

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第25號

原告 崔蓮香
王興福

共同

訴訟代理人 董郁琦律師

被告 台灣自來水股份有限公司

法定代理人 李嘉榮

訴訟代理人 李仰白

胡修齊律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告崔蓮香、王興福各負擔百分之51、百分之49。

事實及理由

壹、程序事項：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查，原告崔蓮香、王興福（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）主張其等均受僱於被告，工作地點在址設桃園市○鎮區○○路000號第二區管理處（本院卷8、21、23頁），且為被告所不爭執（本院卷118頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告原均受僱於被告，其等擔任之職稱、到職日、退休日、工作年資、退休前平均月薪均詳如附表所示。依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點規定，原告為被告僱

01 用人員，自屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。經濟部於
02 民國102年修正經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下
03 稱經營績效獎金要點），經制度化績效獎金（下稱系爭獎
04 金）時起，自102年至112年連續10年均給付至少2個月以上
05 系爭獎金，足見被告設置有「制度化之系爭獎金給付標
06 準」，且有固定給付系爭獎金之事實及發給數額，依最高法
07 院92年度台上字第1328號、臺灣臺北地方法院112年度勞訴
08 字第117、45號等民事判決，及行政院勞工委員會（下稱勞
09 委會，現改制為勞動部，下同）（77）臺勞動二字第10305
10 號、（87）台勞動二字第035198號等函，均認定績效獎金應
11 屬工資，並應納入計算退休金之平均工資計算。

12 (二)依最高法院103年度台上字第1659號、105年度台上字第2274
13 號等民事判決，認具有「因工作而獲得之報酬」者，即屬符
14 合勞務對價性。依經營績效獎金要點第4點第6項規定，以勞
15 工實際工作月份數評價發放系爭獎金之金額，說明給付系爭
16 獎金與員工在職、出勤與否有所關聯，亦即與員工勞務貢獻
17 度有關，倘如被告辯稱為恩惠性給與，應不分在職期間一律
18 給予系爭獎金。次依經營績效獎金要點第4點第1、2項規
19 定，系爭獎金以「總盈餘」為基礎，計算總盈餘時會扣除
20 「非屬員工貢獻之收益」，故計算之基礎係以來自員工貢獻
21 的總盈餘，而總盈餘增加之因素有：降低漏水及汰換管線、
22 供水普及與穩定，故被告辯稱系爭獎金之基礎總盈餘與員工
23 提供之勞務無涉，顯然無據。

24 (三)依最高法院78年度台上字第682號民事判決，本件績效獎金
25 非雇主對於勞工生活所為之恩惠性給與。次依最高法院86年
26 度台上字第1681號、臺灣高等法院104年度勞上易字第40號
27 等民事判決，均認時間上、金額上是否固定，並非經常性給
28 與之定義，重點在於達到制度上要求即可領得，即具有制度
29 上之經常性，故被告辯稱90年至112年間系爭獎金金額有0.1
30 個月，數額不一定，故非經常性給與，顯對於經常性給與基
31 本定義有所誤解，至被告辯稱最低發放0.1個月係93年，然

01 當時系爭獎金尚未制度化，再縱使105年、109年、110年被
02 告虧損，經濟部認定為「政策性因素」，仍發給系爭獎金，
03 並形成10年來之固定性給與，另被告在編列次一年度預算
04 時，亦將系爭獎金編列於「用人費用」項目內，形成雇主評
05 量勞動成本固定費用之一部。系爭獎金已形成在制度上雇主
06 之固定成本，在時間上可經常性取得之對價，非臨時性業務
07 需求而偶爾發放之款項，具有工資經常性給與之性質。被告
08 為國營事業有配合政府政策性因素與需分擔補助政策之項
09 目，如此之下導致虧損，非被告經營上之虧損，依被告108
10 年決算書所示，被告除去受政策性因素影響後，評價員工真
11 實經營績效，符合制度規範而滿足該制度所設要件時，雇主
12 即有支付該制度所訂給予義務，而被告確於當年度核發系爭
13 獎金2.4個月，被告並無裁量是否發放之空間。

14 (四)被告援引臺灣高等法院高雄分院113年度勞上易字第22號民
15 事判決，係就台灣電力公司績效獎金之認定，與最高法院86
16 年度台上字第1681號民事判決相違背，該判決是否能得到最
17 高法院維持，恐有疑義。另臺灣臺南地方法院113年度勞訴
18 字第51號民事判決違反臺灣高等法院104年度勞上易字第40
19 號民事判決，故該判決對本案是否有參考價值，亦有疑義。

