

臺灣花蓮地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原告 黃潤雄

林鷹汝

共同

訴訟代理人 董郁琦律師

複代理人 呂岱倫律師

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 李志強

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12月4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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告黃潤雄自民國75年9月3日起至108年7月29日止任職於被告，擔任被告第九區管理處總務室技術士；原告林鷹汝自72年5月4日起至108年7月28日止任職於被告，擔任被告第九區管理處花蓮服務所技術士，其等均屬適用勞動基準法之勞工。被告自102年起至原告退休之108年止，每年均依台灣自來水股份有限公司工作規則（下稱系爭工作規則）第45條適用經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭實施要點）核發績效獎金予原告，而該績效獎金係以被告每年之總盈餘為基礎，扣除非屬員工貢獻之收益後，按原告當年度在職月數比例發給，具有勞務對價性及制度上經常性，應屬工資。詎被告竟未將原告於退休前6個月所受領之績效獎金計入核算原告退休金之平均工資，致原告短領退休金。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1

01 項第1款、第3項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法  
02 第9條規定，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付黃  
03 潤雄新臺幣（下同）564,795元，及自108年8月29日起至清  
04 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付林鷹汝  
05 483,395元，及自108年8月28日起至清償日止，按週年利率  
06 5%計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：被告依系爭工作規則第45條發給原告之績效獎金  
08 不具勞務對價性或制度上經常性，非屬工資，而係為勉勵、  
09 激勵原告所為之恩惠性給予，是無從將原告於退休前6個月  
10 所受領之績效獎金計入核算原告退休金之平均工資等語，資  
11 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願  
12 供擔保請准宣告免為假執行。

### 13 三、得心證之理由

14 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
15 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
16 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3  
17 款定有明文。又所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之  
18 給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可  
19 以領得之給付；判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給  
20 與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為  
21 何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參  
22 照）。次按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳  
23 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並  
24 無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，同法第29條亦有明  
25 文。此規定所謂獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結  
26 算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，  
27 對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標  
28 準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成  
29 本，自非屬工資（最高法院110年度台上字第2035號民事判  
30 決意旨參照）。是本件績效獎金究否屬工資，繫諸該績效獎  
31 金有無勞務對價性及給與經常性。

01 (二)查系爭工作規則第45條規定：「員工經營績效獎金之核發依  
02 系爭實施要點及本公司核發經營績效獎金應行注意事項規定  
03 發給」等語，而系爭實施要點第1、2、4點分別規定：「本  
04 部為促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激  
05 勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特  
06 訂定本實施要點」、「各事業當年度經營績效獎金，包括  
07 『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不  
08 超過4.4個月薪給為限」、「績效獎金：(一)當年度審定決算  
09 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈  
10 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  
11 餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超  
12 過本機構2.4個月薪給總額為限... (三)前項政策因素係指：1.  
13 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售  
14 價。2.為配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加  
15 或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資  
16 以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項...」等  
17 語，有該規則、要點在卷可參（見勞訴卷一第33至34、443  
18 頁）。堪認被告係依前揭規定決定是否發給、如何發給績效  
19 獎金；而其發給績效獎金之目的，係在激勵被告員工之工作  
20 潛能，提高生產力，發揮經營績效；又是否發放績效獎金，  
21 繫諸被告該年度有無盈餘，且於受政策因素影響而成為無盈  
22 餘或虧損之年度，仍可經申算受政策因素影響之金額，即列  
23 計被告為配合國家或經濟部政策所致虧損後，擬制其盈餘之  
24 有無，倘得視為有「盈餘」，即可發給績效獎金。則被告所  
25 發給之績效獎金，係被告就其經營所獲盈餘，或排除其身為  
26 國營事業機構因配合國家政策所致盈虧後應獲盈餘，與其員  
27 工分享之獲利成果，並非原告基於其工作所獲得之報酬，難  
28 認具有勞務對價性。且被告所發績效獎金既繫諸該年度盈餘  
29 情形，並得就受國家政策影響部分調整發放內容，於實際上  
30 無盈餘之年度仍與員工分享本可獲得之收益，即徵其績效獎  
31 金之發給具有強烈之恩惠、勉勵性質，而無發放之確定標

