

臺灣南投地方法院民事判決

114年度勞訴字第15號

原 告 石東香  
黃振發  
柯浩能  
黃禎男  
曾永隆

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 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10月20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。

訴訟費用由原告按附表「訴訟費用分擔比例」欄所示比例負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告均曾任職於被告，其到職日、退休生效日及退休前職務等，均如附表所示。被告依「台灣自來水股份有限公司工作規則」(下稱被告工作規則)第45條及「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108、109年度之績效獎金(下稱系爭績效獎金)，惟未將之計入原告退休前6個月之平均工資，致短付退休金。系爭實施要點第4點第2項規定，被告核發績效獎金之基礎「總盈餘」，已先扣除非屬員工貢獻之收益(如土地漲價利益)。依此反面解釋，可知績效獎金之發放基礎，均源自員工提供勞務所創造之盈餘，性質上即為勞務之對價。再者，系爭實施要點第4點第6項規定，績效獎金係按員工「當年度在職月數比例」

01 發給，勞工若因退休、留職停薪等未提供勞務之月份，即無  
02 法領取該部分獎金，足見績效獎金之給付與勞務提供具有直  
03 接且密切之關聯。況且，原告等人任職期間，致力降低漏水  
04 率、提升自來水普及率，其勞務貢獻直接促成被告售水率及  
05 總盈餘提升，績效獎金即為此等勞務貢獻之報酬，其勞務對  
06 價性甚明。

07 (二)被告係依被告工作規則第45條，進而適用系爭實施要點以核  
08 發績效獎金。系爭實施要點雖屬行政規則，然既經被告納入  
09 工作規則並公開揭示，即已構成勞動契約之一部分，對勞雇  
10 雙方均生拘束力，形成制度化之給與。依此制度，當年度審  
11 定決算「有盈餘」或「經申算政策因素影響後為盈餘」時，  
12 被告即負有依規定公式計算並發放績效獎金之義務，此非雇  
13 主得任意決定是否給予之恩惠性給與。觀之被告自民國102  
14 年至112年止，連續十餘年間，凡符合「有盈餘」之要件，  
15 均一體發放績效獎金，此種在既定制度下，當勞工滿足特定  
16 條件時，雇主即有給付義務之情形，勞工對於此等制度化之  
17 給付已產生正當信賴，即該當「給與之經常性」。另依勞動  
18 事件法第37條規定，勞工自雇主處所受領之給付，推定為工  
19 資。被告應就系爭績效獎金屬恩惠性給與負舉證責任，然其  
20 並未盡舉證之責。

21 (三)系爭績效獎金屬工資性質，應納入平均工資計算。爰依附表  
22 所示請求權基礎，並聲明：被告應給付如附表「訴之聲明」  
23 欄所示之金額及遲延利息。

## 24 二、被告答辯略以：

25 (一)系爭實施要點第1點已明定，績效獎金之目的在於「激勵事  
26 業人員工作潛能，提高生產力及向心力」，其性質本屬勉勵  
27 性給與。其性質與勞動基準法(下稱勞基法)第29條所定，事  
28 業單位於年度結算有盈餘時，所給與勞工之「獎金或紅利」  
29 相類，並非勞務對價之工資。

30 (二)被告年度盈餘之產生，成因繁多，包含經營決策、市場環  
31 境、水情等，員工勞務僅為「來源之一」，尚不得逕此推論

01 績效獎金即具勞務對價性。獎金依在職月份比例發給，僅為  
02 維持勞工間公平並達成激勵目的之計算方式，原告執此倒果  
03 為因，反推其具有勞務對價性，洵非有據。

04 (三)績效獎金之核發，完全繫於被告當年度有無盈餘，並非必然  
05 發放。且核發與否、金額多寡，尚須就影響盈餘之政策因  
06 素，提報經濟部「經營績效獎金審議會」進行外部審議，其  
07 結果具有高度不確定性與政策性，顯非固定制度。過往經濟  
08 部所屬國營事業中，亦有因無盈餘而未發放績效獎金之實例  
09 可參。原告僅因被告近年達成盈餘目標而發放獎金，即逆推  
10 其為經常性給與，自有誤解。至被告因配合國家政策而需預  
11 先編列預算一事，此乃國營事業之特殊性所致，與獎金是否  
12 為經常性給與無涉。並聲明：如主文第1項所示。

### 13 三、兩造不爭執事項：

14 (一)原告之任職期間、退休生效日及退休前職務，均如附表所  
15 示。

16 (二)108年度績效獎金於109年7月22日發放；109年度績效獎金於  
17 110年6月發放。績效獎金係依照個別員工當年度在職月份比  
18 例計算發給。

