

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第20號

上訴人 鄭堡雄  
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 劉志鵬律師  
劉素吟律師  
戴丞偉律師

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3月20日臺灣高雄地方法院113年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於114年10月7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負擔。

事實及理由

一、按多數有共同利益之人，不合於民事訴訟法第40條第3項所定者，得由其中選定一人或數人，為選定人及被選定人全體起訴，其選定及更換、增減，應以文書證之，同法第41條第1項、第42條分別定有明文。查上訴人與附表所示劉文章等3名選定人（下稱劉文章等3人）均主張被上訴人於核發上訴人及劉文章等3人退休金時，未將系爭獎酬（詳如後論）列入平均工資，據此請求被上訴人應給付如附表所示退休金差額，上訴人及劉文章等3人就本件給付退休金差額請求，顯具有共同利益，劉文章等3人選定鄭堡雄為全體提起本件訴訟，並提出選定書為證（見勞專調卷一第153至157頁），應予准許。

二、上訴人主張：上訴人及劉文章等3人之薪資項目中之績效獎金、企業化特別獎金、員工酬勞（員工紅利）、考核折發獎金（下稱考核一次獎金）、年節獎金（合稱系爭獎酬）本質上均為勞工從事工作之勞務對價，符合勞動對價性及經常性給付，

01 為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款及勞動事件法第37  
02 條規定所稱工資。被上訴人於核發上訴人及劉文章等3人退  
03 休金時，未將上開獎酬納入平均工資，據以計算渠等退休  
04 金，依兩造僱傭契約（不再主張依原審判決附表二所示「法  
05 律依據」欄所示之請求權基礎，見本院卷第130頁），聲明  
06 求為被上訴人應給付上訴人及劉文章等3人各如附表「請求  
07 金額」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日  
08 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

09 三、被上訴人則以：績效獎金、企業化特別工資均屬盈餘分派之  
10 性質，不具勞務對償性與經常性，非屬工資，核屬勉勵性、  
11 恩惠性給與。而員工酬勞（員工紅利）係被上訴人有獲利始  
12 為發放，發放標準須視獲利狀況而定；另考核一次獎金係就  
13 晉薪後已達該職階最高待遇之員工，所提供之獎勵性給與，  
14 發給金額亦受被上訴人盈餘狀況而定，不具有勞務對償性及  
15 經常性，非屬工資。至於年節獎金同賴被上訴人依經營狀況  
16 單方決定是否發給之節金，乃係勉勵性、恩惠性給與，亦非  
17 工資等語，資為抗辯。

18 四、原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，聲明求為廢棄，判  
19 令被上訴人為如前揭聲明之給付。被上訴人答辯聲明：上訴  
20 駁回。

21 五、兩造不爭執之事項：

22 (一)系爭獎酬未計入上訴人及劉文章等3人退休時之平均工資。

23 (二)上訴人所領受上開獎酬，均依據中華電信股份有限公司團體  
24 協約（下稱團體協約）、中華電信股份有限公司從業人員考  
25 核要點（下稱從業人員考核要點）及中華電信股份有限公司  
26 年節獎金核發作業規定（下稱年節獎金核發作業規定）等勞  
27 動契約及工作規則所給付【其中「績效獎金」、「企業化特  
28 別獎金」係依據「績效評核作業要點」、「績效獎金核發作  
29 業規定」及「企業化特別獎金實施要點」核發；另「員工酬  
30 勞（員工紅利）」依據「員工酬勞分配實施要點」、「員工  
31 酬勞核發作業規定」所核發；又「考核一次獎金」依據「從

01 業人員考核要點」所核發；而「年節獎金」則依「年節獎金  
02 核發作業規定」核發，上開規章均屬被上訴人單方制定之工  
03 作規則】。

04 (三)如認前開獎酬應計入上訴人及劉文章等3人退休時之平均工  
05 資，上訴人及劉文章等3人得請求短少退休金如附表之「請  
06 求金額」欄所示之金額。

