

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第39號

原告 許博翔

被告 台灣電力股份有限公司大潭發電廠

法定代理人 胡珪渝

訴訟代理人 章修璇律師

複代理人 蕭世光律師

上列當事人間請求給付績效獎金等事件，本院於民國114年11月17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

壹、程序事項：

一、原告起訴時原列「台灣電力公司大潭發電廠」為被告，未列該廠法定代理人，嗣經本院諭知原告請求對象應為「台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）大潭發電廠」，法定代理人為「胡珪渝」等情，為兩造所不爭執（本院卷135、139-140頁），乃更正被告為台電公司大潭發電廠，核屬更正當事人之名稱，合先敘明。

二、按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時，原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）128,766元，及其中91,864元自民國114年5月19日起，其餘36,902元自同年7月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷9頁）。嗣於本院勞動調解

期日中，將利息起算日均統一為自勞動解聲請書狀送達被告翌日起算（本院卷93頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自111年10月17日起至113年12月19日止受僱於被告，擔任裝配技術員，至113年12月19日因個人規劃提出離職，則原告自113年1月起至離職日止，已於被告處服務滿11個月又19日，應得領取113年全額績效獎金91,864元及工作獎金36,902元（下合稱系爭2獎金，如單指其一即逕以該獎金稱之），爰依兩造間勞動契約請求被告給付系爭2獎金。並聲明：被告應給付原告128,766元，及自勞動解聲請書狀送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告核發各項獎金之經費來源於台電公司之「經營績效獎金」，其提撥依據為「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」（下稱系爭要點），台電公司以此制定「台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下稱系爭注意事項），被告依系爭注意事項訂定「大潭發電廠員工獎金核發原則」（下稱系爭核發原則）。而經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬。自系爭要點第3、4點觀之，系爭2獎金視事業機構年度工作考成與年度盈餘而定，與員工勞務無涉，非屬工資。再自系爭注意事項第5項、第6項、系爭核發原則第1條、第2條規定觀之，可見系爭2獎金之發放乃具有勉勵性質，非工資。而原告係自願離職，依系爭注意事項第7項規定不在例外得核發之情形，被告自不應核發系爭2獎金予原告等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷92頁）：

（一）原告自111年10月17日起受僱於被告，擔任裝配技術員，最後於113年12月19日因個人生涯規劃而離職。

（二）被告113年度之績效獎金發放日為114年5月19日；113年度工

01 作獎金發放日為114年7月25日。

02 (三)兩造下列書證形式真正不爭執：

03 1.系爭離職證明書。

04 2.系爭契約書。

05 3.原告離職前6個月薪資單、台新銀行匯款紀錄、同一期進用
06 同仁之113年度績效獎金結發資料。

07 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

08 (一)系爭2獎金不具工資之性質：

09 1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
10 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
11 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
12 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
13 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
14 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
15 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
16 念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
17 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
18 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
19 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度
20 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
21 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
22 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
23 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積
24 金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確
25 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動
26 成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條
27 第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
28 別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

29 2.系爭2獎金係依據系爭要點、系爭注意事項、系爭核發原則
30 等規定核發一節，已據被告陳明在卷（本院卷52-53、92
31 頁），且為原告所不爭執（本院卷140頁），堪信為真實。

又按「二、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」、「三、考核獎金：……(三)考核獎金之項目包括：……4、工作獎金」，系爭要點第2點、第3點第3款分別定有明文（本院卷57頁），可見原告所請求之績效獎金、工作獎金，均應依該要點第2點、第3點規定發放。又「三、考核獎金：(一)各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1. 工作考成成績未滿八十分，但在七十五分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個月薪給總額為限。2. 工作考成成績未滿七十五分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限。」系爭要點第3點第1款、第2款亦定有明文（本院卷57頁），足見年度考核係就勞工之工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等者，始發給2個月或1.5個月、1個月薪額之考績獎金，非提供勞務而必然取得，則考核獎金中有關工作獎金之核發，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，與個別員工所提供勞務無對價性，是工作獎金欠缺勞務對價性與經常性給付之工資性質。

3. 按「績效獎金：(一)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」、「(二)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」、「(三)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」，系爭要點第4點第1、2、3款定有明文（本院卷57-58頁）。依上

