

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第10號

01  
02  
03 原 告 柯淑貞  
04 陳克暉  
05 陳慶文  
06 吳清貴  
07 鄧玉嬌(即吳義隆之繼承人)

08  
09 共 同  
10 訴訟代理人 董郁琦律師  
11 被 告 台灣自來水股份有限公司

12  
13 法定代理人 李嘉榮  
14 訴訟代理人 陳科亨  
15 胡修齊律師

16 上列當事人間給付薪資事件，本院於民國114年7月16日言詞辯論  
17 終結，判決如下：

18 主 文

19 原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
20 訴訟費用由原告負擔。

21 事實及理由

22 壹、程序部分：

23 按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業  
24 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事  
25 件法第6條第1項前段定有明文。查，原告柯淑貞、陳克暉、  
26 陳慶文、吳清貴，暨吳義隆（已歿，原告鄧玉嬌及訴外人吳  
27 愛月、吳素美為其繼承人；又吳愛月、吳素美已表示將其等  
28 之本件債權讓與予原告鄧玉嬌）均受僱於被告，而吳義隆工  
29 作地點為被告第一區管理處之貢寮雙溪營運所，原告柯淑  
30 貞、陳克暉、陳慶文、吳清貴之工作地點則為被告第一區管  
31 理處之新山給水廠，此為兩造所不爭執，依前開規定，本院

01 自有管轄權，合先敘明。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：

04 (一)原告於退休前、撫卹生效日前均受僱於被告，其等擔任之職  
05 稱、到職日、退休日及撫卹生效日、工作年資、退休前及撫  
06 卹生效日前之平均月薪，各如附表甲至丁欄所示。又依經濟  
07 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  
08 被告僱用人員，自屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，首  
09 揭敘明。

10 (二)依勞基法第2條規定，「績效獎金」是否屬於工資，其主要  
11 判斷條件乃繫於「勞務對價性」、「經常性給與」兩者：

12 1. 關於勞務對價性，應以「因工作而獲得之報酬」認定之。被  
13 告之「績效獎金」係以勞工「實際工作月份」評價核發，與  
14 勞工提供勞務即有對價關係；且依「經濟部所屬事業經營績  
15 效獎金實施要點」（下稱獎金實施要點）第4點第1、2項規  
16 定，「績效獎金」係以事業單位之「總盈餘」為基礎，計算  
17 總盈餘時會扣除「非屬員工貢獻之收益」，因此，計算「績  
18 效獎金」之基礎係來自「員工貢獻」之盈餘收益，即具有  
19 「勞務對價性」存在。況被告歷年來因降低漏水及汰換管  
20 線、供水普及與穩定所達成盈餘之結果，均係來自原告等基  
21 層員工為被告提供勞務之貢獻成果，亦徵績效獎金非被告之  
22 恩惠性給與，而係與原告對被告提供之勞務間有對價性存  
23 在。

24 2. 參諸被告依獎金實施要點之規範，自民國102年起即設有  
25 「制度化給付標準」，並有固定給付績效獎金之事實及固定  
26 績效獎金發給之數額（固定為2.4個月），且被告之績效獎  
27 金係有制度性之定期、定額發放，並無例外（被告自102年  
28 起至112年止，達10年以上，不論是否虧損，皆固定給付至  
29 少2個月以上之績效獎金。被告為國營事業，有配合政府政  
30 策性因素與需分擔補助政策之項目，如配合上開因素後導致  
31 之虧損，非實際公司經營之虧損，經濟部將予以調整；10

01 5、109、110年被告有虧損情事，經濟部亦以虧損為政策性  
02 因素為由，發給績效獎金），足見被告之「績效獎金」係具  
03 有工資之「經常性給與」之性質。又被告在編列次一年度之  
04 預算時，亦將「績效獎金」預算編列於次年度預算書之「用  
05 人費用」項目內，形成雇主評量勞動成本固定費用之一部。  
06 是此可見，「績效獎金」乃被告在制度上之雇主固定成本，  
07 並在時間上為可經常性取得之對價，非屬臨時性之業務需求  
08 而偶爾發放之款項，具有工資之「經常性給與」之性質無  
09 疑。佐以最高法院86年度台上字第1681號、92年度台上字第  
10 1328號、臺灣高等法院104年度勞上易字第40號、臺灣臺北  
11 地方法院112年度勞訴字第117號、臺灣臺北地方法院112年  
12 度勞訴字第117號等民事判決之認定，亦徵績效獎金係屬經  
13 常性給與，而為工資之一部；再參勞動部歷來函示可徵，績  
14 效獎金應屬工資範疇且應納入計算退休金、撫卹金之平均工  
15 資計算無訛。

