

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

115年度竹勞簡字第1號

原告 陳韻純
訴訟代理人 林承琳律師
被告 中華

法定代理人 王國材
訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國115年5月12日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張及被告之答辯，並依同條項規定，分別引用其歷次書狀及本院民國115年5月12日言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

原告主張其自民國112年2月13日起受僱於被告，在新竹市擔任櫃檯人員，月薪新臺幣(下同)4萬440元，嗣於113年12月4日自行離職等節，為被告所不爭執，此部分事實，固堪認定。然原告主張依其113年度考核總分，及兩造勞動契約、交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點(下稱系爭實施要點)、交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項(下稱系爭應行注意事項)等規定，被告應比例給付原告113年度經營績效獎金16萬3108元(下稱系爭獎金)部分，則為被告所否認，並辯稱：系爭獎金非工資，而係恩惠性給與，原告不得請求依在職比例發放；縱認屬於

工資，但因原告於113年度並未全年度在職，依系爭實施要點及系爭應行注意事項之規範，被告亦無給付義務等語。經查：

(一)系爭獎金應為恩惠性給與：

1.按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款、第29條分別定有明文。又所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。另同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成本，自非屬工資(最高法院110年度台上字第2035號判決參照)。

2.次按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就工資之標準、計算方法及發放日期；津貼及獎金訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞基法第70條第2款、第4款定有明文。查被告制定之工作規則第54條已明定「本公司依據『交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點』及其相關規定核發獎金」(見本院卷第117頁)，則被告依據系爭實施要點訂定之系爭應行注意事項，性質上應屬被告工作規則之一部，而成為兩造間勞動契約之一部分。

3.查系爭實施要點第1條、第2條分別規定「本部為促進所屬

實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點』規定訂定本要點」、「本部所屬各實施用人費率事業機構人員經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月薪給為限」(見本院卷第99頁)。由上開規定可知交通部所屬國營事業所發給之經營績效獎金，係於有盈餘之年度給予員工分紅及獎金，即分享盈餘及發給分紅，應具有勉勵性。又「經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分」；「考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及各項推展業務獎金」；「績效獎金分為責任績效獎金及基本績效獎金」，系爭應行注意事項第2條前段、第3條第2項、第4條第6項前段亦有明定(見本院卷第93-94頁)。可知所謂經營績效獎金，實際上係由(狹義)績效獎金(含責任績效獎金、基本績效獎金)及(廣義)考核獎金(含年度考核獎金、全勤獎金及各項業務推展獎金)組成。再按「各事業機構當年度工作考成(核)列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構2個月薪給總額為限；工作考成(核)列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構1至1.5個月薪給總額為限(年度工作考成(核)成績未滿75分者，提撥以不超過本機構1個月薪給總額為限，年度工作考成(核)成績75分以上、未滿80分者，提撥以不超過本機構1.5個月薪給總額為限)；考列丙等以下者不發給」、「績效獎金須有盈餘始得發放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理」，為系爭實施要點第3條第1項、第4條第1項所明定(見本院卷第99頁)；又「事業機構當年度工作考成列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構2個月薪給總額為限；工作考成列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構1至1.5個月薪給總額為限(年度工作考成成績未滿75分者，提撥以不超過本機構1個月薪給總額為

限，年度工作考成成績75分以上、未滿80分者，提撥以不超過本機構1.5個月薪給總額為限)；工作考成列丙等以下者不發給」、「績效獎金須有盈餘始得發放。事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理」、「年度內新進、調職、退休、資遣、留職停薪、復職、應徵召入伍、退伍返局、在職死亡人員及約僱人員僱用期滿解僱者，按其當年度在職月數比例發給，其餘於年度最後一日前已離職人員，一律不發」，系爭應行注意事項第3條第1項、第4條第1項、第8條第4項亦有明定(見本院卷第93、97頁)。據此，可知關於年度考核獎金之發給，係依行政院針對被告整體績效核定被告之工作考成等第計算出提撥總額後，再扣除已發放之全勤獎金及各項推展業務獎金，方得出該年度被告年度考核獎金實際可分配之金額，被告方可據以發放年度考核獎金，績效獎金更須被告有盈餘始得發放，非員工有提供勞務即必然為發放。且除系爭應行注意事項第8條第4款所列例外狀況外，僅對年度最後一日仍在職之員工發放。顯見與勞工所提供勞務欠缺對價性，亦非經常性給與。綜上，系爭獎金乃具獎勵、激勵性及鼓勵久任之恩惠性給與，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。

(二)原告請求被告給付系爭獎金為無理由：

- 1.查系爭注意事項第8條第4項已明定「年度內新進、調職、退休、資遣、留職停薪、復職、應徵召入伍、退伍返局、在職死亡人員及約僱人員僱用期滿解僱者，按其當年度在職月數比例發給，其餘於年度最後一日前已離職人員，一律不發」(下稱系爭規定，見本院卷第97頁)，顯已明示除該項所列示之情形外，於年度結束前已離職者，即不發給系爭獎金，對所有員工自應一體適用。而原告既於113年12月4日離職，即屬「於年度最後一日前已離職人員」，則被告依循系爭規定拒絕發放系爭獎金予原告，洵屬有據。原告請求被告給付系爭獎金，為無理由。

01 2.原告雖主張系爭規定包含其他勞工主動變更契約之情況，
02 故自主離職應也適用，且若資遣者亦得發給，依舉輕明重
03 之法理及目的性擴張解釋，自主離職亦同等語。然系爭規
04 定所例示之員工主動變更勞動契約之性質，與本件原告自
05 主離職之情況並不相同；而資遣非必然因員工個人工作狀
06 況所致，與自主離職間並無「舉重明輕」、「舉輕明重」
07 之關聯，故原告主張遭資遣之員工尚得請求績效獎金，自
08 行離職之員工亦得請求等語，亦屬無據。

09 3.原告雖另主張系爭獎金之性質屬工資，系爭規定為勞動契
10 約條款之定型化契約，依民法第247條之1第3款規定，應
11 為無效等語。然按民法第247條之1規範之「按其情形顯失
12 公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法
13 律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言(最高法院1
14 02年度台上字第2017號民事判決參照)。系爭獎金之性質
15 非屬工資，而屬恩惠性給與等節，已如前述；又被告就發
16 放之標準設置該年度最後一日仍在職之限制，目的係為鼓
17 勵員工留任，並對於勞工為適當激勵，其目的手段合理正
18 當，依兩造間勞動契約主要權利義務或相關勞工法令加以
19 綜合判斷，難認有顯失公平之情形。且勞基法第29條亦規
20 定「對於全年工作」並無過失之勞工應給與獎金或分配紅
21 利，是原告主張系爭規定應為無效等語，尚不足採。

22 三、綜上所述，原告依兩造勞動契約，請求被告給付原告16萬31
23 08元，及113年8月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之
24 利息，應無理由，應予駁回。

25 四、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
26 於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

27 五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
28 條。

29 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日

30 勞動法庭 法 官 黃世誠

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日

04 書記官 楊霽