

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第61號

原告 鍾吉偉
被告 中華郵政股份有限公司

法定代理人 王國材
訴訟代理人 邱靖棠律師
複代理人 姚妤嬋律師
訴訟代理人 李柏毅律師
華育成律師

上列當事人間請求給付經營績效獎金等事件，本院於民國114年1月2月11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：伊自民國111年3月14日起受僱於被告，擔任郵件投遞工作，職稱專業職(二)外勤。伊因參加公務人員普通考試獲錄取，而於112年11月1日自被告離職。被告於113年8月28日發放112年度經營績效獎金（下稱系爭獎金），然伊帳戶無該獎金入帳，故向臺中郵局詢問，獲覆：依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（下稱系爭核發績效獎金注意事項）八之(四)規定「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）。然系爭規定違反公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則（下稱系爭基本原則）之公平合理原則，且系爭規定對年度新進與非新進員工之離職採取差別待遇，造成顯然不合理之結果，已違反公平原則與比例原則，又系爭規定屬被告一方所預定，套用於全體員工之定型化契約，

01 限制伊行使系爭獎金之請求權，於伊有重大不利益、顯失公
02 平，依民法第247-1條、勞動事件法第33條第2款規定，應屬
03 無效。再者，系爭規定事涉勞工獎金重大權益，依勞動基準
04 法（下稱勞基法）第70條、勞基法施行細則第38條規定應盡
05 周知義務，然伊在職期間從未在工作場所看到過系爭規定之
06 公告，被告依系爭規定拒發系爭獎金已違反誠信原則，造成
07 伊權益受損而被告獲益之事實，構成不當得利，應予返還，
08 以伊112年度最後在職月份月給薪給新臺幣（下同）4萬0,14
09 5元計算，被告應給付伊系爭獎金14萬7,198元（計算式：4
10 0,145×4.4×10/12=147,198），法定遲延利息應自系爭獎金
11 原發給日即113年8月29日起算。另系爭獎金之性質為工資，
12 被告應就系爭獎金為伊提繳勞工退休金，111年度之經營績
13 效獎金於112年度短少5,153元，加系爭獎金應提繳8,832
14 元，合計應提繳1萬3,985元等語，聲明：（一）被告應給付原告
15 14萬7,198元，及自113年8月29日起至清償日止，按年息5%
16 計算之利息。（二）被告應提繳1萬3,985元至原告之勞工退休金
17 專戶。

18 二、被告則以：

19 （一）依國營事業管理法第14條及第33條規定，國營事業機構員工
20 待遇應優先適用國營事業管理法及其子法之相關特別規定，
21 且依預算法第85條規定及勞基法第84條之立法精神，涉及勞
22 工與國家間之勞雇關係，其薪資、退休等事項，排除勞基法
23 之適用。伊為交通部100%持股之國營事業，對於員工之各
24 項給付，均須遵守國營事業管理法與行政院所定標準及政策
25 決定，且行政院附屬單位均應依照立法院審議通過之預算案
26 編列預算。又行政院依國營事業管理法制定之系爭基本原則
27 第6點第2項規定，經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金；
28 考核獎金須依工作考成（核）結果發給，績效獎金須有盈
29 餘，始得發給。其立法理由說明績效獎金之性質係為獎勵、
30 激勵之作用。又交通部依系爭基本原則第1點、第6點規定訂
31 定之交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點（下稱系爭

01 薪給管理要點），並依系爭薪給管理要點訂定「交通部所屬
02 實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」（下稱系爭
03 用人費率實施要點），及依系爭用人費率實施要點訂定系爭
04 核發績效獎金注意事項，伊發放經營績效獎金均係依上開規
05 定。而系爭用人費率實施要點第3、4點規定考核獎金視事業
06 機構之考核等第發給，且於達成總盈餘後計給，屬激勵性給
07 與。另依系爭核發績效獎金注意事項第3點、第4點第1、5款
08 規定，關於年度考核獎金之發給，係依行政院針對伊「整體
09 績效」核定伊之工作考成等第計算出「提撥總額」後，再
10 「扣除」已發放之全勤獎金及各項推展業務獎金，始得出該
11 年度伊年度考核獎金實際可分配之金額，且須有盈餘始，伊
12 方可據以發放「年度考核獎金」，故依前開規定，經營績效
13 獎金乃具獎勵、激勵性之恩惠性給與，並非勞工提供勞務即
14 可獲得，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。再者，依行政
15 院於本院另案之函覆說明意見及前行政院勞工委員會（已改
16 制為勞動部，下稱勞動部）函文及勞動部函文均表明，績效
17 獎金係於年度結束後依決算盈餘提撥部分金額所發給，故應
18 屬盈餘之分配非屬工資。

