

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度重勞訴字第9號

原告 鄭堡雄
被告 中華電信股份有限公司

法定代理人 簡志誠
訴訟代理人 劉志鵬律師
戴丞偉律師
劉素吟律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年2月25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、程序方面：

一、按多數有共同利益之人，不合於非法人之團體者，得由其中選定一人或數人，為選定人及被選定人全體起訴或被訴。民事訴訟法第41條第1項定有明文。本件原告及如附表一所示之選定人（下合稱原告及選定人）依據其等與被告間勞動契約之法律關係，請求被告補發附表一「請求金額」欄所示退休金差額，均係本於原告及選定人薪資項目中之績效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞、考核折發獎金（下稱考核一次獎金）、年節獎金（下合稱系爭獎酬），是否為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之「工資」，而應列入退休金之計算基礎之共同爭點，由此可認本件選定人係屬多數有共同利益之人。又本件選定人選定原告為被選定人，為其等全體起訴，亦據原告提出選定當事人書狀為證（本院勞專調卷一第153至159頁），則本件選定人選定原告為其等起訴，核與上開規定無不合，應予准許。

二、本件被告之法定代理人原為郭水義，嗣於本件審理中變更為

01 簡志誠，有被告公司變更登記表附卷可佐（本院卷第427
02 頁），並經簡志誠具狀聲明承受訴訟（本院卷第423頁），
03 核與民事訴訟法第176條規定並無不合，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：原告及選定人之薪資項目中之系爭獎酬均屬勞務
06 對價並為經常性給付，為勞基法第2條第3款及勞動事件法第
07 37條所稱之「工資」，應全部列入計算退休金之基準。惟被
08 告於核發原告及選定人退休金時，未將系爭獎酬納入平均工
09 資據以計算伊等退休金，自應補行給付如附表一「請求金
10 額」欄所示退休金及利息。為此，依附表二所示「法律依
11 據」欄所示之請求權提起本訴，並聲明：被告應給付原告及
12 選定人各如附表一「請求金額」欄所示之金額。

13 二、被告則以：(一)依附表三、四所示約定內容，績效獎金屬盈餘
14 分派之性質，發給數額更取決於各機構或單位之年度績效評
15 核結果而定，其發給標準、發放方式與原告之勞務未形成對
16 價關係，亦不具經常性，非屬工資，應屬勉勵性、恩惠性給
17 與。(二)依附表五、六所示約定內容，企業化特別獎金性質上
18 屬盈餘分派，不具勞務對償性與經常性，非屬工資，應屬勉
19 勵性、恩惠性給與。(三)員工酬勞係伊有獲利始為發放，發放
20 標準視被告獲利狀況而定，非屬勞務對償、亦不具經常性，
21 非屬工資。(四)考核一次獎金係就晉薪後已達該職階最高待遇
22 之員工，所提供之獎勵性給與，發給金額亦受伊盈餘狀況而
23 定，故非勞務對償，亦不具經常性，非屬工資。(五)年節獎金
24 係伊依經營狀況單方決定是否發給之節金，應屬勉勵性、恩
25 惠性給與，而非工資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 三、兩造不爭執事項（本院卷第222頁）：

27 (一)系爭獎酬未計入原告及選定人退休時平均工資。

28 (二)原告所領受之系爭獎酬，均依據中華電信股份有限公司團體
29 協約（下稱團體協約）、中華電信股份有限公司從業人員考
30 核要點（下稱考核要點）及中華電信股份有限公司年節獎金
31 核發作業規定（下稱年節獎金核發作業規定）等勞動契約及

