

臺灣雲林地方法院民事判決

114年度勞訴字第7號

原告 蔡豪村

廖來旺

廖燕玉

陳建新

共同

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

0000000000000000

法定代理人 李嘉榮

訴訟代理人 林惠珠

顏薇珊

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6月20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

一、原告主張：

(一)原告蔡豪村、廖來旺、陳建新於退休前任職於被告公司，擔任技術士乙職；原告廖燕玉於退休前亦任職於被告公司，擔任營運士乙職，原告4人分別自附表「到職日」欄所示之日至被告公司任職，並分別於附表「退休生效日」欄所示之日退休。依經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第5點規定，原告4人為被告公司僱用人員，自屬勞動基準法(下稱勞基法)之勞工。而最高法院92年度台上字第1328號判決謂：查自來水公司原係台灣省政府所屬生產事業機構，依「台灣省政府所屬生產事業機構核發經營績效獎金應行注意

事項」之規定，經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，考核獎金以考核成績列甲等者為發效對象，績效獎金由各生產事業機構當年度達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給；另依「台灣省自來水公司發給績效獎金注意事項」第2條規定，所稱績效獎金，係指自來水公司當年度所屬員工達成之總盈餘，視經營績效情形及員工貢獻程度提撥核發之獎金，顯見績效獎金，乃以勞工達成預定目標為發放標準，揆諸首揭說明，自屬「經常性給與」之工資等語。於廢省改制後，被告公司雖改為經濟部所管理之國營事業，並改依「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」規範之，然最高法院認定具有「經常性給付」之重點規範仍不變。

(二)另臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)112年度勞訴字第117號、112年度勞訴字第45號判決，亦認為中華郵政股份有限公司之績效獎金，本質上為對勞工從事工作之勞務對價，符合勞務性對價及經常性給與，屬工資之一部。而勞動部(改制前為行政院勞工委員會)民國77年臺勞動二字第10305號函謂：「績效獎金」係以勞工達成預定目標而發放，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇；87年台勞動二字第035198號函亦謂：「績效獎金」如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算，由上開函釋可知，「績效獎金」應屬工資範疇。

(三)又被告公司自102年起至112年止，達10年以上，不論是否虧損，皆固定給付至少2個月以上之績效獎金，縱使於105年、109年、110年被告公司虧損，經濟部亦以虧損為政策性因素為由，發給「績效獎金」，具有工資之「經常性給與」之性質。此外，被告公司在編列次一年度之預算時，亦將「績效獎金」預算編列於次年度預算書之「用人費用」項目內，形成僱主評量勞動成本固定費用之一部。是「績效獎金」已形成在制度上雇主之固定成本，並在時間上為可經常性取得之

對價，非屬臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，具有工資之「經常性給與」之性質。另依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4條第2項：「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」，亦即「績效獎金」係以事業單位之「總盈餘」為基礎，計算總盈餘時會扣除「非屬員工貢獻之收益」，因此，計算「績效獎金」之基礎，係來自「員工貢獻」之總盈餘，具有「勞務對價性」之性質。再關於勞務對價性之認定，應以「該項給付是否為勞務對價」為準，「績效獎金」既以勞工實際工作月份比例核發，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盈餘，則由盈餘所核發之績效獎金與勞工提供勞務之間，應具有「勞務對價性」（即盈餘係因勞工提供勞務所產生，故盈餘、績效獎金與勞工提供勞務間，具有勞務對價性）。

(四)被告公司雖援引同屬適用「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」核發績效獎金之「台灣電力公司」之臺灣高等法院高雄分院113年度勞上易字第22號民事判決，主張「績效獎金」非屬工資，然此非針對被告公司之案例，且最高法院86年度台上字第1681號判決謂：「縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付均屬之。」，故該判決是否能得到最高法院維持，恐有疑義。另被告公司所援引之臺灣高等法院113年度勞上易字第61號、113年度勞上易字第87號、113年度勞上易字第65號、113年度勞上易字第73號、113年度勞上易字第62號判決，以及臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第132號判決、臺北地院113年度重勞訴字第67號等判決，均係針對「台灣電力公司」之績效獎金案例，另所引用之臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第51號判決，則為「台灣糖業公司」之績效獎金案件，均非被告公司之案例，觀諸原告所提出之最高法院92年度台上字第1328號判決，業已認定被告公司之績效獎金為經常性給與，為工資之一部，且無任何資料可證明最高法院對於被告公司之「績效獎金」認定已改變見解，自無從比附援引。

