臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第6號

原　　告　陳素珍

被　　告　臺灣強克股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　THAM YEH YANG

000000000000000000

訴訟代理人　沈達律師

　　李佳芳律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國78年5月1日起受僱於被告公司，適用勞退舊制，於112年10月30日退休。依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第4款、第55條之規定，原告於退休前6個月尚有領取特休假未休工資新臺幣（下同）82,475元、激勵獎金613,651元，應計入平均工資計算退休金，被告公司漏未計算上開項目，僅給付退休金10,794,713元，尚應給付退休金差額5,220,945元。又被告公司係將薪資分為14個月發放，分別於每年6月及12月加發1個月薪資。原告係於112年10月30日退休，依被告公司工作規則第18條，應按比例給付4/6薪資即134,790元。故被告公司共應給付原告5,355,735元，爰依勞基法第22條第2項、第55條、工作規則第18條等提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告新臺幣5,355,735元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告之退休金已優惠將年度獎金202,185元計入，故以112年5月至10月薪資加計年度獎金202,185元除以6

個月乘以45個月，給付原告退休金10,794,713元。原告主張之激勵獎金613,651元，係恩惠性給予，非屬勞工提供勞務之對價，且需視全球的John Crane集團公司營運狀況、員工是否在職等條件，而集團執行長及集團報酬委員會決定是否核發，集團並得不發放，顯見非勞務對價，更非經常性之給付。原告於112年10月14日年滿65歲，已符合強制退休要件，當時原告也已向被告提出退休，被告公司係考量112年10月25日將發放激勵獎金，而不在職者依規定不得請領，基於盡量使員工享有公司福利之善意，盡力安排讓原告得請領獎金，惟原告竟在領取激勵獎金後又藉此主張擴大退休金領領金額，顯有濫用被告公司善意的不當情形。依勞動部106年7月12日勞動調2字第1060131476號函釋，特休假未休工資如何計入平均工資計算，應經勞雇雙方協議，因原告有特意不完成休假，以擴大退休金計算之不當意圖，且特休假未休工資非因勞工工作獲得之報酬，也不具經常性，性質上即非勞基法第2條之工資，況原告任職期間112年度特別休假，應於113年4月30日休畢，而平均工資係以5月1日至10月底期間計算，不包含4月30日發生之特休假未休工資給付，故平均工資之計算不應計入原告之特休假未休工資。依被告公司工作規則第20條規定可知，原告主張被告公司應於12月發放者，實際上為獎金，並非薪資，並有發放當月未在職者不得領取之規定，原告於獎金發放時已不在職，本不得領取12月發放的獎金，故原告請求4/6個月薪資為無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告於78年5月1日入職至112 年10月30日退休，年資34.5年。原告適用勞退舊制，被告已給付10,794,713元退休金。

（二）原告退休前6個月薪資明細如本院卷第123至125頁薪資單所載。

（三）原告於112年5月25日領取特休假未休工資82,475元，於112 年10月25日領取激勵獎金613,651元。

（四）被告公司於每年6月及12月，除了當月月薪外，加發一個月相當於月薪之金額。

（五）原告之4/6個月工資為134,790元。

四、本件之爭點為：

（一）特休假未休工資、激勵獎金是否應計入平均工資？原告請求給付退休金差額有無理由？

（二）原告請求給付4/6個月工資有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）特休假未休工資、激勵獎金是否應計入平均工資？原告請求給付退休金差額有無理由？

1. 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、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。又勞基法法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2款定有明文。是以，雇主所為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎；倘雇主為其單方之目的，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，亦與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內。而所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。

2.原告主張特休假未休工資、激勵獎金應計入平均工資計算，為被告否認，並以前詞置辯。經查：

⑴按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又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，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，並非用以換取工資，是雇主於年度終了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，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判決、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。原告於112年5月25日領取特休假未休工資82,475元，兩造所不爭執，而被告公司係本於勞基法第38條第4項規定發給，依上開說明，被告公司發給之特休假未休工資既係補償原告未能享受特別休假所給與之補償金，即屬於被告公司勉勵原告長期繼續工作之恩惠性給與，並非原告於年度內繼續工作之對價，自非勞基法第2條第3款所謂之工資，故原告主張特休假未休工資應計入平均工資，尚非可採。

⑵被告公司工作規則第17條規定：「工資，指員工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按時、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。」，其定義與勞基法相同，故認定工資之標準應與上開說明相同。又被告公司工作規則第20條第4款規定：「績效獎金（AIP/SIP）：依個人績效及當年度公司營運狀況，經總公司核定後發放。」，依被告公司通知原告之通知函（見本院卷第129至131頁），激勵標準為全球John Crane 集團的「Operating Profit(年度營運獲利)30%」、「Revenue(收益）30%」、「Cash Conversion（現金循環)30%」、「Energy Efficiency(能源效率)1

