臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第15號

原　　告　林力行

訴訟代理人　葉永宏律師

被　　告　中華電信股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　簡志誠

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　陳立強律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國114年6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

一、原告主張：伊之薪資項目中之績效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞、持股信託獎勵金（下稱系爭獎酬）均屬勞務對價並為經常性給付，為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款及勞動事件法第37條所稱之「工資」，應全部列入計算退休金之基準。惟被告於核發伊退休金時，未將系爭獎酬納入平均工資據以計算伊之退休金，自應補行給付新台幣（下同）188萬7,828元及利息。為此，依勞基法第54條、第55條第1項及中華電信公司從業人員退休撫卹及資遣要點第7條規定提起本訴，並聲明：被告應給付伊188萬7,828元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：㈠績效獎金之發放，首先須有年度稅後純益，且該純益已達名為「股東權益必要報酬」之特定數額時，方有績效獎金之總獎金池，總獎金池再依各機構、單位綜合狀況及特定公式分予各機構、單位，最後再由各機構、單位依個人分配標準分配予個別勞工，且原則上僅會計年度結束當月底在職之員工方可領取，其發給標準、發放方式與原告之勞

務未形成對價關係，亦不具經常性，非屬工資，應屬勉勵性、恩惠性給與。㈡企業化特別獎金，首先須有年度稅後純益，且該純益達「投入資本」x「必要報酬率」（伊內部辦法稱之為「企業化績效」）時，方有企業化特別獎金之總獎金池，總獎金池再依各機構、單位綜合狀況及特定公式分予各機構、單位，最後再由各機構、單位依個人分配標準分配予個別勞工，且原則上僅會計年度結束當月底在職、年度評列非69分以下之員工方可領取，企業化特別獎金性質上屬盈餘分派，不具勞務對償性與經常性，非屬工資，應屬勉勵性、恩惠性給與。㈢員工酬勞係伊有獲利始為發放，發放標準視被告獲利狀況而定，非屬勞務對償、亦不具經常性，非屬工資。㈣持股信託獎勵金目的在於獎勵勞工以信託方式持有伊公司股票，進一步使員工得以公司股東之身分獲取盈餘分派，其係依據員工提撥作為持股信託基金之金額作為計算基礎，要件為加入員工持股會並提撥金額，顯然與員工提供勞務無任何關係，屬恩惠性給與，非屬工資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第198、199頁）：

㈠系爭獎酬未計入原告退休時平均工資。

㈡系爭獎酬發放之依據如下：

1.績效獎金：中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點（下稱推行責任中心制度實施要點）、中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定（下稱績效獎金核發作業規定）。

2.企業化特別獎金：中華電信公司企業化特別獎金實施要點（下稱企業化特別獎金實施要點）、中華電信公司企業化特別獎金核發作業要點、中華電信股份有限公司企業化特別獎金核發作業規定（企業化特別獎金核發作業規定）。

3.員工酬勞：中華電信股份有限公司員工酬勞分派實施要點（下稱員工酬勞分派實施要點）。

4.持股信託獎勵金：中華電信股份有限公司員工持股會章程

（下稱員工持股會章程）、協議書。

四、得心證之理由：

㈠績效獎金部分：

1.依績效獎金核發作業規定第2條約定：「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。」；另被告推行責任中心制度實施第1條、第5條第2款、第8條第8款、第11條第1款分別約定：「中華電信股份有限公司（以下簡稱本公司）及所屬各機構為提高工作績效及服務品質並建立及推行責任中心制度，特訂定本要點。」、「發作業組之工作職掌如下：…二、激勵制度及績效獎金發放之研擬事項。」、「責任中心制度基本原則如下：八、採及時獎勵為原則，並檢討績效獎金計發方式及相關規定」、『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」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。』，及上開要點之附註說明亦載：「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：股東權益必要報酬=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『股東權益』平均數。註4：股東權益平均數=(年初股東權益+年底股東權益)，但年初股東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。」等語（本院卷第115至116頁）。依據上開約定內容，明白揭示被告發放績效獎金係以激勵、獎勵勞工為目的，並非對於勞工提供勞務之報酬，且被告是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若干，皆存有受公司獲利因素之影響，與勞工所提供的勞務非具於對價性質，亦非經常性，足認被告發給之績效獎金性質上屬勉勵性之給與，非屬工資。

