

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第20號

原告 林春仁

劉紅裳

王建明

洪志初

鄭忠雄

方建裕

潘國柱

陳正富

唐天原

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 彭郁馨

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9月10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

壹、程序事項：

一、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

01 件法第6條第1項前段定有明文。查原告林春仁等9人（下合
02 稱原告，如單指一人時則逕稱其名）主張其等均受僱於被
03 告，工作地點在址設新北市○○區○○路00號即「第十二區
04 管理處」，且為被告所不爭執（本院卷326、327頁），依前
05 開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

06 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
07 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
08 限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款定有明文。
09 查原告起訴聲明原為如附表1-1所示之金額及利息（見本院
10 勞專調卷第14、27至29頁），嗣於民國114年7月10日具狀變
11 更利息起算日如附表1所示（見本院卷第26、27頁），經核
12 原告所為變更屬擴張及減縮應受判決事項之聲明、且其變更
13 係基於同一基礎事實，揆諸前揭規定，應予准許。

14 貳、實體事項：

15 一、原告主張：

16 （一）原告原均受僱於被告，其等擔任之職稱、到職日、退休
17 日、退休前平均月薪均詳如附表2所示。依經濟部所屬事
18 業機構人事管理準則實施要點第5點規定，原告為被告僱
19 用人員，自屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。經濟部
20 於102年修正經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下
21 稱系爭績效獎金要點），經制度化績效獎金（下稱系爭獎
22 金）時起，自102年至112年連續10年均給付至少2個月以
23 上系爭獎金，足見被告設置有「制度化之系爭獎金給付標
24 準」，且有固定給付系爭獎金之事實及發給數額，依最高
25 法院92年度台上字第1328號、臺灣臺北地方法院112年度
26 勞訴字第117、45號等民事判決，及行政院勞工委員會（7
27 7）臺勞動二字第10305號、（87）台勞動二字第035198號
28 等函，均認定績效獎金應屬工資，並應納入計算退休金之
29 平均工資計算。

30 （二）依最高法院103年度台上字第1659號、105年度台上字第22
31 74號等民事判決，認具有「因工作而獲得之報酬」者，即

01 屬符合勞務對價性。且依系爭績效獎金要點第4點第6項規
02 定，以勞工實際工作月份數評價發放績效獎金之金額，說
03 明給付系爭獎金與員工在職、出勤與否有所關聯，亦即與
04 員工勞務貢獻度有關，倘如被告辯稱為恩惠性給與，應不
05 分在職期間一律給予系爭獎金。次依系爭績效獎金要點第
06 4點第1、2項規定，系爭獎金以「總盈餘」為基礎，計算
07 總盈餘時會扣除「非屬員工貢獻之收益」，故計算之基礎
08 係以來自員工貢獻的總盈餘，而總盈餘增加之因素有：降
09 低漏水及汰換管線、供水普及與穩定，故被告辯稱系爭獎
10 金之基礎總盈餘與員工提供之勞務無涉，顯然無據。另依
11 最高法院114年度台上字第280號民事裁定，獎金發放之數
12 額依照員工出缺勤月份數，符合勞務對價之要件，屬於工
13 資，有固定計算公式，員工達成目標成果為發放獎金條
14 件，符合工資經常性要件，非恩惠性給予；次依台灣高等
15 法院112年度勞上字第101民事判決，在職期間所發生之績
16 效獎金，即使退休後始給付，經認定為工資後，仍應計入
17 退休金之平均工資計算。

