臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第20號

上　訴　人　鄭堡雄

被上訴人　　中華電信股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　簡志誠

訴訟代理人　劉志鵬律師

　　劉素吟律師

　　戴丞偉律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國114年3月20日臺灣高雄地方法院113年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於114年10月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按多數有共同利益之人，不合於民事訴訟法第40條第3項所定者，得由其中選定一人或數人，為選定人及被選定人全體起訴，其選定及更換、增減，應以文書證之，同法第41條第1項、第42條分別定有明文。查上訴人與附表所示劉文章等3名選定人（下稱劉文章等3人）均主張被上訴人於核發上訴人及劉文章等3人退休金時，未將系爭獎酬（詳如後論）列入平均工資，據此請求被上訴人應給付如附表所示退休金差額，上訴人及劉文章等3人就本件給付退休金差額請求，顯具有共同利益，劉文章等3人選定鄭堡雄為全體提起本件訴訟，並提出選定書為證（見勞專調卷一第153至157頁），應予准許。

二、上訴人主張：上訴人及劉文章等3人之薪資項目中之績效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞(員工紅利)、考核折發獎金(下稱考核一次獎金)、年節獎金(合稱系爭獎酬)本質上均為勞工從事工作之勞務對價，符合勞動對價性及經常性給付，

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條規定所稱工資。被上訴人於核發上訴人及劉文章等3人退休金時，未將上開獎酬納入平均工資，據以計算渠等退休金，依兩造僱傭契約（不再主張依原審判決附表二所示「法律依據」欄所示之請求權基礎，見本院卷第130頁），聲明求為被上訴人應給付上訴人及劉文章等3人各如附表「請求金額」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人則以：績效獎金、企業化特別工資均屬盈餘分派之性質，不具勞務對償性與經常性，非屬工資，核屬勉勵性、恩惠性給與。而員工酬勞（員工紅利）係被上訴人有獲利始為發放，發放標準須視獲利狀況而定；另考核一次獎金係就晉薪後已達該職階最高待遇之員工，所提供之獎勵性給與，發給金額亦受被上訴人盈餘狀況而定，不具有勞務對價性及經常性，非屬工資。至於年節獎金同賴被上訴人依經營狀況單方決定是否發給之節金，乃係勉勵性、恩惠性給與，亦非工資等語，資為抗辯。

四、原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，聲明求為廢棄，判令被上訴人為如前揭聲明之給付。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執之事項：

㈠系爭獎酬未計入上訴人及劉文章等3人退休時之平均工資。

㈡上訴人所領受上開獎酬，均依據中華電信股份有限公司團體協約（下稱團體協約）、中華電信股份有限公司從業人員考核要點（下稱從業人員考核要點）及中華電信股份有限公司年節獎金核發作業規定(下稱年節獎金核發作業規定）等勞動契約及工作規則所給付【其中「績效獎金」、「企業化特別獎金」係依據「績效評核作業要點」、「績效獎金核發作業規定」及「企業化特別獎金實施要點」核發；另「員工酬勞（員工紅利）」依據「員工酬勞分配實施要點」、「員工酬勞核發作業規定」所核發；又「考核一次獎金」依據「從

業人員考核要點」所核發；而「年節獎金」則依「年節獎金核發作業規定」核發，上開規章均屬被上訴人單方制定之工作規則】。

㈢如認前開獎酬應計入上訴人及劉文章等3人退休時之平均工資，上訴人及劉文章等3人得請求短少退休金如附表之「請求金額」欄所示之金額。

六、本件爭點：系爭獎酬核發所涉及工作規則，是否有效？該獎酬是否屬工資，應列入平均工資計算退休金？

七、系爭獎酬所涉及工作規則，是否有效？

㈠兩造對於上訴人所領受上開獎酬，均依據團體協約、從業人員考核要點及年節獎金核發作業規定等勞動契約及工作規則所給付，其中「績效獎金」、「企業化特別獎金」均係依據「績效評核作業要點」、「績效獎金核發作業規定」及「企業化特別獎金實施要點」所核發；另「員工酬勞（員工紅利）」則依「員工酬勞分配實施要點」及「員工酬勞核發作業規定」核發；又「考核一次獎金」依據「從業人員考核要點」核發；而「年節獎金」係依「年節獎金核發作業規定」所發給，上開規定均屬被上訴人單方制定之工作規則等節（即被證2至9、24至28，見勞專調卷一第335至355頁，原審卷第545至558頁），均不爭執。