16 (三)詎料，原告先後於108年間退休、撫卹生效，被告當年度發  
17 布108年績效獎金為2.268676個月，卻未依法將該筆「績效  
18 獎金」列入平均工資計算，致短少給付原告之退休金、撫卹  
19 金，經原告催索未果。為此，爰依勞基法第84條之2、第55  
20 條第1項及第3項、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法  
21 (下稱退撫辦法)第9條規定提起本件訴訟，請求被告給付  
22 如附表「戊」欄所示之退休金、撫卹金之差額，及自如附表  
23 「己」欄之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息  
24 等語(原告於退休前、撫卹生效日前6個月即108年6月20日  
25 被告給付107年之績效獎金應計入平均工資，並計得應補發  
26 退休金、撫卹金之金額應如原告民事陳報(一)狀檢附之附  
27 表3、4所載，而原告之實際請求，均在附表3、4所載金額範  
28 圍之內)。並聲明：1.被告應各給付原告如附表「庚」欄所  
29 示之金額及利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

30 (四)對被告抗辯所為陳述：

31 1.被告辯稱績效獎金非經常性給與，且發放數額不一，過去曾

01 發放0.1個月績效獎金云云，然102年以前，被告並無現行績  
02 效獎金實施要點之制度，是被告以績效獎金尚未制度化之93  
03 年紀錄為辯，顯然混淆視聽。

- 04 2. 被告雖援引同屬適用「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要  
05 點」核發績效獎金之「台灣電力公司」之臺灣高等法院高雄  
06 分院113年度勞上易字第22號民事判決，主張「績效獎金」  
07 非屬工資，然此非針對被告之案例，且是否能得到上級審維  
08 持亦有疑義。另所引用之臺灣臺南地方法院113年度勞訴字  
09 第51號判決，則為「台灣糖業公司」之績效獎金案件，均非  
10 被告之案例，亦難比附援引。

## 11 二、被告答辯：

### 12 (一)被告發放之「績效獎金」不具勞務對價性：

- 13 1. 被告發放「績效獎金」係依獎金實施要點規定辦理。前開要  
14 點第1點即明文績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質  
15 上自非對員工提供勞務給付報酬。且被告「績效獎金」之計  
16 算，雖以「總盈餘」為基礎，然被告之總盈餘受多種因素影  
17 響，包含經營成本、外部環境（如水情、風災等）、政策因  
18 素等，非因員工個人工作達成特定標準而發放，與其所提供  
19 之勞務亦無所涉，縱使當年度勞工達成預定目標，惟公司整  
20 體虧損「無盈餘」，依規定仍不得發放績效獎金，故被告  
21 「績效獎金」之發放，係以「有盈餘」為前提要件，並非在  
22 職即可發放，亦「不具勞務之對價性」。
- 23 2. 又被告計算總盈餘時所扣除之「非屬員工貢獻之收益」係依  
24 獎金實施要點第4點第2項規定處理土地盈餘，其扣除意旨  
25 在於該項收益非屬公司努力經營所獲致，是整體而言，被告績  
26 效獎金仍係以事業整體經營表現為據，且係於年度結束後依  
27 審定決算盈餘加減政策因素影響金額所發給，其性質應屬  
28 「盈餘之分配」，係勉勵、激勵性質之獎金，並非員工個人  
29 因提供勞務可必然領取之對價。
- 30 3. 原告雖稱被告漏水率減少、售水率增加，顯屬原告之「勞務  
31 成果」，與被告之績效獎金發放有對價性云云。然核原告任