01 工作規則所給付。

02 (三)如認系爭獎酬應計入原告及選定人退休時之平均工資，原告
03 得請求短少退休金如附表一之「請求金額」欄所示之金額。

04 四、本院之判斷：

05 (一)績效獎金部分：

06 1.依被告「績效評核作業要點」第1條約定：「為促進各機構
07 企業化經營及激勵員工工作潛能，提高工作效率，提升服務
08 品質，發揮整體經營績效，邁向永續發展…」；又依「績效
09 獎金核發作業規定」第2條約定：「編列年度績效獎金預算
10 時，應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情形，核算估
11 計編列績效獎金預算。」；另被告「績效評核作業要點」第
12 2條約定：【績效獎金之核計基準及分派如下：一、績效獎
13 金總額計算公式：本公司年度稅後純益達「權益必要報酬」
14 時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公司年度稅後純益未
15 達「權益必要報酬」時，簽報總執行長調整發給績效獎金總
16 額度，相關定義說明如附註。】，上開要點之附註說明亦
17 載：【註1:稅後純益係指尚未提列績效獎金及企業化特別獎
18 金之稅後純益。註2：權益必要報酬=投入資本*必要報酬
19 率。註3：投入資本係指本公司資產負債表之「權益」平均
20 數。註4：權益平均數=(年初權益+年底權益)，但年初權益
21 係以扣除當年度分配股利數之金額列計。註5：必要報酬率
22 係指使用投入資本所必須支付之代價。】；再者，被告「企
23 業化特別獎金實施要點」第7條第2項約定：「本公司年度決
24 算企業化績效如為負數時，其負數之百分之二十須自經營績
25 效獎金中扣除。」等語（本院勞專調卷一第335至337、339
26 頁）。依據上開約定內容，明白揭示發給績效獎金係以激
27 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付
28 報酬。且被告是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若
29 干，皆存有受公司獲利因素之影響，與勞工所提供的勞務非
30 具於對價性質，亦非經常性，更足認被告發給之績效獎金性
31 質上屬激勵性之給與，非屬工資。

01 2.被告績效獎金核發作業規定第7條復約定：「計發各機構及
02 單位之績效獎金月數基準，應依年度績效評核結果對應績效
03 目標值之分數計算獎金月數，分為加權獎金月數與基本獎金
04 月數兩部分。其計發順序為先計加權獎金月數，後計基本獎
05 金月數。」（本院勞專調卷一第337頁）。依上開約定內容
06 可知，績效獎金係以勞工所屬機構及單位之年度團體績效達
07 成特定目標（績效目標值），作為計算基礎，故原告得領取
08 之績效獎金月數，亦取決於所屬機構及單位之績效表現，與
09 其個人所提供的勞務間並非立於對價性質。即同樣工作之勞
10 務，績效獎金存在受增發或減發之對待，更足證明績效獎金
11 性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對價。

12 3.原告雖主張依團體協約第30條第1項及考核要點第3條、第8
13 第5項、17條約定經勞資雙方協商，故與工資定義相符等
14 語。查團體協約第30條第2項及考核要點第3條、第8第4項、
15 17條約定：【甲方依據「中華電信股份有限公司經營績效獎
16 金實施要點」及其有關規定發給乙方會員經營績效獎金，其
17 核發事項由甲乙雙方協商定之】、「從業人員考核之結果作
18 為升遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、紅利之依
19 據。」、「經營績效獎金之發放方式依團體協約由勞資雙方
20 協商訂之。」、「本要點由勞資雙方先行協調會商，並經董
21 事會通過後實施，修正時亦同」等語（本院勞專調卷一第8
22 7、97、99、103頁）。惟績效獎金核發事項縱經勞雇雙方協
23 商，然協商後之績效獎金性質為激勵、恩勉性之給與，已如
24 前述，自難僅以績效獎金核發事項經勞資雙方協商一節即逕
25 認屬工資，故原告上開主張並不可採。

26 4.綜上，績效獎金之發放，不具勞務對價性，乃屬激勵、恩勉
27 性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。

28 (二)企業化特別獎金部分：

29 1.依被告「企業化特別獎金核發作業規定」第1條約定：「為
30 激勵從業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權
31 益…」；又被告「企業化特別獎金實施要點」第7條第1項約

01 定：「本公司年度決算如有企業化，應提撥其百分之二十做
02 為企業化特別獎金，以獎勵員工，並列為決算年度之費
03 用。」；而同要點第3條將企業化績效定義為：【「稅後純
04 益—「投入資本」×「必要報酬率」等語（本院勞專調卷一
05 第339、341頁）。依據上開約定內容，明白揭示發給企業化
06 特別獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員
07 工提供勞務給付報酬。且被告是否發放企業化特別獎金，若
08 有發放，獎金額度若干，皆存有受公司獲利因素之影響，與
09 勞工所提供的勞務非具於對價性質，足認被告發給之企業化
10 特別獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

11 2.又依附表六編號2至4之約定內容可知，企業化特別獎金係以
12 勞工所屬機構及單位之績效評核，作為計算基礎，故原告得
13 領取之企業化特別獎金，亦取決於所屬機構及單位之績效表
14 現，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質。即同樣工
15 作之勞務，企業化特別獎金存在受增發或減發之對待，更足
16 證明企業化特別獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與
17 員工為勞務之對價。