㈡上訴人主張依勞基法施行細則第38條規定，工作規則應公告並印發各勞工，被上訴人僅以網站公告方式揭示前揭工作規則，並未印發或說明路徑及查閱方法，致員工實際查閱困難，不生效力云云。按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就該條各款所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；又工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工，亦爲勞基法施行細則第38條所明定。而工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。是此，工作規則是否對勞工發生效力，其重點

應在於該工作規則是否為勞工易於認識之狀態，非在於公開揭示之形式。申言之，公開揭示之方法，不限於一端，應置重於其方法是否讓勞工有知悉之機會。故將工作規則設於雇主內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽一節，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，符合公開揭示之要求（前行政院勞工委員會勞動一字第0930016301號函釋意旨參照）。

㈢被上訴人將系爭獎酬所據核發之相關規章，均經統一公告於公司內網，並說明路徑及查閱方法，上訴人於任職期間可隨時以員工帳號及密碼登錄後點選查閱，有上訴人所不爭執之被上訴人內網首頁及截圖可參（見本院卷第243至246頁、第288頁），員工登入該內網首頁後，即可點選「法律與規章」一欄，於瀏覽公司內部各項業務領域相關規章，再點選「人事」一欄後，隨可瀏覽各項人事規章，其中即包含核算本件獎酬所據之所有內部規章，上訴人處於隨時易於認識該規章內容之狀態，上訴人當知之甚詳，堪認被上訴人上開規章已符合公開揭示應具備生效要件，上訴人於知悉後繼續為被上訴人提供勞務，顯已默示承諾該內容，應視為兩造間勞動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。上訴人主張被上訴人僅以網站公告方式揭示前揭工作規則，並未印發或說明路徑及查閱方法，致員工實際查閱困難，不生效力云云，尚非可取。

八、系爭獎酬是否屬工資，應列入平均工資計算退休金？

㈠按勞基法第2條第3款規定：「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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，另「經常性之給與」者，係指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。故此，雇主依勞動契約、工作

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前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

㈡上訴人主張系爭獎酬本質上均為勞工從工作之勞務對價，符合勞動對價性及經常性給付，屬於工資之一部，被上訴人於核發上訴人退休金時，未將上該獎酬納入平均工資據以計算，自應補行給付。被上訴人則抗辯上開獎酬發放與否、數額計算均取決於被上訴人之經營績效、盈餘狀況，與上訴人個人之勞務提供並無密切關聯，顯非勞務對價。茲就系爭獎酬是否屬勞務之對價，並為經常性給與，應屬工資？逐一分述如下：

1.績效獎金：

⑴就「績效獎金」之核發依據，因上訴人及劉文章等3人退休時點不一（按：上訴人為110年2月28日退休、劉文章為109年6月30日退休、洪玉川為112年6月30日退休、賀長湖為111年6月30日退休，見勞專調卷一第15頁），相關規定版本因而相異，惟參諸原審判決附表四所載績效獎金核發作業規定之核發標準並無實質不同。而依上開規定及110年9月14日版之「績效評核作業要點」第1條與101年8月22日版之「責任中心績效評核作業規範」第2條，均明文揭示績效獎金之發放係為：「促進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…」（見勞專調卷一第335頁，原審卷第549頁），足認「績效獎金」係以激勵、嘉勉員

工為目的所發給，性質上非就員工提供勞務給付報酬，不具對價性質。

⑵又績效獎金是否發放、發放額度若干，係以被上訴人年度稅後純益達一定標準為發放前提，非勞務對價，此據101年11月16日版之「績效獎金核發作業規定」第2條及111年7月21日版之「績效獎金核發作業規定」第2條均規定：「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。」（勞專調卷一第337頁，原審卷第551頁）；另依110年9月14日版之「績效評核作業要點」第2條規定：「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。」（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。）（見勞專調卷一第335至336頁）；復依108年1月29日及110年9月28日版之「企業化特別獎金實施要點」第3條：「企業化績效=『稅後純益』－『投入資本』×『必要報酬率』。」、第7條第2項：「本公司年度決算企業績效如為負數時，其負數之百分之二十須自經營績效獎金中扣除。」（見勞專調卷一第339頁，原審卷第555頁）。依前開規定是否發給績效獎金，以公司之年度稅後純益是否達「權益必要報酬」而定，亦即稅後純益必須達到「投入資本x必要報酬率」之程度，方屬達標，而如有達到盈餘目標，方以2.6個月薪給計算績效獎金總獎金；反之，若年度稅後純益未達「權益必要報酬」，並未規範是否提撥績效獎金，而係授權總執行長決定之。若被上訴人年度決算企業化績效為負

