臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

原　　告　董昌盛

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　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

　　游鎮瑋律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國114年2月21日辯論終結，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國75年1月3日起受僱於被告擔任機台維修人員，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）85,831元，最後工作日108年6月30日，因被告未將原告績效獎金納入退休金之平均工資計算，導致原告僅受領被告給付之退休金2,793,502元，被告尚應給付原告退休金差額601,564元等語，並聲明：⑴被告應給付原告601,564元。⑵願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠依被告公司「中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點」第11條載明：「…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；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…」。而所稱「股東權益必要報酬」係以被告公司資產負債表之「股東權益」平均數作為「投入資本」之數額，乘上必要報酬率（即被告公司投入資本營運時所須支付的代價）；且依被告

公司「中華電信股份有限公司績效獎金核發作業規定」第2條亦載明：「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」。可知被告公司績效獎金之核發，須衡量企業整體營運投入成本、盈餘與獲利狀況後，再決定當年度是否核發「績效獎金」，以及核發數額多寡。因此，被告公司「績效獎金」之核發須以被告公司當年度有稅後純益為前提，且「績效獎金」之核發數額，須透過投入資本與成本負擔間繁複計算，判斷是否達到「股東權益必要報酬」後始能決定。倘當年度無稅後盈餘時，依前揭規定，被告公司當年度即無核發「績效獎金」之義務。甚且，縱使當年度雖有盈餘，但稅後純益未達「股東權益必要報酬」之標準，則依「中華電信股份有限公司推行責任中心制度實施要點」第11條規定，仍會授權由被告公司總執行長，衡酌公司盈餘、營運狀況及各項人事成本費用負擔後，調整績效獎金發放之總額度。凡此種種，均係為確保雇主在自身獲有相當盈餘後始發放「績效獎金」，益證系爭「績效獎金」僅為「確保盈餘之利潤分享」，並非「無視盈虧之勞務對價」。基於上述說明，被告公司「績效獎金」並無每年核發義務，且縱有核發，其金額亦未必一致，凡此皆必須視被告公司當年度有無盈餘，且縱有盈餘，亦須視稅後盈餘是否達被告公司「股東權益必要報酬」之核發標準為斷，在在顯示「績效獎金」之核發並非勞工提供勞務即必然可獲取之對價，且非時間上可經常性領得之給與，當與勞基法第2條第3款之工資性質，顯屬有別。

㈡又針對被告之績效獎金是否具有工資性質之爭議，先前中華電信股份有限公司企業工會亦曾於臺灣臺北地方法院向被告提起相同之爭議案件，經法院詳為調查後，認定「本件績效獎金性質為何，首觀諸被告公司推行責任中心制度實施要點第11條約定：「…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2.6個月；本公司年度稅後純益未達『股東權益必要報酬』時，

簽陳執行長調整發給績效獎金總額度…」；被告之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」，堪認上開績效獎金之核發，應考量被告之盈餘、經營狀況，始能決定是否、如何核發，倘被告於當年度無稅後盈餘時，被告並無核發績效獎金之義務；且縱被告於當年度有盈餘，然稅後純益未達股東權益必要報酬時，仍授權被告總執行長審酌情狀核發之，核其性質應屬盈餘之利潤分享，難認係勞務對價。」，此有臺灣臺北地方法院111年度勞小字第102號民事判決可資參照，該判決嗣經中華電信股份有限公司企業工會不服提起上訴後，仍經臺灣臺北地方法院112年度勞小上字第3號民事裁定維持，則在我國司法實務見解咸認在此情況下所發放獎金並非繫於勞工一己之付出即可必然獲取之報酬，即與工資之性質迥異，而應屬恩惠性給與。

㈢被告公司「績效獎金」核發月數之多寡，實繫諸於各「機構整體績效」達成狀況而定，而非單一個別勞工之績效表現結果，按其性質應非屬工資。本件「績效獎金」紅利共享分派之獎勵性質，非以員工個人表現為據，與個人業績以及工作質量並無直接關聯，自不具有經常性及勞務對價性，性質上並非工資。

㈣退步而言，如鈞院審理後認為原告之請求為有理由（僅假設語），原告所為本案請求仍已逾請求權時效，被告茲謹於程序上為時效消滅抗辯：

1.按「勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。」勞動基準法第58條第1項定有明文。

2.原告主張被告未將績效獎金納入平均工資之計算基礎，爰起訴請求被告應予給付退休金差額等云云，然原告之最後工作日即契約終止日為108年6月30日，此為兩造不爭執之事實，而原告係於113年11月26日始向鈞院提起本案訴訟（此為原告起訴狀狀尾所押日期，實際之起訴日期以鈞院之收文日為

準），顯已逾勞動基準法第58條第1項之5年請求權時效，故如鈞院審理後認為原告之請求為有理由（僅假設語），被告茲謹為時效消滅抗辯等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利益判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自75年1 月3 日起受僱於相對人公司，擔任機台維修人員，雙方約定每月薪資為85,831元。

㈡原告為適用勞工退休金舊制之勞工。

㈢原告之最後工作日即契約終止日為108年6月29日，並於翌日屆齡退休，30日內受領相對人給付之退休金2,793,502元。

四、原告主張依勞基法第2條第3款及勞基法施行細則第10條之規定，績效獎金屬工資範疇，原告固然已領取退休金2,793,502元，被告尚短付原告100萬餘元，原告僅先向被告請求60萬1,564元等情，為被告否認，並以前詞置辯，復以原告之請求自108年6月30日起算5年請求權時效，原告於113年6月30日已罹於時效，被告拒絕給付等語。則本件爭點應為㈠本件原告請求權是否已罹於時效？

五、按時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第144條第1項定有明文。次按時效因聲請調解而中斷者，若調解不成立時，依民法第一百三十三條規定，固視為不中斷。惟民法第一百二十九條第一項第一款所稱之請求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表請求履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債務人聲請調解之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂非發表請求之意思。於此情形，自仍有民法第一百二十九條第一項第一款及第一百三十條規定之適用。倘債權人自聲請調解通知書送達債務人時起，於民法第一百三十條規定之六個月期間內對債務人提起該訴訟者，自應視為時效於調解通知書送達時中斷（最高法院93年度台上字第1227號民事裁判意旨參照）。姑不論本件被告是否確有給付退休金差額之義務，原告已自認其於108年6月30日屆齡退休（見113年度勞專調字第338號卷第172頁）。則其退休金請求權

於108年7月1日起算時效，雖原告曾於113年8月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，此有桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄在卷（見前開調解卷第9至10頁）可稽，惟查原告請求權經過5年即已於113年7月1日時效完成，原告於時效完成後之113年8月26日始聲請調解或請求，並不生時效中斷之效力，被告既為時效完成之抗辯，自得拒絕退休金差額之給付。故原告請求以被告公司應將績效獎金計入工資而給付其退休金差額60萬1,564元等主張，依上開說明，被告依民法第144條第1項自得拒絕給付。本件原告之請求已罹於請求權時效，被告亦得拒絕給付。是原告本件請求，應屬無據，應予駁回。又本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，自應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　2　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　徐培元

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

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　　2　　月　　27　　日

書記官　陳美靜