

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡上字第11號

上訴人 良御國際股份有限公司

法定代理人 郭建成

訴訟代理人 林石猛律師

戴敬哲律師

被上訴人 李偉斌

訴訟代理人 吳龍建律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國110年7月28日本院110年度雄勞簡字第7號第一審判決，提起上訴，本院於111年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人應提繳之勞工退休金超過新臺幣190,767元部分，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之五十六，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人於民國96年11月19日起受僱於上訴人，擔任業務人員，約定保證底薪新臺幣(下同)3萬元，依上訴人「良御業務員職務與前程篇」手冊(下稱系爭手冊)及「業務人員薪資特別辦法試算表」(下稱系爭試算表)，被上訴人之薪資組成應包含底薪、業績獎金、津貼、業績達成特別獎金、收款業績達成特別獎金、季目標超前獎金等，此為上訴人所制訂為被上訴人經常取得之勞務對價；而年終獎金依系爭手冊第2-6頁所示，係依照個人年營業額總額級距，區分不同之提撥率，乃上訴人與被上訴人約定之經常性給與，均應計入工資，惟上訴人未將上開各項獎金列入工資提撥勞工退休金，自96年11月至107年5月間，上訴人

共計短少提撥退休金182,250元。又上訴人短少提撥前開退休金，使被上訴人受有未能獲得勞動基金投資績效之損害，依勞工退休金條例第23條第2項規定，提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益，則以勞動部勞動基金運用局所公告之勞工退休金經營概況或公告當地銀行二年期定期存款利率計算之最低保證收益率，取其高者作為計算基準，則上訴人於96年至109年之投資績效損害共計131,179元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項，請求上訴人應補提撥313,429元至被上訴人之勞工退休準備金專戶（下稱勞退金專戶）。

二、上訴人則以：系爭手冊固然記載業務專員之基本待遇包含底薪、業績獎金及津貼，惟該手冊關於「薪資作業規定」亦載明業績獎金即為佣金，計算獎金之業績數額依實際銷售收款金額而定，可知系爭手冊所稱業績獎金係依收款金額作為發放依據，上訴人所發給之「收款業績獎金」、「收款票期獎金」方屬系爭手冊所稱之業績獎金而屬工資，至於「收款業績達成特別獎金」，係上訴人在財務狀況允許下，額外給予之獎勵，非屬工資。被上訴人任職期間僅領過幾次季目標超前獎金，亦非固定得領取業績達成特別獎金（97年1月至9月、98年2月至4月、98年6月至9月、98年12月至99年4月、99年6月至100年1月、101年1月、101年5月至12月均未領取該項獎金），季目標超前獎金、業績達成特別獎金並非系爭手冊所稱之業績獎金，而係上訴人在財務狀況允許下，額外給予表現良好業務員獎勵之給與。另年終獎金於系爭手冊「業務員年度獎金計畫目標」中敘明發放對象為一定年資且表現優異之業務員，且隨公司整體營運結果修改，並視情況隨時修正，足見為上訴人單方依財務狀況辦理屬勉勵、恩惠性質之給與，非屬工資。又依被上訴人勞工退休金個人專戶明細資料，上訴人自96年11月至107年5月間提繳累計202,115元，提繳收益累計73,663元，被上訴人主張短提金額為182,250元，尚低於已提繳之202,115元，然其主張之短提收益竟

達115,472元，高於上開收益累計73,663元甚多，顯見被上訴人計算方式並不正確，則就短提收益之計算應以73663/202115之比例計算始為合理等語。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決並依職權宣告假執行及供擔保免為假執行，上訴人不服提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：(本院卷第166、197頁)

(一)被上訴人自96年11月19日起至107年5月31日止受僱於上訴人，擔任業務人員。

(二)如被上訴人薪資明細中「業績達成獎金即業績達成特別獎金」、「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」、「季目標超前獎金」、「年終獎金」均為工資，上訴人應補提繳勞工退休金162,129元(原審卷第79至82頁)至被上訴人之勞退金專戶。如僅「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」為工資，上訴人應補提繳之金額為131,217元(本院卷第139至140頁附表1)。如僅「業績達成獎金即業績達成特別獎金」及「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」為工資，上訴人應補提繳之金額為138,069元(本院卷第141至142頁附表2)。如僅「業績達成獎金即業績達成特別獎金」、「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」及「季目標超前獎金」為工資，上訴人應補提繳之金額為139,767元(本院卷第143至144頁附表3)。如均非屬工資，上訴人應補提繳之金額為126,849元(原審卷第37至38頁)。

五、本件之爭點：

(一)被上訴人薪資明細中「業績達成獎金即業績達成特別獎金」、「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」、「季目標超前獎金」、「年終獎金」是否為工資，而應納入提撥勞工退休金之範圍？

