臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第76號

原　　告　王顗銘

訴訟代理人　郭怡均律師（法扶律師）

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　沈以軒律師

游鎮瑋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，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

壹、程序部分

按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。原告起訴時請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）87萬3,660元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁），嗣於民國114年6月20日當庭變更聲明為：㈠被告應給付原告83萬6,160元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第252頁，下稱變更後訴之聲明）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊自70年12月22日起受僱於被告，嗣被告先改制為國營事業後，又轉為民營企業，伊於結算被告民營化前之年資後即適用勞動基準法（下稱勞基法）規定之退休金制度

（下稱勞退舊制）。伊於109年2月28日申請退休時，舊制年資為14年6個月又17日，退休金基數為30。惟被告於計算伊之平均工資時，未將績效獎金16萬7,231元納入，而僅以8萬2,851元作為伊之平均工資計算退休金，然被告自88年起至109年止每年均有發放績效獎金，且被告係以員工之服務績效、行銷金額及貢獻程度作為績效獎金發放之依據，且員工如有請假等情形，亦會扣除一定比例，被告亦於薪資單載明績效獎金與個人績效及努力具高度關聯性等文字，是績效獎金自具工資之性質。則伊於退休前6個月之平均工資經計入伊之109年度績效獎金16萬7,231元後，應為11萬0,723元，被告尚積欠伊舊制退休金差額83萬6,160元【計算式：（110,723－82,851元）×30＝836,160元】。爰依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告給付退休金差額83萬6,160元。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

二、被告則以：其績效獎金之核發金額每年均不固定，需衡量企業整體營運投入成本、盈餘與獲利狀況後，再決定當年度是否核發績效獎金及核發數額多寡。而績效獎金之發放數額，需透過投入資本與成本負擔間繁複計算，以判斷是否達到股東權益必要報酬後始能決定。又績效獎金亦需視各機構整體績效達成狀況而定其發放之月數，非依個別勞工之績效表現結果而為認定，況績效獎金之核發須待年度終了時，依年度考績評量之結果予以核定，發放對象亦以當年會計年度終結時仍在職之員工為條件。是績效獎金顯不具勞務對價性而非屬工資，原告主張應將績效獎金計入平均工資，並據以請求舊制退休金差額，即無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第252至253頁）：

㈠原告於109年2月28日退休，並於退休前109年1月13日領有績效獎金12萬8,860元，109年4月24日領有績效獎金3萬8,371元。

㈡原告之工作年資自70年12月22日起至109年2月28日止，均為舊制年資，未適用勞退新制。

㈢原告於退休時，被告計算退休金計算基準之平均工資為8萬2,851元，退休金基數為30。

四、得心證之理由：

㈠原告主張績效獎金屬勞基法第2條第3款之工資，有無理由？

1.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，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給與尚有差異。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109年度台上字第1745號判決意旨參照）。

2.參被告「推行責任中心制度實施要點」第11條第1款：「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」及附註記載：「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…」等內容（見本院卷第115至116頁）；及被告「責任中心績效評核作業規範」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」之規定（見本院卷第121頁），可知績效獎金係為提高工作績效及服務品質，並激勵員工之目的而訂定，而具有勉勵之性質，且績效獎金之發放與否繫諸於被告之獲利狀況，與勞工提供勞務間不具有對價性，是績效獎金之性質應屬恩惠性、勉勵性之給與，而非屬工資甚明。

3.復參被告「績效獎金核發作業規定」（下稱系爭核發作業規定）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」、第6條：「績效獎金發給對象如下：一、會計年度結束當月底在職之員工。二、年度內退休、專案優惠離職、在職死亡、或留職停薪之員工。前項人員按當年度在職比例發給，未滿一個月者以一個月計算」等規定（見本院卷第117至119頁），足見績效獎金之預算，係審酌公司盈餘、經營狀況及成本等情形而編列，且績效獎金發放對象原則亦以會計年度結束當月底仍在職之員工為限，益徵績效獎金與僅需提供勞務即得受領勞務對價之工資性質不同，而非屬具勞務對價性之工資。

4.原告雖主張：績效獎金屬經常性給與，且係根據員工服務績效、行銷金額及對事業之貢獻程度而發放，屬因付出勞務之所得，且若有請假或因故未在職者，亦會按比例扣除應得之獎金，而具勞務對價性云云，並以其歷年績效獎金明細、88年至109年之電子薪給清單為據（見本院卷第163至245頁）。經查，原告雖自88年起至109年間每年均領有不同數額之績效獎金，惟績效獎金不具勞務對價性乙節，業經說明如前，是被告固曾於96年6月份員工電子薪給清單記載：「公司整體的經營績效係個人績效的累積，由於同仁辛勤的投入，公司才有亮麗的業績，個人優異的表現應能透過績效獎金反映出來，方能激勵士氣並符合公平、正義原則…」等內容（見本院卷第195頁），然參系爭核發作業規定第7條第1項：「績效獎金之計算基準，總公司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」、第9條第1項：「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」、第11條：「年度內請事、病假，每天應扣除應發數之千分之4.5；曠職者每天應扣除應發數之千分之20。除請公傷假者外，全年無上班日數者不發給績效獎金」等規定（見本院卷第117至118頁），可知績效獎金之發放本係按被告各機構、單位之經營績效及員工貢獻程度核發，則被告為符公平原則而以被告各機構及單位之績效評核結果及員工個人考核成績、年度出勤狀況等標準作為績效獎金發放之準據，亦合於績效獎金係為勉勵被告各機構、單位及員工貢獻之目的，自難僅以被告併將員工貢獻程度作為績效獎金發放金額之審酌標準之一，即認績效獎金為具勞務對價性之給與。是原告前揭主張，自無可採。

㈡基上，因績效獎金屬恩惠性、勉勵性給付之性質，而非屬勞基法第2條第3款之工資，且原告亦未就其於退休後之109年4月24日所領取績效獎金3萬8,371元何得以計入退休前6個月平均工資為計算乙節舉證以實其說，則原告主張應將其109年度之績效獎金16萬7,231元計入平均工資計算云云，即乏所據，不應准許。

五、綜上所述，績效獎金不具勞基法第2條第3款所指之工資性質，則原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告給付退休金差額83萬6,160元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證據，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。原告雖聲請被告提出109年度績效獎金之計算

式，以證明績效獎金之核發標準包含員工之工作表現而具勞務對價性等情，然被告已就績效獎金之計算方式提出相關工作規則，自無再予調查之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　許仁純

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　　8　　月　　15　　日

書記官　廖于萱