18 3.原告雖主張依團體協約第30條第1項及考核要點第3條、第8
19 第5項、17條及要點附件二第1條第（四）項第1款約定條件
20 及方式與工資定義相符等語。惟團體協約第30條第2項及考
21 核要點第3條、第8第4項、17條約定：「乙方（即員工）會
22 員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方（即被告）依企業
23 化精神，應另編預算給予獎勵」、「從業人員考核之結果作
24 為升遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、紅利之依
25 據。」、【第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金
26 及紅利等核發基準，依據「本公司從業人員年終考核結果晉
27 薪、獎金及紅利核發作業規範(如附件二)辦理】、「本要點
28 由勞資雙方先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時
29 亦同」等語及要點附件二第1條第（四）項第1款約定條件及
30 方式（本院勞專調卷一第87、99、103、109頁），依上開約
31 定可見企業化特別獎金係為獎勵員工而發放，原告上開主張

01 亦不可採。

02 4.綜上，企業化特別獎金之發放，並不具勞務對價性，其乃激
03 勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。

04 (三)員工酬勞部分：

05 1.依被告「員工酬勞分派實施要點」第2、3、4條及第5條第1
06 項條約定：「為使員工酬勞與經營成果相結合，爰訂定本要
07 點，藉以激勵員工，並期能達到共創更佳績效之目的。」、
08 「公司年度如有獲利，應以當年度獲利狀況提撥1.7%至4.3%
09 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數
10 額。」、「獲利狀況係指扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之
11 稅前利益。」、「獲利狀況362億元以下時，員工酬勞分派
12 比率為1.7%。獲利狀況超過362億元，未達427億元時，獲利
13 狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0195%，未
14 達1億元者，則按比例計算之。獲利狀況427億元以上，未達
15 497億元時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨之
16 增加0.0069%，未達1億元者，則按比例計算之。獲利狀況49
17 7億元以上時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨
18 之增加0.0066%，未達1億元者，則按比例計算之。本公司員
19 工酬勞分派比率以4.3%為上限。」等語（本院勞專調卷一第
20 343頁）。依上開約定內容可知，員工酬勞發放目的為藉以
21 激勵員工士氣，其本質上應為勉勵、恩惠性質之給與，非原
22 告給付勞務之對價，且員工酬勞發放條件係以「公司獲利」
23 作為前提要件，此與勞工因其提供勞務而獲得報酬之情形，
24 尚屬有間，故本件被告所規定之員工酬勞，非屬原告勞務之
25 對價，並非屬工資之範圍。

26 2.原告雖主張依團體協約第31條及考核要點第3條、第8第4
27 項、17條及要點附件二第1條第（五）項第1款約定條件及方
28 式與工資定義相符等語。惟團體協約第31條及考核要點第3
29 條、第8第4項、17條約定：「甲方依其公司章程規定，應提
30 撥一定比例之員工紅利」、「從業人員考核之結果作為升
31 遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、紅利之依

據。」、【第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據「本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範(如附件二)辦理】、「本要點由勞資雙方先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時亦同」等語及要點附件二第1條第（五）項第1款約定條件及方式（本院勞專調卷一第87、99、103、109頁），均難認屬工資性質，原告上開主張並不可採。

(四)考核一次獎金部分：

- 1.依被告「從業人員考核要點」第8條第1項第1款、第2項分別約定：「本公司依據從業人員年終考核結果辦理年度晉薪，自次年1月起按下列規定辦理：一、評分70分以上者，調升職階待遇。」、「前項晉薪結果，若已逾各該職階最高待遇者，除支給該職階最高待遇外，另發給一次獎金。」；又依「從業人員考核要點」之附件二第(三)點載明一次獎金之基準月數係按被告當年度稅後純益計算等語（本院勞專調卷一第348、353頁）。可見考核一次獎金之發給，以員工必須當年度考核評定70分以上及符合晉薪資格，且晉薪後達最高職階待遇及「公司獲利」作為發放前提，並非員工提供勞務即必然可領取，難認具勞務對價性，不得列入工資範疇。
- 2.原告雖主張依考核要點第3條、第8第2、4項、17條及要點附件二第1條第（三）項第1款約定條件及方式與工資定義相符等語。惟考核要點第3條、第8第2、4項、17條約定：「從業人員考核之結果作為升遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、紅利之依據。」、「前項晉薪結果，若已逾各該職階最高待遇者，除支給該職階最高待遇外，另發給一次獎金」、「第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據「本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範(如附件二)辦理】、「本要點由勞資雙方先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時亦同」等語及要點附件二第1條第（三）項第1款約定條件及方式（本院勞專調卷一第99、103、109頁），均難認屬工資

