

臺灣臺東地方法院民事判決

114年度勞訴字第4號

原告 陳宗勝
訴訟代理人 董郁琦律師
複代理人 呂岱倫律師
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
胡憲杰

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1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、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)56萬4,795元，及自民國108年8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)訴訟費用由被告負擔。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣變更聲明為如後所述(見本院卷二第45頁)，核原告擴張應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告退休前任職於被告，擔任技術士乙職，於68年6月1日到職，並自108年7月30日退休。又依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第五點規定，原告為被告僱用人員，自屬勞動基準法(下稱勞基法)之勞工。觀之經濟部提

01 出績效獎金制度並訂定「經濟部所屬事業經營績效獎金實施
02 要點」，現行制度係於102年修正，經制度化績效獎金時
03 起，自102年至112年連續十年均給付至少2個月以上之績效
04 獎金，足見被告設置有「制度化之給付標準」；並且有固定
05 給付績效獎金之事實。依經濟部所屬事業經營績效獎金實施
06 要點第四條第一項、第二項規定，績效獎金以「總盈餘」為
07 基礎，計算總盈餘時會扣除「非屬員工貢獻之收益」。因
08 此，計算績效獎金之基礎，係以來自員工貢獻的總盈餘。10
09 5年之績效獎金，縱使被告當年度虧損而無盈餘，仍由106年
10 經濟部調整後，依照往例發放2個月績效獎金；109年之績效
11 獎金，縱使被告當年度虧損而無盈餘，仍由110年經濟部調
12 整後，依照往例發放2個月績效獎金；110年之績效獎金，縱
13 使被告當年度虧損而無盈餘，仍由111年經濟部調整後，依
14 照往例發放2個月績效獎金；以上均有新聞為證。依被告核
15 發經營績效獎金應行注意事項已經明確規範發放之項目包含
16 貢獻獎金、效率獎金以及薪給獎金，此皆與員工之勞務、貢
17 獻及成果具有關連性，原告只要達到績效獎金制度上之要
18 求，無論當年度之決算有盈餘，或者是除去政策因素後之影
19 響金額而有盈餘，被告自102年至今實踐上必然會發放績效
20 獎金，並無片面決定不發給之情況，此為制度上之經常性，
21 與發放的時間、金額固定與否皆無關連。而為達成績效而發
22 放獎金，係以員工達成目標為發放條件，且與員工出缺勤狀
23 況相關，具勞務對價性與經常性，而非恩惠性給與。再依勞
24 動事件法第37條規定，推定績效獎金為工資，被告應就績效
25 獎金非屬工資一事負舉證責任。原告於108年退休，被告所
26 發布108年績效獎金為2.268676個月月薪，然被告未依法將
27 績效獎金列入平均工資計算，致短少給付原告退休金，被告
28 自應補足。原告曾於113年7月22日以存證信函向被告請求，
29 然未獲補發，爰依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3
30 項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦
31 法）第9條等規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原

01 告56萬4,795元，及自108年8月29日起至清償日止，按週年
02 利率5%計算之利息。(二)訴訟費用由被告負擔。(三)原告願供
03 擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告則以：原告任職期間應為68年5月1日至108年7月29日，
05 而原告雖主張被告自102年至112年連續十年績效獎金均給付
06 至少2個月以上之績效獎金，依「經濟部所屬事業機構經營
07 績效獎金實施要點」第四條第一項、第二項規定，績效獎金
08 以「總盈餘」為基礎，計算總盈餘時會扣除「非屬員工貢獻
09 之收益」，故計算績效獎金之基礎，係以來自員工貢獻之總
10 盈餘云云。惟：績效獎金發放「不具勞務之對價性」，被告
11 發放績效獎金係依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點規
12 定辦理，以「總盈餘」為基礎，而被告總盈餘受多種因素影
13 響，包含經營成本、外部環境（如水情、風災等）、政策因
14 素等，非因員工個人工作達成特定標準而發放，與其所提供
15 之勞務無涉，換言之，縱使當年勞工達成預定目標，惟公司
16 整體虧損無盈餘，依規仍不得發放績效獎金，故績效獎金發
17 放「不具勞務之對價性」。被告計算總盈餘時所扣除之「非
18 屬員工貢獻之收益」，係處理土地盈餘，依經濟部所屬事業
19 經營績效獎金實施要點第四點第二項規定扣除之意旨在於該
20 項收益非屬公司努力經營所獲致，故整體而言，被告績效獎
21 金仍係以事業整體經營表現為據，且其係於年度結束後依審
22 定決算盈餘加減政策因素影響金額所發給，其性質應屬盈餘
23 之分配，並非員工個人因提供勞務可必然領取之對價，係屬
24 勉勵、激勵性質之獎金，應歸屬為「恩惠性給與」。且按被
25 告績效獎金發放規定「經濟部所屬事業機構經營績效獎金實
26 施要點」第一點，績效獎金之發給係為促進企業化經營及激
27 勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，顯
28 已表明被告發給上開獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並非
29 對於員工提供勞務對價所給付之報酬。又績效獎金「非屬經
30 常性給與」，被告並非每年皆得發給績效獎金，依經濟部所
31 屬事業經營績效獎金實施要點第四點第一項已明訂「當年度

