

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡上字第1號

上訴人 鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司

法定代理人 王冷輝

訴訟代理人 邵允亮律師

複代理人 鍾名榛律師

被上訴人 呂宗泰

訴訟代理人 蔡坤展律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國114年1月10日本院113年度勞簡字第50號第一審判決提起上訴，本院於民國115年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件上訴人之法定代理人原為楊正行，嗣由王冷輝接任之，而王冷輝已具狀聲明承受訴訟（本院卷第187至201頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、被上訴人起訴主張：伊於民國00年0月00日出生，並自87年1月1日起受僱於上訴人擔任天車（即貨櫃起重機）司機，迄110年7月20日退休。以伊87年1月1日至110年7月20日之工作年資，應給與39個基數之退休金。惟上訴人未將伊退休前6個月內、於110年2月4日所得之年終獎金新臺幣（下同）55,000元（下稱系爭獎金），列入平均工資之計算基礎，致短付伊退休金357,513元，故依據勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項請求上訴人給付。並聲明：上訴人應給付被上訴人357,513元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：

01 (一)於被上訴人退休前，系爭獎金發放條件並未列入108年2月20
02 日修訂之鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司岸勤從業人員
03 待遇辦法（下稱108年版辦法）中，被上訴人就系爭獎金實
04 無法定或約定請求權，需伊以內部簽准通過才會發放，而非
05 必然每年均會發放。

06 (二)又於被上訴人退休前，系爭獎金實係由伊考量勞工之工作年
07 資有無滿一年、考勤有無請事、病假及懲處等節，以內部簽
08 准方式定其發放對象與發放數額，勞工不需額外付出勞務亦
09 得領取系爭獎金，可認該獎金欠缺勞務對價性，自屬恩惠性
10 給與。系爭獎金是透過匯款的方式給付被上訴人，另給予被
11 上訴人「員工非薪資發放薪資袋」做為收據。發放形式亦與
12 正常薪資有別，且被上訴人得以該薪資袋知悉系爭獎金非薪
13 資，益徵系爭獎金並非工資。

14 (三)縱113年1月1日修正之鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司
15 從業人員待遇辦法（下稱113年版辦法）第11條，已將系爭
16 獎金列為工資，惟被上訴人於113年版辦法施行前已退休，
17 仍不得據以計入退休金計算基礎等語，資為抗辯。並於原審
18 聲明：被上訴人第一審之訴駁回。

19 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並聲明：(一)原
20 判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則聲
21 明：上訴駁回。

22 四、得心證之理由：

23 (一)系爭獎金屬工資，應列入平均工資計算退休金。

24 1.系爭獎金依勞動事件法第37條推定為工資。

25 (1)、按勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭
26 執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定
27 為勞工因工作而獲得之報酬。」是以，如勞工已證明其具
28 有本於勞動關係自雇主所受領之給付，即生推定該給付屬
29 工作報酬之效果；惟雇主如欲否認前述推定，仍得基於較
30 強之舉證能力提出反證，以證明該給付欠缺「勞務對價
31 性」或「給與經常性」而不屬工資。

01 (2)、又上訴人不爭執系爭獎金係本於勞動關係受領之給付（本
02 院卷第316頁），依勞動事件法第37條即生推定該給付屬
03 工作報酬之效果；上訴人如欲否認前述推定，應由其負提
04 出反證之責，並使法院形成「系爭獎金非工資」之確信，
05 始得為有利於上訴人之認定。

06 2.上訴人「未」反證推翻系爭獎金為工資之推定。

07 (1)、又按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
08 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
09 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2
10 條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常
11 之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判
12 斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條
13 第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性
14 質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體
15 協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付
16 固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱
17 名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院113年
18 度台簡上字第5號判決意旨參照）。

19 (2)、上訴人所提出之「鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司薪
20 資管理辦法」（下稱系爭薪資管理辦法，專調卷第11至15
21 頁），固經上訴人否認其形式真正性。惟查：

22 ①曾任職於訴外人陽明海運股份有限公司（下稱陽明海運公
23 司）之證人張智凱證述：陽明海運公司為避免接收港務局
24 碼頭工人後發生獨立承攬情形，乃於87年1月1日成立上訴
25 人作為專職公司；伊於92年12月1日接任總務時，曾由會
26 計單位看到系爭薪資管理辦法，前述辦法係由受僱於陽明
27 海運公司並兼辦上訴人行政業務者所制定。上訴人自董事
28 長至基層人員均每年發放春節獎金55,000元，且陽明海運
29 公司亦有發放等語（勞簡卷第88至90頁）。