19 (二)縱認系爭獎金屬於勞基法所定工資，依系爭用人費率實施要
20 點第8點第1項、系爭核發績效獎金注意事項第8點第4款、伊
21 工作規則第54條等規定，原告於112年度最後一日並未
22 職，伊自無給付義務。原告雖主張未曾見過工作規則，但原
23 告原任職之臺中郵局已將相關工作規則張貼於公告欄，且所
24 有規章辦法均已公布在伊內網，原告如欲閱覽，自得進入內
25 網下載相關資料。再者，系爭用人費率實施要點第8條第1項
26 及系爭核發績效獎金注意事項第8點第4款規定得按在職期間
27 比例發放經營績效獎金之情形，與原告「自請離職」之情形
28 不同，伊依照不同情形給予不同之待遇或調整，自屬合理、
29 公平之分配，亦無何違反比例原則之處；勞動事件法第33條
30 並非原告得據以主張之請求權基礎；原告亦未說明系爭規定
31 如何違反民法第247條之1規定而顯失公平或限制員工行使權

01 利。

02 (三)伊自109年起始將經營績效獎金納入計算勞、健保之保險金
03 額以及勞工退休金提繳基準，然伊經交通部核定後核發之經
04 營績效獎金，發放月份每年均有所不同，伊僅能待實際發放
05 時，始能調整員工之勞工退休金月提繳工資額，而伊於112
06 年8月8日發放員工前一年度之經營績效獎金，此經營績效獎
07 金之發放，將影響員工當年度10至12月勞工退休金之月提繳
08 工資數額，故伊遂於112年10月1日調整原告之勞工退休金提
09 繳金額至9萬2,100元，係向後生效，但原告自112年11月1日
10 自請離職後，伊無再繼續替原告提繳之義務等語置辯，聲
11 明：原告之訴駁回。

12 三、本院之判斷：

13 (一)系爭獎金係屬恩惠性給與：

14 1.按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
15 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
16 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
17 年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股
18 息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金
19 或分配紅利，勞基法第2條第3款、第29條分別定有明文。又
20 所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係
21 指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。
22 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應
23 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。
24 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
25 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
26 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
27 標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成
28 本，自非屬工資（最高法院110年度台上字第2035號民事判
29 決參照）。準此，事業單位於營業年度終了，於繳納稅捐、
30 彌補虧損及提列股息、公積金後，結算有盈餘，始對勞工所
31 為之給與，因該給與受限於結算有無盈餘，影響因素者包括

01 當年度之外在經營環境、事業經營方向、經營者所為營運決
02 策、整體營運績效、外部機關之審查結果等，並非必然發
03 放，自非屬工資。

04 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
05 工資之標準、計算方法及發放日期；津貼及獎金訂立工作規
06 則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞基法第70條第2
07 款、第4款定有明文。又在現代勞務關係中，因企業之規模
08 漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政
09 管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內
10 容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資
11 遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一
12 體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工
13 作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論
14 勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，
15 除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱
16 傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，
17 原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，
18 則可拘束表示反對之勞工（最高法院95年度台上字第2465號
19 民事判決參照）。查被告制定之工作規則第54條已明定「本
20 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
21 實施要點』（即系爭用人費率實施要點）及其相關規定核發
22 獎金」（見本院卷第208頁）之規定，則系爭用人費率實施
23 要點及系爭核發績效獎金注意事項性質上應屬被告工作規則
24 之一部，而成為兩造間勞動契約之一部分。

25 3.查系爭用人費率實施要點第1條、第2條分別規定「本部為促
26 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
27 作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績
28 效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點』規
29 定訂定本要點」、「本部所屬各實施用人費率事業機構人員
30 經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部分，獎金之提
31 撥總額以不超過四點四個月薪給為限」（見本院卷第167