18 (三) 依最高法院78年度台上字第682號民事判決，本件系爭獎
19 金非雇主對於勞工生活所為之恩惠性給與。次依最高法院
20 86年度台上字第1681號、臺灣高等法院104年度勞上易字
21 第40號等民事判決，均認時間上、金額上是否固定，並非
22 經常性給與之定義，重點在於達到制度上要求即可領得，
23 即具有制度上之經常性，故被告辯稱90年至112年間系爭
24 獎金金額有0.1個月，數額不一定，故非經常性給與，顯
25 對於經常性給與基本定義有所誤解，至被告辯稱最低發放
26 0.1個月係93年，然當時系爭獎金尚未制度化，再縱使105
27 年、109年、110年被告虧損，經濟部認定為「政策性因
28 素」，仍發給系爭獎金，並形成10年來之固定性給與，另
29 被告在編列次一年度預算時，亦將系爭獎金編列於「用人
30 費用」項目內，形成雇主評量勞動成本固定費用之一部。
31 系爭獎金已形成在制度上雇主之固定成本，在時間上可經

01 常性取得之對價，非臨時性業務需求而偶爾發放之款項，
02 具有工資經常性給與之性質。被告為國營事業有配合政府
03 政策性因素與需分擔補助政策之項目，如此之下導致虧
04 損，非被告經營上之虧損，依被告108年決算書所示，被
05 告除去受政策性因素影響後，評價員工真實經營績效，符
06 合制度規範而滿足該制度所設要件時，雇主即有支付該制
07 度所訂給予義務，而被告確於當年度核發系爭獎金2.4個
08 月，被告並無裁量是否發放之空間。

09 (四) 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
10 休金予原告(原告九人之退休金基數、平均績效獎金加
11 給、應補發退休金、及利息起算日均詳如附表3所示)，原
12 告遂於113年7月22日以桃園慈文郵局000807號存證信函催
13 告被告應於函到後15日內補發，惟未獲置理，為此，爰依
14 勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、經濟部所
15 屬事業人員退休撫恤及資遣辦法(下稱系爭退撫辦法)第
16 9條等規定提起訴訟。

17 (五) 並聲明：1.被告應分別給付如附表1「原告」欄所示各如
18 附表1「主文」欄所示之金額(包含遲延利息)。2.願供
19 擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一) 被告公司「績效獎金」之發放「不具勞務對價性」：

22 1.被告公司發放「績效獎金」係依「系爭績效獎金實施要
23 點」規定辦理，以「總盈餘」為基礎，而被告公司之總盈
24 餘受多種因素影響，包含經營成本、外部環境(如水情、
25 風災等)、政策因素…等，非因員工個人工作達成特定標
26 準而發放，與其所提供的勞務無涉，換言之，縱使當年度
27 勞工達成預定目標，惟公司整體虧損無盈餘，依規定仍不
28 得發放績效獎金，故績效獎金發放「不具勞務之對價
29 性」。

30 2.被告公司計算總盈餘時所扣除之「非屬員工貢獻之收
31 益」，係處理土地盈餘，依「系爭績效獎金實施要點」第

01 4點第2項規定，扣除之意旨在於該項收益非屬公司努力經
02 營所獲致，故整體而言，被告公司績效獎金仍係以事業整
03 體經營表現為據，且係於年度結束後依審定決算盈餘加減
04 政策因素影響金額所發給，其性質應屬「盈餘之分配」，
05 係屬勉勵、激勵性質之獎金，應歸屬為「恩惠性給與」，
06 並非員工個人因提供勞務可必然領取之對價。且依「系爭
07 績效獎金實施要點」第1點規定，績效獎金之發給係為促
08 進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發
09 揮整體經營績效，顯已表明被告公司發給上開獎金以激
10 勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務對價所給付
11 之報酬。

12 3.原告雖主張依「系爭績效獎金實施要點」第4條第6項規
13 定，須以當年度實際工作月數比例發放績效獎金之金額，
14 以此說明給付「績效獎金」與員工在職、出勤與否有所關
15 聯，亦即與員工勞務貢獻有關云云。惟發給「績效獎
16 金」，前提要件須為有「盈餘」，並非在職即得發給「績
17 效獎金」，若無盈餘，即使均在職，仍不發給「績效獎
18 金」，故勞務提供與「績效獎金」發給並不具對價性。