01 職被告第一區管理處之地點，均非被告漏水防治單位，亦未  
02 直接參與降低漏水計畫，且被告盈餘增加亦非僅降低漏水率  
03 所致，與社會景氣及政府政策各方面均有關聯，亦見被告於  
04 有盈餘時基於激勵員工性質分配獎金，與前開情事無涉，亦  
05 與原告提供之勞務無對價關係。

06 (二)被告發給之「績效獎金」非屬「經常性給與」：

- 07 1. 依獎金實施要點第4點第1項規定，被告本非每年皆得發給  
08 「績效獎金」，尚需視有無虧損而定；而被告依「決算盈餘  
09 加減政策因素影響金額」達成「法定預算盈餘加減政策因素  
10 影響金額」之比率，最高可給2.4個月，最低為0個月之「績  
11 效獎金」，此觀被告90年至112年間績效獎金發給狀況，因  
12 受整體盈虧影響，最低僅發給「0.1個月」之情形即知，顯  
13 然被告發給之「績效獎金」非屬經常、固定性給與至明。
- 14 2. 原告雖稱被告因獎金實施要點制度化，不論虧損均有固定給  
15 與2個月以上績效獎金，達到制度上之經常性，縱如105、10  
16 9、110年有虧損，經政策性因素調整仍會發給績效獎金云  
17 云。然被告105、109、110年審定決算係有盈餘，並非虧  
18 損，原告容有誤解；且被告之績效獎金係先申算盈餘情形，  
19 並加上「政策因素影響」，並送經濟部「經營績效獎金審議  
20 會」審議，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金  
21 額、時間每年皆有不同，且涉及政策考量而有不可預期情形  
22 等變數，此參獎金實施要點第4點第3項、第8點即知，是縱  
23 令長久以來因激勵員工等綜合因素有發給績效獎金，亦不能  
24 倒果為因，逕認此績效獎金即屬經常、固定性給與。

25 (三)就被告「績效獎金」係無勞務對價性、非經常性給與之性  
26 質；暨關於經濟部所屬事業之績效獎金，非屬勞基法第2條  
27 第3款「工資」之判斷，已有最高法院100年度台上字第801  
28 號、臺灣高等法院113年度勞上易字第61號、113年度勞上易  
29 字第87號、113年度勞上易字第65號、113年度勞上易字第73  
30 號、113年度勞上易字第53號、臺灣高等法院高雄分院113年  
31 度勞上易字第22號、臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第132

01 號、臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第51號、臺灣橋頭地  
02 方法院113年度勞訴字第61號、臺灣臺北地方法院113年度勞  
03 訴字第360號、113年度重勞訴字第67號、臺灣基隆地方法院  
04 111年度基簡字第832號等民事判決理由可憑。原告雖援引其  
05 他實務見解以佐，然：

06 1. 臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第45號、112年度勞訴字第  
07 117號判決業已言明各國營事業之經營模式各有不同，尚難  
08 一概相提並論。又中華郵政公司隸屬交通部，係依據「交通  
09 部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」發放  
10 獎金，並自109年2月19日起將獎金列入工資計算提繳之（新  
11 制）勞工退休金；而被告隸屬經濟部，係依據「經濟部所屬  
12 事業經營績效獎金實施要點」發放獎金，自始均未將「績效  
13 獎金」列入「工資」計算提繳退休金數額，兩者自難比附援  
14 引。況被告歷年發放之「績效獎金」數額並未固定，甚至有  
15 僅有0.1月之情形，此與中華郵政公司每年幾乎固定發放之  
16 情形顯然有別。

17 2. 原告援引最高法院92年度台上字第1328號判決，稱該判決認  
18 定被告之「績效獎金」屬於工資云云。惟該判決裁判日期為  
19 92年6月19日，係被告於96年5月1日改制隸屬於經濟部前，  
20 未能審酌獎金實施要點第1點、第4點(一)、第4點(五)等相關規  
21 定；且該判決係以被告原係臺灣省政府所屬生產事業機構，  
22 依「臺灣省政府所屬生產事業機構核發經營績效獎金應行注  
23 意事項」「臺灣省自來水公司發給績效獎金注意事項」規  
24 定，認定被告所發放之獎金屬經常性給與之工資，未提及總  
25 盈餘須加減申算因各項政策導致之影響金額，與實施要點第  
26 4點(一)規定不同，尚無比附援引之餘地，且僅係個案判決，  
27 不生拘束本件之效力。

