

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第135號

原告 郭銘泰

訴訟代理人 李榮唐律師

陳欣怡律師

吳啓源律師

被告 漢威聯合股份有限公司

法定代理人 潘志強

訴訟代理人 余天琦律師

陳毓芬律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國111年11月16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、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。本件被告公司事務所雖設於
新北市，然原告工作地點為高雄市○鎮區○○○路000號17
樓之1，原告以本院為其勞務提供地之管轄法院，向本院提
起訴訟，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、原告主張：原告自民國85年4月起任職於被告公司，擔任業
務一職，每月薪資為新台幣(下同)165,713元，並適用94年7
月勞動基準法(下稱勞基法)修正前之舊制退休金制度。原告
為業務主管，負責團隊整體績效，故兩造約定業績若達到被
告公告之「業務獎勵辦法」，依照不同之達成率，被告於每
年3月會發放業績獎金，原告於107年3月即領取被告依「業
務獎勵辦法」發放之業績獎金818,283元。嗣原告於107年5
月21日辦理退休離職，工作年資共計22.5年，舊制退休金基

數為37.5，被告已給付退休金688萬2,413元，惟被告於計算退休金時，僅以原告退休前六個月之平均薪資183,531元計算，而未將系爭業績獎金818,283元列入平均工資計算，致原告退休金短少511萬4,268元【 $(183,531 \text{ 元} \times 6 \text{ 個月} + 818,283 \text{ 元}) \div 6 \text{ 個月} \times 37.5 - 6,882,413 \text{ 元} = 5,114,268 \text{ 元}$ 】。又依勞基法第55條第3項規定，被告應於勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告應自107年6月8日起負給付遲延責任，應依法定利率給付遲延利息。並聲明：被告應給付原告511萬4,268元，及自107年6月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告則以：系爭獎金係考量原告106年在職期間的表現，依據被告所屬漢威集團所頒佈2017年業務激勵獎金計畫「Sales Incentive Plan 2017」（下稱系爭計畫）所發給之激勵性獎金，系爭計畫依原告不同職務細分為計劃A至計畫J，原告職務為業務經理，除適用系爭計畫一般通則規定外，應是用計畫D。漢威集團依據每年不同的經營狀況、績效目標及業務需要，頒佈各年度之激勵獎金計畫，漢威集團得因業務之需要隨時修改、變更或取消系爭計畫之相關規定或目標設定，並得因員工表現不符主管要求，違反系爭計畫精神、業績達成與員工表現無直接關聯等原因，而保留、減少或變更獎金數額，且獎金之發放須員工全年在職始得領取，員工若於年底前離職，縱使該年度已工作一段期間，亦無權享有106年任何獎金，足見系爭獎金並無經常性及勞務對價性，而屬年度激勵性質之給與，不具備工資的性質。又原告基於其業務經理身份帶領所屬同仁共同拓展業務，須其業務團隊業績達團隊設定目標85%以上，原告方可領取達成該門檻之激勵獎金，若其團體業績未達設定目標，即不發給原告獎金，被告不會依其達成之業績多寡，按比例計算發給原告獎金。系爭獎金之發給，係以原告帶領業務團隊之業績為準，並非原告個人提供勞務之業績，故不具備勞務對價性。縱認系爭獎金性質屬工資，亦應屬原告106年全年工作所獲得之報

01 酬，非107年3月單月工作之獎金，故應將系爭獎金平均分配
02 至106年1月至12月之工資，再據此計算原告之平均工資等
03 語。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利之判決，願供擔
04 保請准宣告免為假執行。

05 四、兩造不爭執事項（本院卷第62、214、216頁）：

06 (一)原告自74年9月2日起任職於被告公司，擔任業務經理，於10
07 7年3月領取被告依系爭計畫發給之106年度激勵獎金818,283
08 元，原告於107年5月21日退休，被告公司已給付原告舊制退
09 休金688萬2,413元（月平均工資183531元，舊制退休金基數
10 37.5）。

11 (二)被告於計算舊制退休金時，未將系爭獎金818,283元列入工
12 資計算，如原告請求有理由，被告應給付之退休金差額為51
13 1萬4,268元。

14 五、本院之判斷：

15 (一)按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前
16 段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲
17 致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於
18 無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常
19 性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生
20 活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉
21 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞
22 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最
23 高法院106年度台上字第2679號、86年度台上字第255號判決
24 要旨參照）。