0%」、「New Product Commercialisation(新產品商業化)10%」，並記載「1.Participation in the AIP is discretionary and does not form part of any contractual entitlement（年度激勵計畫之參與將視情況而定，並不因此構成任何契約上權利）」、「3.AIP award are not guaranteed and are dependent on both financial performance and team performance. Payment of any AIP award will be subject to the Group Chief Executive's recommendation and the approval of Remuneration Committee,both of which are entirely discretionary.（年度激勵之獎賞並非保證給付，且會根據財務狀況及團隊表現來決定。年度激勵獎賞之發放應經集團首席執行長建議，並經報酬委員會核准。集團首席執行長和報酬委員會對於是否發放均有完整的裁決權限）」、「You must be in continuous employment of the group throughout the fiscal year up to, and including,the date the bonus is paid.You must not have given notice to,or received notice from,the Company to have an entitlement to bonus earned under this AIP.（你必須於整個會計年度中，以及直到激勵獎賞發放日，均持續在集團內任職。你給公司的通知或者從公司收到通知，都不會構成激勵計畫下要求獎金的權利。）」，足見激勵獎金係被告公司是年度盈餘狀況、員工表現及是否在職，而決定是否發放及其金額，並非經常性給付，且激勵獎金之發放標準亦非以原告之勞務給付來計算，自與原告之勞務並無對價性，且依原告自述不同的人會有不同的績效，激勵獎金設定標準每人每年不同等語，並提出不同之年度激勵計畫為證（見本院卷第155至171頁），可見激勵獎金係側重於對員工之獎懲，對表現優良之員工所給予恩惠性的獎金，而非經常可取得之工作對價，故原告主張激勵獎金為工資之一部分，應計入平均工資計算，亦非可採。

⑶原告又主張激勵獎金係於年度預算中編列，屬經常營運費用。新財務長之應徵履歷表亦將激勵獎金作為薪酬的一部份。原告於任職期間每年均有領激勵獎金，是勞工提供勞務即可必然獲取之對價證明等語，惟激勵獎金之預算編列，係被告公司之營運費用項目如何於會計財報上認列，並不涉及激勵獎金非屬工資之認定，且既係預算，被告公司本可決定是否核發。又新財務長之薪資約定內容，並不等同於原告之薪資內容，自難比附援引，況其薪資明細內容亦為基本薪資加獎金（bonus）（見本院卷第153頁），可見已明確載明係獎金，亦即需達一定條件才能領取，此部分顯非工資之性質。至於原告雖於在職期間均有領取激勵獎金，惟此僅能證明原告每年均符合領取之條件，亦難據此即認定係勞務對價，故原告上開主張，均非可採。

（二）原告請求給付4/6個月工資有無理由？

原告主張被告公司薪資分14個月發放，分別於12月及6月加發1個月，原告於10月30日退休，得請求依比例之4/6個月工資等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，被告公司工作規則第18條第4項規定：「本公司與員工終止勞動契約時，應即結清工資給付員工。」，則此部分規定係指工資性質應結清給付。又工作規則第20條第2款規定：「年度固定獎金：於每年的6月（上半年意指1-6月）及12月（下半年意指7-12月），除了當月月薪外，加發一個月月薪；此獎金按調薪及在職的天數比例發放。新進員工於試用期滿後，於最近一年度固定獎金發放時補發。未於發放當月在職之員工，依公司發放流程，不予補發。」，可見被告公司於每年6、12月所加發1個月月薪之金額，性質上係屬獎金，並非工資，原告雖主張係14個月薪資，並提出112年6月份薪資單為證（見本院卷第143頁），惟原告主張係以年薪除以14個月之計算方式，顯與被告公司工作規則第18條第1項規定採月薪制不符，又薪資單上雖記載第14薪（端午節）等字語，然該項給付之法律上性質仍需

回歸及探究其給付之依據，依被告公司工作規則第20條第2款之規定，此項給付係年度固定獎金，與勞務對價無關，自非工資，且未於發放當月在職之員工，不予補發，故原告既已於10月30日退休，自無從請求被告公司給付12月發放之獎金，原告此部分請求，要屬無據。

六、綜上所述，特休假未休工資、激勵獎金核非勞基法第2條第3款所謂之工資，不應計入平均工資，則被告公司應給付與原告之退休金，並無短少情事。是以，原告依勞基法第22條第2項、第55條、工作規則第18條之規定，請求被告公司給付5,355,735元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

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。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　　113　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　陳韋伶