臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第36號

上　訴　人　趙金玉

000000000000000000

　　王朝陽

　　黃總順

　　楊復正

共　　同

訴訟代理人　蔡勝和

被　上訴人　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，上訴人對於中華民國114年8月12日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第69號第一審判決提起上訴，並減縮起訴聲明，本院於115年9月1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依附表二第㈦欄所示比例負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件上訴人原起訴請求被上訴人給付自各應給付日之次日起算按週年利率5%計算之法定遲延利息，嗣於本院主張被上訴人之應給付日均為民國109年1月1日，改為請求自109年1月2日起算法定遲延利息（見本院卷一第235、344頁），核屬補充法律上之陳述，非為訴之變更或追加；另上訴人楊復正（下稱楊復正）於本院將原訴所請求給付之退休金差額新臺幣（下同）129萬6,387元減縮為129萬6,358元（見本院卷一第310頁），已得被上訴人同意（見本院卷一第310頁），亦

屬合法，先予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊等分別自如附表一A欄所示之日起受僱於被上訴人，薪資中之績效獎金、企業化獎金、員工酬勞、考核折發獎金、年節獎金（下合稱系爭獎酬）等項目，均為從事工作之勞務對價，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款及勞動事件法第37條規定所稱之工資。然伊等於附表一B欄所示日期退休時，被上訴人未將系爭獎酬列入平均工資計算退休金，致短付伊等如附表二第㈥欄所示金額。爰依勞基法第55條第1項規定，求為命被上訴人如數給付，及均自109年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之判決（上訴人逾此之請求部分已減縮起訴聲明，非本院審理範圍，茲不贅敘）。

二、被上訴人則以：績效獎金、企業化特別獎金（即企業獎金，下稱企業獎金）、員工酬勞、年節獎金均係基於激勵員工之目的而依附表三所載依據發給，且是否發給視伊年度盈餘狀況或有獲利而定，為勉勵性、恩惠性之給與或屬盈餘分派性質，勞基法施行細則第10條第3款並已排除年節獎金為工資；考核折發獎金則係在鼓勵已達職階最高待遇之資深員工久任，且發給金額按伊當年度之稅後純益而定，亦屬獎勵性質。是系爭獎酬均非提供勞務必然獲取之對價，且不具經常性，自非屬工資，伊已按附表一D欄所示金額核給如附表一E欄所示之退休金，並無短少給付。又除部分年節獎金外，上訴人於領取系爭獎酬時間非在退休前6個月，不得列入平均工資計算，伊已發給優於法令之退休金，上訴人仍無差額可請求等語，資為抗辯。

三、原審駁回上訴人之請求，上訴人不服，提起上訴，聲明：㈠原判決（除減縮部分外）廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應分別給付上訴人如附表二第㈥欄所示金額，及均自109年1月2日起至清償止，按週年利率5%計算之利息（下稱退休金差額本息）。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不

利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第344至345頁）：

上訴人分別於附表一A欄所示日期受僱於被上訴人，並分別於該表B欄所示日期退休，上訴人之退休金基數如該表C欄所示，被上訴人已給付如該表E欄所示之退休金。

五、本院之判斷：

㈠系爭獎酬是否屬於工資？

1.按勞基法第2條第3款所謂之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準 。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價 ，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

2.被上訴人抗辯其係依附表三所載依據發給系爭獎酬，均屬激勵性、獎勵性、恩惠性給與，非屬工資等語，茲分述如下：

⑴關於績效獎金部分：

被上訴人「推行責任中心制度實施要點」第11條規定：「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。二、本公司及所屬各機構績效獎金之分派由本公司責任中心推行小組討論後，簽報總執行長核定，其核發作業規定另定之。」、附註說明規定：「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『股東權益』平均數。註4：股東權益平均數＝(年初權益＋年底權益)÷2，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。註6：薪給係指職階待遇加上職