01 審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當
02 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
03 後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，
04 且以不超過本機構二點四個月薪給總額為限。」故被告依
05 「決算盈餘加減政策因素影響金額」達成「法定預算盈餘加
06 減政策因素影響金額」之比率，最高可得2.4個月，最低0個
07 月之績效獎金，顯見績效獎金「非屬經常性給與」。另查被
08 告於90年至112年間，績效獎金受公司整體盈虧影響之故，
09 最低乃至發給0.1個月之情形，顯示被告之績效獎金「非經
10 常固定性給與」。綜上，被告核發之績效獎金之之本質係屬
11 「恩惠性給與」，「非經常性、固定性之給與」且「不具勞
12 務之對價性」，實與勞基法第2條第1項第3款之工資性質有
13 別。且因被告退休金平均工資計算係依據經濟部111年12月6
14 日經營字第11102618370號函辦理，依該函「經濟部所屬事
15 業機構列入計算平均工資之給與項目表」中所列給與項目並
16 無「經營績效獎金」，爰未將績效獎金項目列入退休前六個
17 月之平均工資計算，故原告主張並無理由，請求駁回原告之
18 訴等語。答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)訴訟費用由原告負
19 擔。(三)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執之事項及爭點（見本院卷二第244頁）：

21 (一)兩造不爭執事項：

- 22 1.原告自68年5月1日起任職於被告，退休前擔任被告第十區
23 管理處技術士。原告為適用勞工退休金舊制之勞工。
- 24 2.被告於108年5月10日核定原告於108年7月30日自願退休
25 生效，並計算原告退休年資與基數分別為「年資：勞動基準
26 法施行前8年3月，勞動基準法施行後21年9月（含軍中服
27 役年資）」、「退休給與：勞動基準法施行前16又2分之1
28 個基數，勞動基準法施行後28又2分之1個基數，合計45個
29 基數之一次退休金」。
- 30 3.被告已按被告所計算之基數，給付原告退休金合計338萬2,2
31 76元，其計算方式如本院卷一第133頁之計算表。

01 4.被告於前項計算退休金所憑「平均工資」，並未計入「績效
02 獎金」。

03 5.原告在職期間關於績效獎金之核發，悉依經濟部所屬事業經
04 營績效獎金實施要點及台灣自來水股份有限公司核發經營績
05 效獎金應行注意事項、台灣自來水股份有限公司工作規則第
06 45條辦理。

07 6.若原告本件主張有理由，被告應補發給原告之退休金為564,
08 795 元，及自108 年8 月29日起至清償日止，按週年利率
09 5%計算之利息。

10 (二)兩造之爭點：

11 1.系爭績效獎金是否應計入平均工資，作為計算原告退休金之
12 一部？

13 2.原告請求被告補發退休金差額有無理由？

14 四、本院之判斷：

15 (一)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
16 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
17 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
18 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
19 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
20 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
21 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
22 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
23 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
24 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
25 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
26 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
27 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
28 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
29 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
30 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
31 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成

01 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
02 2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別
03 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，
04 事業單位於營業年度終了，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
05 息、公積金後，結算有盈餘，始對勞工所為之給與，因該給
06 與受限於結算有無盈餘，影響因素者包括當年度之外在經營
07 環境、事業經營方向、經營者所為營運決策、整體營運績
08 效、外部機關之審查結果等，並非必然發放，自非屬工資。

09 (二)系爭績效獎金係依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點

10 （下稱獎金實施要點）及台灣自來水股份有限公司核發經營
11 績效獎金應行注意事項（下稱獎金應行注意事項）、台灣自
12 來水股份有限公司工作規則第45條辦理乙節，為兩造不爭執
13 如上（見貳、三、(-)5.）。而被告工作規則第45條規定：

