

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第88號

原告 莊明仁

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 高明貨櫃碼頭股份有限公司

法定代理人 鄭貞茂

訴訟代理人 陳業鑫律師

普若琦律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國111年8月11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85年2月15日起受僱於被告，111年2月28日退休，工作年資共計26年13天，退休金舊制基數為41.5，原告每月薪資項目，除本薪、伙食津貼、職務加給外，另固定領取保健費新臺幣（下同）2,000元，該保健費係被告因員工每月提供勞務之辛勞所固定發給，促使員工能繼續提供勞務，只要原告提供勞務即可領取，具備經常性及勞務對價性，應屬工資。另依被告公司從業人員薪資待遇辦法第11條規定：「本公司年度決算如有盈餘，得依盈餘金額、達成率及同業獎金水準，提撥工作貢獻獎金，依從業人員之績效發給之。」，上開工作貢獻獎金即原告所領得之績效獎金，被告將績效獎金之發給條件訂定於上開薪資待遇辦法中，足見績效獎金之發放具有制度上之經常性，且被告於有盈餘年度均發放績效獎金予員工，而盈餘乃被告公司員工於各年度提供勞務、達成工作目標而產生，績效獎金視經營及員工績效發給，係以勞工達成預定目標為發給條件，具備

勞務對價性，亦應屬工資。被告於計算原告退休金時，未將原告保健費2,000元、退休前6個月內領得之績效獎金474,120元，計入平均工資計算，致原告所領退休金短少336萬2,330元【 $(474,120 \text{ 元} \div 6 \text{ 個月} + 2,000 \text{ 元}) \times 41.5 = 336 \text{ 萬} 2,330 \text{ 元}$ 】。又原告於111年2月28日退休，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條，被告應於同年3月29日前給付退休金，被告短付上開退休金，應自111年3月30日起負給付遲延責任。並聲明：被告應給付原告336萬2,330元，及自111年3月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自74年9月2日起任職於陽明海運股份有限公司（下稱陽明公司），85年2月15日陽明公司民營化，業已結清原告85年2月15日前之年資；原告於99年11月1日調任至同一集團之被告公司擔任總務組管理師，於111年2月28日退休。原告任職陽明公司時，陽明公司職工福利委員會決定以福利金提供職工每月2000元之保健費，以補貼職工購買保健品，是保健費之性質屬於職工福利，不具勞務對價性，嗣原告於99年11月1日自陽明公司轉任至被告公司，因被告公司並未設有職工福利委員會，被告公司為維持原告於陽明公司所能享有之職工福利，故沿襲陽明公司職工福利委員會所提供之福利，每月發給2000元之保健費，此非屬被告之薪給項目，為補貼性質之恩惠性給與，無須列入平均工資計算退休金。另被告公司之績效獎金，依被告公司從業人員薪資待遇辦法第11條規定，係於年度決算有盈餘時，始依盈餘金額、達成率及同業獎金水準提撥貢獻獎金，系爭績效獎金應屬勞基法第29條規定於營業年度終了結算有盈餘情況下所發放之獎金，並非單純員工提供勞務、工作達成預定目標即可受領，性質上應屬具有獎勵員工之恩惠性給與。被告公司之績效獎金須由董事會於年度決算後決議發放，董事會於考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，決定獎金之發放額度，被告公司107年度至110年度獎金發放之數額皆不同，亦未將員工個人目標是否達成設為發放獎金之要件，

亦無達到個人目標即應發放獎金之規定，是績效獎金之發放顯與員工提供勞務與否、工作是否達成預定目標無涉，亦不具備勞務對價性。再者，被告公司將恩惠性給與之春節獎金81,620元列入平均工資計算而溢付退休金564,538元（81,620元÷6個月×41.5＝564,538元，元以下四捨五入），是原告主張之退休金差額應扣除564,538元。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第86至87、104頁）：

(一)原告自74年9月2日起任職於陽明公司，於85年2月15日陽明公司民營化，業已結清原告85年2月15日前之年資。

(二)原告於99年11月1日由陽明公司調任至同一集團之被告公司，擔任總務組管理師，於111年2月28日退休，被告公司已於111年3月16日給付原告342萬1,442元（舊制退休金基數共41.5個基數；舊制退休金423萬7,440元扣除被告公司勞退新制提繳額及收益累積額897,618元）及原告特休未休工資81,620元。

(三)被告公司於計算舊制退休金時，未將原告薪資中每月領取之保健費2,000元及退休前6個月之績效獎金474,120元列入平均工資計算；如將上開保健費列入平均工資計算，其退休金差額為83,000元；如將績效獎金列入平均工資計算，其退休金差額為327萬9,330元，如應平均於12個月計算，其退休金差額為163萬9,665元；另被告將春節獎金81,620元列入平均工資計算之退休金為564,538元。