28 (四)此外，關於經濟部國營事業績效獎金設立之制度緣起及目  
29 的，有經濟部國營事業管理司114年5月19日經國綜字第1142  
30 1226910號函以：…各事業是否可以發給「績效獎金」須決  
31 算有盈餘，且達成預算盈餘一定比率，始得發給…其性質近

01 似其他公民營事業機構於年度終了，按獲利情況核給具盈餘  
02 分配性質之年終獎金，應非勞動基準法第2條第1項第3款所  
03 稱工資，且依勞委會90年5月8日台（90）勞動2字第0020830  
04 號函旨亦徵，績效獎金係屬盈餘之分配，與工資有別，行政  
05 院核定之經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目  
06 表，從未將經營績效獎金納入平均工資計算退休金等函文內  
07 容可查，亦徵績效獎金實非屬工資之範疇甚明。

08 (五)至原告主張渠等退休前、撫卹生效日前6個月（即108年6月2  
09 0日），被告給付之107年績效獎金，應計入平均工資云云，  
10 然此與勞基法第2條第4款所謂之「6個月內所得工資總額」  
11 計算標準不符，且縱設本件績效獎金具工資性質，按臺灣高  
12 等法院109年度勞上字第174號判決意旨，以各原告如附表丙  
13 欄之退休日期、撫卹生效日計算，107年度績效獎金尚非屬  
14 原告退休前、撫卹生效日前6個月之應得工資，更無法以實  
15 際核發107年度績效獎金之日期即108年6月20日核算原告退  
16 休前、撫卹生效日前之平均工資。倘此績效獎金有列入退休  
17 前、撫卹生效日前平均工資計算退休金及撫恤金之可能，被  
18 告則認為應依各原告107年績效獎金計算出月平均金額，再  
19 計算原告之退休金差額（經計算，原告柯淑貞、陳克暉、吳  
20 清貴、陳慶文之退休金差額應為481,095元、565,965元、51  
21 2,865元、495,770元）、撫恤金差額（原告鄧玉嬌之撫卹金  
22 差額為512,865元），原告之計算方式及結果均不正確，被  
23 告爭執之。

24 (六)綜上，被告核發之「績效獎金」「非經常性、固定性之給  
25 與」，且「不具勞務之對價性」，與勞基法第2條第1項第3  
26 款之「工資」性質有別。且公司退休金平均工資計算係依據  
27 經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函辦理，依該  
28 函所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目  
29 表」所列給與項目並無「經營績效獎金」，爰未將「績效獎  
30 金」項目列入退休前、撫卹生效日前6個月之平均工資計  
31 算，原告之主張實乏依據等語。並聲明：1.原告之訴駁回。

01 2. 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 三、本院之判斷：

03 (一)原告主張原告柯淑貞退休前任職於被告之公司，擔任營運  
04 士，任職期間自63年10月21日起，退休生效日為108年10月3  
05 1日，屬適用勞基法之勞工，退休基數為45個基數；原告陳  
06 克暉退休前任職於被告之公司，擔任技術士，任職期間自71  
07 年9月13日起，退休生效日為108年11月27日，屬適用勞基法  
08 之勞工，退休基數為45個基數；原告吳清貴退休前任職於被  
09 告之公司，擔任技術士，任職期間自70年2月9日起，退休生  
10 效日為108年7月31日，屬適用勞基法之勞工，退休基數為45  
11 個基數；原告陳慶文退休前任職於被告之公司，擔任技術  
12 士，任職期間自71年4月1日起，退休生效日為108年9月27  
13 日，屬適用勞基法之勞工，退休基數為43.5個基數；吳義隆  
14 前任職於被告之公司，擔任技術士，任職期間自71年8月2日  
15 起，撫卹生效日為108年9月22日，屬適用勞基法之勞工，退  
16 休基數為個45基數；原告鄧玉嬌為吳義隆之繼承人；被告發  
17 放及計算績效獎金之法源依據為獎金實施要點等情，業據原  
18 告提出獎金實施要點、除戶謄本、繼承系統表、家事事件公  
19 告查詢結果等件為證（頁37至39、109至203、207、309至32  
20 0），並有勞保查詢資料、退休及撫卹之核定函文、結算年  
21 資事實表、薪資明細表等件附卷可稽（頁123至172、223至2  
22 25、229至231、235至237、241至243、247至249、395至40  
23 3），且為被告所不爭執，堪信原告此部分之主張為真實。  
24 至原告主張其等退休前、撫卹生效日前之平均工資應將績效  
25 獎金納入，據以計算舊制退休金、撫卹金之金額，故被告尚  
26 應給付如附表「戊」欄所示之退休金、撫卹金之差額，及自  
27 如附表「己」欄之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲  
28 延利息等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。職故，本件  
29 之爭點為：原告退休前、撫卹生效日前之平均工資是否應將  
30 績效獎金納入計算？原告請求被告給付如附表「庚」欄所示  
31 之差額及利息乙節，有無理由？現判斷如下。