01 準，難認具有給與經常性。原告主張該績效獎金具有勞務對  
02 價性及給與經常性，應納入計算原告退休金之平均工資，即  
03 屬無據。

04 (三)原告雖主張：依系爭實施要點第4點第6款規定，被告對於退  
05 休、資遣、死亡之員工，仍發給績效獎金，惟該等員工未來  
06 並不在職，無勉勵其工作潛能之需求，且被告核發之獎金數  
07 額立基於員工實際在職月份之多寡，是該績效獎金應屬勞工  
08 過往勞務之對價等語。惟考諸勞基法第29條獎金之本質，乃  
09 雇主於營業年度終了後，就該已經過之年度所獲利益，與促  
10 成該獲益之其員工分享，以作為對員工過去表現之嘉勉，並  
11 有激勵員工未來繼續努力，以再獲取雇主與其分享獲利成果  
12 之機會之意義。而查系爭實施要點第4點第6款係規定：「年  
13 度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰或留資停薪  
14 復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  
15 獎金」等語，有該要點附卷可參（見勞訴卷一第34頁）。乃  
16 被告對於過去該年度未全年在職之員工，決定依該等員工實  
17 際在職月數比例，分享其該過去年度之經營成果，屬其就發  
18 放績效獎金之「數額」如何決定之「方法」。且縱退休、資  
19 遣或死亡之員工未來不再就職於被告，仍無損其等於該過去  
20 年度對被告獲利成果之促進，是被告對全年在職員工、未全  
21 年在職員工或未來不在職員工之績效獎金發給，均與上揭勞  
22 基法第29條獎金之意義無違，該規定僅係被告決定員工得獲  
23 若干盈餘分享之分配方法，尚與勞務對價無關，亦不因有該  
24 「方法」存在，而使被告發給之績獎金成為工資。原告此部  
25 分主張，要無可採。

26 (四)原告復主張：被告依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要  
27 點，自102年起至112年止，每年均發給績效獎金，且發給之  
28 數額相近，並無有盈餘而仍不發放績效獎金之情形，乃被告  
29 有制度、經常性地發給員工績效獎金等語。查被告自102年  
30 起至112年止發放之績效獎金月數除104年為2個月外，其餘  
31 年份均為2.4個月等情，有被告提出之績效獎金發放月數一

覽表在卷可佐（見勞訴卷一第164頁），堪予認定。被告自102年起至112年止所發放之績效獎金內容之結果外觀雖相近，惟該結果係被告透過前述計算「盈餘」方法所得，且該方法亦載有不發放之情形，即可認該績效獎金並非屬原告在一般情形下經常可以領得之給付，而不具給與經常性。且「績效獎金」是否具有給與經常性，並非須以「有盈餘而雇主仍選擇不發放」作為其消極要件。所謂給與經常性，乃指勞工依勞動契約付出勞動力即通常可取得，而不須有特殊條件存在始可獲得者，此觀勞基法區別第2條第3款之工資與第29條之獎金或紅利之概念即明。蓋前者係勞工因工作而獲得之報酬，後者則係雇主因有盈餘而與勞工分享事業經營之成果所生；乃縱勞工有工作，亦非必能獲得雇主與其分享經營成果，方使該獎金或紅利不具給與經常性，而非屬工資。則被告發放績效獎金既取決於「盈餘」之有無，而非在就原告之工作或勞務付出給予報酬，非原告有工作即可獲得，即不具給與經常性。縱被告近年發放績效獎金之結果外觀相近，亦不使其因此成為工資。原告此部分主張，爰屬無據。

(五)原告又主張：被告發放績效獎金之制度已明定於系爭工作規則，乃勞動契約之一部，已具制度上之經常性等語。查被告係依系爭工作規則適用系爭實施要點以決定是否發給、如何發給績效獎金等情，業經本院認定如前。惟系爭工作規則並未規定被告有經常性支給員工績效獎金之義務，尚且依系爭實施要點而存有不發給之情形，是難認該工作規則使被告發給之績效獎金具給與經常性。原告此部分主張，實無所憑。

五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條規定，請求被告給付黃潤雄564,795元本息、林鷹汝483,395元本息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌，與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘

01 明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

04 民事第一庭 法 官 林佳玟

05 上列正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應  
07 表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前  
08 提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
09 造當事人之人數附繕本）。

10 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

12 書記官 黃馨儀