07 六、本件爭點：系爭獎酬核發所涉及工作規則，是否有效？該獎  
08 酬是否屬工資，應列入平均工資計算退休金？

09 七、系爭獎酬所涉及工作規則，是否有效？

10 (一)兩造對於上訴人所領受上開獎酬，均依據團體協約、從業人  
11 員考核要點及年節獎金核發作業規定等勞動契約及工作規則  
12 所給付，其中「績效獎金」、「企業化特別獎金」均係依據  
13 「績效評核作業要點」、「績效獎金核發作業規定」及「企  
14 業化特別獎金實施要點」所核發；另「員工酬勞（員工紅  
15 利）」則依「員工酬勞分配實施要點」及「員工酬勞核發作  
16 業規定」核發；又「考核一次獎金」依據「從業人員考核要  
17 點」核發；而「年節獎金」係依「年節獎金核發作業規定」  
18 所發給，上開規定均屬被上訴人單方制定之工作規則等節  
19 （即被證2至9、24至28，見勞專調卷一第335至355頁，原審  
20 卷第545至558頁），均不爭執。

21 (二)上訴人主張依勞基法施行細則第38條規定，工作規則應公告  
22 並印發各勞工，被上訴人僅以網站公告方式揭示前揭工作規  
23 則，並未印發或說明路徑及查閱方法，致員工實際查閱困  
24 難，不生效力云云。按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人  
25 數在30人以上者，應依其事業性質，就該條各款所列事項訂  
26 立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；又工作規  
27 則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各  
28 勞工，亦為勞基法施行細則第38條所明定。而工作規則公開  
29 揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認  
30 識之狀態，始足當之（最高法院105年度台上字第193號判決  
31 意旨參照）。是此，工作規則是否對勞工發生效力，其重點

01 應在於該工作規則是否為勞工易於認識之狀態，非在於公開  
02 揭示之形式。申言之，公開揭示之方法，不限於一端，應置  
03 重於其方法是否讓勞工有知悉之機會。故將工作規則設於雇  
04 主內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽一節，  
05 與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，符合公開揭示  
06 之要求（前行政院勞工委員會勞動一字第0930016301號函釋  
07 意旨參照）。

08 (三)被上訴人將系爭獎酬所據核發之相關規章，均經統一公告於  
09 公司內網，並說明路徑及查閱方法，上訴人於任職期間可隨  
10 時以員工帳號及密碼登錄後點選查閱，有上訴人所不爭執之  
11 被上訴人內網首頁及截圖可參（見本院卷第243至246頁、第  
12 288頁），員工登入該內網首頁後，即可點選「法律與規  
13 章」一欄，於瀏覽公司內部各項業務領域相關規章，再點選  
14 「人事」一欄後，隨可瀏覽各項人事規章，其中即包含核算  
15 本件獎酬所據之所有內部規章，上訴人處於隨時易於認識該  
16 規章內容之狀態，上訴人當知之甚詳，堪認被上訴人上開規  
17 章已符合公開揭示應具備生效要件，上訴人於知悉後繼續為  
18 被上訴人提供勞務，顯已默示承諾該內容，應視為兩造間勞  
19 動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。上訴人主張  
20 被上訴人僅以網站公告方式揭示前揭工作規則，並未印發或  
21 說明路徑及查閱方法，致員工實際查閱困難，不生效力云  
22 云，尚非可取。

23 八、系爭獎酬是否屬工資，應列入平均工資計算退休金？

24 (一)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
25 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
26 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  
27 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
28 「勞務對價性」而言，另「經常性之給與」者，係指在一般  
29 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對  
30 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，  
31 其給付名稱為何，尚非所問。故此，雇主依勞動契約、工作

01 規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給  
02 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  
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）  
05 ，即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意  
06 旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦  
07 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  
08 確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之  
09 判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工  
10 作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