01 (二)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
02 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
03 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  
04 款定有明文。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性  
05 之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常  
06 可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及  
07 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名  
08 稱為何，尚非所問(最高法院111年度台上字第698號裁判意  
09 旨參照)。再按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單  
10 位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提  
11 列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然  
12 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經  
13 常性支出之勞動成本，而非工資(最高法院100年度台上字  
14 第801號裁判意旨參照)。又按勞基法第24條所稱平日每小  
15 時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報  
16 酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包  
17 括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關  
18 者，均不得併入平日每小時工資額之計算。另同法第29條規  
19 定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，  
20 於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為  
21 之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠  
22 性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成本，自非屬工資  
23 (最高法院110年度台上字第2035號裁判意旨參照)。準此，  
24 事業單位於營業年度終了，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股  
25 息、公積金後，結算有盈餘，始對勞工所為之給與，因該給  
26 與受限於結算有無盈餘，影響因素者包括當年度之外在經營  
27 環境、事業經營方向、經營者所為營運決策、整體營運績  
28 效、外部機關之審查結果等，並非必然發放，自非屬工資。

29 (三)按被告工作規則(頁613至628)第45條規定：「員工經營績  
30 效獎金(即包含考核獎金及績效獎金)之核發依經濟部所屬  
31 事業經營績效獎金實施要點及台灣自來水股份有限公司核發

01 經營績效獎金應行注意事項規定發給。」再者，經濟部國營  
02 事業管理司114年5月19日經國綜字第11421226910號函文  
03 (頁665至667)覆稱：參酌民間企業若年度獲有盈餘，會發  
04 給員工紅利或年終獎金之作法，本部亦自78年度起試辦，依  
05 事業盈餘表現，發給最高2.6個月薪給總額之績效獎金。嗣  
06 依據行政院102年4月3日修正「公營事業機構員工待遇授權  
07 訂定基本原則」，本部亦同步修正「經濟部所屬事業經營績  
08 效獎金實施要點」，自101年後，由所屬事業依據年度盈餘  
09 達成程度，在各該事業最高2.4個月薪給總額內，審酌發給  
10 員工績效獎金等語。準此，被告發放及計算績效獎金之法源  
11 依據核係獎金實施要點。復按獎金實施要點(頁37至39、25  
12 3至256、675至678)第1點規定：「本部為促進所屬事業  
13 (以下簡稱「各事業」)企業化經營及激勵事業人員工作潛  
14 能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要  
15 點。」第2點規定：「各事業當年度經營績效獎金，包括  
16 『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不  
17 超過4點4個月薪給為限。」第4點第(一)款規定：「當年度審  
18 定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」由上可  
19 知，經濟部國營事業所發給之經營績效獎金，其目的係參酌  
20 民間企業若年度獲有盈餘，會給予員工分紅及年終獎金之作  
21 法，亦即以分享盈餘及發給分紅之方式，以促進各事業企業  
22 化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力及向心力，發  
23 揮整體經營績效，具有勉勵性。

24 (四)按獎金實施要點第4點第(一)款規定：「四、績效獎金：(一)當  
25 年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事  
26 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  
27 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  
28 算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。績效獎金月  
29 數=1.2個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策  
30 因素影響金額』者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈餘  
31 加減政策因素影響金額』者，以1.2個月按達成比率調減；