01 性質，原告上開主張並不可採。

02 (五)年節獎金

03 1.按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之
04 其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……
05 三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午
06 節、中秋節給與之節金」排除在工資範圍。

07 2.查依被告「年節獎金核發作業規定」第1、2條約定：「為激
08 勵從業人員工作士氣，提昇公司經營績效，增加股東權益，
09 於春節、端午節及中秋節(以下簡稱年節)時發放年節獎
10 金」、【本公司上一年度稅後純益達「股東權益必要報酬」
11 70%以上時，依第3條所定月數發給；本公司上一年度稅後純
12 益未達「股東權益必要報酬」70%時，簽陳總執行長調整年
13 節獎金核發月數。】(本院勞專調卷一第355頁)。據上，
14 被告並非必然發給年節獎金，原則上係以被告當年度之稅後
15 純益達「股東權益必要報酬70%以上者」為發放前提，且年
16 節獎金係年節時為激勵員工之士氣，所發給之恩惠性給與，
17 依上開說明，亦不得列入工資範疇。

18 3.原告雖主張依「年節獎金核發作業規定」第3、4條約定條件
19 及方式與工資定義相符等語。惟「年節獎金核發作業規定」
20 第3、4條約定：「年節獎金包含春節1個月、端午節0.3個
21 月、中秋節0.3個月，合計4.6個月」、「年節獎金發給對象
22 如下：一、以年節當日在職從業人員為限。二、新進從業人
23 員到職日(含試用期間)及復職人員復職日，至年節當日未
24 滿半年者以年節獎金月數1/2發給；滿半年者全額發給。」
25 等語(本院勞專調卷一第113頁)，亦難認屬工資性質，原
26 告上開主張並不可採。

27 (六)原告另主張系爭獎酬為勞動成本支出，依商業會計法第10條
28 第1項規定，決算時費用應按歸屬年度作調整分錄；同法第1
29 0條第2項規定，費用於確定應付時，即行入帳。故系爭獎酬
30 於年度決算期間確定應付時，即須估算核發金額帳列「營業
31 費用(成本)」，並編入損益表自總營業收入扣除後，方可

得「稅後盈餘（淨利）」金額，意即系爭獎酬金額估算當下，「稅後盈餘（淨利）」尚未產生，豈能做為是否發給獎酬之依據？被告所稱「盈餘分配說」，誠屬倒果為因等語。惟系爭獎酬並非勞基法第2條第3款所指之工資，業經本院認定如前，至系爭獎酬於財務報表中如何呈現，並不影響勞基法工資性質之判斷，原告上開主張，難為有利其之認定。

五、綜上所述，原告依附表二「法律依據」欄所示之請求權，請求被告給付如附表一「請求金額」欄之金額為無理由，應予駁回。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、據上論結：原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 4 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

附表一：

編號	原告	請求金額（新臺幣）	
0	原告兼被選定人鄭堡雄	1,513,136 元	自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
0	選定人劉文章	1,299,890 元	
0	選定人洪玉川	1,547,260 元	
0	選定人賀長湖	1,426,680 元	
0	選定人王政哲	1,472,900 元	

附表二：

編號	系爭獎酬項目	法律依據
0	績效獎金	勞基法第21條第1

		項。 團體協約法第6 條第1項、第19 條第1段。 民法第148條、第247-1 條、第 482 條。
0	企業化特別獎金	勞基法第21條第 1 項。 團體協約法第6條第1 項、第 19 條第 1 段。 民法第148條、第247-1 條、第 482 條。
0	員工酬勞（員工紅利）	勞基法第21條第 1 項。 團體協約法第6條第1 項、第 19 條第 1 段。 民法第148條、第247-1 條、第 482 條。
0	考核折發獎金（考核一次獎金）	勞基法第21條第 1 項。 民法第148條、第247-1 條、第 482 條。
0	年節獎金	團體協約法第19 條但書（有利勞工原