19 (二)被告公司之績效獎金「非屬經常性給與」：

20 被告公司並非每年皆得發給「績效獎金」，依「系爭績效
21 獎金實施要點」第4點第1項，已明訂「當年度審定決算無
22 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。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
24 盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以
25 不超過本機構2點4個月薪給總額為限」，故被告公司依
26 「決算盈餘加減政策因素影響金額」達成「法定預算盈餘
27 加減政策因素影響金額」之比率，最高可給2.4個月，最
28 低為0個月之「績效獎金」。而被告公司於90年至112年
29 間，因受整體盈虧影響之故，「績效獎金」最低乃至發給
30 「0.1個月」之情形，顯見被告公司之績效獎金「非屬經
31 常固定性給與」。

01 (三) 復參諸臺灣高等法院高雄分院113年度勞上易字第22、6
02 1、62、65、73、87號判決及(台灣電力公司案件)、113年
03 度勞上易字第61號判決及臺北地院113年度重勞訴字第67
04 號判決(台灣電力公司案件)、臺灣臺南地方法院113年度
05 勞訴字第51號判決(台灣糖業公司案件)均認定績效獎金應
06 屬激勵、獎勵員工為目的而發給，性質上非屬對於員工提
07 供勞務所給付報酬，其本質亦不具勞務對價性及給與經常
08 性，自非屬工資。至原告雖另援引臺北地院112年度勞訴
09 字第45號、第117號判決(均為中華郵政公司之案件)，認
10 為被告公司之「績效獎金」具勞務對價性及為經常性給與
11 云云。惟上開臺北地院112年度勞訴字第45號判決業已言
12 明「各國營事業之經營模式各有不同，尚難一概相提並
13 論」。且中華郵政公司隸屬交通部，係依據「交通部所屬
14 實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」發放獎
15 金，並自109年2月19日起將獎金列入工資計算提繳之(新
16 制)勞工退休金；而被告公司隸屬經濟部，係依據「系爭
17 績效獎金實施要點」發放獎金，自始均未將「績效獎金」
18 列入「工資」計算提繳退休金數額，故中華郵政公司與被
19 告公司雖同屬國營事業，惟經營模式、獎金發放依據及時
20 間大相逕庭，顯難相提並論，比附援引。再者，被告公司
21 歷年領取之「績效獎金」數額並未固定，甚至有僅有0.1
22 月之情形，此與中華郵政公司每年幾乎固定領取之情形顯
23 然有別。又原告所引上開臺北地院112年度勞訴字第117號
24 民事判決，業經臺灣高等法院113年度勞上易字第96號民
25 事判決廢棄，並駁回該案在第一審及變更之訴確定。

26 (四) 原告主張被告工作規則中並無關於明確定義績效獎金，係
27 為照顧員工生活所為之恩給，難謂績效獎金之性質為恩惠
28 性給與云云。惟「員工經營績效獎金之核發依系爭績效獎
29 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
30 發給。」，被告公司工作規則(108年版，被告114年7月17
31 日民事答辯(二)狀被證7)第45條定有明文。另依經濟部於

01 102年修正經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(被告11
02 4年4月11日民事答辯狀被證2)第1點、第2點分別規定：

03 「本部為促進所屬事業(以下簡稱『各事業』)企業化經
04 營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營
05 績效，特訂定本實施要點」、「各事業當年度經營績效獎
06 金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提
07 撥總額以不超過四點四個月薪給為限」。揆諸前開規定意
08 旨，已明白揭示核發系爭績效獎金係以激勵、嘉勉員工為
09 目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬，故原告
10 上開主張，尚不足採等語，資為抗辯。並答辯聲明：1.原
11 告之訴駁回；2.如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣
12 告免為假執行。

13 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
14 礎(見本院卷第326、327頁)：

15 (一)林春仁：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期
16 間為69年9月25日至108年12月30日，退休生效日為108
17 年12月31日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
18 月薪給為66,390元。

19 (二)劉虹裳：任職於被告公司第十二區管理處營運士，任職期
20 間為63年7月31日至108年11月29日，退休生效日為108
21 年11月30日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
22 月薪給為56,430元。

