依系爭要點第1點規定，經營績效獎金係以激勵、嘉
02 勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬，故非
03 屬工資；另依系爭事項第5點、第6點規定，伊依各規定核發
04 之全勤獎金、考績獎金、考成獎金，及為提高員工績效而核
05 發之各項獎金，具有勉勵性質，亦非屬工資。又依系爭事項
06 第7點規定，核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職人員
07 為原則，或以當年度在職比例發放，益見伊發放之各項獎
08 金，具有勉勵性質，非員工個人之勞務對價。再者，考績獎
09 金、其他獎金係1年發放1次，非每月固定發放，且每年發放
10 日期不定，不具經常性給與，自不屬於工資，故上訴人本件
11 請求，均無理由等語。

12 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
13 聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)被上訴人應給付
14 上訴人如附表「應補發金額」、「利息起算日」欄所示本
15 息。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)
16 上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
17 行。

18 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第398頁）：

19 依民事訴訟法第454條第2項規定引用原判決事實及理由欄三
20 「兩造協議簡化之不爭執事項」記載。

21 五、本院判斷：

22 (一)吳銘智提起本件訴訟，是否係更行起訴？

23 1.按原告之訴，其訴訟標的為確定判決效力所及者，法院應以
24 裁定駁回之，民事訴訟法第249條第1項第7款定有明文。次
25 按判斷同法第400條第1項之既判力客觀範圍，應依原告起訴
26 主張之原因事實特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判
27 決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘
28 束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出
29 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
30 主張。從而於確定判決言詞辯論終結前所存在之事實資料，
31 當事人如不適時於前訴中提出者，於後訴不得再提出而就前

01 訴已有既判力之訴訟標的權利再為爭執。此項效果係斷絕當
02 事人再行提出其攻擊防禦方法，亦即既判力之遮斷效。

03 2.吳銘智於前案主張：伊受僱於被上訴人，於109年1月31日退
04 休，被上訴人未將領班加給列入平均工資計算退休金，依勞
05 退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、經濟部所
06 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條（修正前為第6條）、
07 臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、
08 勞退條例第11條第3項、勞基法第55條第1項第1款、第3項、
09 第84條之2規定，按吳銘智核准退休前3個月平均工資所得，
10 及依核准退休前6個月內所得工資總額計算之1個月平均工
11 資，並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算退休
12 金，訴請被上訴人給付退休金差額，業經原法院另案113年
13 度勞訴字第155號判決命被上訴人應如數給付退休金差額，
14 被上訴人聲明不服提起上訴，亦經本院另案113年度勞上易
15 字第106號判決駁回上訴確定，有前案判決可稽（見原審卷
16 三第75-81頁、本院卷第251-263頁），並經本院調取前案電
17 子卷證核閱無誤。是據此足證吳銘智於前案主張之原因事
18 實，係請求被上訴人將領班加給列入平均工資後計算退休
19 金，並給付短付之退休金差額；其因此涵攝並特定之訴訟標
20 的法律關係，為依上開規定請求被上訴人給付短付之退休金
21 差額。從而吳銘智於前案判決確定後，再提起本訴，所主張
22 之訴訟標的法律關係復與前案相同，則依民事訴訟法第249
23 條第1項第7款規定，核為前案確定判決既判力效力所及，並
24 不合法，應予駁回。被上訴人此部分所辯，應屬有據。

25 3.吳銘智雖主張：伊於前案之聲明及主張，並不包括系爭獎金
26 屬於工資性質而應列入平均工資計算，本案請求與前案請求
27 之原因事實與訴訟標的法律關係並不相同，亦非一部請求，
28 並無更行起訴情事云云。經查吳銘智於前案之聲明及主張，
29 均為請求被上訴人將領班加給列入平均工資計算並給付退休
30 金差額，核其性質並非分割退休金之特定債權為「將領班加
31 給列入平均工資計算」、以及「將系爭獎金列入平均工資計

算」等二項債權，固非一部請求。惟吳銘智於前案主張之上開原因事實，其涵攝並特定之訴訟標的法律關係，為依上開規定請求被上訴人給付短付之退休金差額，本訴所主張之訴訟標的法律關係與前案相同；且系爭獎金未列入平均工資計算退休金之事實，於前案言詞辯論終結前業已存在，核屬吳銘智於前案審理時可提出而未提出之攻擊方法，則依上說明，應認該項攻擊方法已為前案確定判決之既判力所遮斷，吳銘智不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，無從要求本院就被上訴人所應給付之退休金差額重行評價。故吳銘智此部分主張，應屬無據。

(二)系爭獎金是否為工資？

- 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，則輔以經常性給與與否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.蘇立基等14人主張：系爭獎金係經考核工作表現而來，被上訴人訂有法規而有制度性發放，伊等自到職起至退休止，均經常性領得，符合勞務對價性、給付經常性，並非恩惠性給與等語。被上訴人則予否認。經查：

(1)關於績效獎金部分：

被上訴人關於系爭獎金之核發及第等之考核，悉依系爭要點、系爭事項、系爭考核辦法之規定辦理，為兩造所不爭執（見原審卷四第243頁）。觀之系爭要點第4點第1款規定：「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……」（見原審卷一第243頁）；系爭事項第4點規定：「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

