臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第160號

上　訴　人　崔蓮香

訴訟代理人　董郁琦律師

複　代理人　曾筠淇律師

被　上訴人　台灣自來水股份有限公司

000000000000000000

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，上訴人對於中華民國114年5月27日臺灣桃園地方法院114年度勞訴字第25號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張，本院於115年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含擴張之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，觀諸民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。上訴人於原審主張被上訴人未將績效獎金中之「薪給獎金」列入平均工資計算退休金，應依原判決附表所示計算方式，給付上訴人短付之退休金新臺幣（下同）53萬2,980元本息。嗣於本院以被上訴人於民國108年6月間已核發107年度績效獎金（下稱系爭獎金）為由，上訴人退休前6個月內之平均薪資及退休金計算方式應如附件1所示，扣除被上訴人已給付部分及原審請求金額後，主張被上訴人應再給付99萬1,064元本息（本院卷二第422-423頁、卷三第31-32、168頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定。

二、原審共同原告王興福就原審判決提起上訴後，於本院終局判

決前，撤回上訴（本院卷三第241頁），已生撤回效力。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊原受僱於被上訴人，擔任之職稱、到職日、退休日、工作年資分別詳如附件1所示。而被上訴人自102年起發放之績效獎金，具勞務對價性且屬經常性給付，性質為工資，於伊退休時應列入平均工資據以計算退休金，被上訴人卻未為之，致短少給付152萬4,044元如附件1所示。爰依勞動基準法（下稱勞基法）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條規定，於原審訴請被上訴人給付53萬2,980元，及自退休日起算30日之翌日即108年9月30日起按週年利率5%計算之利息；並於本院擴張請求被上訴人應再給付99萬1,064元（1,524,044－532,980），及自108年9月30日起按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱系爭獎金要點)規定及經濟部國營事業管理司114年5月19日函覆，薪給獎金核發與否，需先視被上訴人當年度有無盈餘、盈餘否達成目標等不確定情形，且程序上須就當年度影響盈餘之政策因素項目提報經濟部為外部審議，伊之核發經營績效獎金應行注意事項（下稱系爭注意事項）第6點第2項復明定當年度無績效獎金或不足時，依不足額度比例減少發給，即績效獎金非員工提供勞務即必然發給，不具勞務對價性，亦非經常性給與，自非屬工資，僅屬具勉勵、激勵性質之恩惠性給與。且系爭獎金非上訴人退休前6個月應得之工資，不得以實際發放日期108年6月20日即認得列入計算上訴人退休前之平均工資；縱列入計算，亦應以發放總額除以12計算月平均金額等語，資為抗辯。

三、原審駁回上訴人之請求，上訴人不服，提起上訴，並為訴之擴張：

上訴聲明：

㈠原判決廢棄。

㈡被上訴人應給付上訴人53萬2,980元，及自108年9月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

擴張聲明：被上訴人應再給付上訴人99萬1,064元，及自108年9月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被上訴人答辯聲明：上訴及擴張之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項（本院卷二第169-171頁，並依判決文字調整）：

㈠上訴人原受僱於被上訴人，擔任之職稱、到職日、工作年資，均詳如附件1所示，於108年8月30日退休。

㈡上訴人曾於113年7月22日寄送存證信函予被上訴人，表明被上訴人未依法將系爭獎金列入平均工資計算，致給付退休金短少，催告被上訴人應於函到後15日內補發，被上訴人於同日收訖。

㈢被上訴人於108年6月間給付107年度績效獎金13萬9,607元。

㈣被上訴人對於上訴理由二狀第3頁至第7頁所載如附件2所示步驟(一)至(四)無意見。

㈤被上訴人工作規則第45條規範員工經營績效獎金之核發依系爭獎金要點及系爭注意事項規定發給。

㈥依系爭獎金要點第4點第1項，被上訴人發放績效獎金之要件為事業當年度有盈餘為發放條件。

㈦依系爭注意事項規定第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。

㈧被上訴人自102年起，並無任何年度未發給績效獎金。

㈨兩造對對方所提證物形式上真正不爭執。

五、上訴人主張被上訴人於108年6月間給付上訴人之107年度績效獎金13萬9,607元，屬於工資，應列入平均工資計算，被上訴人短付上訴人退休金152萬4,044元等情，為被上訴人所否認，並以前開情詞置辯。查系爭獎金係上訴人本於勞動關係自被上訴人受領之給付，依勞動事件法第37條規定，推定為工資，是應由被上訴人就其抗辯系爭獎金非工資一節，負

反證責任。茲就兩造爭點及本院判斷分述如下：

㈠按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。此與同法第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、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同；亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。又工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年度台上字第2679號民事判決要旨亦可參照）。

㈡查被上訴人工作規則第45條規定，員工經營績效獎金之核發，依系爭獎金要點及系爭注意事項規定（原審卷第190

頁）。次查：

⑴系爭獎金要點第1點、第2點分別規定：「本部為促進所屬事業（以下簡稱『各事業』）企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」、「各事業當年度經營績效獎金，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」（原審卷第35頁），已揭示被上訴人發給績效獎金，係以激勵人員工作潛能，以提高生產力及發揮整體經營績效為目的，具有勉勵性給與性質。

⑵系爭獎金要點第4點第1項至第5項規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈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餘者，其績效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四個月薪給總額為限。……」、「總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額」、「前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項」、「政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、「各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素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素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定」（原審卷35-36頁）。可知績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政

