

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第61號

原告 葉博德

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 胡修齊律師

陳奐男

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊退休前任職於被告擔任工程師兼課長，任職期間為民國69年12月1日至108年11月29日，退休生效日為108年11月30日，伊是派用人員是公務員兼具勞工身分，為勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。被告於伊退休時，未將性質為工資之績效獎金中之「薪給獎金」列入平均工資計算，致短少給付伊退休金，伊已於113年12月18日以存證信函向被告請求，未獲給付。爰依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條等規定提起本件訴訟，並聲明：被告應給付伊新臺幣（下同）94萬4,865元，及自108年12月30日起至清償日為止，按週年利率百分之五計算之利息（包含遲延利息）。

二、被告則以：伊工作規則第九章分別載明薪給（工資）及獎金，薪給獎金為獎金之一種，並非工資。故員工退休生效日期前6個月所得「薪給」列入平均工資計算退休金，並非將薪給「獎金」列入平均工資計算退休金。薪給獎金之發放，

並非繫於勞工一己勞務之付出，需經申算經濟部審議通過之政策因素之影響金額後，可為盈餘者，方可依績效獎金之計算方式申算獎金總額，與個別員工之勞務提供並無必然關連。伊核發績效獎金應行注意事項第6點第2項第3款規定，薪給獎金按員工資給比例分配，乃伊分享其該過去年度之經營成果，屬其就發放績效獎金之數額如何決定之方法，與原告所為勞務之對價無關等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷二第453頁）：

- (一)原告退休前任職於被告擔任工程師兼課長，任職期間為69年12月1日至108年11月29日，退休生效日為108年11月30日，原告是派用人員是公務員兼具勞工身分。
- (二)被告工作規則第45條規範員工經營績效獎金之核發依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及本公司核發經營績效獎金應行注意事項規定發給。
- (三)依照中華民國102年至112年度台灣自來水股份有限公司附屬單位決算審定本，各年度考量政策因素影響金額後，均為稅前盈餘。
- (四)依照經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點第1項被告公司發放績效獎金之要件為事業當年度有盈餘。
- (五)依照被告公司核發經營績效獎金應行注意事項規定第7點第1項，發放績效獎金「對象」包含新進或已命令退休、資遣、申請退休、留職(資)、停薪、在職死亡、辭職(工)、解僱者，各得按在職月數比例發給。
- (六)依照被告所提供的被證三的表格，被告自102年度起至112年度止，並無任何年度未發給績效獎金。
- (七)被告於109年7月給付原告108年度之績效獎金中之薪給獎金。
- (八)被告對於民事補充理由(四)狀第3至7頁步驟一至四無意見。

四、本院之判斷：

- (一)、本件績效獎金是否屬工資？

01 1.按雇主將該恩惠性給付之要件明定於工作規則內，如該自訂
02 規範內容，及雇主嗣依其規範及參酌勞雇間所生具體情事所
03 為給付與否之決定，未違反平等、比例原則者，勞雇雙方均
04 應受其拘束（最高法院110年度台上字第1399號民事判決要
05 旨參照）。原告雖主張被告將績效獎金發放訂定於工作規則
06 中，不僅制度化，且經公告後，績效獎金規範已成為勞動契
07 約之一部分。意即績效獎金已非雇主單方面決定是否給與之
08 恩惠性給付性質，而有拘束雙方之制度存在云云，惟揆諸上
09 開最高法院見解，明定於工作規則之給付並非僅有工資，恩
10 惠性給付亦得明定於工作規則，原告以績效獎金發放定於工
11 作規則，即可符合制度上經常性之工資云云，尚屬率斷。

12 2.經查，依被告核發經營績效獎金應行注意事項第6點規定，
13 績效獎金應視單位績效及員工貢獻差異程度分配，按合理比
14 例發給如下：1. 貢獻獎金：5%。2. 效率獎金：5%（即責任中
15 心制度獎金）。3. 薪給獎金：即績效獎金扣除實發貢獻獎
16 金、效率獎金之剩餘數額（本院專調卷第135、136頁）。據
17 此，「薪給獎金」為績效獎金之一種，應適用以下關於績效
18 獎金之相關規定。原告主張薪給獎金之名稱為薪給，即為工
19 資云云，為無足採。

