臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第2號

原　　告　朱振芳
訴訟代理人　張宏暐律師
　　林哲健律師
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　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年5月28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、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告訴之聲明為：「請判令被告補付原告退休金差額新臺幣（下同）84萬2,114元，並自起訴日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷第7頁），嗣於民國114年5月15日具狀更正聲明為：「㈠被告應給付原告84萬2,114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。」（本院卷第199頁），核屬更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自70年3月23日起受僱於被告擔任管理師，於108年6月30日退休，惟被告於核發原告退休金時，未將績

效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞等項目納入平均工資據以計算原告退休金，致短發退休金84萬2,114元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3、4款、第55條、第37條及民法第148條、第227條規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告84萬2,114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。

二、被告則以：原告最初任職於被告前身即交通部電信總局，該局就電信事業營運部分於85年7月1日改制為國營事業中華電信股份有限公司，復於94年8月12日轉為民營企業，原告均隨同移轉留用，公務員年資業已結清，並自94年8月12日起計算適用勞基法之年資，原告於108年6月30日退休時，工作年資為13年10個月又18日，退休基數為28基數，退休前平均每月工資為11萬1,339元，應領取退休金311萬7,492元（計算式：111,339元×28基數＝3,117,492元），被告業已如數給付原告，並未積欠任何退休金差額。有關績效獎金屬盈餘分派之性質，發給數額更取決於各機構或單位之年度績效評核結果而定，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；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；員工酬勞係被告有獲利始為發放，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；原告主張應將前開項目列入平均工資並據以向被告請求給付退休金差額云云，並不可採。爰為答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准免予假執行。

三、得心證之理由：

原告主張其自70年3月23日起任職於被告，於108年6月30日年滿65歲屆齡退休，退休金基數為28個基數等情，此有退休證明書在卷可參（本院卷第39頁），被告對此亦不爭執，堪信為真。惟原告主張績效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞

（下稱系爭獎酬）亦應計入退休金之計算，故被告應再給付原告退休金84萬2,114元乙節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審究者如下：

㈠按勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指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」。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。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。是以雇主依勞動契約、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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，有關被告發放之系爭獎酬是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據，分敘如下：

1.績效獎金部分：

⑴依被告「績效評核作業要點」第1條約定：「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…」；又依被告「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「績效評核作業要點」第2條約定：「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。」，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：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。】；再者，被告「企業化特別獎金實施要點」第7條第2項約定:「本公司年度決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效獎金中扣除。」等語。依據上開約定內容，明白揭示發給績效獎金係以激勵、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，更足認被告發給之績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

⑵被告「績效獎金核發作業規定」第8條第1項復規定：「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。」（本院卷第123頁）。依上開約定內容可知，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。即同樣工作之勞務，績效獎金存在受增發或減發之對待，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。

⑶綜上，績效獎金之發放，不具勞務對價性，乃屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。

2.企業化特別獎金部分：

⑴依被告「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…」；又被告「企業化特別獎金實施要點」第7條第1項約定：「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：【企業化績效＝「稅後純益」－「投入資本」×「必要報酬率」。】等語（本院卷第129、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。

⑵又依被告「企業化特別獎金核發作業規定」第5至7條之約定內容可知，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績效表現，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質。即同樣工作之勞務，企業化特別獎金存在受增發或減發之對待，更足證明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。

3.員工酬勞部分：

依被告「員工酬勞分派實施要點」第2、3、4條及第5條第1

項約定：「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（本院第139頁）。依上開約定內容可知，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。

4.綜上，本件被告發放予原告之系爭獎酬均非屬工資之一部，原告主張被告應將上開系爭獎酬納入平均工資計算，並請求被告據以給付原告退休金差額云云，即無理由，不應准許。

四、綜上所述，系爭獎酬不具勞務對價性，亦非經常性給付，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從而，原告依勞基法及被告內部相關規則等規定，請求被告給付退休金差額84萬2,114元及遲延利息，為無理由，不應准許。又其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、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。

六、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　　6　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　　林怡君

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（應附繕本）。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　　6　　月　　27　　日

書記官　　陳美玟