01 (五)原告4人分別於108年間退休，被告公司發布108年績效獎金  
02 為2.268676個月月薪，然被告公司未依法將該筆「績效獎  
03 金」列入平均工資計算，因而短少給付。按勞工退休金之給  
04 付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法第55條  
05 第3項前段定有明文。被告公司未將原告領得之「績效獎  
06 金」計入平均工資計算退休金，亦未於附表「退休生效日」  
07 欄所示日期起30日內為給付，應自原告4人退休生效日30日  
08 之翌日起負遲延責任。故原告4人得依前揭規定請求被告公  
09 司給付「應補發之退休金」欄所示之退休金差額，及自如附  
10 表「利息起算日」起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延  
11 利息等語。並聲明：(一)被告公司應分別給付原告4人如附表  
12 所示之金額。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告公司則以：

14 (一)被告公司「績效獎金」之發放「不具勞務對價性」：

15 1.被告公司發放「績效獎金」係依「經濟部所屬事業經營績效  
16 獎金實施要點」規定辦理，以「總盈餘」為基礎，而被告公  
17 司之總盈餘受多種因素影響，包含經營成本、外部環境(如  
18 水情、風災等)、政策因素……等，非因員工個人工作達成  
19 特定標準而發放，與其所提供的勞務無涉，換言之，縱使當  
20 年度勞工達成預定目標，惟公司整體虧損無盈餘，依規定仍  
21 不得發放績效獎金，故績效獎金發放「不具勞務之對價  
22 性」。

23 2.被告公司計算總盈餘時所扣除之「非屬員工貢獻之收益」，  
24 係處理土地盈餘，依「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要  
25 點」第4點第2項規定，扣除之意旨在於該項收益非屬公司努  
26 力經營所獲致，故整體而言，被告公司績效獎金仍係以事業  
27 整體經營表現為據，且係於年度結束後依審定決算盈餘加減  
28 政策因素影響金額所發給，其性質應屬「盈餘之分配」，係  
29 屬勉勵、激勵性質之獎金，應歸屬為「恩惠性給與」，並非  
30 員工個人因提供勞務可必然領取之對價。且依「經濟部所屬  
31 事業經營績效獎金實施要點」第1點規定，績效獎金之發給

01 係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產  
02 力，發揮整體經營績效，顯已表明被告公司發給上開獎金以  
03 激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務對價所給付  
04 之報酬。

05 3.原告雖主張依「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」第  
06 4條第6項規定，須以當年度實際工作月數比例發放績效獎金  
07 之金額，以此說明給付「績效獎金」與員工在職、出勤與否  
08 有所關聯，亦即與員工勞務貢獻有關云云。惟發給「績效獎  
09 金」，前提要件須為有「盈餘」，並非在職即得發給「績效  
10 獎金」，若無盈餘，即使均在職，仍不發給「績效獎金」，  
11 故勞務提供與「績效獎金」發給並不具對價性。

12 (二)被告公司之績效獎金「非屬經常性給與」：

13 被告公司並非每年皆得發給「績效獎金」，依「經濟部所屬  
14 事業經營績效獎金實施要點」第4點第1項，已明訂「當年度  
15 審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當  
16 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  
17 後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，  
18 且以不超過本機構2點4個月薪給總額為限」，故被告公司依  
19 「決算盈餘加減政策因素影響金額」達成「法定預算盈餘加  
20 減政策因素影響金額」之比率，最高可給2.4個月，最低為0  
21 個月之「績效獎金」。而被告公司於90年至112年間，因受  
22 整體盈虧影響之故，「績效獎金」最低乃至發給「0.1個  
23 月」之情形，顯見被告公司之績效獎金「非屬經常固定性給  
24 與」。

25 (三)復參諸同為適用「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」  
26 核發「績效獎金」之法院見解：