20 3.被告主張原告所受給付之績效獎金中之「薪給獎金」並非工
21 資，係依下列證據資料為據，經查：

22 (1)依被告工作規則第45條規定，員工經營績效獎金之核發依經
23 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及被告核發經營績效獎
24 金應行注意事項規定發給（本院卷一第152頁）。經濟部所
25 屬事業經營績效獎金實施要點第1點、第2點分別規定：「本
26 部為促進所屬事業（以下簡稱『各事業』）企業化經營及激
27 勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特
28 訂定本實施要點」、「各事業當年度經營績效獎金，包括
29 『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不
30 超過四點四個月薪給為限」（本院專調卷第131頁），揆諸
31 前開規定意旨，已明白揭示核發薪給獎金係以激勵、嘉勉員

01 工為目的，性質上並非對於員工提供勞務給付報酬。

02 (2)依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點第1項至第5
03 項分別規定：「績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損
04 之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受
05 政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效
06 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
07 四個月薪給總額為限。……(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為
08 基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政
09 策因素項目導致之影響金額。(三)前項『政策因素』係指：
10 1、為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品
11 售價。2、配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增
12 加或價格無法調漲部分。3、為配合政府政策，從事國內外
13 投資以致虧損。4、經行政院與本部政策指示辦理事項。(四)
14 政策因素之限制：1、處理土地盈餘不得作為計算獎金之基
15 礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2、因天然災
16 害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。
17 3、屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵
18 循，非屬各事業肩負之政策任務。4、屬公司經營範疇或企
19 業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此
20 限。(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素
21 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
22 素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董
23 事會核定」(本院專調卷第131至133頁)。由上開規定可
24 知，績效獎金之發放要件，係事業有盈餘，或雖無盈餘或有
25 虧損，然其情形係因受政策因素影響，而經申算該影響金額
26 後可為盈餘。依上開規定之反面解釋，如無盈餘或無上開經
27 申算可為盈餘之情形，則勞工即不能領取績效獎金。故薪給
28 獎金與經濟部所屬事業盈餘及政策目標密切相關，與勞工所
29 提供勞務則欠缺對價性。薪給獎金之核發與否，既非必然發
30 放，此核與依勞基法第29條規定「事業單位於營業年度終了
31 結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積

01 金後，對全年工作並無過失之員工，應給付獎金或分配紅
02 利」所為之給付，兩者性質相類似，為僅具恩惠性、勉勵性
03 給與，並非工資。

04 (3)被告上開證明方法，足以推翻原告所主張之薪給獎金為工資
05 之推定，其答辯稱薪給獎金並非工資，堪信為真實。

06 4.原告主張：勞基法第29條之盈餘分配，係屬無制度之任意性
07 發放，與被告係依工作規則第45條、被告核發經營績效獎金
08 應行注意事項為發放依據不同云云。惟查，勞基法第29條規
09 定之盈餘分配，係參照工廠法第40條，及我國工商界習慣加
10 以規定，有該條立法理由可參。而盈餘分配之方法，則應任
11 由企業依其經營方式定之，並非勞基法第29條之盈餘分配必
12 須為無制度性之發放。又揆諸最高法院110年度台上字第139
13 9號見解，明定於工作規則之給付並非僅有工資，恩惠性給
14 付亦得明定於工作規則，已如前述。又依一般商業常情，具
15 有相當規模之企業多有建立明確且有制度性之獎金發放方式
16 或標準，以利公司管理、促進員工工作動力。然此不改變該
17 等盈餘分配之給付為恩惠性、勉勵性給與之性質。

18 5.原告主張：自102年至112年連續10年，被告每年給付原告至
19 少2個月以上之績效獎金，可知被告不僅設置制度化之績效
20 獎金給付標準，也形成連續10年以上核發績效獎金之慣行云
21 云。然查，被告設置制度化之績效獎金給付標準，俾使獎金
22 發放有規則可憑，與績效獎金是否為工資，要屬二事，不能
23 認為設置制度化之績效獎金給付標準，即意味所發放之給與
24 為工資，已如前述。又原告主張自102年至112年間，各年度
25 均有盈餘等語（本院卷二第432頁），則被告於102年至112
26 年連續10年均給付績效獎金之事實，係因該績效獎金符合
27 「有盈餘」之要件而發放，不能因上開期間均有發放，即謂
28 所發放之獎金即成為經常性之給予，因而屬於工資。原告上
29 開主張，難認可採。至原告又主張無盈餘年度本不符合制度
30 要求，無從改變績效獎金之性質，並非討論績效獎金制度上
31 經常性之要件云云。惟查，依發放績效獎金所依據之工作規