23 (三)王建明：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期
24 間為70年2月1日至108年10月30日，退休生效日為108
25 年10月31日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
26 月薪給為60,160元。

27 (四)洪志初：任職於被告公司第十二區管理處工程師兼主任，
28 為公務員兼具勞工身份，任職期間為69年7月14日至108
29 年11月30日，退休生效日為108年12月1日，退休前6個
30 月所支每月薪給為111,060元。

31 (五)鄭忠雄：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期

01 間為72年8月1日至108年12月30日，退休生效日為108年
02 12月31日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
03 月薪給為60,160元。

04 (六) 方建裕：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期
05 間為68年8月4日至108年10月30日，退休生效日為108
06 年10月31日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
07 月薪給為60,160元。

08 (七) 潘國柱：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期
09 間自70年5月1日至108年11月27日，退休生效日為108
10 年11月28日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
11 月薪給為60,160元。

12 (八) 陳正富：任職於被告公司第十二區管理處營運士，任職期
13 間自66年7月2日至108年8月30日，退休生效日為108
14 年8月31日，屬適用勞基法之勞工。

15 (九) 唐天原：任職於被告公司第十二區管理處技術士，任職期
16 間為69年9月25日至109年1月30日，退休生效日為109
17 年1月31日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每
18 月薪給為66,390元。

19 (十) 被告公司績效獎金係依「系爭績效獎金實施要點」、「臺
20 灣自來水公司工作規則第45條」發放。

21 四、本院得心證之理由：

22 本件爭點為：(一) 績效獎金之性質為何？(二) 原告請求
23 被告給付如附表1所示之「應補發退休金」及自「利息起算
24 日」起算之法定遲延利息，有無理由？茲敘明如下：

25 (一) 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
26 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
27 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
28 2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經
29 常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形
30 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
31 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，

01 其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第6
02 98號判決意旨參照）。次按勞動基準法第24條所稱平日每
03 小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得
04 之報酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當
05 然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之
06 計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算。另同
07 法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
08 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
09 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確
10 定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞
11 動成本，自非屬工資（最高法院110年度台上字第2035號
12 判決亦同此旨）是倘該特定給付之依據及來源係從年度結
13 算之盈餘中提撥，能否核發須視當年度整體營運績效，勞
14 工是否能領取該筆給付，受限於該事業當年度有無盈餘而
15 定，亦即須視當年度外在經營環境、事業經營方向及經理
16 人所為營運決策是否正確，甚至取決於外部機關之審查結
17 果，並非個人依約提供勞務付出或僅任職時間經過即可必
18 然獲取，該給付即難認有「勞務對價性」及「給與經常
19 性」。

20 （二）按被告工作規則第45條規定：「員工經營績效獎金（即包
21 含考核獎金及績效獎金）之核發依經濟部所屬事業經營績
22 效獎金實施要點及台灣自來水股份有限公司核發經營績效
23 獎金應行注意事項規定發給。」（見本院卷第88頁），又
24 關於經濟部國營事業績效獎金設立之制度緣起及目的，經
25 濟部國營事業管理司114年5月19日經國綜字第1142122691
26 0號函覆意旨略以：參酌民間企業若年度獲有盈餘，會
27 發給員工紅利或年終獎金之作法，本部亦自78年度起試
28 辦，依事業盈餘表現，發給最高2.6個月薪給總額之績效
29 獎金。嗣依據行政院102年4月3日修正「公營事業機構員
30 工待遇授權定立基本原則」，本部亦同步修正「系爭績效
31 獎金實施要點」，自101年後，由所屬事業依據年度盈餘

01 達成程度，在各該事業最高2.4個月薪給總額內，審酌發
02 給員工績效獎金（見本院卷第295頁至第296頁）。另觀諸
03 「系爭績效獎金實施要點」第1點、第2點、第4點第(一)款
04 規定：「本部為促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企
05 業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整
06 體經營績效，特訂定本實施要點。」、「各事業當年度經
07 營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，
08 獎金之提撥總額以不超過4點4個月薪給為限。」、「當年
09 度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」