27 1.臺灣高等法院高雄分院113年度勞上易字第22號判決(台灣電  
28 力公司案件)謂：「上該規定顯示績效獎金係事業機構整體  
29 盈餘表現而核發，更可說明即使員工個人領有績效獎金可能  
30 係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間並非立於  
31 對價性質。」、「實施要點第四條第(一)款規定：『當年度審

01 定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金』，即若無盈  
02 餘，即不發給績效獎金，縱員工在該年度非常努力，並且付  
03 出甚多勞務，而可得到工資，但並不能受發績效獎金。從此  
04 該規定性質上顯見績效獎金並非經常性之給與，而屬激勵性  
05 之給與，非屬工資。此該績效獎金須先行申算盈餘情形及政  
06 策因素影響，並送經濟部『經營績效獎金審議會』審議後，  
07 始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每  
08 年皆有不同，自非經常固定給與，且此涉及政策因素考量而  
09 有不可預期情形等變數存在，是而縱令長久以來因包括政策  
10 及激勵員工潛能各因素之考量，發給被上訴人績效獎金，惟  
11 不能倒果為因，據而認為此該獎金係勞動基準法第2條第3款  
12 規定所指之經常性給與。」。

- 13 2.臺灣高等法院113年度勞上易字第61號判決(台灣電力公司案  
14 件)謂：「故依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有  
15 盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並  
16 經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依上開規  
17 定之比例（即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因  
18 素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策  
19 因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規  
20 定），核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事  
21 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  
22 者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否，繫  
23 乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法  
24 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  
25 有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對  
26 勞工所為之給與，兩者性質相類似，是依上說明，績效獎金  
27 既以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發  
28 放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎『總盈餘』是否達『法  
29 定稅前盈餘加減政策因素影響金額』，及『總盈餘』超過  
30 『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例，而有不同  
31 之發放標準，依此可認績效獎金係僅具恩惠性、勉勵性給

與，自不具工資之性質」。

3.臺灣高等法院113年度勞上易字第87號判決(台灣電力公司案件)謂：「依所屬人員工作績效達成之總盈餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發績效獎金，而上訴人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若干，皆存有受政策因素之影響，可見績效獎金性質非為經常性之給與，且與勞工所提供的勞務非具有對價性，益證上訴人發給之考績等獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資至明」。

4.臺灣高等法院113年度勞上易字第65號判決(台灣電力公司案件)謂：「被上訴人雖主張縱上訴人年度虧損，亦會發放績效獎金云云，然依經營績效獎金要點第4點規定，績效獎金係以事業當年度有盈餘時，始得依上開規定之比例，核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，則不發給績效獎金，業如上述，是以，被上訴人以上訴人有虧損情形，仍發放獎金推定績效獎金之性質係屬工資云云，無可採憑。」。

5.臺灣高等法院113年度勞上易字第73號判決(台灣電力公司案件)謂：「③依經營績效獎金要點第4點第1、2、3、4、5款規定，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，始得依上開規定之比例，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，業如前述，是以被上訴人僅以上訴人有虧損情形，仍會發放自得推定系爭獎金之性質係屬工資云云，亦乏所據。④至被上訴人所舉最高法院92年度台上字第1328號判決之事實，與本件不同，尚無比附援引之餘地，併予敘明。」。

6.臺灣高等法院113年度勞上易字第62號判決(台灣電力公司案件)謂：「上訴人依所屬人員工作績效達成之總盈餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發績效獎金，而上訴

01 人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若干，皆存有受  
02 政策因素之影響，可見績效獎金性質非為經常性之給與，且  
03 與勞工所提供的勞務非具有對價性，益證上訴人發給之績效  
04 獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資至明。」、「績效獎  
05 金則須先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營  
06 績效獎金審議會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，亦  
07 如前述。可見考績等獎金是否核發、核發數額如何每年皆不  
08 同，自非經常固定給與。況績效獎金涉及政策因素考量而有  
09 不可預期情形等變數存在，縱令上訴人長久以來因包括政策  
10 及激勵員工潛能各因素之考量，發給林○○考績等獎金，尚  
11 難據此反認考績等獎金係勞基法第2條第3款規定所指之經常  
12 性給與。」。