則，有盈餘即發放績效獎金，無盈餘即不發放績效獎金，適足以說明發放獎金與否與年度是否有盈餘有關，與勞動表現無必然關連，即績效獎金非勞務之對價。

6.原告主張：被告工作規則中所定績效獎金發放制度，以表現獲有成果（有盈餘）為前提，與勞基法第29條單純分配盈餘不同云云。惟查，上開工作規則所定績效獎金發放制度，以「有盈餘或有虧損，然其情形係因受政策因素影響，而經申算該影響金額後可為盈餘」為前提，已如前述，非「員工工作表現而獲有成果」，原告主張「表現獲有成果」即為「有盈餘」二者為同一概念，並不可採。

7.原告主張依被告核發經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點第6項規定，績效獎金之發放對象包含死亡、資遣、退休員工，顯然績效獎金是對不在職員工評價過往之勞務付出，符合工資勞務對價性之性質云云。經查，依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點第6項規定：「年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪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獎金」（本院專調卷第133頁）。再參以被告核發經營績效獎金應行注意事項第7點規定：「工作獎金及薪給獎金之核發：

（一）本公司員工於考核年度終了仍在職者，依核定獎金額度全額發給，年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、留職（資）停薪、在職死亡、辭職（工）及解僱者，各得按在職月數比例發給之，未滿1個月者以1個月計算。惟年度內考核（績）列丙等以下及按日按件按次計資計酬未支固定薪水者，不予發給。」（本院專調卷第137頁），依該條

（一）後段亦規定就年度內考核（績）列丙等以下及按日按件按次計資計酬未支固定薪水者，不予發給，可見並非提供勞務即可受領薪給獎金，故尚難以上開要點第4點第6項規定即推認薪給獎金與原告所提供之勞務具有對價性。原告上開主張，亦有誤會。

8.原告主張：被告每年事先編列績效獎金之預算，形成被告常

01 態性人事成本一部，非雇主臨時性、偶發性、為照顧員工生
02 活而給付之恩惠性給與云云。然查，被告每年事先編列績效
03 獎金之預算，係基於將來有給付可能性之事先規劃，不因此
04 改變績效獎金發放之性質。

05 9.原告引用勞動法學者郭玲惠教授之見解，主張本件基於工作
06 規則所發放之績效獎金具有制度上之經常性，惟有無信賴之
07 經常性與否，仍應回歸兩造於訂立勞動契約時及其後勞工工
08 作期間，究竟有無將績效獎金做為工資給付內容之意思。本
09 件績效獎金既係基於有盈餘之前提而發放，且發放之金額依
10 盈餘金額而有差異，並非固定。原告自受僱於被告開始，及
11 持續長久之受僱期間，對於此等情形應有明確之認識。歷年
12 來適用該工作規則已退休之勞工，亦未曾將績效獎金計入退
13 休金計算基礎而領取退休金。則如何能以徒憑已建立績效獎
14 金給付機制，即謂已產生信賴，而將之做為工資內容？原告
15 此部分之主張，亦難採認。

16 五、綜上所述，薪給獎金之發放，不具勞務對價性，亦非經常性
17 給與，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之
18 工資，故原告依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3
19 項、退撫辦法第9條規定主張被告應將薪給獎金計入平均工
20 資，並以此計算給付退休金，請求被告應給付94萬4,865
21 元，及自108年12月30日起至清償日為止，按週年利率百分
22 之五計算之利息（包含遲延利息），為無理由，應予駁回。

23 六、被告主張原告非適用勞基法之勞工等語，不影響本判決認定
24 之結果；原告請求被告提出102年至112年被告於全台各區處
25 離職、解僱人員列表、離職、解僱人員是否發放績效獎金及
26 發放薪資明細，待證事實為被告發放績效獎金之依據為工作
27 規則而非經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點，惟發放績
28 效獎金之依據縱為工作規則，亦無法證明績效獎金即屬工
29 資，核上述聲請即無調查之必要，併予說明。本件事證已臻
30 明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結
31 果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日
03 勞動法庭 法 官 吳芝瑛
04 以上正本係照原本作成。
05 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 115 年 6 月 22 日
08 書記官 鄭仕暘