20 (五)因被告未依法將系爭獎金列入平均工資計算致短少給付退休
21 金予原告，原告遂於113年7月22日以桃園慈文郵局000807號
22 存證信函（下稱系爭存證信函）催告被告應於函到後15日內
23 補發，惟未獲置理，為此，爰依勞基法第55條第1、3項、第
24 84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法（下稱
25 系爭退撫辦法）第9條等規定提起訴訟。

26 (六)並聲明：1.被告應分別給付原告各如附表「請求金額」欄所
27 示之金額，及分別自各如附表「利息起算日」欄所示之日起
28 至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，
29 請准宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)被告發放系爭獎金係依經營績效獎金要點規定辦理，以「總

01 盈餘」為基礎，總盈餘受多種因素影響，包含經營成本、外
02 部環境、政策因素等，非因員工個人工作達成特定標準而發
03 放，與其所提供之勞務無涉，縱使當年度勞工達成預定目
04 標，惟公司整體虧損無盈餘，依規仍不得發放，故系爭獎金
05 不具勞務之對價性。計算總盈餘時所扣除之「非屬員工貢獻
06 之收益」，係處理土地盈餘，依經營績效獎金要點第4點第2
07 項規定，該項收益非屬公司努力經營所獲致，系爭獎金仍係
08 以事業整體經營表現為據，且係於年度結束後依審定決算盈
09 餘加減政策因素影響金額所發給，性質應屬盈餘之分配，非
10 員工個人因提供勞務可必然領取之對價，應歸屬恩惠性給
11 與，且依經營績效獎金要點第1點規定，已表明被告發給系
12 爭獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，非對於員工提供勞務對
13 價所給付之報酬。

14 (二)系爭獎金是否屬於工資，依最高法院100年度台上字第801號
15 民事判決說明，自應以其是否為勞工給付勞務之對價，且屬
16 經常性給與為判斷依據。依經營績效獎金要點第1點規定揭
17 示之目的，系爭獎金之給與，係以激勵、嘉勉員工為目的，
18 性質上非在對於員工提供勞務給付報酬，次依同要點第4點
19 第1項但書、第3項規定，政策因素可能造成被告無盈餘或虧
20 損，進而影響被告是否給予系爭獎金及給予之數額，系爭獎
21 金之給予，除與公司經營盈虧狀況有關外，亦受政策因素影
22 響，但與勞工所提供之勞務間，非立於對價性。原告稱其等
23 投入被告之降低漏水率計畫致漏水率減少、售水率增加，惟
24 其等均非從事管線汰換職務，且被告盈餘增加亦非僅降低漏
25 水率所致，尚與社會景氣榮枯、政策因素等方面有關聯，再
26 被告有盈餘時係以激勵性質分配獎金予所有員工，非僅針對
27 降低漏水率有功者發放，更足顯被告給付系爭獎金與員工提
28 供之勞務非立於對價性。

29 (三)被告非每年皆得發給系爭獎金，依經營績效獎金要點第4點
30 第1項規定，依「決算盈餘加減政策因素影響金額」達成
31 「法定預算盈餘加減政策因素影響金額」之比率，最高可得

01 2.4個月，最低0個月，顯見系爭獎金非屬經常性給與，系爭
02 獎金須先行申算盈餘情形及政策因素影響，送經濟部「經營
03 績效獎金審議會」審議後，月數、金額、時間每年皆有不同，
04 自非經常固定給與。另被告於90年至112年間，系爭獎金受公司
05 整體盈虧影響之故，最低乃至發放0.1個月，顯示系爭獎金非
06 經常性固定性給與。系爭獎金應屬激勵、獎勵員工為目的而發
07 給，性質上非屬對於員工提供勞務所給付報酬，其本質不具勞
08 務對價性及給與經常性，自非屬工資。依經營績效獎金要點第
09 4點第5項規定，退休當年度所核發之系爭獎金非但個人無法預
10 期其獎金額度，且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當
11 下無從計算，將退休後所獲得之獎金計入，有違勞基法第2條
12 第4款對平均工資之規定，與同法第55條第3項及勞工退休金
13 條例第11條第2項於退休日起30日內給付之規定，故原告主張
14 系爭獎金為工資，屬計為退休金計算之範疇，於法理與實務運
15 作上，均不符發放系爭獎金規範目的，實際上亦窒礙難行。