(四)陽明公司職工福利委員會以福利金提供職工每月保健費2,000元，以補貼職工購買保健品（被證5），原告調任至被告公司時，因被告公司並未設有職工福利委員會，對於此職工福利，被告公司沿襲陽明公司職工福利委員會所提供之福利，補貼原告購買保健品而每月發給2,000元之保健費。

(五)兩造對他造提出證物之形式真正均不爭執。

(六)原告所領取之績效獎金即貢獻獎金，係依被告公司從業人員薪資待遇辦法（下稱系爭待遇辦法）第11條之規定發放。

(七)被告公司之績效獎金發放須由董事會於年度決算後決議發放，董事會均會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度；被告公司107年、108年、109年、110年之稅後淨利分別為199,127,681元、108,000,607元、117,283,729元、638,284,472元，董事會分別決議獎金發放額度為452萬元(1個月薪資)、442萬元(1個月薪資)、849萬元(2個月薪資)、5320萬元(含總經理，平均每人約12個月薪資)，此有被告公司第4屆第5次、第4屆第8次、第5屆第2次、第5屆第7次董事會議事錄及議程可參(被證7)。

四、本件爭點為保健費、貢獻獎金是否為工資，而應列入平均工資計算舊制退休金？

(一)保健費並非工資：

(1)按工資，指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之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。次按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三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。一、紅利。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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「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」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生

01 活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉
02 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞
03 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最
04 高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照）。

05 (2)查陽明公司職工福利委員會以福利金提供職工每月保健費2,
06 000元，以補貼職工購買保健品，原告調任至被告公司時，
07 因被告公司並未設有職工福利委員會，對於此職工福利，被
08 告公司沿襲陽明公司職工福利委員會所提供之福利，補貼原
09 告購買保健品而每月發給2,000元之保健費，此有陽明公司
10 職工福利委員會收支餘絀表可按（本院卷第57頁），且為原
11 告所不爭執。則該保健費本為陽明公司職工福利委員會所發
12 放，並非陽明公司所發放，其目的係為給員工購買保健品，
13 且對照上開收支餘絀表，其列為福利金費用項下，除保健品
14 外，尚有年節禮品、生日禮品、便裝補助費、子女教育補助
15 費、子女教育績優獎學金、退休慰勞金、住院慰問金、結婚
16 禮金等等，可見各該福利金支出均屬於恩惠性給與，不具勞
17 務對價性，該保健費性質上亦相當於勞基法施行細則第10條
18 第4款所稱之醫療補助費，即令按月給予，亦與勞動契約上
19 之經常性給與有別。系爭保健費既然源自陽明公司職工福利
20 委員會而為被告公司所沿用，性質上自應一致，且依系爭待
21 遇辦法第三條所定從業人員之薪給項目為本薪、職務加給、
22 伙食津貼，並未包括保健費，足見應係被告公司在未設立職
23 工福利委員會的情形下，沿襲陽明公司職工福利委員會所提
24 供之恩惠性給與，自非屬工資，無庸列入平均工資計算退休
25 金。

26 (二)貢獻獎金亦非工資：

27 (1)勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終
28 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
29 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
30 標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成
31 本，自非屬工資（最高法院110年度台上字第2035號判決要

旨參照)

(2)查依系爭待遇辦法第11條規定：「本公司年度決算如有盈餘，得依盈餘金額、達成率及同業獎金水準，提撥工作貢獻獎金，依從業人員之績效發給之。」（勞專調卷第30頁）。原告所領取之績效獎金即為貢獻獎金，被告公司績效獎金須由董事會於年度決算後決議發放，董事會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度，被告公司107年度至110年度貢獻獎金發放之數額皆不同，此有被告公司第4屆第5次、第4屆第8次、第5屆第2次、第5屆第7次董事會議事錄及議程可按（本院卷第65至77頁），且為原告所不爭執。足見績效獎金即貢獻獎金之性質為勞基法第29條所稱之獎金或紅利，該項獎金之發給與否固須視從業人員之績效而定，然仍須以被告公司有盈餘，並非達到績效即可領取，且發放數額需由董事會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，於年度決算後決議發放，亦無確定標準，是貢獻獎金之發放繫諸於被告公司整體營運狀況，並非無論盈虧或員工單純提供勞務、工作達成預定目標所必然獲得之報酬，而不具勞務對價性，應屬恩惠性、勉勵性質之給與，自無庸列入平均工資計算退休金。

五、從而，系爭保健費及貢獻獎金均非工資，無需列入平均工資計算退休金，原告請求被告給付退休金差額及其利息，為無理由，應予駁回。

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

七、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 9 月 1 日

勞動法庭 法官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

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10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

01 中 華 民 國 111 年 9 月 1 日
02 書記官 蔡蓓雅