10 （見本院勞專調卷第213頁）。由上揭函文及要點規定之
11 意可知，經濟部國營事業經營績效獎金之設置，乃係參酌
12 民間企業若年度獲有盈餘，會給予員工分紅及年終獎金之
13 作法，以分享盈餘及發給分紅之方式激勵員工，提高員工
14 之生產力及向心力，發揮整體經營績效，係以激勵、嘉勉
15 員工為其制度目的。故原告主張被告公司將發放績效獎金
16 方式規定在被告公司工作規則第45條，工作規則經公告後
17 成為勞動契約，則刪除績效獎金為勞動契約之變更，應得
18 員工同意，倘若被告公司不願再發放績效獎金，則需刪
19 除、修改工作規則，故績效獎金並非雇主單方面決定之恩
20 惠性給與，被告公司發放之績效獎金應屬工資，應計入退
21 休時之平均工資計算云云。揆諸前開說明，既已認定核發
22 系爭績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在
23 對於員工提供勞務給付報酬，即系爭績效獎金與勞基法第
24 29條規定之獎金或紅利較為相近，應屬激勵性、嘉勉性之
25 性質，非屬勞動基準法第2條第3款規定之「工資」範疇，
26 故原告上開主張，尚不足採。

27 （三）復稽諸「系爭績效獎金實施要點」第4點第(一)、(二)、(五)款
28 規定：「四、績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損
29 之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係
30 受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其
31 績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機

01 構2.4個月薪給總額為限。績效獎金月數=1.2個月加X；
02 『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』
03 者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素
04 影響金額』者，以1.2個月按達成比率調減；超過『法定
05 稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為1.2個
06 月加X；X為0至1.2個月……。 (二)總盈餘以審定決算稅
07 前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申
08 算因各項政策因素項目導致之影響金額。…(五)各事業於年
09 度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審
10 議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金
11 額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核
12 定」。另參諸經濟部上開114年5月19日函就前揭要點規定
13 釋以：「各事業法定稅前盈餘加減政策因素影響金額即為
14 各該事業當年度經立法院三讀通過之預算目標盈餘。各事
15 業是否可以發給『績效獎金』，須決算有盈餘，且達成預
16 算盈餘一定比例，使得發給。」、「依照『經濟部所屬事
17 業機構用人費薪給管理要點』規定，各事業須將政策因素
18 項目及影響金額提報本部，由本部邀請學者專家及有關代
19 表組成『經營績效獎金審議會』進行審核後函覆各事業，
20 再由各事業自行據以申算總盈餘及績效獎金總額」、「經
21 營績效獎金係為促進企業化經營及激勵員工提高生產力，
22 發揮整體經營績效，爰績效獎金須視公司當年度是否盈餘
23 以及盈餘是否達成預定目標始得核發，亦即係以事業整體
24 經營表現為據，包括當年度外在經營環境、事業經營方
25 向、經理人決策及事業內部單位績效等」等語（見本院卷
26 第296頁）。由上揭規定及說明可知，系爭績效獎金之核
27 發與否，繫乎被告公司當年度有盈餘及盈餘達成目標之不
28 確定條件，且程序上須就當年度影響盈餘之政策因素項目
29 先提報經濟部之「經營績效獎金審議會」外部審議，並非
30 員工依約提供勞務付出或僅任職時間經過即必然發放。