務待遇，在職人員以當年度12月31日之月薪，其餘人員以最後在職時之月薪為計算標準。」；「責任中心績效評核作業規範」第5條規定：「本公司及所屬各機構之績效評核依當年度績效評核項目彙編所列之評核項目、權重、評分標準及其他相關評核進行評核。」、第12條規定：「依第5條評核之成績作為核發本公司及所屬各機構績效獎金及其差異化之依據。」；「績效獎金核發作業規定」第2條規定：「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。」、第4條規定：「績效獎金按各機構、單位之經營績效及員工貢獻程度，依年度績效評核結果核發。各機構得在其分配之績效獎金中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者」、第6條第1項規定：「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。」、第7條第1項規定：「績效獎金之計算基準，總公司係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8條規定：「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。其計發順序為先加權獎金，後計基本獎金月數。加權獎金月數：加權獎金係按各機構、單位之年度績效評核結果，…。」、第9條規定：「（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4項）本公司得依當年度績效獎金總額、薪資結構等因素及秉持差異化發給之精神，調整個人分配標準，其分配標準另辦理之。」；「企業化特別獎金實施要點」第7條第2項規定：「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。」（見本院卷

一第269至270、271至272、273至274、277頁）。可知員工是否可獲得績效獎金，以及可獲得之績效獎金金額，取決於被上訴人當年度盈餘、經營狀況及用人費負擔、員工所在機構或單位之績效表現、員工個人之年終考核或另予考核成績，並應經責任中心推行小組討論後，簽報總執行長核定，故該績效獎金之發放具不確定性與變動性。又該獎金之金額，是先以員工所在機構或單位之團體表現計算機構或單位分配之獎金月數，再依員工個人表現核算個人績效獎金，被上訴人並得調整個人分配標準，顯見此項獎金金額繫於團體表現及被上訴人對個人分配標準之決定，員工提供勞務並非必然換取對待給付，自不具勞務對價性。且除年度內退休、專案優惠離職、在職死亡或留職停薪者外，在會計年度結束當月底不在職者，即不發給，亦徵績效獎金非員工提供勞務依一般情形經常可以取得之給付，而是被上訴人為激勵在職員工而發給之獎金，此參以「責任中心績效評核作業規範」第2條明定：「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。」（見本院卷一第271頁），更可明之。故績效獎金應非屬工資。

⑵關於企業化獎金部分：

被上訴人「企業化特別獎金實施要點」第3條規定：「企業化績效＝『稅後純益』－『投入資本』×『必要報酬率』。」、第7條第1項規定：「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。」；「企業化特別獎金核發作業規定」第5條規定：「在職從業人員之企業化特別獎金以年底任職所屬績效評核機構計發獎金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎金。」、第6條規定：「各機構得在其分配之企業化特別獎金中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者，並得以預支方式即時獎勵員工，其相關作業另

定之。」、第7條規定：「各機構於扣除第6條提撥特殊績效貢獻獎金後，以年度內各該機構從業人員之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。個人分配標準依據『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』辦理。前項作業規範所稱『平均獎金』，係指各機構可分配之企業化特別獎金扣除各機構提撥獎勵具有特殊績效或貢獻之獎金後，除以可分配員工分配比例總和。第二項作業規範所稱『個人職階待遇及職務待遇』，係指在職人員以該年度12月31日個人月薪計算，其餘人員以最後在職時之個人月薪計算。」；「從業人員人員考核要點」附件二「年終考核結果晉級、獎金及員工酬勞核發作業規範」㈣企業化特別獎金規定：「1.企業化特別獎金2個月額度內部分，採平均獎金方式核給，並依考核分數以下述比率在額度內核給之：⑴評列69分以下，不發給獎金。⑵評列70分者，核給50%獎金。⑶評列71-79分者，相對於70分，每增加1分，加給2%獎金。⑷評列80分者，核給75%獎金。⑸評列81-89分者，相對於80分，每增加1分，加給5%獎金。⑹評列91分以上者，相對於90分，每增加1分，加給20%獎金。2.超過2個月部分，依個人職階待遇及職務待遇為計算基準，依前項發放比例在額度內核給之。3.企業化特別獎金除獎勵特殊績效及貢獻者外，應依考核分數核實發放，不得預先留存部分獎金再個別加發。」（見本院卷一第277、279至280頁，原審卷一第407頁）。可知企業化獎金亦取決於被上訴人當年度是否有企業化績效，倘未有企業化績效，則不發放此項獎金，且必須先依據員工所屬機構績效，核算各機構可分配之平均獎金，並得優先提撥一定金額予特殊績效或貢獻之同仁，再依據員工個人考核分數決定各員工可分配之獎金金額，如個人考核分數未達69分則不發給，與提供勞務可穩定、經常性，且不論考核優劣如何，皆須發給之對價不同。此由企業化獎金實施要點第2點規定「為激勵員工創造更佳績效，分享股東及員工，以明確界定企業化績