11 (二)上訴人主張系爭獎酬本質上均為勞工從工作之勞務對價，符  
12 合勞動對價性及經常性給付，屬於工資之一部，被上訴人於  
13 核發上訴人退休金時，未將上該獎酬納入平均工資據以計  
14 算，自應補行給付。被上訴人則抗辯上開獎酬發放與否、數  
15 額計算均取決於被上訴人之經營績效、盈餘狀況，與上訴人  
16 個人之勞務提供並無密切關聯，顯非勞務對價。茲就系爭獎  
17 酬是否屬勞務之對價，並為經常性給與，應屬工資？逐一分  
18 述如下：

### 19 1. 績效獎金：

20 (1)就「績效獎金」之核發依據，因上訴人及劉文章等3人退  
21 休時點不一（按：上訴人為110年2月28日退休、劉文章為  
22 109年6月30日退休、洪玉川為112年6月30日退休、賀長湖  
23 為111年6月30日退休，見勞專調卷一第15頁），相關規定  
24 版本因而相異，惟參諸原審判決附表四所載績效獎金核發  
25 作業規定之核發標準並無實質不同。而依上開規定及110  
26 年9月14日版之「績效評核作業要點」第1條與101年8月22  
27 日版之「責任中心績效評核作業規範」第2條，均明文揭  
28 示績效獎金之發放係為：「促進各機構企業化經營及激勵  
29 員工工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體  
30 經營績效，邁向永續發展…」（見勞專調卷一第335頁，  
31 原審卷第549頁），足認「績效獎金」係以激勵、嘉勉員

01 工為目的所發給，性質上非就員工提供勞務給付報酬，不  
02 具對價性質。

03 (2)又績效獎金是否發放、發放額度若干，係以被上訴人年度  
04 稅後純益達一定標準為發放前提，非勞務對價，此據101  
05 年11月16日版之「績效獎金核發作業規定」第2條及111年  
06 7月21日版之「績效獎金核發作業規定」第2條均規定：

07 「本公司編列年度績效獎金預算時，應衡酌公司盈餘、經  
08 營狀況及用人費負擔情形，核算估計編列績效獎金預  
09 算。」（勞專調卷一第337頁，原審卷第551頁）；另依11  
10 0年9月14日版之「績效評核作業要點」第2條規定：「本  
11 公司績效獎金之核計基準及分派如下：一、績效獎金總額計  
12 算公式：本公司年度稅後純益達『權益必要報酬』時，核  
13 發績效獎金二點六個月薪給；本公司年度稅後純益未達  
14 『權益必要報酬』時，簽報總執行長調整發給績效獎金總  
15 額度，相關定義說明如附註。二、本公司各機構績效獎金  
16 之分派由總公司組織暨人才發展處簽報總執行長核定，其  
17 核發作業規定另定之。」（附註說明：註1：稅後純益係  
18 指尚未提列績效獎金及企業化特別獎金之稅後純益。註  
19 2：權益必要報酬=投入資本\*必要報酬率。）（見勞專調  
20 卷一第335至336頁）；復依108年1月29日及110年9月28日  
21 版之「企業化特別獎金實施要點」第3條：「企業化績效=  
22 『稅後純益』－『投入資本』×『必要報酬率』。」、第7  
23 條第2項：「本公司年度決算企業績效如為負數時，其負  
24 數之百分之二十須自經營績效獎金中扣除。」（見勞專調  
25 卷一第339頁，原審卷第555頁）。依前開規定是否發給績  
26 效獎金，以公司之年度稅後純益是否達「權益必要報酬」  
27 而定，亦即稅後純益必須達到「投入資本×必要報酬率」  
28 之程度，方屬達標，而如有達到盈餘目標，方以2.6個月  
29 薪給計算績效獎金總獎金；反之，若年度稅後純益未達  
30 「權益必要報酬」，並未規範是否提撥績效獎金，而係授  
31 權總執行長決定之。若被上訴人年度決算企業化績效為負