01

		則)。 民法第148條、第153第1項(諾成契約)、第247-1條、第482條。
--	--	---

02

附表三：

03

編號	當事人證據編號	中華電信股份有限公司條文	條文內容	證據出處
0	被證2	中華電信股份有限公司績效評核作業要點(110年9月14日信規四第187號簽准通過)	第1條： 「為促進本公司各機構企業化經營及激勵員工工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，邁向永續發展，並將評核結果作為績效獎金發放之依據，特訂定本要點。」	本院勞專調卷一第335頁
0	被證2	中華電信股份有限公司績效評核作業要點(110年9月14日信規四第187號簽准通過)	第2條： 「本公司績效獎金之核計基準及分派如下： 一、績效獎金總額計算公式：本公司年度稅後純益達「權益必要報酬」時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公司年度稅後純益未達「權益必要報酬」時簽報總執行長調整發給績效獎金總額度，相關定義說明如附註。 二、本公司各機構績效獎金之分派由總公司組織暨人才發展處簽報總執行長核定，其核發作業規定另定之。」	本院勞專調卷一第335頁
0	被證2	中華電信股份有限公司績效評核作業	第5條：	本院勞專調卷一第

		要點（110年9月14日信規四第187號簽准通過）	「本公司各機構之績效評核依當年度績效評核彙編所列之評核項目、權重、評分標準進行評核。績效評核之成績作為核發本公司各機構績效獎金及其差異化之依據。」	335頁
0	被證 2	中華電信股份有限公司績效評核作業要點（110年9月14日信規四第187號簽准通過）	附註說明： 註1：稅後純益係指尚未提列績效獎金及企業化特別獎金之稅後純益。 註2：權益必要報酬=投入資本*必要報酬率。 註3：投入資本係指本公司資產負債表之「權益」平均數。 註4：權益平均數=(年初權益+年底權益)÷2，但年初權益係以扣除當年度分配股利數之金額列計。 註5：必要報酬率係指使用投入資本所必須支付之代價。 註6：薪給係指職階待遇加上職務待遇，在職人員以當年度12月31日之月薪，其餘人員以最後在職時之月薪為計算標準。	本院勞專調卷一第336頁
0	被證 24	中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點（101年8月22日信規四第0000000000號簽准修訂）	第11條： 「績效獎金按各責任中心評核之績效計發，其核計基準及獎金之分派如下： 一、本公司績效獎金總額計算公式：本公司年度稅後純益達「股東權益必要報酬」時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公司年度稅後純益未達「股東權益必要報酬」	本院卷第547頁

			時，簽陳總執行長調整發給績效獎金總額度，相關定義說明如附註。 二、本公司及所屬各機構績效獎金之分派由本公司責任中心推行小組討論後，簽報總執行長核定，其核發作業規定另定之。」	
0	被證 25	中華電信股份有限公司責任中心績效評核作業規範（101年8月22日信規四第0000000000號簽准修訂）	第1條： 「本規範係依據『中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點』第4條第3項訂定之。」	本院卷第 549頁
0	被證 25	中華電信股份有限公司責任中心績效評核作業規範（101年8月22日信規四第0000000000號簽准修訂）	第2條： 「為促進本公司及所屬各機構企業化經營及激勵員工工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，並將評估結果作為獎金發放之依據，特訂定本規範。」	本院卷第 549頁

附表四：新舊中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定

編號	條文 號碼	中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定（111年7月21日信人人才字第1110002081號函修訂）（即被證3績效獎金核發作業規定新法）條文內容	中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定（101年11月16日信人三字第1010020131號函修正）（即被證26績效獎金核發作業規定舊法）條文內容
0	第1條	作業規定係依據「中華電信股份有限公司績效評核作業要點」第2條第二款訂定之。	本作業規定係依據「中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點」第十一條第二款訂定之。 （本院卷第551頁）