數時，其負數之20%應自績效獎金之總獎金中扣除之。換言之，縱上訴人有提出勞務，而被上訴人當年度稅後純益未達標，或企業化績效為負數且總獎金扣除負數之20%後已無賸餘者，得不發放績效獎金，即若無盈餘，即不發給績效獎金；縱員工在該年度非常努力，並且付出甚多勞務，而可得到工資，但並不能受發績效獎金，可見績效獎金非可解為經常性給與；蓋因被上訴人盈餘能否達標，取決於被上訴人整體經營方向、產品與服務之市場競爭力等諸多因素而定，顯非上訴人提出勞務必然獲取之勞務對價，亦非經常性給與，復有最高法院實務見解認：「績效獎金由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，績效獎金非經常性給與，即非屬工資」可參（最高法院100年度台上字第170號判決意旨）。

⑶據101年11月16日版及111年7月21日版之「績效獎金核發作業要點」第4條均規定：「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（第1項）。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。（第2項）」、101年11月16日版之「績效獎金核發作業要點」第7條第1項：「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。」（見勞專調卷一第337頁，原審卷第551頁）、111年7月21日版之「績效獎金核發作業規定」第7條第1項：「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。」（見勞專調卷一第337頁），可知績效獎金係以勞工所屬機構/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，故上訴人得領取之績效獎金月數，取決於所屬機構/單位之績效表

現，堪認績效獎金旨在與被上訴人所屬員工分享當年度之獲利，以資勉勵，核與員工個人勞務提供之質、量並無直接關聯，應非員工個人提供勞務之對價。

⑷上訴人雖主張依團體協約第30條第1項：「績效獎金核發事項係由勞資雙方協商定之。」及99年11月2日版之「從業人員考核要點」第3條：「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。」、第8條第5項：「經營績效獎金之發放方式依團體協約由勞資雙方協商訂之。」、第17條：「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。」（見勞專調卷一第87頁、第97頁、第99頁、第103頁），主張績效獎金應為工資云云，然如前論，績效獎金核發金額每年皆有不同，非屬經常性固定給與，其性質為激勵、恩勉性之給與，雖依前開約定績效獎金核發事項須經勞雇雙方協商，亦無法倒果為因，據而認定績效獎金係勞基法第2條第3款規定工資，上訴人此一主張，自無足採。

2.企業化特別獎金：

⑴被上訴人核發「企業化特別獎金」之依據，亦因上訴人及劉文章等3人退休時點不一，所適用之企業化特別獎金之規定，雖非現行版本，然依原審判決附表五、六所載企業化特別獎金核發標準並無實質不同。而依99年12月15日版及111年7月21日版之「企業化特別獎金核發作業規定」第1條咸明文揭櫫：企業化特別獎金發放目的係為「激勵從業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權益。」（見勞專調卷一第341頁，原審卷第557頁）；又依108年1月29日及110年9月28日版之「企業化特別獎金實施要點」第3條至第7條分別定有「企業化績效」、「稅後純益」、「投入資本」、「必要報酬率」之定義及企業化獎金之提撥率，如前所論（見前1.⑵）。則是否發給企業化特別獎金，應以被上訴人之年度稅後純益扣除「投入資本」×

「必要報酬率」是否為正數而定，因此，縱上訴人有提出勞務，若年度稅後純益未達盈餘目標，即不發給企業化特別獎金，堪認企業化特別獎金旨在與被上訴人所屬員工分享當年度之企業化績效、使雙方利益共同，以資勉勵，以達成民營化之目的，非員工個人提供勞務即可領取之對價。

⑵此外，倘上訴人所屬各機構/單位之績效，達到發放門檻、計算出企業化獎金總額後，依據99年12月15日版之「企業化特別獎金核發作業規定」第5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寄發獎金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎金。」、第6條：「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。」（見原審卷第557頁）及111年7月21日版之「企業化特別獎金核發作業規定」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。」（見勞專調卷一第341頁），均規定企業化特別獎金係以勞工所屬機構及單位之績效評核，作為計算基礎，故上訴人得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現，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質，如績效獎金所論述，即同樣工作之勞務，企業化特別獎金存在受增發或減發之對待，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。

⑶上訴人雖亦同引團體協約第30條第2項：「上訴人對於營運具有特殊績效或貢獻者，被上訴人依企業化精神，應另編預算給予獎勵。」及99年11月2日版之「從業人員考核要點」第8條第4項：「企業化特別獎金係依據從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範。」、第17條約定與該要點附件二第1條第㈣項第1款關於企業化特別獎