01 數時，其負數之20%應自績效獎金之總獎金中扣除之。換  
02 言之，縱上訴人有提出勞務，而被上訴人當年度稅後純益  
03 未達標，或企業化績效為負數且總獎金扣除負數之20%後  
04 已無贖餘者，得不發放績效獎金，即若無盈餘，即不發給  
05 績效獎金；縱員工在該年度非常努力，並且付出甚多勞  
06 務，而可得到工資，但並不能受發績效獎金，可見績效獎  
07 金非可解為經常性給與；蓋因被上訴人盈餘能否達標，取  
08 決於被上訴人整體經營方向、產品與服務之市場競爭力等  
09 諸多因素而定，顯非上訴人提出勞務必然獲取之勞務對  
10 價，亦非經常性給與，復有最高法院實務見解認：「績效  
11 獎金由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，  
12 績效獎金非經常性給與，即非屬工資」可參（最高法院10  
13 0年度台上字第170號判決意旨）。

14 (3)據101年11月16日版及111年7月21日版之「績效獎金核發  
15 作業要點」第4條均規定：「績效獎金應按各機構、單位  
16 之經營績效及員工貢獻程度，依年度績效評核結果核發  
17 （第1項）。各機構得在其分配之績效獎金中提撥一定金  
18 額獎勵具有特殊績效或貢獻者。（第2項）」、101年11月  
19 16日版之「績效獎金核發作業要點」第7條第1項：「績效  
20 獎金之計算基準，總公司係以核定之年度績效獎金月數為  
21 基準，一級機構係以總公司核定之年度績效獎金月數為基  
22 準，據以計發其內部各單位及所屬各機構之獎金月數。」  
23 （見勞專調卷一第337頁，原審卷第551頁）、111年7月21  
24 日版之「績效獎金核發作業規定」第7條第1項：「計發各  
25 機構及單位之績效獎金月數基準，應依年度績效評核結果  
26 對應績效目標值之分數計算獎金月數，分為加權獎金月數  
27 與基本獎金月數兩部分。其計發順序為先計加權獎金月  
28 數，後計基本獎金月數。」（見勞專調卷一第337頁），  
29 可知績效獎金係以勞工所屬機構/單位之年度團體績效達  
30 成特定目標(績效目標值)，作為計算基礎，故上訴人得  
31 領取之績效獎金月數，取決於所屬機構/單位之績效表

01 現，堪認績效獎金旨在與被上訴人所屬員工分享當年度之  
02 獲利，以資勉勵，核與員工個人勞務提供之質、量並無直  
03 接關聯，應非員工個人提供勞務之對價。

04 (4)上訴人雖主張依團體協約第30條第1項：「績效獎金核發  
05 事項係由勞資雙方協商定之。」及99年11月2日版之「從  
06 業人員考核要點」第3條：「從業人員考核之結果作為升  
07 遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、紅利之依  
08 據。」、第8條第5項：「經營績效獎金之發放方式依團體  
09 協約由勞資雙方協商訂之。」、第17條：「本要點由勞資  
10 雙方先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時亦  
11 同。」（見勞專調卷一第87頁、第97頁、第99頁、第103  
12 頁），主張績效獎金應為工資云云，然如前論，績效獎金  
13 核發金額每年皆有不同，非屬經常性固定給與，其性質為  
14 激勵、恩勉性之給與，雖依前開約定績效獎金核發事項須  
15 經勞雇雙方協商，亦無法倒果為因，據而認定績效獎金係  
16 勞基法第2條第3款規定工資，上訴人此一主張，自無足  
17 採。