13 7.臺北地院113年度重勞訴字第67號判決(台灣電力公司案件)  
14 謂：「依實施要點第4條第1款規定：『當年度審定決算無盈  
15 餘或虧損之事業，不發給績效獎金』，即若無盈餘，即不發  
16 給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發績效  
17 獎金。從此該規定性質上可知績效獎金並非經常性之給與，  
18 而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申算盈  
19 餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審  
20 議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、金  
21 額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政策  
22 因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱令長久以來因包  
23 括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶不  
24 能倒果為因，據而認為此該獎金係勞動基準法第2條第3款規  
25 定所指之經常性給與。」

26 8.臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第51號判決(台灣糖業公司  
27 案件)謂：「依獎金實施要點第4點第(一)款但書及第4點(三)規  
28 定：『但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經  
29 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  
30 下列方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為  
31 限』、『前項政策因素係指：1. 為配合政府穩定物價政策，



01 致無法反映成本，調整產品售價。2. 配合專屬該事業政策任  
02 務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3. 為配合  
03 政府政策，從事國內外投資以致虧損。4. 經行政院與本部政  
04 策指示辦理事項。』，及前開『核發績效獎金應行注意事  
05 項』第5.1點及第8.1條之規定，政策因素可能造成被告無盈  
06 餘或虧損，進而影響被告是否給與績效獎金及給與之數額。  
07 換言之，績效獎金之給與，除與公司經營盈虧狀況有關外，  
08 亦受政策因素之影響，但與勞工所提供的勞務間，並非立於  
09 對價性，且承前所述，績效獎金亦非屬經常性給付。基此，  
10 績效獎金應屬激勵、獎勵員工為目的而發給，性質上非屬對  
11 於員工提供勞務所給付報酬，其本質亦不具勞務對價性及給  
12 與經常性，自非屬工資，堪以認定。」

13 (四)原告雖援引最高法院92年度台上字第1328號判決，並稱該判  
14 決認定被告公司之「績效獎金」屬於工資之一部云云。惟該  
15 判決裁判日期為92年6月19日，係於被告公司96年5月1日改  
16 制隸屬於經濟部前，未能審酌「經濟部所屬事業經營績效獎  
17 金實施要點」第1點、第4點(一)、第4點(五)等相關規定；且該  
18 判決係以被告公司原係台灣省政府所屬生產事業機構，依  
19 『台灣省政府所屬生產事業機構核發經營績效獎金應行注意  
20 事項』、『台灣省自來水公司發給績效獎金注意事項』之規  
21 定，而認定被告公司所發放之獎金屬經常性給與之工資，未  
22 提及總盈餘須加減申算因各項政策導致之影響金額，與「經  
23 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」第4點(一)規定不同，  
24 尚無比附援引之餘地，且僅係個案判決，不生拘束本案之效  
25 力。

26 (五)原告雖另援引臺北地院112年度勞訴字第45號、第117號判決  
27 (均為中華郵政公司之案件)，認為被告公司之「績效獎金」  
28 具勞務對價性及為經常性給與云云。惟上開臺北地院112年  
29 度勞訴字第45號判決業已言明「各國營事業之經營模式各有  
30 不同，尚難一概相提並論」。且中華郵政公司隸屬交通部，  
31 係依據「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實

01 施要點」發放獎金，並自109年2月19日起將獎金列入工資計  
02 算提繳之（新制）勞工退休金；而被告公司隸屬經濟部，係  
03 依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」發放獎金，  
04 自始均未將「績效獎金」列入「工資」計算提繳退休金數  
05 額，故中華郵政公司與被告公司雖同屬國營事業，惟經營模  
06 式、獎金發放依據及時間大相逕庭，顯難相提並論，比附援  
07 引。再者，被告公司歷年領取之「績效獎金」數額並未固  
08 定，甚至有僅有0.1月之情形，此與中華郵政公司每年幾乎  
09 固定領取之情形顯然有別。又原告所引上開臺北地院112年  
10 度勞訴字第117號民事判決，業經臺灣高等法院113年度勞上  
11 易字第96號民事判決廢棄，並駁回該案在第一審及變更之訴  
12 確定，理由亦謂：「… 可知績效獎金係為鼓勵員工提升經  
13 營績效，創造公司盈餘為目的，佐以狹義績效獎金具有以上  
14 訴人年度終了決算有盈餘為發放前提之特性，顯見上訴人所  
15 屬員工之個人工作表現，與是否能取得狹義績效獎金未存在  
16 絕對關連，尚需視上訴人之公司營運狀況定之，而具不確定  
17 性、變動性，此與因從事工作獲致之穩定、經常性，依公司  
18 制度可得確定發給數額之薪資未盡相同，非屬員工付出勞務  
19 即可獲得之當然報酬，堪認狹義績效獎金性質上屬鼓勵、激  
20 勵員工之恩惠性給予，並未具勞務對價性及給與經常性，  
21 自難認屬工資。」、「另改制前勞工委員會(現勞動部)87年  
22 台勞動二字第035198號函所稱『績效獎金以勞工工作達成預  
23 定目標而發放』，而屬工資範疇之情形，應指『勞工個人』  
24 之預定目標而言，與本件狹義績效獎金係以達成『公司整  
25 體』之盈餘目標而發放不同，自無法一概而論。」。