金之約定條件及方式（見勞專調卷一第87頁、第99頁、第103頁、第109頁），主張員工考核分數發給，屬於工作所付出之代價，屬於工資云云。但依前開說明，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，被上訴人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有對價性質；再企業化特別獎金係以勞工所屬機構及單位之績效評核，作為計算基礎，故上訴人得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現，與其個人所提供之勞務間並非立於對價性質，顯見企業化特別獎金非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。

3.員工酬勞（員工紅利）：

⑴按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，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文，惟並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法施行細則第10條第1、2款規定參照）。且分配比例則屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工分配成數，並非法所不許。又按勞基法第29條並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公司分配員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並非法所不許（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。

⑵被上訴人發放員工酬勞（員工紅利）係依公司法第235條之1第1項「公司應於章程明定以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」之規定，於被上訴人章程第22條特訂定「員工酬勞分派實施要點」，以為員工酬勞（員工紅利）分派之依據（見勞專調卷一第343頁）。而依「員工酬勞分派實施要點」第2條：「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。」，明確揭櫫員工酬勞（員工紅利）係被上訴人基於勉勵之單方目的所發給之獎勵。

⑶再依「員工酬勞分派實施要點」第3條：「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。」、第4條：「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。」、第5條第1項：「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。」（見勞專調卷一第343頁）。是依前開規定均明文規定員工酬勞（員工紅利）之發放，繫於被上訴人年度終了結算是否有獲利，並非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領取，不具制度上經常性及勞務對價性，揆諸首揭說明，並非勞基法第2條第3款規定之工資。

⑷上訴人雖復主張依團體協約第31條：「被上訴人依其公司章程規定，應提撥依定比例之員工紅利」及99年11月2日版之「從業人員考核要點」第3條、第8條第4項約定與該

要點附件二第1條第㈤項第1款關於員工紅利之約定條件及方式（見勞專調卷一第87頁、第99頁、第103頁、第109頁），主張員工酬勞（員工紅利）發給，屬於工作所付出之代價。惟公司盈餘之分派，分為股息及紅利，登記實務上，紅利又可分為股東紅利、員工紅利、董監事酬勞，顯見酬勞屬於盈餘分派之範疇，而報酬則係指員工為公司服務應得之酬金，為公司法第196條所規定，故酬勞與報酬乃屬二事，並據經濟部94年12月26日經商字第09402199670號函可參，公司經營實務上，如涉及酬勞即屬公司盈餘中所分派之紅利。援此見解，且依前開說明，被上訴人所核發之員工酬勞（員工紅利）確為公司獲利之分派，而被上訴人有無獲利，並非繫於上訴人個人一己勞務之付出即可影響，故員工酬勞（員工紅利）顯非屬上訴人提出勞務即必然獲取之對價報酬，且員工酬勞（員工紅利）旨在與被上訴人所屬員工分享當年度之獲利，被上訴人獲利金額越高，員工酬勞分配比率隨之增加，亦見其勉勵性質，非屬勞務對價。

4.考核一次獎金：

⑴被上訴人發給考核一次獎金之依據，係依被上訴人108年1月29日版之「從業人員考核要點」，參以考核要點第8條第1項、第2項規定：「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。二、評分未滿70分者，留原職階待遇薪額，並列入年度輔導、培育，以提升其工作效能。」、「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。」。又該要點附件二第㈢點載明一次獎金之基準月數，係按被上訴人當年度「稅後純益」計算。（勞專調卷一第348頁、第353頁），足見考核一次獎金之發給，以員工當年度考核評定70分以上、符合晉薪資格，且晉薪後達最高職階待遇作為發放前提；另考核一次獎金之基準月數取決於被上訴人當

年度之稅後純益而定，即受被上訴人盈餘狀況而定，足見年終考核係就勞工之工作、操行、學識、才能行之，並於考核評分有無70分，始發給考核獎金，考核獎金發給數額取決被上訴人當年度之稅後純益而定，非定期發給，且數額未固定，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。

⑵上訴人雖稱99年11月2日版之「從業人員考核要點」第3條、第8條第2項規定與該要點附件二第1條第㈢項第1款關於一次之約定條件及方式（見勞專調卷一第87頁、第99頁、第103頁、第107頁）與工資定義相符云云。然逐一審核前開規定，均無法認定考核一次獎金屬工資性質，上訴人主張亦無足取。