14 「員工經營績效獎金之核發依經濟部所屬事業經營績效獎金
15 實施要點及台灣自來水股份有限公司核發經營績效獎金應行
16 注意事項規定發給。」（見本院卷一第306頁）。又依獎金
17 實施要點第1點規定：「本部為促進所屬事業（以下簡稱
18 『各事業』）企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生
19 產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點。」第2點規
20 定：「各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及
21 『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過4點4個月薪
22 給為限。」第4點第1款規定：「當年度審定決算無盈餘或虧
23 損之事業，不發給績效獎金。」（見本院卷一第135頁）。

24 由上開規定可知，經濟部國營事業所發給之經營績效獎金，
25 其目的係以分享盈餘之方式，以促進各事業企業化經營及激
26 勵事業人員工作潛能，提高生產力及向心力，發揮整體經營
27 績效，具有勉勵性質。

28 (三)依獎金實施要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「四、
29 績效獎金：(-)當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給
30 績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，
31 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

01 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
02 為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達『法
03 定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月為
04 限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一
05 點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加減政策因
06 素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加X；X為零至一點
07 二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個月為
08 限。前述級距基準台電、中油公司為六%（第一級距為一%
09 $\leq Y < 六\%$ ，第二級距為六% $\leq Y < 十二\%$ ，第三級距為十
10 二% $\leq Y$ ）；台水、台糖、漢翔公司為五%（第一級距為
11 一% $\leq Y < 五\%$ ，第二級距為五% $\leq Y < 十\%$ ，第三級距為
12 十% $\leq Y$ ）；Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策因
13 素影響金額』之比例」、「(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為
14 基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政
15 策因素項目導致之影響金額」、「(三)前項『政策因素』係
16 指：1. 為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產
17 品售價。2. 配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增
18 加或價格無法調漲部分。3. 為配合政府政策，從事國內外投
19 資以致虧損。4. 經行政院與本部政策指示辦理事項」、「(四)
20 政策因素之限制：1. 處理土地盈餘不得作為計算獎金之基
21 礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2. 因天然災害
22 影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.
23 屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，
24 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
25 者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、
26 「(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項
27 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
28 之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事
29 會核定」（見本院卷一第135至136頁）。是依上開規定可
30 知，績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈
31 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

01 餘之情形者)時，始得依上開規定之比例(即「總盈餘」是
02 否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈
03 餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，
04 而為不同績效獎金月數、級距之規定)，核定績效獎金，至
05 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
06 影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者)，則不發給績效獎
07 金。準此，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放之
08 條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總
09 盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及
10 「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之
11 比例，而有不同之發放標準，此核與勞基法第29條規定之事
12 業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補
13 虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者之性
14 質相類似，為僅具恩惠性、勉勵性給與之性質。

15 (四)依獎金實施要點第4點第6款規定：「年度內新進或已命令退
16 休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人
17 員得各按當年度內在職月數比例發給績效獎金。」(見本院
18 卷一第137頁)。依此規定，如於年度中非因前開所定情形
19 而離職者，例如自行辭職者，即不予核發績效獎金，可徵績
20 效獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。再依獎金
21 注意事項第6點第1、2款規定：「績效獎金：(一)績效獎金應
22 視單位績效及員工貢獻差異程度分配，按合理比例發給發給
23 如下：1. 貢獻獎金：5%。2. 效率獎金：5%(即責任中心制
24 度獎金)。3. 薪給獎金：即績效獎金總額扣除實發貢獻、效
25 率獎金之剩餘數額。(二)上述各項獎金核發規定如下：1. 貢獻
26 獎金：(1)獲上級機關頒發獎狀、獎牌、或公開表揚，確有助
27 於提昇公司經營績效或形象者。…2. 效率獎金：(1)發給依
28 據：本公司責任中心制度年度考評結果辦理。…3. 薪給獎
29 金：按員工薪給比例分配。」(見本院卷二第215至217
30 頁)。觀諸上開規定，可知績效獎金發放之數額依年度內獎
31 懲及考核作為加、減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵

01 性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀
02 念，顯難認依上規定發放之績效獎金係員工提供勞務之對
03 價。