26 (六)又就「被告公司」之績效獎金是否屬「工資」，臺灣基隆地  
27 方法院111年度基簡字第832號判決，亦援引最高法院100年  
28 度台上字第801號民事判決意旨，認為被告公司之「績效獎  
29 金」為雇主對勞工所為具有勉勵、恩惠性質之給與，非為勞  
30 工工作給付之對價，應不得計入工資。另臺灣桃園地方法院  
31 114年度勞訴字第25號判決理由亦謂：「該獎金之發放計算

方式，並非繫於勞工一己勞務之付出，而需由經濟部視所屬各事業當年度有無盈餘或虧損後核定系爭獎金，而與個別員工之勞務提供並無必然關連，已如前述，而按在職比例發給，其用意在於使未於全年度均在職之人員，在年度有系爭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，故系爭獎金由被告依勞工在職時間長短之比例計算，應屬被告身為雇主而平等對待每位員工之表示，尚難憑此即可認系爭獎金與原告所提供之勞務具有對價性，並得據以推翻前述系爭獎金為鼓勵性給與之性質。」，是被告公司所發放之「績效獎金」，不具有「勞務對價性」及「給與經常性」之工資性質，而屬於恩惠性、激勵性給與，被告公司自毋庸將「績效獎金」列入工資，並作為計算舊制年資退休金之平均工資。

(七)綜上，被告公司核發之「績效獎金」之本質係屬「恩惠性給與」，為「非經常性、固定性之給與」，且「不具勞務之對價性」，實與勞基法第2條第1項第3款之「工資」性質有別。且被告公司退休金平均工資計算係依據經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函辦理，依該函所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所列給與項目並無「經營績效獎金」，爰未將「績效獎金」項目列入退休前6個月之平均工資計算，是原告4人之主張並無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告公司願供擔保請准予免為假執行之宣告。

### 三、兩造不爭執事項(本院卷二第156頁至第157頁)：

(一)原告蔡豪村退休前任職於被告公司，任職期間自68年3月5日起至108年8月28日止，退休生效日為108年8月29日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月之平均每月薪給為新臺幣(下同)6萬0,160元。

(二)原告廖來旺退休前任職於被告公司第五區管理處西螺服務所，任職期間自69年12月1日起至108年9月26日止，退休生效日為108年9月27日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月

之平均每月薪給為6萬0,160元。

(三)原告廖燕玉退休前任職於被告公司第五區管理處西螺服務所，任職期間自63年12月31日起至108年9月26日止，退休生效日為108年9月27日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月之平均每月薪給為6萬6,390元。

(四)原告陳建新退休前任職於被告公司第五區管理處古坑營運所，任職期間自70年10月9日起至108年12月29日止，退休生效日為108年12月30日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月之平均每月薪給為6萬6,390元。

(五)原告4人之退休基數均為45個基數。

(六)如將108年度績效獎金(下稱系爭績效獎金)納入計算，被告公司不爭執原告4人所主張應補發之退休金金額及遲延利息之起算時點。

(七)被告公司係屬經濟部所屬事業，績效獎金之計算及發放依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」。

#### 四、本院之判斷：

原告4人主張退休前之平均工資應列入系爭績效獎金為計算，惟為被告公司所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：系爭績效獎金性質上是否為勞基法第2條第3款所定之「工資」，或屬勞基法第29條所定「獎金」及「紅利」之範疇？茲分述如下：

