

最高法院民事判決

115年度台上字第176號

01
02
03 上訴人 鄭堡雄
04 訴訟代理人 陳穎蓁律師
05 被上訴人 中華電信股份有限公司
06 法定代理人 簡志誠
07 訴訟代理人 劉志鵬律師
08 劉素吟律師
09 戴丞偉律師

10 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11
11 4年11月7日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（114年度勞上字
12 第20號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

13 上訴駁回。

14 第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

15 一、本件上訴人主張：伊受僱於被上訴人時，薪資中之績效獎金、
16 企業化特別獎金、員工酬勞、考核折發獎金、年節獎金（下合
17 稱系爭獎酬）等項目，均為從事工作之勞務對價，屬勞動基準
18 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
19 工資。然伊於民國110年2月28日退休時，被上訴人核發之退休
20 金未將之納入平均工資據以計算，自應補足差額新臺幣（下
21 同）151萬3136元等情。爰依兩造僱傭契約，求為命被上訴人
22 如數給付，及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決
23 （未繫屬本院者，不予論述）。

24 二、被上訴人則以：系爭獎酬是否發給視伊獲利或盈餘狀況而定，
25 或屬盈餘分派性質，或為勉勵性、恩惠性之給與，均非工資等
26 語，資為抗辯。

27 三、原審以：系爭獎酬係依據被上訴人團體協約、從業人員考核要
28 點、年節獎金核發作業規定等勞動契約及工作規則〔其中「績
29 效獎金」、「企業化特別獎金」依「績效評核作業要點」、
30 31

01 「績效獎金核發作業規定」及「企業化特別獎金實施要點」；
02 「員工酬勞」依「員工酬勞分配實施要點」、「員工酬勞核發
03 作業規定」；「考核折發獎金」依「從業人員考核要點」；
04 「年節獎金」依「年節獎金核發作業規定」，下稱系爭工作規
05 則〕而給付，上訴人於110年2月28日退休，被上訴人未將系爭
06 獎酬計入其平均工資計算，為兩造所不爭。系爭工作規則均經
07 被上訴人統一公告於公司內網，說明路徑與查閱方法，上訴人
08 於任職期間可隨時以帳號及密碼登錄點選瀏覽，處於隨時易於
09 認識其內容之狀態，知悉後仍繼續為被上訴人提供勞務，已默
10 示承諾而成為勞動契約之一部，兩造均受拘束。依系爭工作規
11 則，系爭獎酬其中(一)績效獎金及(二)企業化特別獎金是否發放及
12 其額度，胥視被上訴人年度稅後純益達到一定標準為前提，若
13 無盈餘即不發給，且以其所屬機構/單位之年度團體績效達成
14 特定目標為計算基礎，以激勵、嘉勉員工為目的；(三)員工酬勞
15 係被上訴人依公司法第235條之1第1項規定，在公司章程第22
16 條訂立分派之依據，其發放繫於被上訴人年度終了是否有獲利
17 而定，旨在與員工分享當年度之獲利以達激勵目的，非上訴人
18 提供勞務即必可領取；(四)考核折發獎金以員工當年度考核評定
19 70分以上、符合晉薪資格，且晉薪後達最高職階待遇作為發放
20 前提，其基準月數取決於被上訴人當年度之稅後純益而定，非
21 定期發給，數額亦未固定；(五)年節獎金係於春節、端午節及中
22 秋節時發放之獎金，目的在激勵從業人員工作士氣，其條件為
23 上一年度稅後純益達「股東權益必要報酬」70%以上為標準，
24 非必然發放，亦與員工個人績效、考核、獎懲、出勤及工作表
25 現無關，均為激勵員工創造績效並分享公司獲利，係激勵、恩
26 勉性質，不具勞務對價性及給與經常性，非屬勞基法第2條第3
27 款所指之工資。至於營利事業採權責發生制（即收益、費用於
28 確定應收、應付時，即行入帳，決算時應按其應歸屬年度作調
29 整分錄），旨在確保公司收入與費用能按其發生之會計年度正
30 確認列，與系爭獎酬是否屬工資之認定無涉，不因被上訴人將
31 之列入應付費用，遽謂其係屬工資。從而，上訴人依兩造僱傭

01 關係，請求被上訴人給付退休金差額151萬3136元本息，為無
02 理由，不應准許。因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁
03 回其上訴。

04 四、本院判斷：

05 (一)按勞基法第70條規定雇主訂立工作規則應公開揭示，原因在其
06 關涉勞工權益甚鉅，自應使勞工知悉其內容。倘雇主將工作規
07 則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，置於勞工易認
08 識之狀態，即足當之。如勞工知悉後繼續為雇主提供勞務，應
09 認默示承諾該工作規則內容，使之成為附合契約而有拘束勞雇
10 雙方之效力。次按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工
11 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
12 付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
13 條第3款定有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具體
14 個案中，依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價
15 性及給與經常性為斷。又按公司法於104年5月20日增訂第235
16 條之1第1項規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定
17 額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌
18 補。」係為配合員工分紅費用化政策，將原有員工分紅制度刪
19 除，在會計或稅務處理上由盈餘改為費用認列，屬員工獎酬制
20 度之一。揆其立法理由揭示「員工酬勞」以公司稅前獲利之定
21 額或定率方式一次分派，目的在合理分配公司利益，激勵員工
22 士氣藉以提高公司績效與價值，且依該條但書規定，如公司無
23 獲利或獲利於彌補虧損後已無餘額，可不予分派。核其性質仍
24 屬獎勵性質，而非工作報酬，不具勞務對價性與給與經常性，
25 原則上不屬於勞基法定義之「工資」。

26 (二)原審本於其取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，合法
27 認定系爭工作規則已公告揭示，上訴人知悉後繼續提供勞務，
28 默示承諾而為勞動契約之一部分，兩造應受拘束；依系爭工作
29 規則發給之系爭獎酬，視被上訴人獲利或盈餘狀況而定，旨在
30 激勵員工創造績效並分享公司獲利，屬激勵、恩勉性質，不具
31 勞務對價性及給與經常性，非屬勞基法第2條第3款所指之工

01 資。因以前揭理由，為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違
02 誤。至原審贅述員工酬勞屬公司盈餘中所分派之紅利等理由，
03 無論當否，於判決結果不生影響。上訴論旨，指摘原判決違背
04 法令，聲明廢棄，非有理由。

05 五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449
06 條第1項、第78條，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

08 最高法院勞動法庭第二庭

09 審判長法官 林 金 吾

10 法官 徐 福 晋

11 法官 藍 雅 清

12 法官 李 國 增

13 法官 高 榮 宏

14 本件正本證明與原本無異

15 書 記 官 林 沛 侯

16 中 華 民 國 115 年 4 月 9 日