## 18 2.企業化特別獎金：

19 (1)被上訴人核發「企業化特別獎金」之依據，亦因上訴人及  
20 劉文章等3人退休時點不一，所適用之企業化特別獎金之  
21 規定，雖非現行版本，然依原審判決附表五、六所載企業  
22 化特別獎金核發標準並無實質不同。而依99年12月15日版  
23 及111年7月21日版之「企業化特別獎金核發作業規定」第  
24 1條咸明文揭櫫：企業化特別獎金發放目的係為「激勵從  
25 業人員工作績效，提昇公司盈餘，增加股東權益。」（見  
26 勞專調卷一第341頁，原審卷第557頁）；又依108年1月29  
27 日及110年9月28日版之「企業化特別獎金實施要點」第3  
28 條至第7條分別定有「企業化績效」、「稅後純益」、  
29 「投入資本」、「必要報酬率」之定義及企業化獎金之提  
30 撥率，如前所論（見前1.(2)）。則是否發給企業化特別獎  
31 金，應以被上訴人之年度稅後純益扣除「投入資本」×

01 「必要報酬率」是否為正數而定，因此，縱上訴人有提出  
02 勞務，若年度稅後純益未達盈餘目標，即不發給企業化特  
03 別獎金，堪認企業化特別獎金旨在與被上訴人所屬員工分  
04 享當年度之企業化績效、使雙方利益共同，以資勉勵，以  
05 達成民營化之目的，非員工個人提供勞務即可領取之對  
06 價。

07 (2)此外，倘上訴人所屬各機構/單位之績效，達到發放門  
08 檻、計算出企業化獎金總額後，依據99年12月15日版之  
09 「企業化特別獎金核發作業規定」第5條：「在職從業人  
10 員之企業化特別獎金以年底任職所屬績效評核機構寄發獎  
11 金；其餘人員以最後在職所屬績效評核機構計發獎  
12 金。」、第6條：「各機構得在其分配之企業化特別獎金  
13 中提撥一定金額獎勵具有特殊績效或貢獻者，並得以預支  
14 方式即時獎勵員工，其相關作業另訂之。」（見原審卷第  
15 557頁）及111年7月21日版之「企業化特別獎金核發作業  
16 規定」第6條：「在職從業人員之企業化特別獎金以年底  
17 任職所屬績效評核機構計發獎金；其餘人員以最後在職所  
18 屬績效評核機構計發獎金。」（見勞專調卷一第341  
19 頁），均規定企業化特別獎金係以勞工所屬機構及單位之  
20 績效評核，作為計算基礎，故上訴人得領取之企業化特別  
21 獎金，亦取決於所屬機構及單位之績效表現，與其個人所  
22 提供的勞務間並非立於對價性質，如績效獎金所論述，即  
23 同樣工作之勞務，企業化特別獎金存在受增發或減發之對  
24 待，企業化特別獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給  
25 與員工為勞務之對價。

26 (3)上訴人雖亦同引團體協約第30條第2項：「上訴人對於營  
27 運具有特殊績效或貢獻者，被上訴人依企業化精神，應另  
28 編預算給予獎勵。」及99年11月2日版之「從業人員考核  
29 要點」第8條第4項：「企業化特別獎金係依據從業人員年  
30 終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範。」、第17條  
31 約定與該要點附件二第1條第(四)項第1款關於企業化特別獎

01 金之約定條件及方式（見勞專調卷一第87頁、第99頁、第  
02 103頁、第109頁），主張員工考核分數發給，屬於工作所  
03 付出之代價，屬於工資云云。但依前開說明，企業化特別  
04 獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工  
05 提供勞務給付報酬，被上訴人是否發放企業化特別獎金，  
06 若有發放，獎金額度若干，皆存有受公司獲利因素之影  
07 響，與勞工所提供的勞務非具有對價性質；再企業化特別  
08 獎金係以勞工所屬機構及單位之績效評核，作為計算基  
09 礎，故上訴人得領取之企業化特別獎金，亦取決於所屬機  
10 構及單位之績效表現，與其個人所提供之勞務間並非立於  
11 對價性質，顯見企業化特別獎金非屬勞基法第2條第3款所  
12 稱之工資。