效及企業化特別獎金之相關事宜」（見本院卷一第277頁），更可見該獎金旨在激勵員工創造績效，屬激勵性給與，亦不屬於工資。

⑶關於員工酬勞部分：

被上訴人「員工酬勞分派實施要點」第3條規定：「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。」、第4條規定：「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。」、第5條第1項規定：「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。」；「員工酬勞核發作業規定」第3條規定：「員工酬勞發給對象如下：一、會計年度結束當月底在職之員工。但在試用期間者不發給。二、年度內曾離職或解僱後再復職或僱用，至年度結束當月底仍在職之員工。三、年度內退休、專案優惠離職、在職死亡、或留職停薪之員工。」（見原審卷二第69頁，本院卷一第281頁）。足見員工酬勞須視被上訴人獲利或盈餘之狀況，且年度結束當月底仍在職之員工始得領取（年度內退休、專案優惠離職、在職死亡、或留職停薪之員工除外），既非提供勞務即得領取，且非不論被上訴人有無獲利或盈餘一律發給，自不具勞務對價性或經常性。又員工酬勞分派實施要點第2條規定：「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。」（見原審卷二第69頁），亦明員工酬勞之發給，是基於激勵員工創造績效之目的，自

屬激勵、勉勵之性質，此項給與亦非工資。

⑷關於考核折發獎金（即考核一次獎金）部分：

被上訴人「從業人員考核要點」第8條第1項及第2項規定：「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。二、評分未滿70分者，留原職階待遇薪額，並列入年度輔導、培育，以提升其工作效能。」、「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。」；附件二「年終考核結果晉級、獎金及員工酬勞核發作業規範」㈢一次獎金：「1.對於考核後晉薪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。2.超頂金額=（職階待遇+晉薪）-職階最高待遇。基準月數（B）=一次獎金核發基準月數，0.2~1月。一次獎金=B*（職階待遇+職務待遇)*（考核分數/100）*超頂金額/晉薪金額）。3.基準月數(B)

稅後純益	未達320億	達320億	超過320億元 每增加10億元	520億元以上
核給月數	另訂	0.2個月	增加0.04個月	1個月

」（見原審卷一第402、407頁）。可見考核折發獎金之發給，仍繫於被上訴人之盈餘，且以員工年度考核評定70分以上，晉薪結果已逾職階最高待遇者為發放對象，顯然是基於鼓勵已達職階最高待遇之資深員工持續久任之目的而發給，與提供勞務者即給與對價之性質有別，自非工資。

⑸關於年節獎金部分：

按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三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。又被上訴人「年節獎金核發作業規定」第1條規定：「……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……」、第2

條規定：「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。」、第4條第1款規定：「年節獎金發給對象如下：一、以年節當日在職從業人員為限。」（見原審卷二第73頁）。足見被上訴人非必然發放年節獎金，而係以盈餘達標（即股東權益必要報酬70％以上）及員工於發放獎金時仍在職為要件，且是在春節、端午節、中秋節時發放，該獎金顯不具因提供勞務而必然獲取報酬之特性，而是在各該節日額外發給之恩惠性給與，仍不具工資性質。

3.雖上訴人以附表四所載依據，主張系爭獎酬之發給已成為被上訴人之契約上義務，且在制度上具經常性，並是以員工之績效、考成、貢獻度而發給，與勞工提供勞務間具密切關聯性，應屬工資云云。茲查：