01 頁)。由上開規定可知，交通部所屬國營事業所發給之經營
02 績效獎金，其係參酌民間企業若年度獲有盈餘，會給予員工
03 分紅及獎金之作法，亦即以分享盈餘及發給分紅之方式，目
04 的係為促進各事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提
05 高生產力及向心力，發揮整體經營績效，具有勉勵性。又依
06 系爭核發績效獎金注意事項第2條前段「經營績效獎金包括
07 考核獎金及績效獎金」、第3條第2項「考核獎金包括年度考
08 核獎金、全勤獎金及各項推展業務獎金」、第4條第6項前段
09 「績效獎金分為責任績效獎金及基本績效獎金」之規定（見
10 本院卷第171-172頁），可知所謂「經營績效獎金（廣
11 義）」，實際上係由（狹義）績效獎金（含責任績效獎金、
12 基本績效獎金）及（廣義）考核獎金（含年度考核獎金、全
13 勤獎金及各項業務推展獎金）組成。再依系爭用人費率實施
14 要點第3條第1項、第4條第1項「各事業機構當年度工作考成
15 （核）列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個
16 月薪給總額為限；工作考成（核）列乙等者，其考核獎金提
17 撥總額以不超過本機構一至一點五個月薪給總額為限（年度
18 工作考成（核）成績未滿七十五分者，提撥以不超過本機構
19 一個月薪給總額為限，年度工作考成（核）成績七十五分以
20 上、未滿八十分者，提撥以不超過本機構一點五個月薪給總
21 額為限）；考列丙等以下者不發給」、「績效獎金須有盈餘
22 始得發放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績
23 效獎金超過預算部分，併入決算辦理」（見本院卷第167
24 頁），及系爭核發績效獎金注意事項第3條第1項、第4條第1
25 項、第8條第4項「事業機構當年度工作考成列甲等者，其考
26 核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；工作
27 考成列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構一至一
28 點五個月薪給總額為限（年度工作考成成績未滿七十五分
29 者，提撥以不超過本機構一個月薪給總額為限，年度工作考
30 成成績七十五分以上、未滿八十分者，提撥以不超過本機構
31 一點五個月薪給總額為限）；工作考成列丙等以下者不發

01 給」、「績效獎金須有盈餘始得發放。事業機構年度決算如
02 因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦
03 理」、「年度內新進、調職、退休、資遣、留職停薪、復
04 職、應徵召入伍、退伍返局、在職死亡人員及約僱人員僱用
05 期滿解僱者，按其當年度在職月數比例發給，其餘於年度最
06 後一日前已離職人員，一律不發」之規定（見本院卷第17
07 1、175頁），可知關於年度考核獎金之發給，係依行政院針
08 對被告「整體績效」核定被告之工作考成等第計算出「提撥
09 總額」後，再「扣除」已發放之全勤獎金及各項推展業務獎
10 金，始得出該年度被告年度考核獎金實際可分配之金額，被
11 告方可據以發放「年度考核獎金」，而績效獎金更須有盈餘
12 始得發放，並非員工有提供勞務、任職長短即必然為發放，
13 且除系爭規定所列例外狀況外，僅對年度最後一日仍在職之
14 員工發放，而與勞工所提供勞務欠缺對價性，更不具給與經
15 常性。是依前開規定及說明，系爭獎金乃具獎勵、激勵性及
16 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
17 資。

18 (二)原告請求被告給付系爭獎金為無理由：

- 19 1.查系爭核發績效獎金注意事項第8條第4項已明定「年度內新
20 進、調職、退休、資遣、留職停薪、復職、應徵召入伍、退
21 伍返局、在職死亡人員及約僱人員僱用期滿解僱者，按其當
22 年度在職月數比例發給，其餘於年度最後一日前已離職人
23 員，一律不發」（見本院卷第175頁），已明示除該項所列
24 情形外，於年度結束前已離職者，一律不發給系爭獎金，對
25 所有員工自應一體適用。而原告既於112年11月1日離職，則
26 被告依循前開規定拒絕發放系爭獎金予原告，洵屬有據。
- 27 2.原告雖主張系爭規定未公告使其知悉云云，惟工作規則是否
28 對勞工發生效力，其重點應在於該工作規則是否為勞工易於
29 認識之狀態，非在於公開揭示之形式。申言之，公開揭示之
30 方法，不限於一端，應置重於其方法是否讓勞工有知悉之機
31 會。故將工作規則設於雇主內部網站並說明路徑與查閱方