01 超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金  
02 為1.2個月加X；X為0至1.2個月……。」第4點第(二)款規  
03 定：「(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員  
04 工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影  
05 響金額。」第4點第(三)款規定：「(三)前項『政策因素』係  
06 指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產  
07 品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增  
08 加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投  
09 資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項。」第4  
10 點第(四)款規定：「(四)政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得  
11 作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因  
12 素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於  
13 『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民  
14 營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經  
15 營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特  
16 殊者不在此限。」第4點第(五)款規定：「(五)各事業於年度結  
17 束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，  
18 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  
19 效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定。」再者，經  
20 濟部上開114年5月19日函文覆稱：各事業法定稅前盈餘加減  
21 政策因素影響金額即為各該事業當年度經立法院三讀通過之  
22 預算目標盈餘。各事業是否可以發給「績效獎金」，須決算  
23 有盈餘，且達成預算盈餘一定比例，始得發給……依照「經  
24 濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」規定，各事業須將  
25 政策因素項目及影響金額提報本部，由本部邀請學者專家及  
26 有關代表組成「經營績效獎金審議會」進行審核後函覆各事  
27 業，再由各事業自行據以申算總盈餘及績效獎金總額……經  
28 營績效獎金係為促進企業化經營及激勵員工提高生產力，發  
29 揮整體經營績效，爰績效獎金須視公司當年度是否盈餘以及  
30 盈餘是否達成預定目標始得核發，亦即係以事業整體經營表  
31 現為據，包括當年度外在經營環境、事業經營方向、經理人

01 決策及事業內部單位績效等語。由上可知，依規定績效獎金  
02 係以事業當年度有盈餘時（包含事業當年度無盈餘或虧損係  
03 受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘之情形  
04 者），始得依獎金實施要點規定之比例核定績效獎金（即  
05 「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金  
06 額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響  
07 金額」之比例，而為績效獎金不同月數、級距之規定），至  
08 結果上當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政  
09 策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形），則不發給績效  
10 獎金，換言之，績效獎金之核發與否，繫乎於被告當年度有  
11 無盈餘之情形，並非必然發放，此核與勞基法第29條規定之  
12 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌  
13 補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者之  
14 性質相類似，且績效獎金之發放標準尚繫乎於總盈餘是否達  
15 法定稅前盈餘加減政策因素影響金額，而有不同發放標準，  
16 並須經外部審議。從而，績效獎金核發與否，結果上須先視  
17 被告當年度有無盈餘、盈餘是否達成目標等不確定情形，且  
18 程序上須就當年度影響盈餘之政策因素項目提報經濟部之  
19 「經營績效獎金審議會」為外部審議，亦即績效獎金是否核  
20 發，每年均有不同，自非經常性給與，具有不確定性與高度  
21 政策性（按：顯非固定制度），另參照前述之勉勵性可徵，  
22 並非員工有提供勞務、任職長短即必然為發放，而與勞工所  
23 提供勞務欠缺對價性，更不具給與經常性，揆諸上開說明，  
24 績效獎金並非工資。

25 (五)進者，由經濟部上開114年5月19日函文所附「本部所屬事業  
26 91年至112年度績效獎金月數表」可徵，獎金實施要點實施  
27 後，過往確曾有經濟部所屬之國營事業經審核後於特定年度  
28 並未發放「績效獎金」（頁681），並無所謂每年必定核發  
29 或固定核發之情形。由上可知，績效獎金係以事業當年度有  
30 盈餘時，始得依獎金實施要點規定之比例核定績效獎金，至  
31 當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，則不發給績效獎金，