17 (四)臺灣高等法院高雄分院113年度勞上易字第22號民事判決，
18 認定台灣電力公司之績效獎金係事業機構整體盈餘表現而核發，
19 即使員工個人領有績效獎金可能係考量政策因素所致，與其個
20 人所提供的勞務間非立於對價性質。臺灣臺南地方法院113年
21 度勞訴字第51號民事判決，認定台灣糖業公司之績效獎金應屬
22 激勵、獎勵員工為目的而發給，性質上非屬對於員工提供勞
23 務給付報酬，本質不具勞務對價性及給與經常性。另臺灣高
24 等法院113年度勞上易字第61號、113年度勞上易字第87號、
25 113年度勞上易字第65號、113年度勞上易字第73號、113年
26 度勞上易字第53號、113年度勞上易字第62號、臺灣高雄地
27 方法院113年度勞訴字第132號、臺灣臺北地方法院113年度
28 重勞訴字第67號、臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第360號、
29 臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第61號等民事判決，均就經
30 濟部所屬事業機構之績效獎金肯認非屬勞基法第2條第3款所
31 指之工資。

01 (五)原告援引之臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第45號民事判
02 決，其中已言明各國營事業經營模式有所不同，尚難一概相
03 提並論，故中華郵政公司與被告雖同屬國營事業，惟經營模
04 式、獎金發放依據及時間大相逕庭，顯難相提並論；中華郵
05 政公司係依據交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎
06 金實施要點，與被告依據之規定不同，難以比附援引；中華
07 郵政公司自109年2月19日起將獎金列入計算工資提繳新制勞
08 工退休金，惟被告所發系爭獎金不具勞務對價性，且非經常
09 性給與，非屬工資，自難類推適用；被告歷年發放之系爭獎
10 金數額未固定，甚僅發0.1個月，與中華郵政公司每年幾乎
11 固定領取之情形顯然有別。原告援引最高法院92年度台上字
12 第1328號民事判決，裁判日期為92年6月19日，係於被告96
13 年5月1日改制隸屬於經濟部前，未能審酌經營績效獎金要點
14 第1點、第4點第1項、第3項第5項等規定，與本件不同，上
15 無比附援引之餘地，且係個案判決，不生拘束效力。

16 (六)被告核發之系爭獎金與勞基法第2條第3款規定之工資性質有
17 別，且被告係依經濟部111年12月6日經營字第11102618370
18 號函計算退休金平均工資，然該函檢附之「經濟部所屬事業
19 機構列入計算平均工資之給與項目表」並無經營績效獎金之
20 項目，故被告未將系爭獎金列入原告退休前6個月之平均工
21 資等語，資為抗辯。

22 (七)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
23 准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（本院卷334-336、533-534頁）：

25 (一)原告原均受僱於被告，其等擔任之職稱、到職日、退休日、
26 工作年資、退休前平均月薪、平均績效獎金加給均詳如附表
27 所示。

28 (二)系爭獎金係依經營績效獎金要點核發。

29 (三)原告曾於113年7月22日寄送系爭存證信函予被告，表明被告
30 未依法將系爭獎金列入平均工資計算，致給付其等退休金短
31 少，催告被告應於函到後15日內補發，被告於同日收訖（本

01 院卷45-49、203-204頁)。

02 (四)兩造對下列資料形式真正不爭執：

- 03 1. 崔蓮香離職證明書、被告第二區管理處分別核定王興福、崔
04 蓮香自願退休並結算年資之函文及事實表、員工退休金、撫
05 恤金、資遣費計算表(本院卷21-25、125-135、195-201
06 頁)。
- 07 2. 被告105年度至112年度可核發薪給獎金比率之函文(本院卷
08 27-34頁)。
- 09 3. 經營績效獎金要點(本院卷35-37、137-140頁)。
- 10 4. 國營事業虧損，仍發年終獎金之網路新聞網頁(本院卷39-4
11 4頁)。
- 12 5. 王興福108年10月個人薪資單(薪資)(本院卷51頁)。
- 13 6. 被告90年至112年系爭獎金發放月數一覽表(本院卷141
14 頁)。
- 15 7. 經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函檢送修正後
16 之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
17 (本院卷169-171頁)。
- 18 8. 被告工作規則(本院卷179-194頁)。
- 19 9. 降低漏水、供水普及之統計圖表及經濟部臉書貼文(本院卷
20 231-239頁)。
- 21 10. 102年與96年之經營績效獎金要點對照表(本院卷241、243
22 頁)。
- 23 11. 108年度經濟部主管被告附屬單位之節錄決算書(本院卷245
24 -250頁)。
- 25 12. 原告108年6月薪資明細單(績效獎金)(本院卷379、381
26 頁)。
- 27 13. 被告108年6月19日傳票、績效獎金各行局轉帳明細表、合庫
28 存款往來對帳單(本院卷383-391頁)。
- 29 14. 被告103年8月27日、104年8月6日、105年5月26日函文(本
30 院卷393-397頁)。