### 13 3.員工酬勞（員工紅利）：

14 (1)按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅  
15 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無  
16 過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有  
17 明文，惟並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義  
18 務，此乃因紅利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、  
19 恩惠性質之給與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法  
20 施行細則第10條第1、2款規定參照）。且分配比例則屬企  
21 業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發  
22 展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工分  
23 配成數，並非法所不許。又按勞基法第29條並未課予雇主  
24 應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度  
25 終了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅  
26 利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公  
27 司分配員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈  
28 餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共  
29 創利益等展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並  
30 非法所不許（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨  
31 參照）。

01 (2)被上訴人發放員工酬勞（員工紅利）係依公司法第235條  
02 之1第1項「公司應於章程明定以當年度獲利狀況之定額或  
03 比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌  
04 補。」之規定，於被上訴人章程第22條特訂定「員工酬勞  
05 分派實施要點」，以為員工酬勞（員工紅利）分派之依據  
06 （見勞專調卷一第343頁）。而依「員工酬勞分派實施要  
07 點」第2條：「為使員工酬勞與經營成果相結合，爰訂定  
08 本要點，藉以激勵員工，並期能達到共創更佳績效之目  
09 的。」，明確揭櫫員工酬勞（員工紅利）係被上訴人基於  
10 勉勵之單方目的所發給之獎勵。

11 (3)再依「員工酬勞分派實施要點」第3條：「公司年度如有  
12 獲利，應以當年度獲利狀況提撥1.7%至4.3%為員工酬勞。  
13 但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」、第4  
14 條：「獲利狀況係指扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之稅  
15 前利益。」、第5條第1項：「獲利狀況362億元以下時，  
16 員工酬勞分派比率為1.7%。獲利狀況超過362億元，未達4  
17 27億元時，獲利狀況每增加1億元，員工酬勞分派比率隨  
18 之增加0.0195%，未達1億元者，則按比例計算之。獲利狀  
19 況427億元以上，未達497億元時，獲利狀況每增加1億  
20 元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0069%，未達1億元者，  
21 則按比例計算之。獲利狀況497億元以上時，獲利狀況每  
22 增加1億元，員工酬勞分派比率隨之增加0.0066%，未達1  
23 億元者，則按比例計算之。本公司員工酬勞分派比率以4.  
24 3%為上限。」（見勞專調卷一第343頁）。是依前開規定  
25 均明文規定員工酬勞（員工紅利）之發放，繫於被上訴人  
26 年度終了結算是否有獲利，並非員工提供勞務，並達到績  
27 效標準即必然可領取，不具制度上經常性及勞務對價性，  
28 揆諸首揭說明，並非勞基法第2條第3款規定之工資。

29 (4)上訴人雖復主張依團體協約第31條：「被上訴人依其公司  
30 章程規定，應提撥依定比例之員工紅利」及99年11月2日  
31 版之「從業人員考核要點」第3條、第8條第4項約定與該

01 要點附件二第1條第(五)項第1款關於員工紅利之約定條件及  
02 方式（見勞專調卷一第87頁、第99頁、第103頁、第109  
03 頁），主張員工酬勞（員工紅利）發給，屬於工作所付出  
04 之代價。惟公司盈餘之分派，分為股息及紅利，登記實務  
05 上，紅利又可分為股東紅利、員工紅利、董監事酬勞，顯  
06 見酬勞屬於盈餘分派之範疇，而報酬則係指員工為公司服  
07 務應得之酬金，為公司法第196條所規定，故酬勞與報酬  
08 乃屬二事，並據經濟部94年12月26日經商字第0940219967  
09 0號函可參，公司經營實務上，如涉及酬勞即屬公司盈餘  
10 中所分派之紅利。援此見解，且依前開說明，被上訴人所  
11 核發之員工酬勞（員工紅利）確為公司獲利之分派，而被  
12 上訴人有無獲利，並非繫於上訴人個人一己勞務之付出即  
13 可影響，故員工酬勞（員工紅利）顯非屬上訴人提出勞務  
14 即必然獲取之對價報酬，且員工酬勞（員工紅利）旨在與  
15 被上訴人所屬員工分享當年度之獲利，被上訴人獲利金額  
16 越高，員工酬勞分配比率隨之增加，亦見其勉勵性質，非  
17 屬勞務對價。

