

臺灣高等法院民事判決

115年度重勞上字第5號

上訴人 趙台盛
陳顯龍
張文華
紀榮權

兼 共 同

訴訟代理人 蔡勝和

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 劉素吟律師

李有容律師

上列當事人間給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國114年6月6日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於115年6月2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一所示比例負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等分別自如附表二A欄所示之日起受僱於被上訴人，並於B欄所示日期退休。而上訴人薪資項目中關於不休假加班費、績效獎金、企業化特別獎金、考核一次獎金、年節獎金、員工酬勞等項目（下稱系爭給付項目）均有勞務對價，且為經常性之給付，應屬工資。然被上訴人在伊等退休時未將系爭給付項目列入平均工資內計算，致短付伊等如附表二J欄所示金額。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項、第38條、第39條、被上訴人團體協約、內部規定及勞動部函示，求為判決被上訴人應分別給付上訴人如附表二J欄所示金額，及自各應給付日之翌日

01 起至清償日止，按年息5%計算之利息。原審為上訴人敗訴
02 之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。其上訴聲明如附表三
03 所示（未繫屬本院部分，不予贅述）。

04 二、被上訴人則以：上訴人任職時，伊為交通部電信總局，嗣於
05 民國85年7月1日改制為國營事業中華電信股份有限公司，復
06 於94年8月12日轉為民營企業，上訴人均隨同移轉留用，上
07 訴人公務員年資業已結清，自94年8月12日起計算適用勞基
08 法之年資，被上訴人於上訴人退休時已依法給付退休金，並
09 未積欠任何退休金差額。又不休假加班費為勞基法第38條第
10 4項規定之特別休假未休折算工資，應認其為勞工於年度終
11 結未休畢特別休假之「補償金」，並非勞工工作之對價，亦
12 不具有經常性，故非勞基法上之工資。至績效獎金、企業化
13 特別獎金屬盈餘分派之性質，其發給標準、發放方式與勞務
14 未形成對價關係，不具經常性，非屬工資，應屬勉勵性、恩
15 惠性給與；員工酬勞係被上訴人有獲利始為發放，發放標準
16 視獲利狀況而定，非屬勞務對價，不具經常性，非屬工資；
17 考核一次獎金係為晉薪後已達該職階最高待遇之員工，所提
18 供之獎勵性給與，其發給金額受盈餘狀況而定，故無勞務對
19 價，不具經常性，非屬工資；年節獎金係被上訴人依經營狀
20 況單方決定是否發給之節金，應屬勉勵性、恩惠性給與，而
21 非工資。是上訴人主張應將系爭給付項目列入平均工資，並
22 據以向被上訴人請求給付退休金差額，並不可採等語，資為
23 抗辯。

24 三、兩造不爭執事項（見本院卷第277頁）：

25 上訴人分別於附表二A欄所示之日起受僱於被上訴人，並分
26 別於附表二B欄所示日期退休，而上訴人退休金之計算基數
27 則如附表二C欄所示。

28 四、得心證之理由：

29 （一）系爭給付項目之性質是否為工資：

30 1.按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
31 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。勞基法第2條第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及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。又倘係雇主單方以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後發給，並限制當月績效獎金之發放對象人員及在職與否，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內，合先敘明。

2.關於不休假加班費部分：

按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又同法第38條第2、4項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」、

「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，同法第39條規定：「第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」，是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，雇主應按勞工未休日數發給日薪。易言之，勞工於該年度既未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金

錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金。況勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，並非用以換取工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，自非屬勞基法第2條第3款規定工資之性質。

3.關於績效獎金部分：

按被上訴人「績效評核作業要點」第1條規定：「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……」、第2條規定：「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。」、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『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。」；「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5條第1項第1款規定：「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。」、第7條第1項規定：「計發各機

01 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
02 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
03 獎金月數兩部分。其計發順序為先計加權獎金月數，後計基
04 本獎金月數。」、第12條規定：「績效獎金屬非經常性給
05 與，係勞動基準法施行細則第10條第二款所稱之非經常性獎
06 金。」等語（見原審卷一第96至99頁）。足見被上訴人發給
07 績效獎金之目的係為激勵、嘉勉員工，而非對員工勞務所提
08 出之對價，且是否發放績效獎金及其範圍，需受公司整體營
09 業表現、經營狀況及相關費用負擔等因素決定，並非員工提
10 出勞務必然獲取之勞務對價，另績效獎金之發放亦係以員工
11 所屬機構及單位達成績效目標值，作為計算基礎，並以員工
12 在會計年度結束當月底仍在職為限等情。是績效獎金並非在
13 一般情形下經常可以領得之給付，且非勞工因工作而獲得之
14 報酬，不具制度上經常性及勞務對價性，應屬恩惠性、勉勵
15 性給與，而非勞基法第2條第3款規定之工資。