01 獻程度提撥核發……」（見原審卷一第255頁）。可見績效
02 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
03 素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是否達法定稅
04 前盈餘加減政策因素及經營績效情形、所屬人員貢獻程度，
05 而調整績效獎金金額，自非必然發放，且有不同之發放標
06 準，不具有經常性給與之性質，僅屬恩惠性、勉勵性給與，
07 與勞工提供之勞務間並無對價性，不具工資性質，即不得納
08 入平均工資。

09 (2)關於工作獎金部分：

10 系爭要點第3點第3款規定：「考核獎金之項目包括：……4.
11 工作獎金」（見原審卷一第243頁），可見工作獎金為系爭
12 要點第3點所定考核獎金之項目。觀之系爭事項第7點規定：
13 「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為
14 限。惟其若於年度內新進（含由其他事業調入）、復職
15 （工）、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往（商調）其他
16 公務機關服務，則按在職比例（不含新進雇用人員課程及實
17 習訓練期間）發給。……」；第8點第2款規定：「(二)員工獎
18 金之核發：1. 各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績
19 效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核
20 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工
21 作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應
22 減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金
23 一天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）一天，扣發工
24 作獎金半天。(4)請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積
25 計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。2. 因記功或記
26 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
27 或績效獎金日數之百分之20為限」（見原審卷一第255-256
28 頁）。亦見工作獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異
29 程度，按合理比例、工作成績、請假情形發給，除有經營績
30 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
31 員始有請求核發工作獎金權利；年度中非因前開所定例外情

01 形而離職者，例如自請離職者，即不予核發工作獎金，而非
02 得請求依服勞務期間之比例核發，足見工作獎金之發給與勞
03 工提供之勞務間不具有對價性。又工作獎金發放數額既以年
04 度內獎懲、考勤為據，且獎金之核發，如有不公或流於寬濫
05 之情事時，即應由各單位負責收回，則據此益證工作獎金性
06 質上係屬恩惠性、激勵性之給與，其發放數額並非一定，不
07 具有經常性給與之性質，與勞工提供之勞務間亦無對價性，
08 不具工資性質，即不得納入平均工資。

09 (3)關於考績獎金部分：

10 系爭要點第3點第3款規定：「考核獎金之項目包括：……2.
11 各事業總經理及所屬人員考績獎金」（見原審卷一第243
12 頁），可見考績獎金亦為系爭要點第3點所定考核獎金之項
13 目。觀之系爭考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：
14 一、甲等：晉原等薪級1級，並發給1個月薪額之考績獎金；無
15 級可晉者，另發給1個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級1級，
16 並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給1個月
17 之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解
18 僱）」；第10條：「另予考核列甲等者，給予1個月薪額之
19 考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等
20 者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）」等語（見原審
21 卷一第259-260頁）。又依台灣電力股份有限公司各單位辦
22 理人員年度考核作業注意事項第2條規定：「各級主管應依
23 據受考人平時工作考核結果，本綜覈名實、獎優懲劣之旨，
24 按公平、公正原則，確實客觀考核，以激勵團隊精神、提升
25 工作士氣及績效」；第7條規定：「(一)計算基礎：1. 列甲等
26 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
27 名額（或比率）計算，不足1人部分均不予列計……」（見
28 原審卷四第101頁）。可見年度考核係為激勵團隊精神、提
29 升工作士氣及績效而發給，並以當年度考核結果為依據，年
30 度考核甲等、乙等者，始晉原等薪級1級，並各發給1個月或
31 半個月薪額之考績獎金，且考列甲等之名額或比例設有限

01 制，則據此足認考績獎金之發給，係對考核為甲等、乙等者
02 之獎勵，每年考核結果、薪給級數並非固定，不具有經常性
03 給與之性質，屬恩惠性、勉勵性給與，與勞工提供之勞務間
04 並無對價性，不具工資性質，即不得納入平均工資。

05 (4)關於考績無級可晉加發獎金部分：

06 系爭考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：
07 晉原等薪級1級，並發給1個月薪額之考績獎金；無級可晉
08 者，另發給1個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級1級，並發給
09 半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給1個月之薪
10 額。……」（見原審卷一第259-260頁）。可見考績無級可
11 晉加發獎金仍為考績獎金，係以當年度考核結果為依據，年
12 度考核甲等、乙等者，晉原等薪級1級，並各發給1個月或半
13 個月薪額之考績獎金，而無級可晉者，則另發給1個月或半
14 個月薪額之考績獎金，亦屬對考核為甲等、乙等者之獎勵，
15 不具有經常性給與之性質，係恩惠性、勉勵性給與，與勞工
16 提供之勞務間並無對價性，不具工資性質，即不得納入平均
17 工資。