		(本院勞專調卷一第337頁)	
0	第2條	本公司編列年度績效獎金預算時，應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情形，核算估計編列績效獎金預算。 (本院勞專調卷一第337頁)	本公司編列年度績效獎金預算時，應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情形，核算估計編列績效獎金預算。 (本院卷第551頁)
0	第4條	效獎金應按各機構、單位之經營績效及員工貢獻程度，依年度績效評核結果核發。 各機構得在其分配之績效獎金中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者。 (本院勞專調卷一第337頁)	績效獎金應按各機構、單位之經營績效及員工貢獻程度，依年度績效評核結果核發。 各機構得在其分配之績效獎金中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者。 (本院卷第551頁)
0	第7條	計發各機構及單位之績效獎金月數基準，應依年度績效評核結果對應績效目標值之分數計算獎金月數，分為加權獎金月數與基本獎金月數兩部分。其計發順序為先計加權獎金月數，後計基本獎金月數。 加權獎金月數：加權獎金係按各機構、單位之年度績效評核結果，依下列標準計發：... 上述公式內所稱「績效獎金總額」，係指各機構單	績效獎金之計算基準，總公司係以核定之年度績效獎金月數為基準，一級機構係以總公司核定之年度績效獎金月數為基準，據以計發其內部各單位及所屬各機構之獎金月數。 機構內部單位為費用中心，所屬各一級機構分別為利潤中心及成本中心時，其獎金月數得按同類型責任中心為一組分別計發。 (本院卷第551頁)

		位之獎金合計數。 (本院勞專調卷一第337頁)	
0	第8條	員工個人績效獎金除依年底任職之機構、單位績效評核成績計算獎金月數外，再以個人年終考核成績或另予考核成績，按該年度在職月數比例，依個人分配標準核發。 個人績效獎金＝個人月薪×績效獎金月數×個人分配標準 前項個人月薪係指個人之職階待遇加上職務待遇，在職人員以當年度12月31日個人月薪計算，其餘人員以最後在職時之個人月薪計算。 本公司得依當年度績效獎金總額、薪實結構等因素及秉持差異化發給之精神，調整個人分配標準，其分配標準另辦理之。 (本院勞專調卷一第338頁)	計發各機構及單位之績效獎金月數基準，應依年度績效評核結果對應績效目標值之分數計算獎金月數，分為加權獎金月數與基本獎金月數兩部分。其計發順序為先計加權獎金月數，後計基本獎金月數。 加權獎金月數：加權獎金係按各機構、單位之年度績效評核結果，依下列標準計發：... 上述公式內所稱「績效獎金總額」，係指列入同一組評核之各機構單位之獎金或薪工資合計數。 (本院卷第551至552頁)
0	第9條	職員工之績效獎金以年底任職所屬績效評核單位，計發個人獎金月數；年度內退休、專案優惠離職、在職死亡、或留職停薪之員工以最後在職所屬績效	員工個人績效獎金除依年底任職之機構、單位績效評核成績計算獎金月數外，再以個人年終考核成績或另予考核成績，按該年度在職月數比例，依個人分配標準核發。

01

		評核單位計發個人獎金月數。 (本院勞專調卷一第338頁)	個人績效獎金=個人月薪*績效獎金月數*個人分配標準 前項個人月薪係指個人之職階待遇加上職務待遇，在職人員以當年度12月31日個人月薪計算，其餘人員以最後在職時之個人月薪計算。 本公司得依當年度績效獎金總額、薪資結構等因素及秉持差異化發給之精神，調整個人分配標準，其分配標準另辦理之。 (本院卷第552頁)
--	--	--	--

02
03

附表五：新舊中華電信公司企業化特別獎金實施要點

編號	條文號碼	中華電信公司企業化特別獎金實施要點(110年9月28日第9屆董事會第5次臨時會議修正通過)(即被證4企業化特別獎金實施要點新法)條文內容	中華電信公司企業化特別獎金實施要點(108年1月29日第8屆董事會第16次會議修正通過)(即被證27企業化特別獎金實施要點舊法)條文內容
0	第3條	企業化績效=「稅後純益」-「投入資本」×「必要報酬率」。 (本院勞專調卷一第339頁)	企業化績效=「稅後純益」-「投入資本」×「必要報酬率」。 (本院卷第555頁)
0	第4條	本要點定義之稅後純益=(營業收入+營業外收入)-(營業成本及費用+營業外費用)-所得稅；營業外費用及收入不包括業外	本要點定義之稅後純益=(營業收入+營業外收入)-(營業成本及費用+營業外費用)-所得稅；營業外費用及收

