

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第68號

01
02
03 原 告 張永宗
04 朱振良
05 王沛津
06 孫正來
07 張秉菘
08 劉基安
09 鄭建彪

10 兼上7人

11 訴訟代理人 邵麗環

12 0000000000000000
13 被 告 中華電信股份有限公司

14 0000000000000000
15 法定代理人 簡志誠

16 訴訟代理人 陳金泉律師

17 黃胤欣律師

18 徐榕逸律師

19 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年1月22
20 日言詞辯論終結，判決如下：

21 主 文

22 原告之訴駁回。

23 訴訟費用由原告負擔。

24 事實及理由

25 壹、程序方面：

26 (一)按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為
27 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項
28 定有明文。經查，訴外人曾全富、黃金勝、黃勇傑、王武
29 星、陳秀金、徐妙珠、王秀月、陳雄宗原與原告一同提起本
30 件訴訟，嗣曾全富、黃金勝、黃勇傑、王武星、陳秀金、徐
31 妙珠、王秀月、陳雄宗於民國114年11月12日具狀撤回起訴

01 (見本院卷六第147至148頁)，斯時被告尚未為本案之言詞
02 辯論，已生合法撤回之效力。

03 (二)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
04 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，
05 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
06 加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第256條分別定有明
07 文。原告起訴時原聲明：「被告應給付退休金差額。」(見
08 本院卷一第9頁)。嗣於115年1月15日具狀、114年11月20
09 日、115年1月22日當庭更正聲明為：「被告應給付原告各如
10 附表『退休金差額』欄所示之金額，及分別自如附表『利息
11 起算日』欄所示日期起至清償日止，按年息百分之5計算之
12 利息。」(見本院卷六第176、203、287頁)，核屬減縮應
13 受判決事項之聲明及更正事實上或法律上之陳述，合於上開
14 法條規定，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：

17 原告分別自附表「到職日期」欄所示日期受僱於被告，並分
18 別於附表「退休日」欄所示日期辦理退休。原告任職被告期
19 間，被告先改制為國營事業後，又轉為民營企業，期間均依
20 「中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定(下稱績效
21 獎金核發作業規定)」所訂立之給付標準固定發放前年度
22 「績效獎金」，故「績效獎金」屬於經常性給與。按「績效
23 獎金核發作業規定」第8條規定：「員工個人績效獎金除依
24 年底任職之機構、單位績效評核成績計算獎金月數外，再依
25 個人年終考核成績或另予考核成績，按該年度在職月數比
26 例，依個人分配標準核發」，顯見「績效獎金」之發放在制
27 度上具有經常性。又按「績效獎金核發作業規定」第2條規
28 定：「本公司編列年度績效獎金預算時，應衡酌公司盈餘、
29 經營狀況及用人費負擔情形，核算估計編列績效獎金預
30 算。」第7條規定：「績效獎金之計算基準，總公司係以核
31 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

01 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
02 機構之獎金月數。」而眾所皆知，員工提供勞務，與公司整
03 體營收彼此間具有密切關聯；被告整體營收本是全體原工提
04 供勞務所創造的結果；「績效獎金」總額就是從公司整體營
05 收變現出來；原告獲取績效獎金，亦係根據被告對原告服務
06 績效及對事業貢獻程度等勞務付出而取得，若有請事病假、
07 曠職、因故未在职者，亦會扣除一定比例應得之獎金，可見
08 該給予與勞工提供勞務間具有密切關連性，應認具有勞務對
09 價性，而屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所定工
10 資，並非勞基法施行細則第10條列舉之恩惠性給與。惟被告
11 於核發原告之退休金時，未將原告在职期間所獲得「績效獎
12 金」納入退休金計算，致原告所獲得之退休金明顯有給付不
13 足之情形，損害原告應有權益。原告前向被告寄發存證信
14 函，及歷經勞資爭議調解，請求被告給付勞工退休金差額，
15 均未獲被告合理回應。為此，爰依勞基法第2條第3款、第55
16 條第1項第1款規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給
17 付原告各如附表「退休金差額」欄所示之金額，及分別自如
18 附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分
19 之5計算之利息。

20 二、被告則以：

21 原告如附表所示「退休日」均不同，在职時核發績效獎金應
22 分別適用當時有效之「績效評核作業要點」、現已廢止之
23 「推行責任中心制度實施要點」以及「績效獎金核發作業規
24 定」，因適用規定不一而有不同之績效獎金之提撥及分配流
25 程。依被告所訂績效評核作業要點及績效獎金核發作業規定
26 等規範，績效獎金總額係以被告年度稅後純益是否達到「權
27 益必要報酬」為前提，再依各機構、單位之經營績效及其績
28 效目標達成程度，核定各責任中心之獎金月數，最後始由各
29 機構主管就其內部單位及員工，綜合考量年度績效評核結
30 果、組織績效及薪資結構等因素予以分配。縱然員工個別之
31 年度考核成績僅係眾多評量因素之一，且仍受限於其所屬機

