臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞訴字第116號

原　　告　賴信雄
訴訟代理人　李茂增律師
　　丁元迪律師
被　　告　臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司
000000000000000000
法定代理人　林春福
訴訟代理人　黃家豪律師
　　范嘉怡律師
　　吳小燕律師
上　一　人
複代理　人　郭弘昕律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、被告臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司之法定代理人原為王錦榮，嗣於審理中已變更為林春福，有該公司民國115年9月11日高港人字第1156750824號函可稽（見勞訴卷第77-78頁），茲據其法定代理人具狀聲明承受訴訟（見勞訴卷第73頁），核無不合，應予准許。

二、原告主張：伊於80年9月2日至被告公司就職，於114年度領得績效獎金新台幣（下同）97,046元、年終考成獎金94,937元及工作獎金50,222元，並於115年1月16日退休，退休工作年資共34年11個月又14日，適用勞動基準法（下稱勞基法）退休金制度（下稱勞退舊制），核定年資總基數為50，應以最高總數基數45計算，惟被告公司未將伊領取之上開獎金列入平均工資計算致短付退休金，應補發退休金差額908,280

元〔計算式：（97,046元+94,937元+50,222元）÷12個月×45基數=908,280元，元以下四捨五入〕。爰依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞工退休金條例第11條第1、3項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告908,280元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：伊係交通部出資成立之港務機構及國營事業，依「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」（下稱系爭實施要點）訂有「臺灣港務股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下稱系爭注意事項），作為核發績效獎金及考核獎金之依據，考核獎金又分為工作獎金及年終考成獎金。伊依系爭注意事項發放績效獎金及工作獎金予原告，另因原告職稱為「無資位操作士」（原高雄港務局隨同業務轉調之勞工），非從業人員，其年終考核獎金係依臺灣港務股份有限公司設置條例第14條第6項及工作規則第44條第2項規定，須循「交通事業人員考成條例」及原港務局相關規定辦理，即經被告依規定評定原告考核等第後，始得確認原告是否符合個人年終考成獎金之核發對象及其可核發之標準。系爭實施要點第1點已明訂包含績效獎金、工作獎金及年終考成獎金在內之經營績效獎金，發放目的係在激勵員工與推動企業化經營，非為給付勞務對價，且績效獎金須伊有盈餘始得發放，考核獎金（含工作獎金、年終考成獎金）之發放係以伊整體經營成效，經交通部於年度終了後辦理完成初核，送請行政院復核後達甲等或乙等者，始得依系爭注意事項第4點發給，均不具給付經常性，自非勞基法第2條第3款前段所稱工資，不應計入平均工資計算退休金等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告自80年9月2日起任職於被告，職稱為無資位操作士，屬原高雄港務局隨同業務轉調之人員，非從業人員，於115年1

月16日退休，工作年資為34年11個月又14日，屬勞基法規定之勞工。

㈡被告依據臺灣港務股份有限公司設置條例第14條第6項、工作規則第44條第2項、國營事業管理法第8條、國營事業考成辦法等規定辦理原告之年終考核。

㈢被告依據系爭實施要點及系爭注意事項核發績效獎金、年終考成獎金、工作獎金（以下合稱系爭獎金）。

㈣原告退休前6個月之每月所得項目（含資位及職務待遇、加班費、不休假加班費）如被證3平均工資統計資料表所示（見專調卷第139頁），原告已依上開計算之平均工資領得退休金（見專調卷第61頁即原證5之退休金計算單）。

㈤原告於114年度領得績效獎金97,046元、年終考成獎金94,937元、工作獎金50,222元。

㈥被告計算原告之退休金時，並未將原告所領得之系爭獎金算入平均工資。

㈦原告任職被告期間，歷年均有領取被告發放之系爭獎金，但每年領取獎金數額並非固定及不變。

五、本件爭點：

㈠系爭獎金是否屬於工資，應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

㈡原告請求被告補發退休金差額908,280元及其法定遲延利息，是否有理由？

六、得心證之理由：

㈠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。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付；所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。是以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（報酬），即具工資之性質，應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，未盡相同。又判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第2704號判決意旨參照）。故系爭獎金是否為工資之一部分，應以是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