31 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

01 (一)系爭獎金是否應計入平均工資，並以此計算舊制年資結清給
02 付退休金予原告？

03 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
04 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
05 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
06 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
07 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
08 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
09 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
10 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
11 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
12 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
13 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
14 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
15 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
16 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
17 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
18 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
19 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
20 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
21 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別
22 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。從而，
23 系爭獎金是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判
24 斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價
25 性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性
26 之「給與經常性」為據。

27 2.依被告工作規則第45條規定，員工經營績效獎金（即包含考
28 核獎金及系爭獎金）之核發依經營績效獎金要點及被告核發
29 經營績效獎金應行注意事項規定發給（本院卷190頁），而
30 系爭獎金係依經營績效獎金要點核發，此為兩造所不爭執
31 [兩造不爭執事項(二)]，堪信屬實。依經營績效獎金要點第

01 1點、第2點分別規定：「本部為促進所屬事業（以下簡稱
02 『各事業』）企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生
03 產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」、「各事業
04 當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩
05 部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月薪給為限」（本
06 院卷35、137頁），揆諸前開規定意旨，已明白揭示核發系
07 爭獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工
08 提供勞務給付報酬。

09 3.依經營績效獎金要點第4點第1項至第5項分別規定：「當年
10 度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業
11 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
12 額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
13 算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為限。……」、
14 「總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻
15 之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金
16 額」、「前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政
17 策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政
18 策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為
19 配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本
20 部政策指示辦理事項」、「政策因素之限制：1.處理土地盈
21 餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列
22 政策因素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，
23 不屬於『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應
24 為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬
25 公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但
26 情況特殊者不在此限」、「各事業於年度結束後，得就影響
27 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
28 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
29 申算獎金總額，由董事會核定」（本院卷35-36、137-139
30 頁），由上開規定可知，若無盈餘，縱使員工在當年度內付
31 出甚多勞務而可得到工資，然仍不能領取到系爭獎金，又系

01 爭獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧
02 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
03 形者）時，始得依經營績效獎金要點第4點第1項規定之比例
04 （即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金
05 額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響
06 金額」之比例，而為不同系爭獎金月數、級距之規定）核定
07 系爭獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申
08 算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不
09 發給系爭獎金。顯見系爭獎金之核發與否，繫乎於被告當年
10 度有盈餘之條件下，並非必然發放，此核與勞基法第29條規
11 定之事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
12 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
13 兩者性質相類似，且系爭獎金縱有發放，其發放標準尚繫乎
14 於總盈餘是否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額，而有
15 不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與，自不具工資
16 之性質。益徵系爭獎金具有高度政策性與不確定性，亦即當
17 年度無盈餘之經濟部所屬事業（含被告），原則上並無系爭
18 獎金可言，惟受政策因素（即經營績效獎金要點第4點第3項
19 規定之內容）致無盈餘之事業，在一定條件下仍可能分得一
20 定數額系爭獎金，故系爭獎金與經濟部所屬事業盈餘及政策
21 目標密切相關，而與勞工所提供勞務欠缺對價性。

22 4.原告固主張縱使105年、109年、110年被告虧損，經濟部認
23 定為「政策性因素」，仍發給系爭獎金，並形成10年來之固
24 定性給與云云（本院卷9頁），然查：

25 (1)系爭獎金係以事業當年度有盈餘時，始得依經營績效獎金要
26 點第4點第1項規定之比例核定系爭獎金，至當年度審定決算
27 無盈餘或虧損之事業，則不發給系爭獎金，已如前述，是原
28 告以被告有虧損而無盈餘之情形，卻仍發放系爭獎金用以推
29 定系爭獎金之性質屬工資，無可採憑。