18 3.綜上，被上訴人依系爭要點、系爭事項、系爭考核辦法規定
19 核發予所屬員工之系爭獎金，係以激勵、嘉勉員工為目的，
20 具有恩惠、勉勵性質，且其金額多寡具不確定性，與員工因
21 從事工作獲致每月穩定、經常、不論業績多寡、考核優劣如
22 何，皆須發給之薪資不同，不具有經常性給與之性質。縱系
23 爭獎金係經考核工作表現而來，訂有法規而有制度性發放，
24 及被上訴人每年營業發生虧損仍發給員工各樣獎金；惟系爭
25 獎金既屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工提供之勞務間並
26 無對價性，不具工資性質，即不得納入平均工資以計算退休
27 金。故蘇立基等14人前開主張，並不可採。

28 (三)蘇立基等14人請求被上訴人給付如附表「應補發金額」、
29 「利息起算日」欄所示本息，是否有據？

30 經查系爭獎金非屬工資，不應計入平均工資以計算退休金，
31 已如前述；則蘇立基等14人主張系爭獎金應計入平均工資計

算退休金，請求被上訴人給付如附表「應補發金額」、「利息起算日」欄所示本息，即屬無據。

六、從而，上訴人依勞基法第55條、系爭要點第2、3、4點、系爭事項第2、3、7、8條、勞退條例第14條第1項、系爭考核辦法第9條規定，請求被上訴人給付如附表「應補發金額」、「利息起算日」欄所示本息，非屬正當。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論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，本件吳銘智之上訴為不合法，蘇立基等14人之上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 18 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦
法 官 溫祖明
法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 114 年 11 月 18 日

書記官 張淨卿

附表：退休金基數均為45

編號	姓名	年資起算日期	退休日期	上訴人主張平均工資	上訴人主張應補發金額					上訴主張應納入平均工資計算			G 應補發金額 (G=E+F)	利息起算日
					A 平均績效獎金	B 平均工作獎金	C 平均考績獎金	D 平均考績無級可進	E (A+B+C+D)× 退休金基數	A+B+C+D	新制 年資	F 應提繳金額		

(續上頁)

01

								加發獎金						
1	蘇立基	68年4月1日	108年7月1日	129,737.83	23,906.08	9,328.00	9,979.83	9,979.83	2,393,718.30	53,193.74	0	0	2,393,718	108年7月31日
2	簡兆徽	63年10月6日	109年3月31日	106,723.50	19,098.00	8,238.80	8,209.50	8,209.50	1,969,011.00	43,755.80	0	0	1,969,011	109年4月30日
3	賴海彬	64年8月4日	108年9月1日	129,737.83	23,407.08	9,326.08	9,979.83	9,979.83	2,371,176.90	52,692.82	0	0	2,371,177	108年10月1日
4	陳世傑	61年6月10日	108年12月1日	133,674.67	23,572.83	9,328.00	9,979.83	9,979.83	2,378,722.05	52,860.49	0	0	2,378,722	108年12月31日
5	呂世彬	69年8月27日	113年1月16日	140,990.50	25,465.50	10,262.63	8,134.09	10,845.42	2,461,843.80	54,707.64	0	0	2,461,844	113年2月15日
6	吳銘智	67年9月17日	109年1月31日	87,957.00	15,364.74	6,247.34	6,563.92	6,563.92	1,563,296.40	34,739.92	142	295,984.11	1,859,281	109年3月1日
7	王美宿	61年11月1日	109年9月30日	83,900.83	14,200.35	5,916.81	6,165.00	0.00	1,182,697.20	26,282.16	183	288,578.11	1,471,275	109年10月30日
8	楊丕淦	69年11月1日	111年6月1日	167,940.67	23,125.59	9,381.17	9,979.83	9,979.83	2,360,988.90	52,466.42	0	0	2,360,989	111年7月1日
9	謝國宏	68年2月4日	110年4月30日	111,209.67	19,481.08	7,968.30	8,309.25	0.00	1,609,138.35	35,758.63	0	0	1,609,138	110年5月30日
10	蔡青霖	65年8月4日	108年9月1日	120,979.17	21,911.83	8,699.42	9,306.58	9,306.58	2,215,098.40	49,224.41	0	0	2,215,098	108年10月1日
11	張德明	67年9月17日	112年1月16日	163,388.00	23,622.00	9,586.75	10,179.25	10,046.19	2,404,538.55	53,434.19	0	0	2,404,539	112年2月15日
12	湯世明	61年6月14日	110年1月1日	129,737.83	23,340.18	9,725.07	9,979.83	9,979.83	2,386,120.90	53,024.91	0	0	2,386,121	110年1月31日
13	簡文瑞	67年3月28日	111年9月1日	145,736.50	21,358.08	8,718.00	9,678.58	9,306.58	2,207,755.80	49,061.24	0	0	2,207,756	111年10月1日
14	吳清木	69年11月1日	111年8月1日	142,332.50	24,624.83	8,550.58	10,845.42	10,428.58	2,450,223.45	54,449.41	0	0	2,450,223	111年8月31日
15	陳燕晃	62年6月21日	110年2月28日	120,985.50	21,677.90	8,879.23	9,306.58	9,306.58	2,212,663.05	49,170.29	0	0	2,212,663	110年3月29日
合計													32,751,555	