①被上訴人與中華電信股份有限公司產業工會於95年1月6日簽訂團體協約（下稱95年團體協約），為被上訴人所不爭執，堪信為真。然觀諸上訴人提出該95年團體協約（見原審卷一第94頁），其第五章「薪（工）資與獎金」第29條前段規定：「乙方會員之薪（工）資，依甲方規定之標準發給。」、第30條規定：「甲方依據『中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點』及其有關規定發給會員經營績效獎金，其核發事由由甲乙雙方協商定之。乙方會員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方依企業化精神，應另編預算給予獎勵。」、第31條規定：「甲方依其公司章程規定，應提撥一定比例之員工紅利。」（見原審卷一第94頁團體協約第13頁），可知被上訴人發給員工之各項給付，應悉依被上訴人訂頒之各項規定辦理。則關於各該給付究否具有工資性質，自應依被上訴人發給各該獎酬之依據予以判斷，非謂被上訴人曾簽訂團體協約，即認系爭獎酬屬於工資。

②又交通部所屬實施用人費率事業經營績效獎金實施要點、核發經營績效獎金注意事項、交通部電信總局暨所屬各機構工

作規則、中華電信股份有限公司條例、77年12月27日交通部電信總局暨臺灣電信工會之團體協約（上訴人主張以95年團體協約為據，見本院卷一第395頁）、78年12月22日交通部電信總局暨所屬各機構工作規則、91年6月26日交通事業人員考成條例（見原審卷一第22至23、24、72至73、64至65頁，本院卷一第299至304頁，原審卷一第66至73、88至89頁），均為被上訴人94年間民營化前之規定（民營化時間見原審卷一第94頁團體協約第23頁團體協約簽訂大事記2005年重要發展），於109年1月1日退休之上訴人並無適用之餘地，上訴人依此主張績效獎金及考核折發獎金應屬工資，即非可採。

③上訴人另依附表四之其餘依據、中華電信工會台北市分會96年第2次會員權益座談會說明民營化前後之各項獎金差異、98年度績效評核項目彙編（見本院卷一第399至422頁），以及被上訴人歷年來均有發放系爭獎酬之事實，主張系爭獎酬之給與與員工提供勞務間有密切關聯性，應屬工資云云。惟依前述，各該獎金之發放應依被上訴人訂頒之標準或依據，衡酌公司盈餘等內容、員工於會計年度是否在職、所屬機構或單位之績效表現、員工個人考核情形等要件予以判斷，並非截取與勞務貢獻度有關之規定即得認定。又系爭獎酬之發給須視盈餘數額、經營狀況而定，具有變動性及不確定性，並非提供勞務於在時間上可經常性取得之對價（或報酬），且其發給之對象及條件設有限制，與提供勞務不論考核優劣必然獲取對價之性質顯不相同，復如前述，系爭獎酬之性質，即不因中華電信工會台北市分會曾召開說明會、被上訴人歷年來發放獎金，及被上訴人就各項獎金定有給與標準、條件與方式，即認係屬工資。上訴人以前詞主張系爭獎酬之發給與勞工表現有關，應屬工資云云，仍非可採。至最高法院85年度台上字第246號、100年度台上字第801號判決之事實與本件不同，非得比附援引。

4.依上，系爭獎酬因不具經常性給與、勞務對價性，不屬於工

資。

㈡上訴人請求被上訴人應分別給付如附表二第㈥欄所示之退休金差額本息，有無理由？

承前所述，系爭獎酬非屬工資，上訴人退休時，自不得將之列入平均工資計算，則上訴人主張系爭獎酬應計入平均工資計算，並依勞基法第55條第1項規定，請求被上訴人給付如附表二第㈥欄所示退休金差額本息，自無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項規定，請求被上訴人給付如附表二第㈥欄所示退休金差額本息，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、上訴人於本院言詞辯論終結後提出陳報㈡狀（見本院卷二第3至55頁），非本院所得審酌；又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，均不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　郭晉良

附表一：（日期：民國；幣別：新臺幣／元，下同）

編號	姓名	A到職日期	B退休日期	C退休金基數	D平均工資	E已付民營化後退休金
1	趙金玉	63年3月7日	109年1月1日	29	92,251	2,675,279
2	王朝陽	62年8月31日	109年1月1日	29	119,407	3,462,803
3	黃總順	62年8月31日	109年1月1日	29	119,407	3,462,803
4	楊復正	62年8月31日	109年1月1日	29	107,127	3,106,683