2.再依被告績效獎金核發作業規定第7條第1項、第8條第1項復約定：「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。」、「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。」等語（本院卷第117頁），可見績效獎金係以勞工所屬機構及單位之年度團體績效達成特定目標(績效目標值），作為計算基礎，故原告得領取之績效獎金月數，亦取決於所屬機構及單位之績效表現，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對價。

3.至原告雖主張臺北地方法院112年度勞簡上字第6號民事判決意旨，主張績效獎金為工資云云，惟該判決僅係個案見解，本院不受拘束。另原告聲請命被告提供自99年度至109年度核算績效獎金之書面簽呈資料，欲證明原告歷年所領取績效獎金具有勞務對價性以及給與經常性云云，然原告就績效獎金發放之依據係推行責任中心制度實施要點、績效獎金核發作業規定一節並不爭執（見不爭執事項㈡1.），本院既已依績效獎金發放之依據，認定績效獎金性質並非工資如前，核上述聲請即無調查之必要，附此敘明。

㈡企業化特別獎金部分：

1.依企業化特別獎金核發作業規定第1條約定：「為激勵從業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權益…」；又企業化特別獎金實施要點第2條、第7條第1項約定：「為激勵員工創造更佳績效，分享股東及員工，以明確界定企業化績效及企業化特別獎金之相關事宜」、「本公司年度決算如有企業化，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。」；而同要點第3條將企業化

績效定義為：『「稅後純益」—「投入資本」×「必要報酬率」』等語（本院卷第121、123、127頁）。依據上開約定內容，明白揭示發給企業化特別獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。且被告是否發放企業化特別獎金，若有發放，獎金額度若干，皆存有受公司獲利因素之影響，與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特別獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

2.又依企業化特別獎金核發作業要點第3條約定：『企業化獎金以2個月平均月薪獎金為基準，超過的部分依各分公司之總營業收入達成率及稅前純益達成率差異化分配；不足之部分亦依各分公司之總營業收入達成率及稅前純益達成率給予扣減。總公司、電信研究院及電信學院採所有分公司總營業收入達成率及稅前純益達成率之平均值。各機構企業化獎金核發公式如附件。總營業收入達成率及稅前純益達成率係採計「中華電信股份有限公司責任中心績效評核作業規範」第5條評核之成績。』；另企業化特別獎金核發作業規定第5條約定：「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」等內容（本院卷第123、127頁），可見企業化特別獎金係以各機構及單位之總營業勞工所屬機構及單位之績效評核，作為計算基礎，故原告得領取之企業化特別獎金，亦取決於所屬機構及單位之團體績效表現，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質，故企業化特別獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對價。

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

㈢員工酬勞部分：

依員工酬勞分派實施要點第2、3、4條及第5條第1項條約定：「為使員工酬勞與經營成果相結合，爰訂定本要點，藉以激勵員工，並期能達到共創更佳績效之目的。」、「公司

年度如有獲利，應以當年度獲利狀況提撥1.7%至4.3%為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」、「獲利狀況係指扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之稅前利益。」、「獲利狀況362億元以下時，員工酬勞分派比率為1.7%。獲利狀況超過362億元，未達427億元時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0195%，未達1億元者，則按比例計算之。獲利狀況427億元以上，未達497億元時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0069%，未達1億元者，則按比例計算之。獲利狀況497億元以上時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0066%，未達1億元者，則按比例計算之。本公司員工酬勞分派比率以4.3%為上限。」等語（本院卷第129頁）可知，員工酬勞發放目的為藉以激勵員工士氣，其本質上應為勉勵、恩惠性質之給與，非原告給付勞務之對價，且員工酬勞發放條件係以「公司獲利」作為前提要件，此與勞工因其提供勞務而獲得報酬之情形，尚屬有間，故本件被告所規定之員工酬勞，非屬原告勞務之對價，並非屬工資之範圍。