25 (二)經查，系爭計畫之規定如下「有效期間：2017年1月1日至20
26 17年12月31日。達標激勵獎金：每位計畫參與者之達標激勵
27 獎金(下稱達標獎金)金額，均係以底薪之特定百分比計算。
28 達標獎金之金額(元)為當年度(始自4月1日)適用底薪之特定
29 百分比；若參與者達成其職務所適用之年度目標，即有資格
30 獲得標獎金。一般而言，計算達標獎金之比率每年均維持不
31 變；但在特殊情況下，該等比率也會在經過銷售主任、Pole

01 銷售副總及人資主任核准後進行調整；經調整後之比率將會
02 於核准日生效，而當年度之達標獎金，則會按調整前後之各
03 自月數按比例計算。達標獎金並非經常性給付，而是依據本
04 計畫所載之員工職務及適用方案，依據個案情況給予。個別
05 員工之達標獎金會記載於其聘書中，並於Honeywell人事管
06 理系統中持續更新。付款時程：本計畫以年度為單位，旨在
07 鼓勵參與本計畫之員工，於該年度內持續在職為本公司效
08 力，並在年底前達成一定水準的銷售訂單及績效目標(G&O
09 s)。一般而言，達標獎金會在年底進行計算，並於年度終了
10 後75日至90日內支付。計畫年度終了時及/或未來達標獎金
11 會進行適當調整，以處理季度抽成款項超出年度達標獎金
12 的情況。D計畫 業務激勵獎金計算方式如下：60%按訂單達標
13 率計算…。40%按績效目標計算…。本計畫條款 Honeywel
14 l Process Solutions有權為其業務需求視必要隨時調整或
15 變更本計畫條款及目標。Honeywell亦有權隨時取消本計
16 畫。管理團隊得依其全權酌情暫停獎金給付、縮減給付金額
17 或調整給付時程或數額，包括但不限於，當本計畫參與者履
18 行職務之表現並未達到其主管標準（以該等主管全權酌情判
19 斷為準）及/或有違本計畫宗旨之情況，或達標與員工表現
20 並無直接關連之情況。」（本院卷第103至149頁）。是系爭
21 計畫僅適用於106年度，旨在鼓勵參與系爭計畫之員工，於
22 該年度內持續在職為被告公司效力，並在年底前達成一定水
23 準的銷售訂單及績效目標，始可依系爭計畫激勵獎金計算方
24 式領取達標獎金。可知達標獎金之發放係以訂單達標率及績
25 效目標之達成為計算依據，乃屬激勵士氣、加強績效而發
26 給，非勞工單純提供勞務即可獲取，與勞工之勞務並無絕對
27 之對價關係；且員工須全年在職，若於年底前離職，縱使該
28 年度已工作有相當一段期間，亦不符合達標獎金之發放資
29 格。再者，被告有權視其業務需求隨時調整或變更系爭計畫
30 條款及目標，甚至取消系爭計畫；且員工履行職務之表現如
31 未達主管標準、有違系爭計畫宗旨，或達標與該員工之表現

01 無直接關連者，管理團隊亦得酌情暫停獎金給付、縮減給付
02 金額、調整給付時程或數額。顯見被告得視公司整體營運，
03 調整、變更或取消系爭計畫，及視員工個人表現，暫停或縮
04 減給付金額，即獎金之發放與否，被告公司具有絕對之裁量
05 權限，並非單純員工提供勞務、工作達成預定目標即可獲
06 取，難認具有勞務對價性。又系爭計畫僅以106年度為限，
07 系爭達標獎金亦非一般情形均可獲得之經常性給與。是系爭
08 獎金乃被告基於其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之
09 給與，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。

10 六、從而，系爭獎金非屬工資，自無需列入平均工資計算退休
11 金，原告請求被告給付退休金差額511萬4,268元及其利息，
12 為無理由，應予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
14 審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列。

15 八、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日
17 勞動法庭 法 官 鍾淑慧

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
20 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
21 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

22 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日
23 書記官 蔡蓓雅