(一)按工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。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(最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照)。次按勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬為限，是除不

具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算。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號判決亦同此旨)。是倘該特定給付之依據及來源係從年度結算之盈餘中提撥，能否核發須視當年度整體營運績效，勞工是否能領取該筆給付，受限於該事業當年度有無盈餘而定，亦即須視當年度外在經營環境、事業經營方向及經理人所為營運決策是否正確，甚至取決於外部機關之審查結果，並非個人依約提供勞務付出或僅任職時間經過即可必然獲取，該給付即難認有「勞務對價性」及「給與經常性」。

- (二)關於經濟部國營事業績效獎金設立之制度緣起及目的，經濟部國營事業管理司114年5月19日經國綜字第11421226910號函覆意旨略以：參酌民間企業若年度獲有盈餘，會發給員工紅利或年終獎金之作法，本部亦自78年度起試辦，依事業盈餘表現，發給最高2.6個月薪給總額之績效獎金。嗣依據行政院102年4月3日修正「公營事業機構員工待遇授權訂立基本原則」，本部亦同步修正「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」，自101年後，由所屬事業依據年度盈餘達成程度，在各該事業最高2.4個月薪給總額內，審酌發給員工績效獎金(本院卷一第333頁至第334頁)。另觀諸「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」第1點、第2點、第4點第(一)款規定：「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4點4個月薪給為限。」、「當年度審定決

01 算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」（本院卷一第  
02 195頁）。由上揭函文及要點規定之意可知，經濟部國營事  
03 業經營績效獎金之設置，乃係參酌民間企業若年度獲有盈  
04 餘，會給予員工分紅及年終獎金之作法，以分享盈餘及發給  
05 分紅之方式激勵員工，提高員工之生產力及向心力，發揮整  
06 體經營績效，係以激勵、嘉勉員工為其制度目的。

- 07 (三)復稽諸「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」第4點第  
08 (一)、(二)、(五)款規定：「四、績效獎金：(一)當年度審定決算無  
09 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘  
10 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  
11 者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超過  
12 本機構2.4個月薪給總額為限。績效獎金月數=1.2個月加  
13 X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』  
14 者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影  
15 響金額』者，以1.2個月按達成比率調減；超過『法定稅前  
16 盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為1.2個月加X  
17 ；X為0至1.2個月……。 (二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基  
18 準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策  
19 因素項目導致之影響金額。…(五)各事業於年度結束後，得就  
20 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  
21 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  
22 方式申算獎金總額，由董事會核定」。另參諸經濟部上開11  
23 4年5月19日函就前揭要點規定釋以：「各事業法定稅前盈餘  
24 加減政策因素影響金額即為各該事業當年度經立法院三讀通  
25 過之預算目標盈餘。各事業是否可以發給『績效獎金』，須  
26 決算有盈餘，且達成預算盈餘一定比例，使得發給。」、  
27 「依照『經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點』規定，  
28 各事業須將政策因素項目及影響金額提報本部，由本部邀請  
29 學者專家及有關代表組成『經營績效獎金審議會』進行審核  
30 後函覆各事業，再由各事業自行據以申算總盈餘及績效獎金  
31 總額」、「經營績效獎金係為促進企業化經營及激勵員工提

01 高生產力，發揮整體經營績效，爰績效獎金須視公司當年度  
02 是否盈餘以及盈餘是否達成預定目標始得核發，亦即係以事  
03 業整體經營表現為據，包括當年度外在經營環境、事業經營  
04 方向、經理人決策及事業內部單位績效等」等語(本院卷一  
05 第334頁)。由上揭規定及說明可知，系爭績效獎金之核發與  
06 否，繫乎被告公司當年度有盈餘及盈餘達成目標之不確定條  
07 件，且程序上須就當年度影響盈餘之政策因素項目先提報經  
08 濟部之「經營績效獎金審議會」外部審議，並非員工依約提  
09 供勞務付出或僅任職時間經過即必然發放。

