

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第31號

上訴人 王顥銘

(原名王信常)

訴訟代理人 郭怡均律師(法扶律師)

被上訴人 中華電信股份有限公司

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退休金差額事件，上訴人對於民國114年8月15日臺灣臺中地方法院114年度勞訴字第76號第一審判決提起上訴，本院於115年1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、上訴人主張：伊自民國70年12月22日起受僱於被上訴人，於結算被上訴人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）。伊受雇期間領取之績效獎金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款規定之工資。被上訴人於伊109年2月28日退休時，未將伊於同年1月、4月間領取之績效獎金納入平均工資據以核發退休金，致短發新臺幣（下同）83萬6160元退休金差額。爰依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被上訴人悉數給付。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人83萬6160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。

二、被上訴人則以：被上訴人績效獎金之核發每年均不固定，需

01 經過繁複計算，判斷盈餘是否達到股東權益必要報酬後始能
02 決定，發給數額更取決於各機構或單位之年度績效評核結
03 果，其發給標準、發放方式與上訴人之勞務並未形成對價關
04 係，亦不具經常性，非屬工資，應屬勉勵性、恩惠性給與，
05 上訴人主張應將績效獎金納入平均工資並據以計算退休金，
06 要無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

07 三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第88至89頁）：

08 (一)上訴人於109年2月28日退休，並於退休前109年1月13日領有
09 績效獎金12萬8860元，109年4月24日領有績效獎金3萬8371
10 元。

11 (二)上訴人之工作年資自70年12月22日起至109年2月28日止，均
12 為舊制年資，未適用勞退新制。

13 (三)上訴人於退休時，被上訴人核算退休金計算基準之平均工資
14 為8萬2851元，退休金基數為30。

15 (四)如果上訴人請求核屬有據，應再給付之退休金金額為83萬61
16 60元。

17 四、本院之判斷：

18 (一)按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
19 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、
20 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
21 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
22 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
23 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
24 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
25 之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字
26 第2704號意旨參照）。而績效獎金，如係雇主為激勵員工士
27 氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給
28 與，非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字
29 第170號判決意旨參照）。準此，被上訴人發給上訴人之績
30 效獎金是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供勞
31 務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態

01 工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。

02 (二)上訴人主張績效獎金為勞工從事工作之勞務對價，屬工資之
03 一部，應納入平均工資據以計算退休金，為被上訴人所否
04 認。經查，被上訴人發放績效獎金係依據「中華電信股份有
05 限公司推行責任中心制度實施要點」（下稱「推行責任中心
06 制度要點」）、「中華電信股份有限公司責任中心績效評核
07 作業規範」（下稱「績效評核作業規範」）、「中華電信股
08 份有限公司績效獎金核發作業規定」（下稱「績效獎金核發
09 作業規定」），此為兩造所不爭執（見原審卷第253頁、本
10 院卷第110-111頁）。稽諸被上訴人「績效評核作業規範」
11 第2條明文揭示績效獎金之發放係為：「促進各機構企業化
12 經營及激勵員工工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，
13 發揮整體經營績效…」（見原審卷第121頁），可見被上訴
14 人辯稱「績效獎金」係以激勵、嘉勉員工為目的所發給，性
15 質上非就員工提供勞務給付報酬，不具對價性質，洵非無
16 據。

17 (三)又績效獎金是否發放、發放額度若干，係以被上訴人年度稅
18 後純益達一定標準為發放前提，非勞務對價，此觀「績效獎
19 金核發作業規定」第2條規定：「本公司編列年度績效獎金
20 預算時，應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情形，核
21 算估計編列績效獎金預算。」（見原審卷第117頁）自明。
22 另依「推行責任中心制度實施要點」第11條規定：「績效獎
23 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
24 如下：一、績效獎金總額計算公式：本公司年度稅後純益達
25 『權益必要報酬』時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公
26 司年度稅後純益未達『權益必要報酬』時，簽陳總執行長調
27 整發給績效獎金總額度，相關定義說明如附註。二、本公司
28 各機構績效獎金之分派由本公司責任中心另推行小組討論
29 後，簽報總執行長核定，其核發作業規定另定之。」（附註
30 說明：註1：稅後純益係指尚未提列績效獎金及企業化特別
31 獎金之稅後純益。註2：權益必要報酬=投入資本*必要報酬