01 構整體績效表現及公司核定之獎金月數上限。即便員工當年
02 度個人考核成績較往年為高，惟若所屬機構整體表現不佳，
03 其所領績效獎金數額仍會因此下修，甚至領取較往年為低績
04 效獎金金額之情形；如年度稅後純益未達該門檻，尚須由總
05 執行長或執行長簽報調整發給績效獎金總額度，甚至得不予
06 核發，足見績效獎金是否給付、給付數額，與員工勞務提供
07 多寡、考核成績高低間無必然關聯，尚須視被告盈餘狀況、
08 是否達成權益必要報酬、各機構績效表現及內部裁量分配機
09 制等各情形要件而定，並非員工只要提供勞務即必然取得之
10 給付，與個別員工之勞務提供並無必然關連，給付數額亦不
11 確定，不具經常性，與工資所具「勞務對價性」與「經常
12 性」之要件均有未合，非屬勞基法第2條第3款所定工資，應
13 係激勵、獎勵性質之恩惠性給與。績效獎金核發作業規定第
14 6條亦規定員工須於會計年度結束當月底仍在職者，始為績
15 效獎金之發放對象，更顯示其與勞務提供間無必然之對價關
16 係，原則上為「會計年度結束當月底在職之員工」，因此即
17 便員工於年度內均有提供勞務，惟倘於會計年度結束當月底
18 前離職，仍喪失作為績效獎金發給對象之資格，足見系爭績
19 效獎金係兼有留才、激勵員工久任之目的，益證此係恩惠性
20 給與。縱認被告自民營化以來每年均核發績效獎金，此係被
21 告歷年經營成效顯著，每年稅後純益均達股東權益必要報
22 酬，而至少至110年度各年度均核發績效獎金，不能因此認
23 績效獎金為工資之一部，是原告之請求為無理由等語，資為
24 抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供
25 擔保請准宣告免為假執行。

26 三、本院之判斷：

27 原告所主張如附表所示「到職日期」、「退休日」、「績效
28 獎金/月數」、「退休金基數」及「計息日期」等數額之記
29 載，被告形式上均不爭執（見本院卷六第181、204頁），堪
30 以先予認定。又原告所主張之「績效獎金」，係分別依據被
31 告所提出附表一（見本院卷六第95頁）所示「績效評核作業

01 要點」、「績效獎金核發作業規定」、「推行責任中心制度
02 實施要點」核發之獎金乙節，為兩造所不爭執（見本院卷六
03 第204頁），亦堪認定。惟原告主張「績效獎金」應計入退
04 休金之計算，並以此請求被告給付原告如附表「退休金差
05 額」欄所示金額乙節，為被告所否認，並以前詞置辯，茲就
06 兩造爭執之點審究如下：

- 07 (一)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
08 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
09 金額。又勞基法第2條第3款規定：工資：指勞工因工作而獲
10 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
11 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
12 性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
13 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
14 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
15 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
16 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
17 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
18 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
19 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
20 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
21 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
22 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
23 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
24 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
25 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動
26 成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10
27 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
28 別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準
29 此，有關被告發放之績效獎金是否屬於工資，應依一般社會
30 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
31 致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取

01 得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

02 (二)經查，依據被告「績效評核作業要點」（見本院卷六第97至
03 98頁）第1條規定：「為促進本公司各機構企業化經營及激
04 勵員工工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體
05 經營績效，邁向永續發展…」；又依被告「績效獎金核發作
06 業規定」第2條約定：「本公司編列年度績效獎金預算時，
07 應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情形，核算估計編
08 列績效獎金預算。」；另被告「績效評核作業要點」第2條
09 約定：「本公司績效獎金之核計基準及分派如下：一、績效
10 獎金總額計算公式：本公司年度稅後純益達『權益必要報
11 酬』時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公司年度稅後純
12 益未達『權益必要報酬』時，簽報總執行長調整發給績效獎
13 金總額度，相關定義說明如附註。」上開要點之附註說明亦
14 載：【註1:稅後純益係指尚未提列績效獎金及企業化特別獎
15 金之稅後純益。註2：權益必要報酬＝投入資本*必要報酬
16 率。註3：投入資本係指本公司資產負債表之「權益」平均
17 數。註4：權益平均數＝(年初權益＋年底權益)÷2，但年初
18 權益係以扣除當年度分配股利數之金額列計。註5：必要報
19 酬率係指使用投入資本所必須支付之代價。】依據上開約定
20 內容，已明白揭示發給績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目
21 的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。且被告是否
22 發放績效獎金，及發放額度若干等節，皆受被告獲利因素之
23 影響，與勞工所提供的勞務非具對價性質，亦非以契約約
24 定、保證給提供之經常性給予，已足認被告發給之「績效獎
25 金」性質上屬激勵、獎勵性質之恩惠性給與，並非工資。