01 法，供員工隨時閱覽，與上開規定之公開揭示並印發各勞工
02 之精神，尚無不合（前行政院勞工委員會勞動一字第093001
03 6301號函釋意旨參照）。如前所述，系爭規定為被告工作規
04 則之一部，而被告曾發函要求各單位應將工作規則於工作場
05 所顯著處張貼，並將工作規則公告於公司內部資訊網，並說
06 明路徑及查閱方法，原告於任職期間可隨時以員工帳號及密
07 碼登錄後點選查閱，有原告所不爭執之被告函文可參（見本
08 院卷第209頁），則原告處於隨時易於認識工作規則內容之
09 狀態，堪認被告就系爭規定已符合公開揭示應具備生效要
10 件。

11 3.原告另主張系爭規定違反系爭基本原則之公平合理原則云
12 云，而系爭基本原則第6條第5項雖規定「各事業機構績效獎
13 金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異度，按合理比例發
14 給」（見本院卷第164頁），惟前開規定並未具體說明貢獻
15 度差異應如何定義及系爭獎金具體應如何發放，相關具體發
16 放標準及發放規定仍應依照交通部依系爭基本原則訂定之系
17 爭薪給管理要點、系爭用人費率實施要點、系爭核發績效獎
18 金注意事項等規定辦理，而系爭核發績效獎金注意事項第8
19 條第4項關於「其餘於年度最後一日前已離職人員，一律不
20 發給」之限制，係本於考量員工久任時，被告不須增加訓練
21 新進員工之額外支出、等待新進員工熟悉業務之時間成本、
22 人事更迭影響公司經營之安定等情事而就系爭獎金之發放條
23 件為於該年度最後一日仍在職之限制，係基於鼓勵員工久任
24 之意，難謂違反系爭基本原則之相關規定。

25 4.原告固主張系爭獎金之性質屬工資，系爭規定違反勞基法規
26 定，依民法第247條之1、勞動事件法第33條之規定，應為無
27 效云云，然按民法第247條之1規範之「按其情形顯失公平
28 者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定
29 加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度
30 台上字第2017號民事判決參照）。查系爭獎金之性質非屬工
31 資，而屬具獎勵、激勵性及兼具鼓勵久任之恩惠性給與，已

01 如前所述；又被告就發放之標準設置該年度最後一日仍在職
02 之限制，目的係為鼓勵員工留任，並對於勞工為適當激勵，
03 其目的手段合理正當，依兩造間勞動契約主要權利義務或相
04 關勞工法令加以綜合判斷，難認有顯失公平之情形。遑論，
05 勞基法第29條亦係規定「對於全年工作」並無過失之勞工應
06 給與獎金或分配紅利，是以，原告逕主張系爭規定應為無
07 效，尚不足採。又勞動事件法第33條第2條係規定「勞工與
08 雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，
09 勞工不受拘束」，然本件兩造當事人間並無以定型化契約訂
10 立證據契約之情形，原告此部分主張，顯有誤會。

11 5.原告雖另謂被告以系爭規定不發給系爭獎金侵犯其憲法保障
12 選擇職業自由、應考試服公職之權利云云，然原告是否選擇
13 繼續任職以取得系爭獎金，乃原告基於自身職涯規畫所為之
14 自主決定，以結果論反推被告侵害其上開權利云云，洵無足
15 採。

16 (三)原告請求被告補提繳勞工退休金為無理由：

17 1.按勞工退休金條例第14條第1項、第15條第1、2項、勞工退
18 休金條例施行細則第15條第1、2項規定：「雇主應為第七條
19 第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
20 資百分之六；於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自
21 願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。
22 調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞
23 保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率
24 小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整
25 時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知
26 勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底
27 前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效；依本條
28 例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委
29 任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞
30 保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之
31 平均為準。」。

01 2.查被告係於112年8月8日發放前一年度之經營績效獎金，有
02 被告提出之函文可稽（見本院卷第341頁），並為原告所不
03 爭執，則依前開規定，被告至遲應於113年2月底前通知勞工
04 保險局調整投保工資，並於同年3月起生效。而原告係於112
05 年11月1日離職，則被告抗辯其尚無須調整原告之提繳工
06 資，應屬可採，另原告請求被告給付系爭獎金為無理由已如
07 前所述，被告自無須就該部分提繳勞工退休金。

08 四、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
10 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日
13 勞動法庭 法官 陳筠諤

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日
18 書記官 王曉雁