30 (2)被告發放系爭獎金並非具有經常性，且為激勵性之給與，既
31 非勞務之對價，亦非屬工資，業如前述，而系爭獎金須先行

01 申算盈餘情形及政策因素影響，並依經營績效獎金要點第8
02 點規定送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始得依整體核
03 定盈餘情形核發，系爭獎金是否核發、核發月數、金額每年
04 均有不同，自非經常固定性給與，且此涉及政策因素考量而
05 有不可預期情形等變數存在，縱令被告長久以來因包括政策
06 及激勵員工潛能提高生產力等因素之考量，而發給原告系爭
07 獎金，仍不能據此而認系爭獎金係勞基準法第2條第3款規定
08 所指之經常性給與。

09 (3)綜前，被告是否發放績效獎金、發放及獎金額度若干，皆存
10 有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務非具有對價性，
11 並非勞工單純提供勞務即可獲得。

12 5.原告復提出包含被告在內之相關國營事業虧損，仍發年終獎
13 金之網路新聞網頁（本院卷39-44頁），然此僅能證明經濟
14 部所屬包含被告在內之國營事業於虧損之情形下，仍有發放
15 相當於4.4個月薪資之年終獎金，亦無法排除係激勵員工士
16 氣之可能，則此仍不足以證明系爭獎金之性質係屬工資。

17 6.原告再主張依經營績效獎金要點第4點第6項規定：「年度內
18 新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復
19 職及在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給績效獎
20 金」，說明給付系爭獎金與員工在職、出勤與否有所關聯，
21 亦即與員工勞務貢獻度有關，如為恩惠性給與，應不分在職
22 期間一律給予系爭獎金云云（本院卷36、220-221頁），然
23 查，系爭獎金之發放計算方式，並非繫於勞工一己勞務之付
24 出，而需由經濟部視所屬各事業當年度有無盈餘或虧損後核
25 定系爭獎金，而與個別員工之勞務提供並無必然關連，已如
26 前述，而按在職比例發給，其用意在使未於全年度均在職之
27 人員，在年度有系爭獎金得發放之前提下，同受其在職比例
28 受發系爭獎金，用以達到激勵、嘉勉員工及符合公平之意
29 旨，故系爭獎金由被告依勞工在職時間長短之比例計算，應
30 屬被告身為雇主而平等對待每位員工之表示，尚難憑此即可
31 認系爭獎金與原告所提供之勞務具有對價性，並得據以推翻

01 前述系爭獎金為激勵性給與之性質。

02 7.綜上所述，系爭獎金之發放，不具勞務對價性，亦非經常性
03 給與，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之
04 工資，故原告主張被告應將系爭獎金計入平均工資，並以此
05 計算舊制年資結清給付退休金予原告，即屬無據。

06 (二)原告請求被告應分別給付各如附表「請求金額」欄所示之金
07 額，及分別自各如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償
08 日止，均按週年利率5%計算之利息，有無理由？

09 承前所述，被告所發放之系爭獎金，不具有「勞務對價性」
10 及「給與經常性」之工資性質，而應屬於恩惠性、激勵性給
11 與，則被告自毋庸將系爭獎金列入工資，並作為計算舊制年
12 資退休金之平均工資，是原告執此主張被告未將系爭獎金計
13 入平均工資而有短付舊制年資退休金之情事，即屬無據，不
14 應准許。

15 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其等有向被告請求
16 應將系爭獎金計入平均工資進而計算舊制年資退休金之權
17 利，從而原告依勞基法第55條第1、3項、第84條之2、系爭
18 退撫辦法第9條等規定，請求判令如訴之聲明所述之事項，
19 均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之
20 聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
22 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
24 條、第85條第1項但書。

25 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
26 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
29 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
31 應一併繳納上訴審裁判費。

01
02
03
04

書記官 邱淑利

中華民國 114 年 5 月 27 日

以下附表金額為新臺幣（元）

附表：原告請求之金額											
卷頁碼：本院卷7-8、14-17、30、129、133、135、195-201、334-335頁											
姓名	職稱	到職日 (年月日)	退休日 (年月日)	工作 年資 (年月)	退休前 平均月薪 (A)	108年度可核發 薪給獎金比率 (B)	主張 退休金基數 (C)	平均 績效獎金加給 (D=AxB÷12)	請求金額 (E=CxD)	利息起算日	週年 利率
崔蓮香	營運士	63.5.1	108.8.30	45.3	62,650元	2.268676個月	45	11,844元	532,980元	自108年9月30日起 至清償日止	5%
王興福	技術士	69.8.5	108.10.30	39.2	60,160元	2.268676個月	45	11,374元	511,830元	自108年11月30日起 至清償日止	5%