16 4.關於企業化特別獎金部分：

17 按被上訴人「企業化特別獎金核發作業規定」第1條規定：
18 「……為激勵從業人員工作績效……」、第4條規定：「企
19 業化特別獎金發給對象如下：一、會計年度結束當月底在職
20 之員工，但在試用期間者不發給。」、第6條規定：「在職
21 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
22 發獎金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎
23 金。」、第9條規定：「企業化特別獎金屬非經常性給與，
24 係勞動基準法施行細則第10條第二款所稱之非經常性獎
25 金。」；「企業化特別獎金實施要點」第3條規定：「企業
26 化績效＝『稅後純益』－『投入資本』×『必要報酬
27 率』。」、第7條第1項規定：「本公司年度決算如有企業
28 化，應提撥其百分之二十做為企業化特別獎金，以獎勵員
29 工，並列為決算年度之費用。」、第9條規定：「依本要點
30 規定，確有企業化績效時，依本公司訂定之企業化特別獎金
31 核發作業規定發放。前項獎金屬非經常性給與，係勞動基準

01 法施行細則第10條第2款所稱之非經常性獎金。」等語（見
02 原審卷一第100至103頁）。可知被上訴人發給企業化特別獎
03 金之目的係為激勵、獎勵員工，而非對員工勞務所提出之對
04 價，其發放與否及範圍，需受公司績效即營收等因素影響，
05 亦非員工提出勞務必然獲取之勞務對價，且該獎金之發放係
06 以員工所屬單位之績效評核，作為計算基礎，並以員工在會
07 計年度結束當月底仍在職為限等情。是企業化特別獎金並非
08 提供勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備給付經常
09 性、對價性。準此，企業化特別獎金應係恩惠性、勉勵性給
10 與，性質非屬勞基法第2條第3款規定之工資。

11 5.關於考核一次獎金部分：

12 按被上訴人「從業人員考核要點」第8條第1項第1款及第2項
13 規定：「本公司依據從業人員年終考核結果辦理年度晉薪，
14 自次年1月起按下列規定辦理：一、評分70分以上者，調升
15 職階待遇。」、「前項晉薪結果，若已逾各該職階最高待遇
16 者，除支給該職階最高待遇外，另發給一次獎金。」等語
17 （見原審卷三第406頁）。可見考核一次獎金係以員工年度
18 考核評定70分以上，且晉薪結果已逾職階最高待遇時，除給
19 付該職階最高待遇外，再額外發給之獎金。是該獎金應係對
20 考核達70分以上且符合上開要件者之獎勵，不具有經常性給
21 與之性質，與勞工提供之勞務間亦無對價性，屬恩惠性、勉
22 勵性給與，不具工資性質。

23 6.關於年節獎金部分：

24 按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之
25 其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……
26 三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午
27 節、中秋節給與之節金」排除在工資範圍。又按被上訴人
28 「年節獎金核發作業規定」第1條規定：「……為激勵從業
29 人員工作士氣，提昇公司經營績效，增加股東權益，於春
30 節、端午節及中秋節（以下簡稱年節）時發放年節獎
31 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。」、第6條規定：「年節獎金屬非經常性給與，係勞動基準法施行細則第十條第三款所稱之非經常性獎金。」等語（見原審卷三第413頁）。足見發放年節獎金之目的係為激勵員工之士氣，非屬對員工勞務所提出之對價，且應符合當年度稅後純益達「股東權益必要報酬70%以上者」及於發放獎金時仍在職等要件，始由被上訴人於春節、端午節、中秋節時發給年節獎金。則據此足證該等獎金並非依據員工提供勞務之多寡、期間之長短為給付要件，而係在前述年節具備上開要件時發放，故該等獎金顯然與員工提供勞務之對價無涉，而係對於員工之獎勵，自不具工資性質。

7.關於員工酬勞部分：

按被上訴人「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。」、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。」等語（見原審卷三第403頁）。足認員工