㈣持股信託獎勵金部分：

1.依員工持股會章程第1條、第3條第1項約定：「為增進中華電信股份有限公司（以下簡稱本公司）員工福祉、提高員工對公司的向心力、共享企業經營成果，使員工退休或離職後之生活獲得保障，特成立中華電信股份有限公司員工持股會（以下簡稱本會）。」、「本公司從業人員（包括董事長、總經理，及依據中華電信股份有限公司與轉投資事業（關係企業）間人才交流作業要點規定，核定辦理留職停薪至轉投資事業任職人員，但不包括定期契約人員），服務年資滿十一個月以上，並同意遵守本章程者，得於每月十日前申請入會，並自核准之次月起成為會員。」等語（本院卷第131頁）可知，持股信託獎勵金發放目的為增進員工福祉、提高員工對公司的向心力、共享企業經營成果，獎勵員工以信託方式持有公司股票，況被告之員工持股會並非強制加入，而

係被告員工自由選擇加入，且應符合服務年資滿11個月以上且同意遵守員工持股會章程，可見其本質上應為勉勵、恩惠性質之給與，非原告給付勞務之對價。

2.原告主張持股信託制度僅係使員工以薪資換取公司股票，其性質仍屬勞務對價之工資云云，惟依被告員工持股會章程第6條、第7條第1項第4款、第2項約定：「本會會員之薪資提存金、現金增資認股提存金及本公司之獎勵金等合稱為信託資金」、「四、本公司與本會約定之提撥獎勵金比率，經董事會通過後，本公司依會員每月薪資提存金額提撥獎勵金。」、「本公司提撥之獎勵金非屬會員因工作或勞力所得，本公司與會員均同意於計算平均工資時，不予列計。」等語（本院卷第132頁）可知，信託資金並非只有薪資提存金，尚有現金增資認股提存金及被告之獎勵金，況且提撥獎勵金係經董事會通過後，依會員每月薪資提存金額為計算基準提撥，並非以薪資金額為計算基準提撥，原告稱提撥獎勵金屬勞務對價之工資云云，並不足採。

3.另有關被告製作之「員工電子薪給清單」中「持股信託獎勵金」記載「薪資所得」一節，原告稱上開記載可認其主觀認知持股信託獎勵金為工資云云，被告則辯稱持股信託獎勵金認列為薪資所得，是因稅法規定，非屬工資等語。查：被告員工持股會章程第7條第2項約定：「本公司提撥之獎勵金非屬會員因工作或勞力所得，本公司與會員均同意於計算平均工資時，不予列計。」（本院卷第132頁）；又兩造簽訂協議書第5條第8款亦約定：「本公司提撥之獎勵金非屬本會會員因工作或勞力所得，本公司與本會會員均同意於計算平均工資時，不予列計」等語（本院卷第136頁），兩造既已約明持股信託獎勵金並非工資，原告主張其主觀認知持股信託獎勵金為工資云云，自不足採。上開員工電子薪給清單，雖將持股信託獎勵金記載「薪資所得」，然原告就持股信託獎勵金發放之依據係中華電信股份有限公司員工持股會章程、協議書一節並不爭執（見不爭執事項㈡4.），本院依持股信

託獎勵金發放之依據，已認定提撥獎勵金性質並非工資如前，上開員工電子薪給清單記載，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，原告依勞基法第54條、第55條第1項及中華電信公司從業人員退休撫卹及資遣要點第7條規定，請求被告應給付188萬7,828元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，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　　7　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　23　　日

書記官　鄭仕暘