規定，績效獎金具有高度政策性與不確定性，亦即當年度無盈餘之經濟部所屬事業，原則上並無績效獎金可言；但是受政策因素（例：穩定物價：…）以致無盈餘之事業，在一定條件下仍可能分得一定數額績效獎金。是以績效獎金與經濟部所屬事業盈餘及政策目標密切相關，故與勞工所提供勞務欠缺對價性，尚非經常性給付，即與勞基法第2條第3款工資定義不符。

4.另依系爭注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比例(不含新進雇用人員課程及實習訓練期間)發給。(一)編制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人員。(四)實習或試用之新進人員。」（本院卷61頁）。依此規定，除有系爭注意事項所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利。則年度中非因前開所定例外情形而離職，例如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，亦徵系爭2獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

5.另系爭注意事項第8點第2款第1、2目規定：「員工獎金之核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，扣發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為限。」（本院卷第61-62頁）。觀諸上開規定，可知工作獎金及績效獎金發放之數額

01 依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，另工作獎金發放之
02 數額亦依年度內考勤作為減發獎金之依據，足見其性質上僅
03 屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之
04 通常觀念，顯難認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員
05 工當年度提供勞務之對價。

06 6.系爭注意事項第10點規定：「各單位應依本注意事項規定，
07 事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則
08 及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬
09 濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責
10 任。」（本院卷62頁）。依此，各單位若認有不公或流於寬
11 濫之情事即可收回已發放之獎金，益證工作獎金及績效獎金
12 非勞工提供勞務之對價，其發放當屬恩惠性、勉勵性給與之
13 性質。

14 7.綜前，系爭2獎金難認係勞基法第2條第3款規定所指之工
15 資。

16 (二)原告屬服務未滿1年而自願離職，不得請求系爭2獎金：

17 原告核屬年度中自請離職，不符系爭注意事項第7點規定一
18 情，已如前述，原告請求被告給付系爭2獎金本息，自屬無
19 據。至原告提出臺灣橋頭地方法院113年度勞簡上字第4號判
20 決，主張縱勞工自願離職，若公司無明文規定排除獎金發
21 給，則不應剝奪勞工在職期間所應得之獎金比例云云（本院
22 卷10、15-21頁），惟其所持係地方法院之見解，並非大法
23 庭統一解釋，本院自不受拘束，合先敘明。細繹該判決論述
24 略以：「自行離職之情形雖未在規定之列，然經營績效獎金
25 既係考量勞工在職期間之貢獻度而發放，相較遭公司依勞基
26 法第12條資遣之情形，例如受有期徒刑以上刑之宣告確定，
27 而未諭知緩刑或未准易科罰金者、違反勞動契約或工作規
28 則，情節重大者、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其
29 他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，
30 致雇主受有損害者、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內
31 曠工達六日者，均仍可依該規定領取經營績效獎金，自行離

職之勞工反而無法領取經營績效獎金，顯然有為差別待遇，且違反發放經營績效獎金之目的，是該規定解釋上應屬例示規定，勞工於年度結束前自行離職時，仍得適用該規定按當年度內在職月數比例發給經營績效獎金，故被上訴人之請求即屬有據。」（本院卷19頁），惟按資遣係指雇主依勞基法第11條、第13條但書及第20條所規定之情形終止勞動契約〔行政院勞工委員會（現改制為勞動部）98年4月9日勞職業字第0980068025號函意旨參照，本院卷133頁〕，同法第12條則不與焉，況且「資」、「遣」應可解讀為以金錢之給付，而使勞工脫離勞動關係之意，惟勞基法第12條為懲戒性解僱，雇主於該條所定情形無給付勞工資遣費之義務，前揭判決稱「相較遭公司依勞基法第12條資遣之情形」，容有未洽。況系爭注意事項第7點已「明列」仍得按在職比例發給之除外情形，並無在列舉事項後加註「或其他相類」等字眼，非屬「例示規定」，是原告所持前揭判決見解顯然違反一般法律解釋原則，且容有以司法權力破壞私法自治契約自由原則之嫌，故前揭判決之法律見解既有前述瑕疵，更無法為本院所採，而難以作為有利於原告之認定。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其得向被告請求給付系爭2獎金本息，從而原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求判命如其聲明所述之事項，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 12 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，

01 應一併繳納上訴審裁判費。

02 書記官 邱淑利

03 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日