31 (四) 又由經濟部上開114年5月19日函所附「本部所屬事業91年

01 至112年度績效獎金月數表」(本院卷第311頁)顯示，「系
02 爭績效獎金實施要點」實施後，過往確曾有經濟部所屬之
03 國營事業經審核後於特定年度並未發放「績效獎金」。且
04 由上開91年至112年度績效獎金月數表所示之發放情形可
05 知，經濟部所屬國營事業之系爭績效獎金縱有通過發放，
06 其每年發放金額均有不同，並非固定，顯見「系爭績效獎
07 金實施要點」第4點第8款所稱之「各事業為從嚴核發績效
08 獎金」，確有積極執行，並無所謂每年必定核發或固定核
09 發之情形。是依上說明，「績效獎金」既以前述事業當年
10 度有盈餘及達於一定比例作為發放之條件，並非必然發
11 放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否達
12 「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」
13 超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而
14 有不同之發放標準，每年調整後發放之金額亦有不同，性
15 質上核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於
16 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列
17 股息、公積金後，對勞工所為之給與較為相似，依此可認
18 系爭績效獎金應僅屬激勵性、嘉勉性之給與，尚難認屬於
19 「工資」之性質。

20 (五)原告雖主張：被告公司並未提出最高法院其後有改變92年
21 度台上字第1328號判決見解之依據，被告公司所援引上開
22 判決之案例事實，係屬「台灣電力公司」、「台灣糖業公
23 司」之案例，但均非被告公司之案件，自無從比附援引，
24 而經濟部為被告公司佔股80%之大股東，其利益與被告公
25 司一致，其回函意見僅屬當事人意見等語。惟最高法院92
26 年度台上字第1328號判決，係依當時之「台灣省政府所屬
27 生產事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」、「台灣
28 省自來水公司發給績效獎金注意事項」等規定，就考核及
29 績效等獎金之法律性質為闡釋，核與本件之事實有所相
30 異，自不得比附援引，故原告此部分主張，即難認有理
31 由。至原告所援引之其餘實務見解，亦均係就不同勞資雙

01 方、相異獎金制度、不同時空環境等所為之個案闡釋，亦
02 核與本件之事實有所相異，不得比附援引，併予敘明

03 （按：遑論原告主張訂定於工作規則中之獎金均屬工資云
04 云，顯然將不同層次之法律問題混為一談，嚴重誤解其所
05 援引之實務見解）。且被告公司於96年5月1日既改制隸屬
06 於「經濟部」，並開始適用經濟部所訂之「系爭績效獎金
07 實施要點」，以該要點所定之規範發放「績效獎金」，於
08 法律見解之適用上，自應以該要點之內容作為解釋之基
09 礎，並究明該制度制定之背景及目的，且「工資」定義規
10 定之操作，本會隨學理發展及個案評價情形演進，探討法
11 律應如何解釋及適用往往也會促進法律內涵之發展與演
12 化，並不能僅以先前特定判決針對特定個案之見解，再單
13 純套上「台灣省自來水股份有限公司」與「台灣自來水股
14 份有限公司」之人格具有同一性，惟與「台灣電力公
15 司」、「台灣糖業公司」不具人格同一性等理由，即謂應
16 受過往特定見解之拘束，或不受其拘束。而系爭績效獎金
17 之設置目的係為激勵、獎勵員工，本身給付來源及計算基
18 礎係來自年度結算之盈餘或調整後可得之盈餘，該年度能
19 否核發及核發之金額亦須視當年度整體營運績效是否達
20 標，且受限於經濟部之「經營績效獎金審議會」之外部審
21 查，並非個人依約提供勞務付出或僅任職時間經過即可必
22 然獲取，均已如前述，是該績效獎金尚難認具有「勞務對
23 價性」及「給與經常性」。

24 （六）原告雖又主張：由被告公司所提出績效獎金之發放月數一
25 覽表及102年至112年決算書內容可知，於現行制度下，被
26 告公司每一年皆有盈餘或調整為有盈餘，被告公司並於10
27 2年起每年至少均發放2個月以上獎金。且從被告公司之預
28 算編列情形可知，被告公司在編列次一年度之預算時，會
29 在「用人費用限額內」先編列「績效獎金」，形成僱主評
30 量勞動成本固定費用之一部，故「績效獎金」已形成制度
31 上僱主之固定成本。再關於勞務對價性之認定，應以「該