26 (三)再查，參照被告「推行責任中心制度實施要點」（見本院卷
27 六第99至102頁）第11條第1款規定：「績效獎金按各責任中
28 心評核之績效計發，其核計基準及獎金之分派如下：一、本
29 公司績效獎金總額計算公式：本公司年度稅後純益達『股東
30 權益必要報酬』時，核發績效獎金二點六個月薪給；本公司
31 年度稅後純益未達『股東權益必要報酬』時，簽陳總執行長

01 調整發給績效獎金總額度，相關定義說明如附註」及附註記
02 載：「註1：稅後純益係指尚未提列績效獎金及企業化特別
03 獎金之稅後純益。註2：股東權益必要報酬=投入資本*必要
04 報酬率。註3：投入資本係指本公司資產負債表之『股東權
05 益』平均數。註4：股東權益平均數=（年初股東權益+年
06 底股東權益），但年初股東權益係以扣除當年度分配股利數
07 之金額列計。註5：必要報酬率係指使用投入資本所必須支
08 付之代價…」等內容，可知績效獎金係為提高工作績效及服
09 務品質，並激勵員工之目的而訂定，而具有勉勵之性質，且
10 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
11 務間不具有對價性，是績效獎金之性質應屬恩惠性、勉勵性
12 之給與，而非屬工資甚明。

13 (四)復查，依據被告101年及111年修訂之「績效獎金核發作業規
14 定（下分稱101年修訂版與111年修訂版）」（見本院卷六第
15 103至105、107至108頁）第2條規定：「本公司編列年度績
16 效獎金預算時，應衡酌公司盈餘、經營狀況及用人費負擔情
17 形，核算估計編列績效獎金預算。」績效獎金核發作業規定
18 101年修訂版第6條（即績效獎金核發作業規定111年修訂版
19 第5條）規定：「績效獎金發給對象如下：一、會計年度結
20 束當月底在職之員工。二、年度內退休、專案優惠離職、在
21 職死亡、或留職停薪之員工。前項人員按當年度在職比例發
22 給，未滿一個月者以一個月計算。」及績效獎金核發作業規
23 定101年修訂版第8條（即績效獎金核發作業規定111年修訂
24 版第7條）規定：「計發各機構及單位之績效獎金月數基
25 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
26 月數，分為加權獎金月數與基本獎金月數兩部分。其計發順
27 序為先計加權獎金月數，後計基本獎金月數。」，足見績效
28 獎金之計發，係以勞工所屬機構及單位之年度團體績效達成
29 特定目標（績效目標值），作為計算基礎，原告得領取之績
30 效獎金月數，取決於所屬機構及單位之績效表現，與其個人
31 所提供的勞務間並非立於對價性質，亦即同樣工作之勞務，

01 績效獎金存在受增發或減發之對待；且績效獎金發放對象原
02 則亦以會計年度結束當月底仍在職之員工為限，並非曾有付
03 出勞務之員工均得領取，益徵績效獎金與僅需提供勞務即得
04 受領勞務對價之工資性質不同，性質上係激勵、恩勉性給
05 與，並非屬具勞務對價性之工資。

06 (五)綜上，績效獎金之發放，不具勞務對價性，乃屬激勵、恩勉
07 性質之給與，非屬勞基法第2條第3款所指之工資，準此，原
08 告主張應將「績效獎金」納入平均工資計算，請求被告給付
09 如附表「退休金差額」欄所示之金額，即無理由，不應准
10 許。

11 四、綜上所述，原告勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告給
12 付各如附表「退休金差額」欄所示之金額，及分別自如附表
13 「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之5
14 計算之利息，為無理由，應予駁回。

15 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
16 經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

19 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

24 書 記 官 鄧 家 柔

25 附表：（民國/新臺幣）

26

編號	原告	到職日期	退休日	退休金基數	績效獎金/月數	退休金差額	利息起算日
1	邵麗環	62年3月29日	109年6月30日	30	11萬778元/6	55萬3,890元	109年7月31日
2	張永宗	60年9月27日	109年6月30日	30	13萬386元/6	65萬1,930元	109年7月31日
3	朱振良	73年8月27日	113年1月1日	33.5	26萬780元/12	72萬8,011元	113年2月1日
4	王沛津	62年1月31日	110年6月30日	31	11萬1,028元/6	57萬3,645元	110年7月31日
5	孫正來	63年9月3日	109年6月30日	30	14萬5,430元/6	72萬7,150元	109年7月31日
6	張秉菘	62年8月31日	109年6月30日	30	13萬1,316元/6	65萬6,580元	109年7月31日
7	劉基安	62年8月31日	110年1月1日	30.5	25萬6,916元/12	65萬2,995元	110年2月1日

(續上頁)

01

8	鄭建彪	60年9月23日	109年6月30日	30	10萬9,622元/6	54萬8,110元	109年7月31日
---	-----	----------	-----------	----	-------------	-----------	-----------