01 具有不確定性與高度政策性，亦具勉勵性，揆諸上開說明，  
02 益徵績效獎金確非工資。

03 (六)原告雖主張：依被告所提出績效獎金之發放月數一覽表及10  
04 2年至112年決算書內容，被告每一年皆有盈餘或調整為有盈  
05 餘，自102年起每年至少均發放2個月以上獎金，且依被告之  
06 預算編列情形，被告在編列次一年度之預算時，會在「用人  
07 費用限額內」先編列「績效獎金」，故績效獎金已形成制度  
08 上雇主之固定成本等語。惟觀諸獎金實施要點之規定，並參  
09 照經濟部上開114年5月19日函文內容暨所附「本部所屬事業  
10 91年至112年度績效獎金月數表」，可徵績效獎金之目的係  
11 以分享盈餘及發給分紅之方式，以促進各事業企業化經營及  
12 激勵事業人員工作潛能，提高生產力及向心力，發揮整體經  
13 營績效，具有勉勵性，且績效獎金係以事業當年度有盈餘  
14 時，始得依獎金實施要點核定績效獎金，亦即結果上當年度  
15 審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金，且程序上  
16 須就當年度影響盈餘之政策因素項目提報經濟部「經營績效  
17 獎金審議會」為外部審議，更具有不確定性與高度政策性，  
18 性質上與勞基法第29條所定「獎金」、「紅利」性質相同，  
19 故不能倒果為因，僅以被告近幾年均有達成盈餘目標或穩定  
20 獲利乙節，即逆推績效獎金已成為經常性、固定性之給付；  
21 又被告因長期配合國家政策（例如凍漲水價），無法獲取原  
22 本相對應之盈餘，因而須先採編列預算之方式謀求因應，然  
23 此情形係因國營事業之營運方式及預算長期受國家監督，而  
24 必須配合政策性事項所致，亦不能倒果為因，以被告就績效  
25 獎金有事先編列下一年度之預算設法支應此結果為理由，即  
26 逆推績效獎金有何經常性、固定性云云，此由經濟部上開11  
27 4年5月19日函文所載：各事業績效獎金之預算編列，依獎金  
28 實施要點規定，係由各事業衡酌其經濟狀況、用人負擔情形  
29 及盈餘等，在用人費用限額內，先以達成法定預算目標盈餘  
30 編列1.2個月績效獎金，俟年度結束，若實際核算之績效獎  
31 金總額超過1.2個月，則併決算辦理等語，採取浮動方式因

01 應，亦可知悉。職故，原告此部分之主張，難認有據。

02 (七)原告雖又提出包含被告在內之相關國營事業即使有虧損仍發  
03 年終獎金之網路新聞網頁，而主張績效獎金為經常性之給付  
04 云云。然上開網路新聞網頁僅能證明經濟部所屬包含被告在  
05 內之國營事業於虧損之情形下，仍有發放獎金，又績效獎金  
06 之目的係促進生產力及向心力，具有勉勵性，且國營事業因  
07 長期配合國家政策，無法獲取原本相對應之盈餘，而不得不  
08 以其餘方式因應，但顯不得倒果為因，以包含被告在內之相  
09 關國營事業縱有虧損仍發獎金此結果為理由，即逆推績效獎  
10 金有何經常性、固定性云云。職故，原告此部分之主張，亦  
11 不可採。

12 (八)原告雖主張：績效獎金以勞工實際工作月份比例核發，與勞  
13 工提供勞務即有對價關係，且倘因勞工提供勞務而產生盈  
14 餘，則由盈餘所核發之績效獎金與勞工提供勞務之間，應具  
15 有勞務對價性等語。惟績效獎金以勞工實際工作月份比例而  
16 核發，僅係為提高生產力及向心力，發揮整體經營績效，具  
17 有勉勵性，業如前述，並以此計算方式維持勞工間之平等，  
18 然不得倒果為因，僅以績效獎金以勞工工作月份比例核發乙  
19 節，即逆推績效獎金具有勞務對價性；且被告年度盈餘之產  
20 生，其中「來源之一」確係員工該年度提供協助被告營運之  
21 結果，然此與績效獎金是否具有「對價關係」，顯屬二事，  
22 亦即勞務之提供與事業之特定給付是否具有「對價關係」，  
23 仍應探究該特定給付之設立目的、給付之要件及程序、給付  
24 之效果等情，為綜合判斷，而非以績效獎金「來源之一」係  
25 該年度員工提供協助營運之結果，即率論績效獎金具有對價  
26 關係云云，此由勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度  
27 終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、  
28 公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分  
29 配紅利。」明示除依約應給予之「工資」外，倘年度之結算  
30 有「盈餘」，須「另外」給予員工「獎金」、「紅利」，即  
31 可知悉。從而，原告此部分之主張，即無理由。