04 (五)原告雖主張：被告102年至112年每一年皆有盈餘或調整為有
05 盈餘，自102年起每年至少均發放2個月以上獎金，故績效獎
06 金已形成制度上雇主之固定給付等語。惟觀諸獎金實施要點
07 之規定，可知績效獎金之目的係以分享盈餘及發給分紅之方
08 式，以促進各事業企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提
09 高生產力及向心力，發揮整體經營績效，具有勉勵性，且績
10 效獎金係以事業當年度有盈餘時，始得依獎金實施要點核定
11 績效獎金，亦即結果上當年度審定決算無盈餘或虧損之事
12 業，不發給績效獎金，且程序上須就當年度影響盈餘之政策
13 因素項目提報經濟部審議，具有不確定性與政策性，性質上
14 與勞基法第29條所定「獎金」、「紅利」性質相同，故不能
15 僅以被告近年均有達成盈餘目標或穩定獲利乙節，即反推績
16 效獎金已成為經常性、固定性之給付。又被告因長期配合國
17 家政策（例如凍漲水價），無法獲取相對應之盈餘，因而須
18 採編列預算之方式因應，然此情形係因國營事業之營運方式
19 及預算受國家監督，而須配合政策性事項所致，不能倒果為
20 因，以被告就績效獎金有編列預算支應為由，即反推績效獎
21 金具經常性、固定性。是原告此部分之主張，難認有據。

22 (六)原告雖主張：系爭績效獎金以勞工實際工作月份比例核發，
23 與勞工提供勞務即有對價關係，且倘因勞工提供勞務而產生
24 盈餘，則由盈餘所核發之績效獎金與勞工提供勞務之間，應
25 具有勞務對價性等語。惟績效獎金以勞工實際工作月份比例
26 而核發，僅係為提高生產力及向心力，發揮整體經營績效，
27 具有勉勵性，並以此計算方式維持勞工間之平等，然不能僅
28 以績效獎金以勞工工作月份比例核發乙節，即反推績效獎金
29 具有勞務對價性。且被告年度盈餘之產生，其「來源之一」
30 確係員工該年度提供協助被告營運之結果，然此與績效獎金
31 是否具有「對價關係」，係屬二事，即勞務之提供與事業之

01 特定給付是否具有「對價關係」，仍應探究該特定給付之設
02 立目的、給付之要件及程序、給付之效果等情，為綜合判
03 斷，而非以績效獎金「來源之一」係該年度員工提供協助營
04 運之結果，即認績效獎金具有勞務對價關係，此由勞基法第
05 29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除
06 繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作
07 並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」除應給予之
08 「工資」外，倘年度之結算有「盈餘」，須「另外」給予員
09 工「獎金」、「紅利」，即可知悉。故原告此部分之主張應
10 無理由。

11 (七)原告雖提出相關國營事業即使有虧損仍發年終獎金之新聞網
12 頁，而主張績效獎金為經常性之給付等語。惟上開新聞網頁
13 僅能證明經濟部所屬包含被告在內之國營事業於虧損之情形
14 下，仍有發放獎金，又績效獎金之目的係促進生產力及向心
15 力，具有勉勵性，且國營事業因長期配合國家政策，無法獲
16 取原本相對應之盈餘，而不得以其餘方式因應，但不得遽
17 以被告等相關國營事業縱有虧損仍發獎金此結果為理由，即
18 反推績效獎金有何經常性、固定性。故原告此部分之主張，
19 並不可採。

20 (八)原告雖引用最高法院114年度台上字第280號裁定等實務裁
21 判，主張系爭績效獎金性質上為工資等語，惟其所引用之裁
22 判，均係就不同勞資雙方、相異獎金制度、不同時空環境等
23 所為之個案闡釋，核與本件之事實非完全相同，自不得比附
24 援引，併予敘明。至原告雖又主張：依勞動事件法第37條規
25 定，績效獎金應推定為工資等語，然上開規定僅係就事實真
26 偽不明之情形所為「推定」之規範，然本件並無事實真偽不
27 明之情形，故原告此部分之主張，亦不可採。

28 (九)綜上，系爭績效獎金之核發核與勞基法第29條規定所發放之
29 獎金或紅利性質相類似，且績效獎金之發放，依一般社會之
30 通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之
31 對價（報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前

01 述，故被告發放之績效獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不
02 具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

03 (十)原告雖聲請本院函調109年至114年間被告附屬單位預算，欲
04 證明109、110年被告即使虧損，仍有發給績效獎金。惟上開
05 資料為公開資訊，且本件爭點之事證已明，故此部分證據調
06 查之聲請，核無必要，附此敘明。

07 五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項及第3
08 項、退撫辦法第9條之規定，請求被告給付原告56萬4,795
09 元，及自108年8月29日起至清償日止，按週年利率5%計算
10 之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假
11 執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
13 於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 9 月 22 日
16 勞 動 法 庭 法 官 朱 家 寬

17 以上為正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 9 月 22 日
21 書記官 樂秉勳