#### 18 4.考核一次獎金：

19 (1)被上訴人發給考核一次獎金之依據，係依被上訴人108年1  
20 月29日版之「從業人員考核要點」，參以考核要點第8條  
21 第1項、第2項規定：「本公司依據從業人員年終考核結果  
22 辦理年度晉薪，自次年1月起按下列規定辦理：一、評分70  
23 分以上者，調升職階待遇。二、評分未滿70分者，留原職階  
24 待遇薪額，並列入年度輔導、培育，以提升其工作效  
25 能。」、「前項晉薪結果，若已逾各該職階最高待遇者，  
26 除支給該職階最高待遇外，另發給一次獎金。」。又該要  
27 點附件二第(三)點載明一次獎金之基準月數，係按被上訴人  
28 當年度「稅後純益」計算。（勞專調卷一第348頁、第353  
29 頁），足見考核一次獎金之發給，以員工當年度考核評定  
30 70分以上、符合晉薪資格，且晉薪後達最高職階待遇作為  
31 發放前提；另考核一次獎金之基準月數取決於被上訴人當

01 年度之稅後純益而定，即受被上訴人盈餘狀況而定，足見  
02 年終考核係就勞工之工作、操行、學識、才能行之，並於  
03 考核評分有無70分，始發給考核獎金，考核獎金發給數額  
04 取決被上訴人當年度之稅後純益而定，非定期發給，且數  
05 額未固定，顯難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性  
06 取得之對價，與個別員工所提供勞務無對價性。

07 (2)上訴人雖稱99年11月2日版之「從業人員考核要點」第3  
08 條、第8條第2項規定與該要點附件二第1條第(三)項第1款關  
09 於一次之約定條件及方式（見勞專調卷一第87頁、第99  
10 頁、第103頁、第107頁）與工資定義相符云云。然逐一審  
11 核前開規定，均無法認定考核一次獎金屬工資性質，上訴  
12 人主張亦無足取。

#### 13 5.年節獎金：

14 (1)被上訴人核發年節獎金係依101年11月6日版之「年節獎金  
15 核發作業規定」，該第1條亦開宗明義揭示年節獎金之發  
16 給目的係：「為激勵從業人員工作士氣，提昇公司經營績  
17 效，增加股東權益，於春節、端午節及中秋節(以下簡稱  
18 年節)時發放年節獎金。」，第2條復明文規定核發年節獎  
19 金之條件為：「本公司上一年度稅後純益達『股東權益必  
20 要報酬』70%以上時，依第3條所定月數發給；本公司上一  
21 年度稅後純益未達『股東權益必要報酬』70%時，簽陳總  
22 執行長調整年節獎金核發月數。」、第3條：「年節獎金  
23 包含春節1個月、端午節0.3個月、中秋節0.3個月，合計  
24 1.6個月。」、第4條：「年節獎金發給對象如下：一以年  
25 節當日在職從業人員為限。二新進從業人員到職日(含試  
26 用期間)及復職人員復職日，至年節當日未滿半年者以年  
27 節獎金月數1/2發給；滿半年者全額發給。」（見勞專調  
28 卷一第355頁），可見被上訴人核發年節獎金與員工個人  
29 績效、考核、獎懲、出勤與工作表現毫無無關，僅以發放  
30 前是否在職者為其條件，即若員工於發放年節獎金時已離  
31 職，即不予發放，發放與否既以該員工於獎金發放時是否

01 在職為要件，顯然並非以員工提供勞務為對價，此與不論  
02 是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天  
03 亦得領取勞務對價之「工資」，具勞務對價性之性質顯然  
04 不同，顯然被上訴人年節獎金係具有獎勵性、恩惠性之給  
05 與，與勞務之提供不具對價性，非屬工資至明。