01 項給付是否為勞務對價」為準，「績效獎金」既以勞工實
02 際工作月份比例核發，與勞工提供勞務即有對價關係，且
03 倘因勞工提供勞務而產生盈餘，則由盈餘所核發之「績效
04 獎金」與勞工提供勞務之間，應具有勞務對價性（即盈餘
05 係因勞工提供勞務所產生，故盈餘、績效獎金與勞工提供
06 勞務間，具有勞務對價性）等語。惟由「系爭績效獎金實
07 施要點」、經濟部上開114年5月19日函文內容暨該函所附
08 「本部所屬事業91年至112年度績效獎金月數表」可知，
09 「績效獎金」係以激勵、獎勵員工為目的，為年度盈餘分
10 派及員工分紅之性質，且會因「總盈餘」是否達「法定稅
11 前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法
12 定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之
13 發放標準，程序上並須先通過經濟部之「經營績效獎金審
14 議會」審核，其後始得計算發放，而該要點實施後，過往
15 操作結果確曾出現經濟部所屬之國營事業未能派發「績效
16 獎金」之情形，均已如前述，可見「績效獎金」之派發，
17 並非個人依約提供勞務付出或僅任職時間之經過即可必然
18 獲取，足認該「績效獎金」性質上與勞基法第29條所定
19 「獎金」、「紅利」範疇較為相同。又被告公司年度盈餘
20 之產生，雖係員工該年度提供協助被告公司營運之結果，
21 不能否認係員工提供勞動所產生，然此與勞務之提供是否
22 具有「對價關係」，仍屬二事。有關勞務之提供與事業之
23 特定給付是否具有「對價關係」，仍應探究該特定給付之
24 制度設立目的、計算方式及給付前提、操作結果與是否為
25 依約提供勞務、任職時間經過必然可取得之給付、來源及
26 性質是否屬於盈餘分派、是否發放是否須受外部機關審查
27 等情形，綜合判斷。此由勞基法第29條必須另外規定：
28 「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
29 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無
30 過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」，明示除依約應
31 給予之「工資」外，倘年度結算有「盈餘」，須「另外」

01 給予員工「獎金」、「紅利」，即可知悉。尚不能僅以被
02 告公司近幾年營運狀況較佳，近年均有達成盈餘目標或穩
03 定獲利，即認已產生質變，反推「績效獎金」已成為經常
04 性、固定性給付。又被告公司或因長期配合國家政策（例
05 如凍漲水價），無法獲取相對應之盈餘，因而有所謂須先
06 「編列預算」謀求因應，所為給付非來自於現實獲利分派
07 之情形，然此係國營事業之營運方式及預算長期受國家監
08 督，必須配合政策性事項所謂制度上之因應，並不能倒果
09 為因，以被告公司就「績效獎金」有事先編列下一年度之
10 預算設法支應為由，即指稱「績效獎金」已屬於「經常性
11 給付」。此節由經濟部上開114年5月19日函謂：「各事業
12 績效獎金之預算編列，依「經濟部所屬事業經營績效獎金
13 實施要點」規定，係由各事業衡酌其經濟狀況、用人負擔
14 情形及盈餘等，在用人費用限額內，先以達成法定預算目
15 標盈餘編列1.2個月績效獎金，俟年度結束，若實際核算
16 之績效獎金總額超過1.2個月，則併決算辦理（本院卷第2
17 96頁），採取浮動方式因應，亦可知悉。是原告前揭各項
18 主張，均難認有據。

19 （七）本件系爭獎金係以激勵所屬勞工士氣為目的，原則上有盈
20 餘才發給，若無盈餘，得申算受政策因素影響金額調整可
21 得盈餘數字，並經經濟部之「經營績效獎金審議會」審
22 核，其後始得計算發放，此與勞基法第29條規定之獎金或
23 紅利，與事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
24 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給付
25 較為相近，應屬激勵性、嘉勉性之性質，非屬勞基法第2
26 條第3款規定之「工資」範疇，則原告主張被告公司應將
27 系爭績效獎金列入工資，依勞基法計入平均工資計算退休
28 金，即乏所據。準此，本件關於原告請求被告給付如附表
29 1所示之「應補發退休金」及自「利息起算日」起算之法
30 定遲延利息，有無理由之爭點乙節，本院即無再予審酌之
31 必要，附此敘明。