01 (九)原告雖主張：依最高法院92年度台上字第1328號判決，績效  
02 獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，應屬工資範疇，  
03 被告未提出最高法院其後有改變見解之依據，其所援引判決  
04 係「台灣電力公司」、「台灣糖業公司」之案例等語。惟最  
05 高法院92年度台上字第1328號判決，係依當時之「台灣省政  
06 府所屬生產事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」、  
07 「台灣省自來水公司發給績效獎金注意事項」等規定，就考  
08 核及績效等獎金之法律性質為闡釋，核與本件之事實有所相  
09 異，自不得比附援引，故原告此部分主張，即難認有理由。  
10 至原告所援引之其餘實務見解，亦均係就不同勞資雙方、相  
11 異獎金制度、不同時空環境等所為之個案闡釋，亦核與本件  
12 之事實有所相異，不得比附援引，併予敘明（按：遑論原告  
13 主張訂定於工作規則中之獎金均屬工資云云，顯然將不同層  
14 次之法律問題混為一談，嚴重誤解其所援引之實務見解）。

15 (十)原告雖主張：經濟部為佔被告之公司股份80%之大股東，其  
16 利益與被告一致，其回函意見僅屬當事人意見等語。惟被告  
17 業已改制隸屬於「經濟部」，並適用經濟部所訂之獎金實施  
18 要點，以獎金實施要點所定之規範發放績效獎金，則於法律  
19 性質之認定，自應以獎金實施要點之規定作為解釋之依據，  
20 並究明獎金實施要點規定之目的、要件、程序、效果等；且  
21 績效獎金核發與否，要件上須先視被告當年度有無盈餘、盈  
22 餘是否達成目標等不確定情形，且程序上須就當年度影響盈  
23 餘之政策因素項目提報經濟部之「經營績效獎金審議會」為  
24 外部審議，具有不確定性與高度政策性，並依其規定目的，  
25 更具有勉勵性，非個人依約提供勞務、任職時間經過即可必  
26 然獲取，難認具「勞務對價性」及「給與經常性」，業如前  
27 述，可知，無從認定績效獎金係屬工資。從而，原告此部分  
28 之主張，應有誤解。至原告雖又主張：依勞動事件法第37條  
29 規定，績效獎金應為工資云云，然上開規定僅係就事實真偽  
30 不明之情形所為「推定」之規範，然本件並無事實真偽不明  
31 之情形，故原告此部分之主張，亦有誤解，附此敘明。

01 四、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項及第3  
02 項、退撫辦法第9條之規定，請求被告給付原告各如附表  
03 「庚」欄所示之退休金、撫卹金之差額，以及法定利息，均  
04 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲  
05 請，亦失所附麗，應併予駁回。

06 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、  
07 民事訴訟法第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

08 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日  
09 勞 動 法 庭 法 官 曹 庭 毓

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 訴聲明（須按他造當事人之人數附繕本）。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日  
15 書 記 官 羅 惠 琳

16 附表：

17

欄位	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚
編號	原告/職稱	到職日	退休/撫卹生效日	工作年資基數/平均月薪	主張應補發之退休金/撫卹金	主張之利息起算日	訴之聲明
1	柯淑貞 (營運士)	63年10月21日	108年10月31日	基數：45 月薪：56,430元	480,060元	108年12月1日	被告應給付原告柯淑貞480,060元，及自108年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	陳克暉 (技術士)	71年9月13日	108年11月27日	基數：45 月薪：66,390元	564,795元	108年12月28日	被告應給付原告陳克暉564,795元，及自108年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
3	吳清貴 (技術士)	70年2月9日	108年7月31日	基數：45 月薪：60,160元	511,830元	108年8月31日	被告應給付原告吳清貴511,830元，及自108年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
4	鄧玉嬌 (吳義隆之繼承人) (技術士)	71年8月2日	108年9月22日(撫卹生效日)	基數：45 月薪：60,160元	511,830元	108年10月23日	被告應給付原告鄧玉嬌511,830元，及自108年10月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
5	陳慶文 (技術士)	71年4月1日	108年9月27日	基數：43.5 月薪：60,160元	494,769元	108年10月28日	被告應給付原告陳慶文494,769元，及自108年10月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。