		處分土地損益及不動產減損損失或回升利益。 (本院勞專調卷一第339頁)	入不包括業外處分土地損益及不動產減損損失或回升利益。 (本院卷第555頁)
0	第5條	本公司投入資本係指本公司資產負債表之「權益」平均數。即權益平均數＝(年初權益＋年底權益)÷2，並排除因導入新國際財務報導準則公報之一次性適用調整數，且年初「權益」係以扣除當年度分配股利後之金額列計。 (本院勞專調卷一第339頁)	本公司投入資本係指本公司資產負債表之「權益」平均數。即權益平均數＝(年初權益＋年底權益)÷2，並排除因導入新國際財務報導準則公報之一次性適用調整數，且年初「權益」係以扣除當年度分配股利後之金額列計。 (本院卷第555頁)
0	第6條	本要點定義之必要報酬率係指使用投入資本所必須支付之代價。本公司權益之必要報酬率依第10條第1項所述之企業化特別獎金專案小組(以下簡稱專案小組)擬訂，並提報董事會審訂之。 (本院勞專調卷一第339頁)	本要點定義之必要報酬率係指使用投入資本所必須支付之代價。本公司權益之必要報酬率依第10條第1項所述之企業化特別獎金專案小組(以下簡稱專案小組)擬訂，並提報董事會審訂之。 (本院卷第555頁)
0	第7條	本公司年度決算如有企業化績效，應提撥其百分之二十做為企業化特別獎金，以獎勵員工，並列為決算年度之費用。 本公司年度決算企業化績效如為負數時，其負數之	本公司年度決算如有企業化績效，應提撥其百分之二十做為企業化特別獎金，以獎勵員工，並列為決算年度之費用。 本公司年度決算企業化績效如為負數時，其負數之

01

		百分之二十須自經營績效獎金中扣除。 (本院勞專調卷一第339頁)	百分之二十須自經營績效獎金中扣除。 (本院卷第555頁)
--	--	-------------------------------------	---------------------------------

02

附表六：新舊中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定

03

04

編號	條文號碼	中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定(111年7月21日信人人才字第1110002081號函修訂)(即被證5企業化特別獎金核發作業規定新法)條文內容	中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定(99年12月15日信人三字第0990001479號函修訂)(即被證28企業化特別獎金核發作業規定舊法)條文內容
0	第1條	中華電信股份有限公司(以下簡稱本公司)為激勵從業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權益，依據「中華電信公司企業化特別獎金實施要點」第9條訂定本作業規定。 (本院勞專調卷一第341頁)	中華電信股份有限公司(以下簡稱本公司)為激勵從業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權益，依據「中華電信公司企業化特別獎金實施要點」第十條訂定本作業規定。 (本院卷第557頁)
0	第5條	從業人員依前條規定符合發給企業化特別獎金者，按當年度在職月數比例發給，未滿一個月者，在職日數十五日以上以一個月計算，未滿十五日者不計。 (本院勞專調卷一第341頁)	在職從業人員之企業化特別獎金以年底任職所屬績效評核機構計發獎金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎金。 (本院卷第557頁)

0	第6條	在職從業人員之企業化特別獎金以年底任職所屬績效評核機構計發獎金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎金。 (本院勞專調卷一第341頁)	各機構得在其分配之企業化特別獎金中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者，並得以預支方式即時獎勵員工，其相關作業另訂之。 (本院卷第557頁)
0	第7條	各機構以年度內各該機構從業人員之年終考核成績或另予考核成績，按該年度在職月數比例，依個人分配標準核發。 前項個人分配標準依據「中華電信股份有限公司從業人員考核要點：附件二中華電信股份有限公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及員工酬勞核發作業規範」辦理。 前項作業規範所稱「平均獎金」，係指各機構可分配之企業化特別獎金除以可分配員工分配比例總和。 第二項作業規範所稱「個人職階待遇及職務待遇」，係指在職人員以該年度12月31日個人月薪計算，其餘人員以最後在職時之個人月薪計算。 (本院勞專調卷一第341至342頁)	各機構於扣除第6條提撥特殊績效貢獻獎金後，以年度內各該機構從業人員之年終考核成績或另予考核成績，按該年度在職月數比例，依個人分配標準核發。 個人分配標準依據「本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範」辦理。 前項作業規範所稱「平均獎金」，係指各機構可分配之企業化特別獎金扣除各機構提撥獎勵具有特殊績效或貢獻之獎金後，除以可分配員工分配比例總和。 第二項作業規範所稱「個人職階待遇及職務待遇」，係指在職人員以該年度12月31日個人月薪計算，其餘人員以最後在職時之個人月薪計算。 (本院卷第557至558頁)