01 五、綜上所述，原告等人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、
02 第84條之2、系爭退撫辦法第9條等規定，請求被告給付原告
03 等人各如附表1所示之金額及遲延利息，為無理由，不應准
04 許。又原告之訴，既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，
05 應併予駁回。

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

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

09 中 華 民 國 114 年 10 月 15 日

10 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

11 以上正本係照原本作成

12 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
13 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 10 月 15 日

15 書 記 官 黃 靜 鑫

16 附表1：

編 號	原告	主文
1	林春仁	被告應給付原告林春仁新台幣（下同）56萬4795元，及自109年1月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
2	劉虹裳	被告應給付原告劉虹裳48萬0060元，及自108年12月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
3	王建明	被告應給付原告王建明51萬1830元，及自108年11月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
4	洪志初	被告應給付原告洪志初94萬4865元，及自108年12月31日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

(續上頁)

01

5	鄭忠雄	被告應給付原告鄭忠雄51萬1830元，及自109年1月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
6	方建裕	被告應給付原告方建裕51萬1830元，及自108年11月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
7	潘國柱	被告應給付原告潘國柱51萬1830元，及自108年12月28日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
8	陳正富	被告應給付原告陳正富49萬0635元，及自108年9月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
9	唐天原	被告應給付原告陳正富56萬4795元，及自109年3月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

02
03

附表1-1：

編號	原告	主文
1	林春仁	被告應給付原告林春仁56萬4795元，及自109年1月31日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
2	劉虹裳	被告應給付原告劉虹裳48萬0060元，及自108年12月31日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
3	王建明	被告應給付原告王建明51萬1830元，及自108年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
4	洪志初	被告應給付原告洪志初94萬4865元，及自109年1月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

(續上頁)

01

5	鄭忠雄	被告應給付原告鄭忠雄51萬1830元，及自109年1月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
6	方建裕	被告應給付原告方建裕51萬1830元，及自108年11月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
7	潘國柱	被告應給付原告潘國柱51萬1830元，及自108年12月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
8	陳正富	被告應給付原告陳正富49萬0635元，及自108年10月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
9	唐天原	被告應給付原告陳正富56萬4795元，及自109年3月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

02

附表2：					
編號	原告	職稱	到職日 (年月日)	退休日 (年月日)	退休前 平均月薪 (新臺幣)
1	林春仁	技術士	69.09.25	108.12.31	66,390元
2	劉虹裳	營運士	63.07.31	108.11.30	56,430元
3	王建明	技術士	70.02.01	108.10.31	60,160元
4	洪志初	工程師兼 主任	69.07.14	108.12.01	111,060元
5	鄭忠雄	技術士	72.08.01	108.12.31	60,160元
6	方建裕	技術士	68.08.04	108.10.31	60,160元
7	潘國柱	技術士	70.05.01	108.11.28	60,160元
8	陳正富	營運士	66.07.02	108.08.31	57,670元
9	唐天原	技術士	69.09.25	109.01.31	66,390元

附表3：被告公司應補發退休金及利息

編號	原告	退休金 基數	平均績效 獎金加給	應補發退休 金	利息起算日
1	林春仁	45	12,551元	56萬4795元	109年1月30日
2	劉虹裳	45	10,668元	48萬0060元	108年12月30日
3	王建明	45	11,374元	51萬1830元	108年11月30日
4	洪志初	45	20,997元	94萬4865元	108年12月31日
5	鄭忠雄	45	11,374元	51萬1830元	109年1月30日
6	方建裕	45	11,374元	51萬1830元	108年11月30日
7	潘國柱	45	11,374元	51萬1830元	108年12月28日
8	陳正富	45	10,903元	49萬0635元	108年9月30日
9	唐天原	45	12,551元	56萬4795元	109年3月1日