

最高法院民事判決

115年度台上字第176號

上訴人 鄭堡雄
訴訟代理人 陳穎蓁律師
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年度勞上字第20號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

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、企業化特別獎金、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。然伊於民國110年2月28日退休時，被上訴人核發之退休金未將之納入平均工資據以計算，自應補足差額新臺幣（下同）151萬3136元等情。爰依兩造僱傭契約，求為命被上訴人如數給付，及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決（未繫屬本院者，不予論述）。

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，或屬盈餘分派性質，或為勉勵性、恩惠性之給與，均非工資等語，資為抗辯。

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

「績效獎金核發作業規定」及「企業化特別獎金實施要點」；
「員工酬勞」依「員工酬勞分配實施要點」、「員工酬勞核發
作業規定」；「考核折發獎金」依「從業人員考核要點」；
「年節獎金」依「年節獎金核發作業規定」，下稱系爭工作規則〕而給付，上訴人於110年2月28日退休，被上訴人未將系爭
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
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
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
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
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
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
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
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
特定目標為計算基礎，以激勵、嘉勉員工為目的；(三)員工酬勞
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
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
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
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
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
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
定期發給，數額亦未固定；(五)年節獎金係於春節、端午節及中
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
上一年度稅後純益達「股東權益必要報酬」70%以上為標準，
非必然發放，亦與員工個人績效、考核、獎懲、出勤及工作表
現無關，均為激勵員工創造績效並分享公司獲利，係激勵、恩
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
款所指之工資。至於營利事業採權責發生制（即收益、費用於
確定應收、應付時，即行入帳，決算時應按其應歸屬年度作調
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
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
之列入應付費用，遽謂其係屬工資。從而，上訴人依兩造僱傭

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

四、本院判斷：

(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，置於勞工易認識之狀態，即足當之。如勞工知悉後繼續為雇主提供勞務，應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雙方之效力。次按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具體個案中，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額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」係為配合員工分紅費用化政策，將原有員工分紅制度刪除，在會計或稅務處理上由盈餘改為費用認列，屬員工獎酬制度之一。揆其立法理由揭示「員工酬勞」以公司稅前獲利之定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。核其性質仍屬獎勵性質，而非工作報酬，不具勞務對價性與給與經常性，原則上不屬於勞基法定義之「工資」。

(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，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，旨在激勵員工創造績效並分享公司獲利，屬激勵、恩勉性質，不具勞務對價性及給與經常性，非屬勞基法第2條第3款所指之工

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

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

中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官 林 金 吾

法官 徐 福 晋

法官 藍 雅 清

法官 李 國 增

法官 高 榮 宏

本件正本證明與原本無異

書 記 官 林 沛 侯

中 華 民 國 115 年 4 月 9 日