06 (2)此外，被上訴人並非當然必須發給年節獎金，端賴被上訴  
07 人當年度之稅後純益達「股東權益必要報酬」70%以上者  
08 為發放要件，被上訴人核發時間為春節、端午節、中秋  
09 節，並非按月發放，是該年節獎金旨在於年節當日激勵員  
10 工之士氣，所發給之恩惠性給與，非員工個人提供勞務之  
11 對價，不得列入工資範疇。

12 (三)上訴人雖引商業會計法第10條第1、2項規定：「會計基礎採  
13 用權責發生制；在平時採用現金收付制者，俟決算時，應照  
14 權責發生制予以調整。」、「所謂權責發生制，係指收益於  
15 確定應收時，費用於確定應付時，即行入帳。決算時收益及  
16 費用，並按其應歸屬年度作調整分錄。」，主張系爭獎酬為  
17 勞動成本支出，於年度決算期間確定應付時，即須估算核發  
18 金額帳列「營業費用（成本）」，並編入損益表自總營業收  
19 入扣除後，方可得「稅後盈餘（淨利）」金額；復援引最高  
20 法院106年度台上字第2332號判決所認定「屬於營利成本之  
21 獎酬，基於勞務對價而發，與股東資本報酬性質不同。」，  
22 主張系爭獎酬屬工資云云。然按公司組織應採用權責發生  
23 制，為所得稅法第22條第1項前段所明文。所謂營利事業會  
24 計基礎採用權責發生制，係其未實現之收益、成本、費用或  
25 損失，除所得稅法、其他法律另有規定或經財政部核定者  
26 外，不予認列，俟實現時，列為實現年度之收益、成本、費  
27 用或損失；另所稱實現，指基於法律規定或契約關係，收益  
28 於確定應收，已有請求給付之權利；成本、費用或損失於確  
29 定應付，已有支付之義務（所得稅法第22條修正條文案參  
30 照）。是採權責發生制，收益於確定應收時及費用於確定應  
31 付時，即行入帳，其目的係在確保公司收入與費用能按照其

01 發生的會計年度正確認列，與系爭獎酬是否屬工資之認定無  
02 關，仍須確認是否須具備勞務對價性及經常性，不得以被上  
03 訴人將前該獎酬列入應付費用，遽謂該獎酬係屬工資；至於  
04 上訴人所引用最高法院106年度台上字第2332號判決意旨，  
05 係針對消費借貸之連帶保證人所簽立之保證書，有無顯失公  
06 平而無效，或有無權利濫用及民法第754條終止保證契約規  
07 定適用等情形所為闡釋，並無上訴人前開所稱涉及「屬於營  
08 利成本之獎酬，基於勞務對價而發，與股東資本報酬性質不  
09 同」之闡述，自無從比附援引。

10 九、綜上所述，系爭獎酬之發放非屬經常性給與，亦不具有勞務  
11 對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指  
12 之工資。從而，上訴人依兩造僱傭契約，請求被上訴人給付  
13 如附表「請求金額」欄之金額及遲延利息，於法無據，不應  
14 准許。原審因而為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合。  
15 上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判如上訴聲明所  
16 示，為無理由，應予駁回。

17 十、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  
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
19 逐一論列，附此敘明。

20 十一、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

22 勞動法庭

23 審判長法官 許明進

24 法官 蔣志宗

25 法官 張維君

26 以上正本證明與原本無異。

27 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，其  
28 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書  
29 （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  
30 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律  
31 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

02 書記官 賴梅琴

03 附註：

04 民事訴訟法第466條之1：

05 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
06 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

07 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
08 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
09 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

10 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

11 附表：

12

編號	上訴人	請求金額（新臺幣）
1	上訴人兼被選定人鄭堡雄	151萬3136元
2	選定人劉文章	129萬9890元
3	選定人洪玉川	154萬7260元
4	選定人賀長湖	142萬6680元