策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依系爭獎金要點第4點第1項規定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而為不同系爭獎金月數、級距之規定）核定績效獎金。至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不發給績效獎金。依系爭獎金要點訂定之系爭注意事項，其中第6點第2項第3款則規定，薪給獎金按員工薪給比例分配；第7點第1項並規定，工作獎金及薪給獎金之核發，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……惟年度內考核（績）列丙等以下……，不予發給（本院卷一第321頁）。顯見績效獎金之核發與否，繫乎被上訴人當年度有盈餘為前提，若無盈餘，縱使員工在當年度內付出勞務而可得到工資，然仍不能取得績效獎金；且有無盈餘，須加減申算政策因素影響金額（即系爭獎金要點第4點第3項、第4項規定之內容），並依第5項規定，由經濟部審議政策因素項目，再由被上訴人從嚴核算各項政策因素影響之金額。即績效獎金發放標準尚繫乎於總盈餘是否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額，該政策因素項目係由經濟部審議再由被上訴人從嚴核算影響之金額，具有高度政策性與不確定性，被上訴人抗辯發放績效獎金目的為激勵人員工作潛能及發揮整體經營績效，非勞工因提供勞務必然可獲得之報酬，欠缺勞務對價性，不具工資性質，應屬有據。

⑶上訴人雖主張被上訴人係依附件2所示步驟(一)至(四)發放績效獎金，足認扣除政策因素影響金額後有盈餘，即回歸制度必然發給，符合工資之制度經常性定義等情。查績效獎金繫乎被上訴人當年度有盈餘為前提，即加減申算政策因素影響金額後，如無盈餘，仍不能發給績效獎金，已如前述；此與工資為勞工因提供勞務必然可獲得之報酬，依勞基法第22

條第2項規定，須全額發給，不得以有盈領為前提相異；此因上訴人主張屬於勞務對價之加班費或全勤獎金，不以有盈餘為發放要件，亦可證之。至於該給付是否為經常性給與，係無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時之補充性判斷標準，績效獎金既不具勞務對價性，上訴人以績效獎金符合系爭獎金要點之規定即應發給，符合制度經常性，即具有工資性質云云，並無可採。

⑷上訴人另主張依系爭注意事項第6點規定，績效獎金包括貢獻獎金、效率獎金及薪給獎金，被上訴人工作規則第9章則將薪給與工資同義，足認薪給獎金本質上為工資之延伸等語。惟承前述，績效獎金繫乎被上訴人當年度有盈餘為前提，且有無盈餘，須加減申算政策因素影響金額，由經濟部審議政策因素項目影響之金額，並非勞工因提供勞務必然可獲得之報酬。且依系爭注意事項第6點第2項第3款、第7點第1項規定，薪給獎金係按員工薪給比例分配，年度內考核（績）列丙等以下者，不予發給，已如前述。顯見薪給獎金與薪給本質不同，上訴人逕主張薪給獎金即薪給，具有工資性質云云，並無可採。

⑸上訴人復主張被上訴人自102年以來，縱有虧損，經濟部認定為「政策性因素」，仍發給系爭獎金，並形成10年來之固定性給與，並提出包含被上訴人在內之相關國營事業虧損，仍發年終獎金之網路新聞網頁（原審卷第39-44頁）為證。然查，上訴人既自陳被上訴人縱有虧損仍發給績效獎金，係經濟部認定為「政策性因素」，而績效獎金繫乎被上訴人當年度有盈餘為前提，且有無盈餘，須加減申算政策因素影響金額，由經濟部審議政策因素項目，並非勞工因提供勞務必然可獲得之報酬，至於該給付是否為經常性給與，係無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時之補充性判斷標準，系爭獎金既不具勞務對價性，自難以被上訴人自102年以來，基於激勵員工潛能、提高生產力等因素之考量，每年發給績效獎金，逕認績效獎金為工資。

⑹上訴人另主張依系爭獎金要點第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」，及系爭注意事項第7點第1項規定，說明給付系爭獎金與員工在職、出勤與否有所關聯，亦即與員工勞務貢獻度有關，如為恩惠性給與，應不分在職期間一律給予系爭獎金等情。然績效獎金繫乎被上訴人當年度有盈餘為前提，且有無盈餘，須加減申算政策因素影響金額，由經濟部審議政策因素項目，並非勞工因提供勞務必然可獲得之報酬，為具勉勵性質給與，已如前述。參酌前述系爭注意事項第6點第2項第3款、第7點第1項規定，薪給獎金係按員工薪給比例分配，年度內考核（績）列丙等以下者，不予發給之規定，被上訴人抗辯其按在職比例發給績效獎金，目的在使未於全年度均在職之人員，在年度有績效獎金得發放之前提下，同受其在職比例受發系爭獎金，用以達到激勵、嘉勉員工及符合公平之意旨，應堪採之，上訴人執此主張績效獎金為工資云云，亦無可採。

⑺基上所述，被上訴人已證明發給之績效獎金，不具勞務對價性，實屬勉勵性質之給與，非屬勞基法第2條第3款所指之工資，上訴人主張被上訴人應將系爭獎金計入平均工資，並以此計算退休金，即屬無據。至上訴人所舉最高法院92年度台上字第1328號、114年度台上字第280號、114年度台上字第667號、臺灣士林地方法院107年度簡字第11號等判決或行政函釋，所涉個案事實或各項給與依據與本案不同，上訴人執此主張本件績效獎金屬於工資云云，並無可採。

㈢被上訴人所發給上訴人之系爭獎金，既不具工資性質，上訴人請求被上訴人應將系爭獎金列入平均工資計算退休金，並給付退休金差額如附件1所示，為無理由，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、退撫辦法第9條規定，請求被上訴人給付上訴人53萬2,980元，及自退休日起算30日之翌日即108年9月30日起，按週年利率5%計算

之利息；洵屬無據，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人於本院擴張請求被上訴人應再給付99萬1,064元，及自108年9月30日起，按週年利率5%計算之利息，亦屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及擴張之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　鄭信昱