(二)被上訴人請求上訴人提撥勞退金專戶收益至其勞退金專戶是否有理？如有理由，其數額為何？

01 六、本院之判斷：

02 (一)被上訴人薪資明細中「業績達成獎金即業績達成特別獎
03 金」、「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」、「季目
04 標超前獎金」、「年終獎金」是否為工資？

05 (1)按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工
06 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
07 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
08 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」；同法施行細則
09 第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經
10 常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：
11 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
12 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」。該所
13 謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
14 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
15 領得之給付，與固定性給予尚有差異。如係以勞工達成預定
16 目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基
17 準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包
18 括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院96
19 年度台上字第5號判決參照）。是以雇主依勞動契約、工作規
20 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
21 乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成
22 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
23 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
24 （最高法院109年度台上字第1745號判決參照）。至於勞基法
25 法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結
26 算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，
27 對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標
28 準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成
29 本，自非屬工資。

30 (2)業績達成獎金即業績達成特別獎金、收款業績獎金即收款業
31 績達成特別獎金、季目標超前獎金部分：依系爭手冊「薪資

作業規定」第一項第1、3、4款記載，業務專員之基本待遇為底薪、業績獎金及津貼；業績獎金即為佣金，計算獎金之業績數額依實際銷售收款金額而定，佣金幅度亦依實際銷售收款金額和收款天數分不同等級計算核發；業績獎金為收完貨款後再依不同佣金等級核發（原審卷第91頁）。次依系爭試算表及其重要注意事項記載，「業績達成特別獎金」、「收款業績達成特別獎金」、「季目標超前獎金」等均係以一定金額之業績目標為計算基礎，每一目標級距設有不同金額之獎金，當月業績達成100%以上即計算獎金，所設定之目標未達成100%者，將不給予特別獎金，業務員得於每季開始前請所屬主管/經理會同評估是否目標作晉級處理，並報請總經理核准（原審卷第117頁）。兩造均不爭執薪資明細中之「業績達成獎金」、「收款業績達成獎金」分別為系爭試算表之「業績達成特別獎金」、「收款業績達成特別獎金」，是「業績達成獎金即業績達成特別獎金」、「收款業績獎金即收款業績達成特別獎金」、「季目標超前獎金」均係依系爭手冊業績獎金之規定，以工作達成預定目標而發給，再關之兩造形式上不爭執之系爭試算表顯示，前述獎金均與達成之業績成正比，且按月發放（原審卷第119頁），顯見此等獎金均屬因勞務而獲得之對價，且為經常性給與，依前揭說明，即具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇。至於證人施星光雖證稱：收款業績達成獎金、業績達成獎金及季目標超前獎金是由總經理核定是否發放，達成預定目標不一定會發放等語（本院卷第128至129頁），然其所述與系爭手冊及試算表記載達預定目標之100%即應發給該目標金額之獎金之規定不符，其上亦無需經總經理核定始予核發之記載，僅業務員之業績目標是否晉級時應報請總經理核准，其上開證詞不足為採。況上訴人既於系爭手冊載明將業績獎金納入業務專員之基本待遇，此即成為兩造勞動契約內容之一部，自應從其約定。從而，被上訴人主張上開獎金均為工資之一部，應屬可採。

01 (3)年終獎金部分：依系爭手冊「業務員年度獎金計畫目標」記
02 載，公司依據個人年營業總額計畫提撥一定比率之金額，就
03 服務滿5年以上資深且表現優異之業務員，並視當年度整體
04 營利狀況，給予加權分紅，若營利狀況特佳，可擴大獎勵範
05 圍之服務滿3年以上，惟公司整體營運因價格下降或營業成
06 本增加致利潤減少，或營業目標未達成而盈餘減少，造成營
07 利目標受損，公司有權修改提撥比率，年度獎金於隔年春節
08 前發放，員工於年度獎金核發前離職，則視同放棄，將不予
09 核發，本辦法每一年執行一次，公司得視情況隨時修正之
10 （原審卷第96頁）。是依上訴人公司制度，系爭年終獎金雖
11 係由個人年營業額總額級距，區分不同之提撥率所提撥，惟
12 其發放對象仍需具有一定年資、表現優異並於發放時仍在職
13 之業務員，公司並得視其整體營運結果單方決定修改提撥比
14 率，並非單純員工提供勞務、工作達成預定目標即得領取。
15 且由被上訴人之薪資明細以觀，被上訴人任職10年餘期間，
16 分別於99年、100年、101年、102年、103年、105年、106年
17 領有年終獎金（原審卷第119至145頁，本院卷64至80頁、第
18 205至210頁），其金額均不固定，亦非每年均可領取，且就
19 上訴人得視其營運及財務狀況增減其數額並視情況修正該辦
20 法而言，可見該項給與非必然發放，發放數額亦無確定標
21 準，應屬具有恩惠性、勉勵性質之給與，自非屬工資。