19 (三)如將系爭績效獎金納入計算，被告不爭執原告所主張如附表  
20 所示應補發之退休金金額及遲延利息之起算時點。

### 21 四、本院之判斷：

22 原告上開主張為被告所否認，並以前詞置辯。是本件主要爭  
23 點在於系爭績效獎金是否合乎「工資」之要件？以下說明  
24 之。經查：

25 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
26 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
27 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  
28 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給  
29 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以  
30 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與  
31 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為

01 何，尚非所問(最高法院111年度台上字第698號判決意旨參  
02 照)。次按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於  
03 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股  
04 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發  
05 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性  
06 支出之勞動成本，自非屬工資(最高法院110年度台上字第20  
07 35號判決意旨參照)。

08 (二)系爭績效獎金不合乎「勞務對價性及經常性給與」，非屬  
09 「工資」：

10 1.觀諸系爭實施要點第1點、第2點、第4點第(-)款本文分別規  
11 定：「本部為促進所屬事業(以下簡稱「各事業」)企業化  
12 經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營  
13 績效，特訂定本實施要點。」、「各事業當年度經營績效獎  
14 金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥  
15 總額以不超過4點4個月薪給為限。」、「當年度審定決算無  
16 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」(本院卷一第197  
17 頁)，足見績效獎金之核發與否，繫諸被告當年度有盈餘之  
18 不確定條件。若無盈餘，即不發給績效獎金，縱員工在該年  
19 度努力工作，並且付出甚多勞務，自可得到工資，但並不一  
20 定能受發績效獎金，由此可見該績效獎金性質尚非可解為經  
21 常性之給與。

22 2.再觀系爭實施要點第4點第(-)款但書：「但事業當年度無盈  
23 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  
24 餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超  
25 過本機構2點4個月薪給總額為限。績效獎金月數=1.2個月加  
26 X。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2  
27 個月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以  
28 1.2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政策因素  
29 影響金額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每  
30 級距0.4個月，最高加計3級至1.2個月為限」、第8點：「為  
31 審議經營績效獎金相關事宜，以及各事業提報之影響年度決

01 算盈餘政策因素項目，本部得組成『經營績效獎金審議會』  
02 辦理之』（本院卷一第197至198、200頁），顯見績效獎金須  
03 先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送經濟部「經營績效  
04 獎金審議會」審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核  
05 發月數、金額、時間每年皆有不同，自非經常固定給與。此  
06 涉及經濟部政策因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱  
07 令長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考量均有發  
08 給績效獎金，惟上開規定文義甚為明確，自不能倒果為因，  
09 稱因此產生制度上信賴，據而認為績效獎金係勞基法第2條  
10 第3款規定所指之經常性給與。

11 3.另參諸被告「核發經營績效獎金應行注意事項」第2條規  
12 定：「績效獎金最高以2.4個月薪給總額為限，但本公司若  
13 獲行政院評選為特優之事業，得酌增績效獎金提撥月數上  
14 限」（本院卷二第75頁）。亦可見績效獎金存在增發之對待因  
15 素卻是繫諸於行政院評選之因素，益徵與其個人所提供的勞  
16 務間並非立於對價性質，足證性質上係激勵、恩勉性給與。

17 (三)至原告其他主張，亦屬無據：

18 1.原告雖主張：由被告績效獎金之發放月數一覽表(本院卷二  
19 第53頁)及109年至112年決算書內容(本院卷二第273至368  
20 頁)可知，現行制度下被告每年皆有盈餘或調整為有盈餘，  
21 且於102年起每年至少均發放2個月以上獎金。被告在編列次  
22 一年度預算時，亦將「績效獎金」編列於「用人費用」項目  
23 內，形成僱主固定成本。另「績效獎金」既以勞工實際工作  
24 月份比例核發，與勞工提供勞務即有對價關係，且倘因勞工  
25 提供勞務而產生盈餘，則由盈餘所核發之「績效獎金」與勞  
26 工提供勞務之間應具有勞務對價性等語。

27 (1)由系爭實施要點可知，績效獎金係以激勵、獎勵員工為目  
28 的，為年度盈餘分派及員工分紅之性質。且其發放標準及程  
29 序亦受「總盈餘」與「法定稅前盈餘加減政策因素影響金  
30 額」之比率及經濟部「經營績效獎金審議會」審核等因素限  
31 制。被告年度盈餘雖係員工提供協助營運之結果，但此與勞

01 務提供是否具「對價關係」仍屬二事，不能僅以被告近年營  
02 運狀況較佳或穩定獲利，即認已產生質變，反推「績效獎  
03 金」已成為經常性、固定性給付。