㈡系爭實施要點第1點明定「本部為促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，特依交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點規定訂定本要點」、第2點規定「本部所屬各實施用人費率事業機構人員經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部分」、第3點規定「考核獎金部分：（一）各事業機構當年度工作考成（核）列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限：工作考成（核）列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構一至一點五個月薪給總額為限（年度工作考成（核）成績未滿七十五分者，提撥以不超過本機構一個月薪給總額為限，年度工作考成（核）成績七十五分以上、未滿八十分者，提撥以不超過本機構一點五個月薪給總額為限）；考列丙等以下者不發給。（二）考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及依交通事業人員考成條例發給之獎金。但經行政院核定不予列入者，不在此限。」、第4點第1款規定「績效獎金須有盈餘始得發放」（見勞訴卷第31頁）。

㈢被告依系爭實施要點訂定系爭注意事項，第2點規定經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分；第3點規定考核獎金及績效獎金俟年度終了，按公司年度工作考成等第及達成之總盈餘，核算獎金總額一次發給；第4點規定考核獎金包

括年終考成獎金及工作獎金，發給方式如下：1.年終考成獎金：凡員工依交通事業人員考成條例、公務人員考績法或其他相關考核法令及規定參加年終考成者，按規定之比例核定等第（優等、甲等、乙等、丙等或丁等），再依等第發給。個人年終考成獎金：甲等一個月、乙等半個月、丙等以下不發給。2.工作獎金：考核獎金總額扣除年終考成獎金總額後之餘額為工作獎金；第5點規定績效獎金以公司年度達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素），與法定稅前盈餘加減政策因素影響金額之比值為準，按單位績效及員工貢獻程度，據以計算發給（見專調卷第33-34頁）。

㈣兩造不爭執被告係依系爭實施要點及系爭注意事項核發系爭獎金，已如前述。依上開規定，被告公司依系爭實施要點制訂系爭注意事項以核發系爭獎金，而系爭實施要點第1點已明示核發考核獎金及績效獎金之目的，係為促進事業企業化經營，激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，是以，被告公司核發系爭獎金予所屬員工，旨在激勵所屬員工，提高生產力，及發揮整體經營績效，具有勉勵性質。且考核獎金係以被告公司之整體經營績效經行政院核定達甲等或乙等時始可發給，其中年終考成獎金僅年終考成達乙等以上之員工可領得，工作獎金須考核獎金總額扣除年終考成獎金總額尚有餘額始可發放，而績效獎金則須被告公司當年度有盈餘始得發放，若無盈餘，即不發給績效獎金，獎金核發與否及金額多寡取決於被告公司當年度經營績效、有無盈餘等因素，具有不確定性，均非員工單純提供勞務即當然可獲得，與員工因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資有所不同，難認係經常性之給與，性質屬勞基法施行細則第10條第2款規定之獎金，而不具勞基法第2條第3款之工資性質。

㈤原告雖主張其在被告公司任職期間均有領得系爭獎金，系爭獎金應屬經常性給與等語，惟系爭獎金之核發非具勞務對價性，已如前述，原告雖每年均有領得系爭獎金，乃因被告公

司歷年之經營績效良好、均有盈餘，且原告年終考成均達乙等以上所致結果，並非系爭獎金發放制度本身即具給付經常性，原告此部分主張難認有理。從而，被告抗辯系爭獎金應屬激勵性之給與，非屬工資，不應計入退休平均工資之計算，應屬有據。

㈥基此，被告未將原告於114年度領得之系爭獎金列入原告退休時之平均工資計算，於法並無不合，原告主張被告因漏計系爭獎金而短付退休金，請求被告依前揭規定補發退休金908,280元，為無理由。

七、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、勞工退休金條例第11條第1、3項規定，請求被告給付原告908,280元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告假執行之聲請，因敗訴而失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭 法　官 徐彩芳

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　　115　　年　　9　　月　　24　　日

書記官 林雯琪