22 (4)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
23 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
24 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
25 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
26 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
27 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
28 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
29 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
30 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
31 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產

01 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
02 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
03 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
04 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。承前說明，
05 「業績達成獎金即業績達成特別獎金」、「收款業績獎金即
06 收款業績達成特別獎金」、「季目標超前獎金」均屬工資，
07 上訴人未將上開獎金列入工資提繳退休金，被上訴人依前揭
08 規定請求上訴人補提繳至其勞退金專戶，即無不合，則依兩
09 造不爭執事項(二)，上訴人應補提繳之勞退金數額為139,76
10 7元。

11 (三)被上訴人請求上訴人提撥勞退金收益至其勞退金專戶是否有
12 理？

13 (1)按雇主未依勞退條例之規定，足額提繳勞工退休金者，將減
14 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工自得依該條例第
15 31條第1項規定請求損害賠償，業如前述，則被上訴人主張
16 上訴人短少提撥前開退休金，使其受有未能獲得勞動基金投
17 資績效之損害，爰依前揭規定，請求上訴人應補提該收益至
18 其勞退金專戶，即無不合。

19 (2)被上訴人主張依勞退條例第23條第2項規定，前項提繳之勞
20 工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率
21 計算之收益；有不足者，由國庫補足之，爰以勞動部勞動基
22 金運用局所公告之勞工退休金經營概況或公告當地銀行二年
23 期定期存款利率計算之最低保證收益率，取其高者作為計算
24 基準，上訴人於96年至109年之投資績效損害共計131,179元
25 等語。然依勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦
26 法第8條、第10條規定：「勞工退休基金以每年12月31日為
27 盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準日後3個月內，
28 由勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理盈虧分配。前
29 項盈虧分配，依本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶
30 當年度每日結餘金額累計數後，除以本基金當年度每日結餘
31 金額累計數所得金額分配。」、「勞工退休金個人專戶積存

金額及依第8條計算分配之金額，應於勞工退休金個人專戶中予以揭示。」。又依勞退條例第23條第2項規定：「前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。」；其立法理由為勞工領取退休金時，如計算所提繳之退休金歷年運用之平均收益，低於歷年當地銀行二年定期存款利率，不足額由國庫補足，爰為第二項規定。由前開規定可知，勞工退休基金之運用每年未必有盈餘，亦有可能虧損，此觀被上訴人提出新制勞工退休金經營概況亦可得見（勞簡專調卷第59頁），僅於勞工退休領取退休金時，其勞退金收益如低於勞退條例第23條第2項所定之歷年最低保證收益率，將由政府予以補足，非謂雇主有補足之義務。且由被上訴人勞退專戶明細以觀，上訴人自96年11月至107年5月間累計提繳202,115元，提繳收益累計73,663元（本院卷第81至89頁），然被上訴人主張上訴人短提金額為182,250元，短提收益為115,472元，高於前開實際累計收益甚多，足見被上訴人以基金收益率及政府最低保證收益率取其高者作為損害額計算基準，並非合理，而勞保局亦以110年9月16日保退二字第11013164700號函覆稱無法計算被上訴人實際可獲得分配之收益（本院卷第35至36頁），則上訴人抗辯應以前揭專戶所示累計提繳金額與累計收益之比例即 $73663/202115$ 計算收益，應屬合理，被上訴人於審理時亦同意按此比例計算（本院卷第230頁），則以上訴人應補提繳之勞退金139,767元計算其收益為50,940元（ $139,767 \times 73663 / 202115 = 50,940$ 元，元以下四捨五入）。從而，被上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人補提收益50,940元至其勞退金專戶，應屬有理，逾此數額之請求，即屬無據。

七、從而，被上訴人請求上訴人應補提繳190,707元（ $139,767 + 50,940 = 190,707$ 元）至被上訴人之勞退金專戶，為有理由，超過上開範圍部分，則無理由。原審判命上訴人提繳超過上開應准許部分及就該部分宣告假執行，尚有未洽，上

01 訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄，即有理由，爰由
02 本院廢棄原判決該部分，改判如主文第二項所示。至上開應
03 准許部分，原審為上訴人敗訴判決，並依職權為假執行之宣
04 告，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
05 改判為無理由，應駁回其此部分上訴。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列。

09 九、據上論結：本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
10 訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，
11 判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 7 月 11 日
13 勞動法庭 審判長法官 洪培睿
14 法官 吳芝瑛
15 法官 鍾淑慧

16 以上正本係照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 中 華 民 國 111 年 7 月 11 日
19 書記官 蔡蓓雅