10 (四)又由經濟部上開114年5月19日函所附「本部所屬事業91年至  
11 112年度績效獎金月數表」(本院卷一第349頁)顯示，「經濟  
12 部所屬事業經營績效獎金實施要點」實施後，過往確曾有經  
13 濟部所屬之國營事業經審核後於特定年度並未發放「績效獎  
14 金」。且由上開91年至112年度績效獎金月數表所示之發放  
15 情形可知，經濟部所屬國營事業之系爭績效獎金縱有通過發  
16 放，其每年發放金額均有不同，並非固定，顯見「經濟部所  
17 屬事業經營績效獎金實施要點」第4點第8款所稱之「各事業  
18 為從嚴核發績效獎金」，確有積極執行，並無所謂每年必定  
19 核發或固定核發之情形。是依上說明，「績效獎金」既以前  
20 述事業當年度有盈餘及達於一定比例作為發放之條件，並非  
21 必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否  
22 達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」  
23 超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有  
24 不同之發放標準，每年調整後發放之金額亦有不同，性質上  
25 核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年  
26 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公  
27 積金後，對勞工所為之給與較為相似，依此可認系爭績效獎  
28 金應僅屬激勵性、嘉勉性之給與，尚難認屬於「工資」之性  
29 質。

30 (五)原告雖主張：被告公司並未提出最高法院其後有改變92年度  
31 台上字第1328號判決見解之依據，被告公司所援引上開判決

之案例事實，係屬「台灣電力公司」、「台灣糖業公司」之案例，但均非被告公司之案件，自無從比附援引，而經濟部為被告公司佔股80%之大股東，其利益與被告公司一致，其回函意見僅屬當事人意見等語。惟被告公司於96年5月1日既改制隸屬於「經濟部」，並開始適用經濟部所訂之「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」，以該要點所定之規範發放「績效獎金」，於法律見解之適用上，自應以該要點之內容作為解釋之基礎，並究明該制度制定之背景及目的，且「工資」定義規定之操作，本會隨學理發展及個案評價情形演進，探討法律應如何解釋及適用往往也會促進法律內涵之發展與演化，並不能僅以先前特定判決針對特定個案之見解，再單純套上「台灣省自來水股份有限公司」與「台灣自來水股份有限公司」之人格具有同一性，惟與「台灣電力公司」、「台灣糖業公司」不具人格同一性等理由，即謂應受過往特定見解之拘束，或不受其拘束。而系爭績效獎金之設置目的係為激勵、獎勵員工，本身給付來源及計算基礎係來自年度結算之盈餘或調整後可得之盈餘，該年度能否核發及核發之金額亦須視當年度整體營運績效是否達標，且受限於經濟部之「經營績效獎金審議會」之外部審查，並非個人依約提供勞務付出或僅任職時間經過即可必然獲取，均已如前述，是該績效獎金尚難認具有「勞務對價性」及「給與經常性」。

(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覽表及102年至112年決算書內容可知，於現行制度下，被告公司每一年皆有盈餘或調整為有盈餘，被告公司並於102年起每年至少均發放2個月以上獎金。且從被告公司之預算編列情形可知，被告公司在編列次一年度之預算時，會在「用人費用限額內」先編列「績效獎金」，形成僱主評量勞動成本固定費用之一部，故「績效獎金」已形成制度上僱主之固定成本。再關於勞務對價性之認定，應以「該項給付是否為勞務對價」為準，「績效獎金」既以勞工實際工作月份比例核



發，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盈餘，則由盈餘所核發之「績效獎金」與勞工提供勞務之間，應具有勞務對價性(即盈餘係因勞工提供勞務所產生，故盈餘、績效獎金與勞工提供勞務間，具有勞務對價性)等語。惟由「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」、經濟部上開114年5月19日函文內容暨該函所附「本部所屬事業91年至112年度績效獎金月數表」可知，「績效獎金」係以激勵、獎勵員工為目的，為年度盈餘分派及員工分紅之性質，且會因「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，而有不同之發放標準，程序上並須先通過經濟部之「經營績效獎金審議會」審核，其後始得計算發放，而該要點實施後，過往操作結果確曾出現經濟部所屬之國營事業未能派發「績效獎金」之情形，均已如前述，可見「績效獎金」之派發，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獲取，足認該「績效獎金」性質上與勞基法第29條所定「獎金」、「紅利」範疇較為相同。又被告公司年度盈餘之產生，雖係員工該年度提供協助被告公司營運之結果，不能否認係員工提供勞動所產生，然此與勞務之提供是否具有「對價關係」，仍屬二事。有關勞務之提供與事業之特定給付是否具有「對價關係」，仍應探究該特定給付之制度設立目的、計算方式及給付前提、操作結果與是否為依約提供勞務、任職時間經過必然可取得之給付、來源及性質是否屬於盈餘分派、是否發放是否須受外部機關審查等情形，綜合判斷。此由勞基法第29條必須另外規定：「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。」，明示除依約應給予之「工資」外，倘年度結算有「盈餘」，須「另外」給予員工「獎金」、「紅利」，即可知悉。尚不能僅以被告公司近幾年營運狀況較佳，近年均有達成盈餘目標或穩定獲利，即