30 ②另參上訴人自陳，其係陽明海運公司百分之百投資之子公
31 司（本院卷第140頁）。被上訴人主張，系爭獎金之發放

名義為年終獎金，且上訴人亦曾以春節獎金名義列為薪資發放項目（本院卷第316至第317頁）。依上訴人112年11月23日函文可知，陽明海運公司確於112年11月10日核定年終獎金55,000元為工資。再觀系爭薪資管理辦法，亦明載各職務人員之薪資項目包括「年終獎金：每人給付NT55,000」等內容，且與證人所述之實際發放金額相符。是故，系爭薪資管理辦法自應認為真正，具有形式上之證據力。

- ③另觀兩造皆不爭執系爭獎金之發放及其數額與上訴人經營虧損情形無關（勞簡卷第174頁），顯見系爭獎金並非因有盈餘始予發放。是依系爭薪資管理辦法，可認上訴人於87年1月1日制訂薪資制度時，係有意使受僱於上訴人之人員得於每年領取以55,000元為固定基準之年終獎金。
- (3)、上訴人固提出107年至109年發放年終獎金之紙本簽核單，主張年終獎金之發放須經考量年資、考勤及懲處情形，另提出108年版辦法，稱系爭獎金之發放條件並未制定於該辦法中，再提出被上訴人之員工非薪資發放薪資袋，據以辯稱系爭獎金非屬工資。惟查：
- ①108年版辦法未將年終獎金列為薪給項目（本院卷第169至170頁）。然依107年12月28日、108年12月6日及110年1月11日簽核單之「說明一」均載明：「本公司為獎勵各級已試用期滿從業人員工作之辛勞，於每年春節前，均發放獎金NTD55,000元予在職員工。」等語（本院卷第87、89、91頁），可認上訴人就試用期滿之從業人員，確有於「每年」春節前「均」發放55,000元獎金之慣行。
- ②而依107年12月28日、108年12月6日及110年1月11日簽核單之「說明二」另載明，此獎金之發放比例須依實際在職年資及出勤情形調整，勞工如受有警告、小過或大過懲處者，亦需扣減一定比例之獎金（本院卷第87至92頁）。惟此僅顯示，該每年55,000元之春節獎金係以勞工在職期間及出勤日數作為實際發放金額之計算基礎，並於勞工受懲

戒時為部分扣減；然前述扣除方式「均非」全數扣除，尚難僅據此認定該年終獎金具有「非必然發給」之性質。

③至上訴人自行製作之「員工非薪資發放薪資袋」（本院卷第235至236頁），僅能證明上訴人主觀認為其所發放之春節獎金欠缺薪資性質。然系爭獎金究否屬工資，仍應視其是否具有勞務對價性及給與經常性而定，自不應僅依雇主於發放袋上之片面記載，遽認該等給付不具工資性

④綜合上開證據，可認上訴人成立之初，即以系爭薪資管理辦法規範受僱於上訴人之勞工，原則上得按年領取55,000元年終獎金作為其勞動成本之一部。且自設立後至被上訴人退休前，年終獎金之發放均以勞工在職即可按年領取為條件，僅依實際出勤及獎懲情形調整其金額。上訴人並數年依前述原則固定發放，足認本件年終獎金係勞工提供勞務即可於時間上經常性取得之對價，性質上屬工資。是以系爭獎金於被上訴人退休時，應併入平均工資計算。

(二)被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第2項請求上訴人給付357,513元及法定遲延利息，為有理由。

1.按「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。」、前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」為勞基法第55條第1項第1款及第2項之內容。

2.兩造既不爭執如認系爭獎金可列入平均工資計算，則被上訴人可向上訴人請求退休金之差額為357,513元（本院卷第219頁），則被上訴人請求上訴人給付357,513元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月1日（專調卷第33頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第2項請求上訴人給付如原判決第1項所示之金額及法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無違

01 誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
02 應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
04 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

05 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

07 勞動法庭 審判長法官 楊佩蓉

08 法官 呂佩珊

09 法官 葉晨暘

10 以上正本係照原本作成。

11 不得上訴。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

13 書記官 許雅惠