5.年節獎金：

⑴被上訴人核發年節獎金係依101年11月6日版之「年節獎金核發作業規定」，該第1條亦開宗明義揭示年節獎金之發給目的係：「為激勵從業人員工作士氣，提昇公司經營績效，增加股東權益，於春節、端午節及中秋節(以下簡稱年節)時發放年節獎金。」，第2條復明文規定核發年節獎金之條件為：「本公司上一年度稅後純益達『股東權益必要報酬』70%以上時，依第3條所定月數發給；本公司上一年度稅後純益未達『股東權益必要報酬』70%時，簽陳總執行長調整年節獎金核發月數。」、第3條：「年節獎金包含春節1個月、端午節0.3個月、中秋節0.3個月，合計1.6個月。」、第4條：「年節獎金發給對象如下：一、以年節當日在職從業人員為限。二、新進從業人員到職日(含試用期間)及復職人員復職日，至年節當日未滿半年者以年節獎金月數1/2發給；滿半年者全額發給。」（見勞專調卷一第355頁），可見被上訴人核發年節獎金與員工個人績效、考核、獎懲、出勤與工作表現毫無無關，僅以發放前是否在職者為其條件，即若員工於發放年節獎金時已離職，即不予發放，發放與否既以該員工於獎金發放時是否

在職為要件，顯然並非以員工提供勞務為對價，此與不論是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天亦得領取勞務對價之「工資」，具勞務對價性之性質顯然不同，顯然被上訴人年節獎金係具有獎勵性、恩惠性之給與，與勞務之提供不具對價性，非屬工資至明。

⑵此外，被上訴人並非當然必須發給年節獎金，端賴被上訴人當年度之稅後純益達「股東權益必要報酬」70%以上者為發放要件，被上訴人核發時間為春節、端午節、中秋節，並非按月發放，是該年節獎金旨在於年節當日激勵員工之士氣，所發給之恩惠性給與，非員工個人提供勞務之對價，不得列入工資範疇。

㈢上訴人雖引商業會計法第10條第1、2項規定：「會計基礎採用權責發生制；在平時採用現金收付制者，俟決算時，應照權責發生制予以調整。」、「所謂權責發生制，係指收益於確定應收時，費用於確定應付時，即行入帳。決算時收益及費用，並按其應歸屬年度作調整分錄。」，主張系爭獎酬為勞動成本支出，於年度決算期間確定應付時，即須估算核發金額帳列「營業費用（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；復援引最高法院106年度台上字第2332號判決所認定「屬於營利成本之獎酬，基於勞務對價而發，與股東資本報酬性質不同。」，主張系爭獎酬屬工資云云。然按公司組織應採用權責發生制，為所得稅法第22條第1項前段所明文。所謂營利事業會計基礎採用權責發生制，係其未實現之收益、成本、費用或損失，除所得稅法、其他法律另有規定或經財政部核定者外，不予認列，俟實現時，列為實現年度之收益、成本、費用或損失；另所稱實現，指基於法律規定或契約關係，收益於確定應收，已有請求給付之權利；成本、費用或損失於確定應付，已有支付之義務（所得稅法第22條修正條文草案參照）。是採權責發生制，收益於確定應收時及費用於確定應付時，即行入帳，其目的係在確保公司收入與費用能按照其

發生的會計年度正確認列，與系爭獎酬是否屬工資之認定無關，仍須確認是否須具備勞務對價性及經常性，不得以被上訴人將前該獎酬列入應付費用，遽謂該獎酬係屬工資；至於上訴人所引用最高法院106年度台上字第2332號判決意旨，係針對消費借貸之連帶保證人所簽立之保證書，有無顯失公平而無效，或有無權利濫用及民法第754條終止保證契約規定適用等情形所為闡釋，並無上訴人前開所稱涉及「屬於營利成本之獎酬，基於勞務對價而發，與股東資本報酬性質不同」之闡述，自無從比附援引。

九、綜上所述，系爭獎酬之發放非屬經常性給與，亦不具有勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從而，上訴人依兩造僱傭契約，請求被上訴人給付如附表「請求金額」欄之金額及遲延利息，於法無據，不應准許。原審因而為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合。上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判如上訴聲明所示，為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十一、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　11　　月　　7　　日

書記官　賴梅琴

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：

編號	上訴人	請求金額（新臺幣）
1	上訴人兼被選定人鄭堡雄	151萬3136元
2	選定人劉文章	129萬9890元
3	選定人洪玉川	154萬7260元
4	選定人賀長湖	142萬6680元