附表二：

編號	姓名	㈠績效獎金	㈡企業化獎金	㈢員工酬勞	㈣考核折發獎金	㈤年節獎金	㈥請求金額	㈦負擔訴訟費用之比例
1	趙金玉	197,194	101,807	48,612	12,805	121,952	1,165,742	22%
2	王朝陽	254,864	107,427	51,171	16,838	158,473	1,422,856	27%
3	黃總順	246,576	101,807	48,612	16,640	158,473	1,382,604	26%
4	楊復正	228,656	102,056	48,612	14,929	142,176	1,296,358	25%

附表三：

項目	依據	證據
㈠績效獎金	1.推行責任中心制度實施要點第11條、附註說明。 2.責任中心績效評核作業規範第5條、第12條。 3.績效獎金核發作業規定第2條、第4條第1項、第7條第1項、第8條、第9條。 4.企業化特別獎金實施要點第7條第2項。	1.被上證6（本269） 2.被上證7（本271、272） 3.被上證8（本273至274） 4.被上證9（本277）
㈡企業化獎金	1.企業化特別獎金實施要點第3條、第7條第1項。 2.企業化特別獎金核發作業規定第5條、第6條、第7條。 3.從業人員考核要點之附件二。	1.被上證9（本277至280） 2.被上證10（本279） 3.被證10（原一406至408）
㈢員工酬勞	1.員工酬勞分派實施要點第3、4、5條。 2.員工酬勞核發作業規定第3條。	1.被證17（原二69） 2.被上證11（本281）
㈣考核折發獎金	從業人員考核要點第8條第1項第1款、第2項、附件二。	被證10（原一401至404）
㈤年節獎金	年節獎金核發作業規定第2至4條。	被證19（原二73）

附表四：

項目	依據	證據
㈠績效獎金	1.交通部所實施用人費率事業績夠經營績效獎金實施要點第3條、第4條、第8條 2.核發經營績效獎金注意事項第4條、第5條 3.推行責任中心制度實施要點第11條、附註說明 4.責任中心績效評核作業規範第5條、第12條 5.績效獎金核發作業規定第2條、第4條、第6條、第7條第1項、第8條、第9條、第11條 6.交通部電信總局暨所屬各機構工作規則第58條、第106條 7.企業化特別獎金實施要點第7條第2項 8.團體協約第2條、第30條 9.從業人員考核要點第3條、第8條、附件二 10.85年7月1日中華電信股份有限公司條例第10條	1.原證1（原一22至23） 2.原證2（原一24） 3.被上證6（本267至270） 4.被上證7（本271至272） 5.被上證8（本273至275） 6.原證14（原一66至73） 7.被上證9（本277至278） 8.原證15（原94） 9.原證7（原一33至39） 10.原證13（原一64至65）
㈡企業化特別獎金	1.企業化特別獎金實施要點第3條、第7條第1項 2.企業化特別獎金核發作業規定第5至7條 3.從業人員考核作業要點第3條、第8條、附件二	1.被上證9（本277至278） 2.被上證10（本279至280） 3.原證7（原一33至39）
㈢員工酬勞	1.員工酬勞分派實施要點第3至5條 2.員工酬勞核發作業要點第3至6條 3.團體協約第2條、第31條 4.從業人員考核要點第3條、第8條、附件二	1.被證17（原二69） 2.被上證11（本281至282） 3.原證15（原一94） 4.原證7（原一33至39）
㈣考核折發獎金	1.77年12月27日交通部電信總局暨電信工會之團體協約第29條 2.78年12月22日交通部電信總局暨所屬各機構工作規則第106條 3.91年6月26日交通事業人員考成條例第5、6條 4.85年7月1日中華郵政股份有限公司條例第10條 5.團體協約第2條 6.從業人員考核要點第3條、第8條、附件二	1.被上證2（本299至304） 2.原證14（原一66至73） 3.原證20（原一88至89） 4.原證13（原一64至65） 5.原證15（原一94） 6.原證7（原一33至39）
㈤年節獎金	1.94年8月11日民營化後，考核獎金改為發放春節、端午節、中秋節給與之獎金；並於96年1月24日訂定「中華電信股份有限公司年節獎金核發作業規定」 2.96年1月24日再訂定「中華電信股份有限公司年節獎金核發作業規定」第2至4條	1.原證23（原二12） 2.原證27、被證19（原二16、73）