01 率。) (見原審卷第115-116頁)，可知是否發給績效獎
02 金，以公司之年度稅後純益是否達「權益必要報酬」而定，
03 亦即稅後純益必須達到「投入資本x必要報酬率」之程度，
04 方屬達標，而如有達到盈餘目標，方以2.6個月薪給計算績
05 效獎金總獎金；反之，若年度稅後純益未達「權益必要報
06 酬」，並未規範是否提撥績效獎金，而係授權總執行長決定
07 之。換言之，縱上訴人有提出勞務，而被上訴人當年度稅後
08 純益未達標，總執行長得決定不發放績效獎金。縱員工在該
09 年度甚為努力，且付出甚多勞務，僅可得到工資，但並不能
10 受發績效獎金，可見績效獎金非可解為經常性給與；蓋因被
11 上訴人盈餘能否達標，取決於被上訴人整體經營方向、產品
12 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
13 必然獲取之勞務對價，亦非經常性給與。

14 (四)上訴人以其於88年至109年間均領有績效獎金，及該獎金高
15 低會因出席日數即請事假、病假之日數而影響，足見該獎金
16 為經常性給與，且與個人努力具有高度關聯性而具有勞務對
17 價性云云，並提出歷年績效獎金明細、電子薪給清單為據
18 (見原審卷第163-245頁)。查，上訴人固於88年至109年間
19 每年均領有不同數額之績效獎金，且該96年6月份員工電子
20 薪給清單記載：「公司整體的經營績效係個人績效的累積，
21 由於同仁辛勤的投入，公司才有亮麗的業績，個人優異的表
22 現應能透過績效獎金反映出來，方能激勵士氣並符合公平、
23 正義原則…」等內容(見原審卷第195頁)，然績效獎金非
24 經常性給與，且非勞務之對價，業經本院認定如前述，參以
25 「績效獎金核發作業規定」第7條第1項：「績效獎金之計算
26 基準，總公司以核定之年度績效獎金月數為基準，一級機構
27 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
28 部各單位及所屬各機構之獎金月數」、第9條第1項：「員工
29 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
30 獎金月數外，再以個人年終考核成績或另予考核成績，按該
31 年度在職月數比例，依個人分配標準核發」、第11條：「年

01 度內請事、病假，每天應扣除應發數之千分之4.5；曠職者
02 每天應扣除應發數之千分之20。除請公傷假者外，全年無上
03 班日數者不發給績效獎金」等規定（見原審卷第117至118
04 頁），可知績效獎金係以勞工所屬機構或單位之年度團體績
05 效達成特定目標（績效目標值），作為計算基礎，再酌以員
06 工貢獻程度核發，則被上訴人為符公平原則而以被上訴人各
07 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
08 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
09 勉勵其各不同機構或單位員工貢獻之目的，要難因被上訴人
10 將員工出席率作為績效獎金發放金額之審酌標準之一，即認
11 績效獎金為具勞務對價性之給與。是上訴人前開主張，自無
12 可採。

13 (五)據上，被上訴人核發之績效獎金係屬恩惠性、勉勵性之給
14 付，而非屬勞基法第2條第3款規定之工資，是上訴人主張應
15 將伊109年度之績效獎金16萬7231元計入平均工資，並據以
16 核發退休金云云，要屬無據。

17 五、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付83萬6160元退休金差額
18 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
19 算之利息，於法無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判
20 決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改
21 判，為無理由，應予駁回。

22 六、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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 2 月 2 日

27 民事第二庭 審判長法官 謝說容

28 法官 施懷閔

29 法官 廖純卿

30 正本係照原本作成。

31 不得上訴。

01

書記官 蕭怡綸

02

中 華 民 國 115 年 2 月 2 日