01 酬勞發放之目的係為激勵員工士氣，且發放與否繫於公司年
02 度終了之結算是否有獲利，並非員工提供勞務即必然可領
03 取，此與員工因其提供勞務而獲得報酬之情形，尚屬有間。
04 故員工酬勞不具制度上經常性及勞務對價性，並非勞基法第
05 2條第3款規定之工資。

06 8.至上訴人雖主張：依據被上訴人團體協約、從業人員考核要
07 點等規定，系爭給付項目均有明定給付條件，應屬工資性
08 質，並非恩給性質云云。然觀諸團體協約第5章薪（工）資
09 及獎金之第29條規定：「乙方（即被上訴人產業工會）會員
10 之薪（工）資，依甲方（即被上訴人）規定之標準發給。其
11 發給方式除定期僱用人員工資以後付方式辦理外，其餘人員
12 以每月月初發給。」、第30條規定：「甲方依據『中華電信
13 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
14 方會員經營績效獎金，其核發事項由甲乙雙方協商定之。乙
15 方會員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方依企業化精
16 神，應另編預算給予獎勵。」、第31條規定「甲方依其公司
17 章程規定，應提撥一定比例之員工紅利。」；「從業人員考
18 核要點」第8條第5項：「經營績效獎金之發放方式依團體協
19 約由勞資雙方協商訂之。」、第17條：「本要點由勞資雙方
20 先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時亦同。」等
21 語（見原審卷二第113頁，卷三第406、408頁）。足認前揭
22 規定僅係就給付之對象、條件、方式等程序事項為原則性之
23 規定，而與該等給付之性質無涉，是判斷雇主之給付是否為
24 工資，仍應依一般交易觀念，就其實質上是否為勞務之對價
25 及是否為經常性之給付而為判斷，則系爭給付項目依據上開
26 說明，已足認定均不具勞務對價性及經常性，自不具工資之
27 性質。是上訴人此部分主張，要不足採。

28 (二)上訴人請求被上訴人應分別給付上訴人如附表二J欄所示金
29 額本息，是否有據：

30 經查系爭給付項目非屬工資，已如前述，上訴人退休時，自
31 不得將之列入其等之平均工資計算，則上訴人主張上開給付

應計入平均工資計算，並依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付如附表二J欄所示退休金差額本息，自屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第55條、第2條第3、4款、第38條、第39條、被上訴人團體協約、內部規定及勞動部函示，請求被上訴人給付退休金差額本息，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 23 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 高明德

法 官 溫祖明

附表一：

姓名	負擔訴訟費用之比例
蔡勝和	22%
趙台盛	18%
陳顯龍	18%
張文華	21%
紀榮權	21%
合計	100%

附表二：（幣別：新臺幣）

編號	上訴人	A 到職日期	B 退休日期	C 退休金基數	D 退休前6個月不休假加班費	E 退休前6個月績效獎金	F 退休前6個月企業化獎金	G 退休前6個月員工酬勞	H 退休前6個月考核一次獎金	I 退休前6個月年節獎金	J 請求金額
1	蔡勝和	62年8月31日	108年6月30日	28	10萬2,870元	26萬0,302元	8萬7,912元	6萬9,301元	2萬4,215元	12萬5,450元	312萬6,900元

(續上頁)

2	趙台盛	68年1月 16日	108年6 月30日	28	8萬9,040 元	20萬7,93 0元	8萬0,692 元	6萬3,00 0元	1萬1,760 元	10萬8,895 元	261萬9,484 元
3	陳顯龍	74年1月 3日	109年6 月30日	30	7萬8,330 元	18萬9,26 9元	10萬8,24 4元	5萬3,72 9元	0元	9萬7,871 元	265萬8,780 元
4	張文華	70年8月 10日	108年6 月30日	28	8萬6,965 元	25萬5,33 4元	8萬6,512 元	6萬6,15 0元	1萬7,365 元	12萬5,450 元	297萬6,293 元
5	紀榮權	62年9月 1日	108年6 月30日	28	10萬2,72 0元	25萬7,32 3元	7萬9,920 元	6萬3,00 0元	1萬6,723 元	12萬5,450 元	301萬0,616 元

附表三：

上訴聲明	
編號	內容
1	原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。
2	被上訴人應分別給付上訴人如附表二J欄所示金額，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

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 6 月 23 日
書記官 林虹雯