04 (2)又被告因配合國家政策（例如凍漲水價）無法獲取相對應盈  
05 餘，因而有所謂須先「編列預算」以謀求因應，此為國營事  
06 業營運方式及預算長期受國家監督，必須配合政策性事項之  
07 制度上因應，並不能倒果為因，以被告就「績效獎金」有事  
08 先編列下一年度預算設法支應為由，即指稱「績效獎金」已  
09 屬於「經常性給付」。

10 2.原告雖又主張：依照被告工作規則第45條規定，被告已將績  
11 效獎金列入工作規則制度化，已屬兩造間勞動契約之一部，  
12 只要有盈餘，依照被告工作規則第45條，被告就有給付之義  
13 務等語。

14 (1)考諸被告工作規則第45條規定：「員工經營績效獎金之核發  
15 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  
16 績效獎金應行注意事項規定發給」（本院卷一第306頁），並  
17 未在該工作規則中額外規定迥異於上開實施要點及應行注意  
18 事項之內容（例如：當年度有盈餘，被告即有給付績效獎金  
19 義務等規範用語），僅是指示、揭明閱讀工作規則之員工須  
20 知悉績效獎金核發的依據是來自於上開實施要點及應行注意  
21 事項，就績效獎金之規範，並未新增其他更有利於員工的規  
22 範內容。是以，績效獎金的性質及相關核發、給付的程序仍  
23 如前所述，須依上開實施要點及應行注意事項辦理，並未因  
24 為被告工作規則第45條而有所改變，法令上被告並無因當年  
25 度有盈餘即有給付義務，遑論因此產生制度上信賴，故無從  
26 據此為有利於原告之認定。

27 (2)原告固提出最高法院112年度台上字第827號判決作為利己之  
28 依據，然而該案台聚公司工作規則及台聚關係企業薪資管理  
29 辦法的規定模式與本案有別（見臺灣高等法院109年度重勞上  
30 字第19號判決內容），且該案被上訴人即台聚公司亦非國營  
31 事業公司，並無配合國家政策因素而影響盈虧等因素存在，

自難比附援引。

3.至原告主張依勞動事件法第37條規定，系爭績效獎金應推定為工資云云。惟該條規定係就「事實」真偽不明之情形所為之舉證責任分配規範。本件關於系爭績效獎金是否為工資之爭議，核心在於對系爭實施要點等規範之「法律性質」的解釋與適用，並無事實不明之情形，自無上開規定適用之餘地。故原告此部分主張，亦有誤解。

五、綜上所述，績效獎金應屬激勵性、嘉勉性之性質，非屬勞基法第2條第3款規定之「工資」。從而，原告主張被告應將系爭績效獎金列入工資，依勞基法計入平均工資計算退休金，請求給付原告如附表「訴之聲明」欄所示之金額及遲延利息，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但書。

中華民國 114 年 11 月 3 日

勞動法庭 法官 葛耀陽

以上正本係照原本作成。

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 3 日

書記官

### 附表

編號	姓名	訴之聲明	請求權基礎	到職日	退休生效日	退休前職務	主張績效獎金列入工資後，退休金應補發之差額(新臺幣：元)	遲延利息起算日	訴訟費用分擔比例
1	石東香	被告應給付原告石東香新臺幣545,384元，及自民國109年3月27日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。	勞基法第84條之1、第55條第1項第1款、第3項	63年8月1日	109年2月26日	技術士	545,384	109年3月27日	21%
2	黃振發	被告應給付原告黃振發新臺幣500,424元，及自民國109年5月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。	勞基法第84條之1、第55條第1項第1款、第3項	73年10月30日	109年4月29日	技術士	500,424	109年5月29日	18%
3	柯浩能	被告應給付原告柯浩能新臺幣745,191元，及自民國109年7月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。	勞基法第84條之1、第55條第1項第1款、第3項，經濟部所屬事業人員退	75年2月22日	109年6月1日	業務員兼股長	745,191	109年7月1日	27%

(續上頁)

01

			休撫恤及資遣辦法第9條						
4	黃禎男	被告應給付原告黃禎男新臺幣500,425元，及自民國109年6月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。	勞基法第84條之1、第55條第1項第1款、第3項	69年12月31日	109年5月27日	營運士	500,425	109年6月26日	18%
5	曾永隆	被告應給付原告曾永隆新臺幣494,190元，及自民國109年7月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。	勞基法第84條之1、第55條第1項第1款、第3項	75年3月14日	109年6月29日	技術士	494,190	109年7月29日	16%