臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第69號

原　　告　趙金玉
000000000000000000
　　王朝陽
　　黃總順
　　楊復正
共　　同
訴訟代理人　蔡勝和
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　劉素吟律師
　　鄭博謙律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年7月16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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明第1項原聲明：「被告應給付原告趙金玉新臺幣（下同）72萬2,588元、原告王朝陽87萬5,539元、原告黃總順84萬1,928元、原告楊復正79萬9,221元，合計323萬9,276元。及自各應給付之日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷一第7頁）；嗣於民國114年10月4日具狀變更該聲明為：「被告應給付原告趙金玉116萬5,742元、原告王朝陽142萬2,856元、原告黃總順138

萬2,604元、原告楊復正129萬6,387元，合計526萬7,589元。及自各應給付之日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷二第5頁），核原告上開所為變更，係屬請求之基礎事實同一，且屬擴張應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告分別自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告，退休日期均為109年1月1日。有關原告之薪資項目中之績效獎金、企業化獎金、員工酬勞、考核折發獎金、年節獎金等項目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。惟被告於核發原告退休金時，未將績效獎金、企業化獎金、員工酬勞、考核折發獎金、年節獎金，納入平均工資據以計算原告退休金，自應補行給付如附表「請求金額」欄所示退休金及法定遲延利息，爰依勞基法第2條第3、4款、第55條、被告內部相關規則、被告與中華電信產業工會雙方簽訂之團體協約（下稱團體協約）第30條、第31條及勞動部相關函釋規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告趙金玉116萬5,742元、原告王朝陽142萬2,856元、原告黃總順138萬2,604元、原告楊復正129萬6,387元，合計526萬7,589元。及自各應給付之日之次日起至清償日止，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，原告現已退休，並分別領取退休金如下：原告趙金玉267萬5,279元、原告王朝陽346萬2,803元、原告黃總順346萬2,803元、原告楊復正310萬6,683元，被告業已悉數匯入原告指定帳戶，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；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，發給金額亦受被告盈餘狀況而定，顯非勞務對價，亦不具經常性，非屬工資；年節獎金係被告依經營狀況單方決定是否發給之節金，應屬勉勵性、恩惠性給與，亦非工資；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。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保請准免予假執行。

三、得心證之理由：

原告主張其自附表「到職日期」欄所示之日起分別受僱於被告，並分別於附表「退休日期」欄所示日期退休，而原告舊制退休金之計算基數則如附表「退休金基數」欄所載等情，被告對此亦不爭執，堪信為真。惟原告主張績效獎金、企業化獎金、員工酬勞、考核一次獎金、年節獎金（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如附表「請求金額」欄所示乙節，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：「為促進本公司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：「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。」；另被告「績效評核作業要點」第2條約定：「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。」，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（本院卷一第25-29頁）。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7條復規定：「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。」（本院卷一第27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原告雖主張依團體協約第30條第1項及被告「從業人員考核要點」第3條、第8第5項、17條約定經勞資雙方協商，故與工資定義相符等語。查團體協約第30條第2項及被告「從業人員考核要點」第3條、第8第5項、17條約定：「甲方依據『中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點』及其有關規定發給乙方會員經營績效獎金，其核發事項由甲乙雙方協

商定之。」、「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。」、「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。」、「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。」等語（本院卷一第94頁、第401至404頁）。惟績效獎金核發事項縱經勞雇雙方協商，然協商後之績效獎金性質為激勵、恩勉性之給與，已如前述，自難僅以績效獎金核發事項經勞資雙方協商一節即逕認屬工資，故原告上開主張並不可採。