01 認已產生質變，反推「績效獎金」已成為經常性、固定性給  
02 付。又被告公司或因長期配合國家政策(例如凍漲水價)，無  
03 法獲取相對應之盈餘，因而有所謂須先「編列預算」謀求因  
04 應，所為給付非來自於現實獲利分派之情形，然此係國營事  
05 業之營運方式及預算長期受國家監督，必須配合政策性事項  
06 所謂制度上之因應，並不能倒果為因，以被告公司就「績效  
07 獎金」有事先編列下一年度之預算設法支應為由，即指稱  
08 「績效獎金」已屬於「經常性給付」。此節由經濟部上開11  
09 4年5月19日函謂：「各事業績效獎金之預算編列，依「經濟  
10 部所屬事業經營績效獎金實施要點」規定，係由各事業衡酌  
11 其經濟狀況、用人負擔情形及盈餘等，在用人費用限額內，  
12 先以達成法定預算目標盈餘編列1.2個月績效獎金，俟年度  
13 結束，若實際核算之績效獎金總額超過1.2個月，則併決算  
14 辦理(本院卷一第334頁)，採取浮動方式因應，亦可知悉。  
15 是原告前揭各項主張，均難認有據。

16 五、綜上所述，本件「績效獎金」係以激勵所屬勞工士氣為目  
17 的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得申算受政策因素影  
18 響金額調整可得盈餘數字，並經經濟部之「經營績效獎金審  
19 議會」審核，其後始得計算發放，此與勞基法第29條規定之  
20 獎金或紅利，與事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳  
21 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給  
22 付較為相近，應屬激勵性、嘉勉性之性質，非屬勞基法第2  
23 條第3款規定之「工資」範疇。從而，原告主張應被告公司  
24 應將系爭績效獎金列入工資，依勞基法計入平均工資計算退  
25 休金，給付原告4人如附表所示之金額及遲延利息，為無理  
26 由，不應准許。又原告之訴，既經駁回，其假執行之聲請亦  
27 失所附麗，應併予駁回。

28 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  
29 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。

中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

書記官 廖千慧

附表：

| 編號 | 原告  | 到職日       | 退休生效日      | 應補發之退休金      | 利息起算日      | 訴之聲明                                                      |
|----|-----|-----------|------------|--------------|------------|-----------------------------------------------------------|
| 1  | 蔡豪村 | 63年3月5日   | 108年8月29日  | 新臺幣51萬1,830元 | 108年9月28日  | 被告應給付原告蔡豪村新臺幣51萬1,830元，及自民國108年9月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  |
| 2  | 廖來旺 | 69年12月1日  | 108年9月27日  | 新臺幣51萬1,830元 | 108年10月27日 | 被告應給付原告廖來旺新臺幣51萬1,830元，及自民國108年10月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 |
| 3  | 廖燕玉 | 63年12月31日 | 108年9月27日  | 新臺幣56萬4,795元 | 108年10月27日 | 被告應給付原告廖燕玉新臺幣56萬4,795元，及自民國108年10月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 |
| 4  | 陳建新 | 70年10月9日  | 108年12月30日 | 新臺幣56萬4,795元 | 109年1月29日  | 被告應給付原告陳建新新臺幣56萬4,795元，及自民國109年1月29日起至清償日                 |

(續上頁)

01

|  |  |  |  |  |  |                     |
|--|--|--|--|--|--|---------------------|
|  |  |  |  |  |  | 止，按週年利率<br>5%計算之利息。 |
|--|--|--|--|--|--|---------------------|