⑷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」x「必要報酬率」。】等語（本院卷一第31、29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原告雖主張依團體協約第30條第1項及被告「從業人員考核要點」第3條、第8第5項、17條及要點附件二第1條第（四）項第1款約定條件及方式與工資定義相符等語。惟團體協約第30條第2項及被告「從業人員考核要點」第3條、第8第4項、17條約定：「乙方（即員工）會員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方（即被告）依企業化精神，應另編預算給予獎勵。」、「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。」、「第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據『本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範』(如附件二)辦理。」、「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。」等語及要點附件二第1條第（四）項第1款約定條件及方式（本院卷一第94頁、第401-408頁），依上開約定可見企業化特別獎金係為獎勵員工而發放，原告上開主張亦不可採。

⑷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：

⑴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（本院卷二第69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。

⑵原告雖主張依團體協約第31條及被告「從業人員考核要點」第3條、第8第4項、17條及要點附件二第1條第（五）項第1款約定條件及方式與工資定義相符等語。惟團體協約第31條及考核要點第3條、第8第4項、17條約定：「甲方依其公司章程規定，應提撥一定比例之員工紅利。」、「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。」、「第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據『本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範』(如附件二)辦理。」、「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。」等語及要點附件二第1條第（五）項第1款約定條件及方式（本院卷一第94頁、第401至408頁），均難認屬工資性質，原告上開主張並不可採。

4.考核一次獎金部分：

⑴依被告「從業人員考核要點」第8條第1項第1款、第2項分別約定：「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。」、「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。」；又依「從業人員考核要點」之附件二第(三)點載明一次獎金之基準月數係按被告當年度稅後純益計算等語（本院卷一第402、407頁）。可見考核一次獎金之發給，以員工必須當年

度考核評定70分以上及符合晉薪資格，且晉薪後達最高職階待遇及「公司獲利」作為發放前提，並非員工提供勞務即必然可領取，難認具勞務對價性，不得列入工資範疇。

⑵原告雖主張依被告「從業人員考核要點」第3條、第8第2、4項、17條及要點附件二第1條第（三）項第1款約定條件及方式與工資定義相符等語。惟被告「從業人員考核要點」第3條、第8第2、4項、17條約定：「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。」、「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。」、「第一項晉薪、第二項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據『本公司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範』(如附件二)辦理。」、「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。」等語及要點附件二第1條第（三）項第1款約定條件及方式（本院卷一第401至408頁），均難認屬工資性質，原告上開主張並不可採。

5.年節獎金：

⑴按勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午節、中秋節給與之節金」排除在工資範圍。

⑵依被告「年節獎金核發作業規定」第1、2條約定：「…本公司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…」、「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。」（本院卷二第73頁）。據上，被告並非必然發給年節獎金，原則上係以被告當年度之稅後純益達「股東權益必要報酬70%以上者」為發放前提，且年節

獎金係年節時為激勵員工之士氣，所發給之恩惠性給與，依上開說明，亦不得列入工資範疇。

⑶原告雖主張依被告「年節獎金核發作業規定」第3、4條約定條件及方式與工資定義相符等語。惟被告「年節獎金核發作業規定」第3、4條約定：「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4.6個月」、「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。」等語（本院卷二第73頁），亦難認屬工資性質，原告上開主張並不可採。

6.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、團體協約等規定，請求被告給付如附表「請求金額」欄之金額及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。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　　8　　月　　15　　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　　8　　月　　15　　日

書記官　　陳美玟

附表：（日期：民國；幣別：新臺幣／元）

編號	原告	到職日期	退休日期	退休金基數	退休前1年績效獎金	退休前1年企業化獎金	退休前1年員工酬勞	退休前1年考核折發獎金	退休前1年年節獎金	請求金額
1	趙金玉	63年3月7日	109年1月1日	29	197,194	101,807	48,612	12,805	121,952	1,165,742
2	王朝陽	62年8月31日	109年1月1日	29	254,864	107,427	51,171	16,838	158,473	1,422,856
3	黃總順	62年8月31日	109年1月1日	29	246,576	101,807	48,612	16,640	158,473	1,382,604
4	楊復正	62年8月31日	109年1月1日	29	228,656	102,056	48,612	14,929	142,176	1,296,387