臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第124號

原告 吳家明
訴訟代理人 蔡聰明律師
複代理人 黃怡潔律師
被告 愛之味股份有限公司

法定代理人 陳冠翰
被告 愛心屋行銷股份有限公司

法定代理人 吳瑞旭
共同
訴訟代理人 曾紀穎律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國113年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國77年5月10日任職於被告愛之味股份有限公司（下稱愛之味公司），愛之味公司因業務需要於96年將原告調職至被告愛心屋行銷股份有限公司（下稱愛心屋公司）工作，於98年調回愛之味公司工作，復於108年1月1日再調至愛心屋公司工作，直至原告於112年2月24日退休，退休前每月薪資為新臺幣（下同）4萬9,650元（含本薪、主管加給4,500元、伙食津貼2,400元、其他津貼2,000元、車輛補助津貼6,000元及出勤津貼5,500元）。被告代理人於調解時自承愛心屋公司為愛之味公司之子公司，因業務需要來回調任原告於兩公司間，因此對於原告於兩公司任職期間年資應合併計算並不爭執，顯見兩公司間具有實體同一性，而應同負對

01 原告之勞動契約義務。

02 (二)又被告曾多次以單方面、未經原告同意之方式，就薪資給付
03 內之項目，更換給付名義之方式，變更原告薪資結構，然車
04 輛津貼、差旅膳什費、年終考核及業績獎金等費用，性質上
05 應屬固定工資，且均具有勞務對價性與經常性，應納入原告
06 每月工資之計算範疇內，茲分述如下：

07 1.車輛津貼：

08 (1)業務員係屬於外勤人員，需經常前往客戶處提供服務或資
09 訊，有交通往來之必要。故提供交通工具或交通費用本來即
10 係雇主應支出之成本。惟部分雇主，為節省購置車輛、維修
11 車輛等成本，於徵用員工時即要求須自備車輛，再由雇主提
12 供車輛之維修、折舊、油料之對價（津貼），此本即勞動契
13 約之條件內容，本即係雇主應支出成本之轉嫁，亦係勞工提
14 供勞務（含車輛）之對價，且為經常性之給與。

15 (2)又依常理而言，若公司欲補貼員工油資、車輛維修與保養等
16 費用，多會要求員工持發票或收據實報實銷，然依被告所
17 述，公司核發此筆費用時，員工不須提出發票或收據，公司
18 亦不會對金額或內容作審核，且該筆費用自97年3月開始均
19 固定每間隔2個月核發1萬5,000元，於100年9月變更為1萬2,
20 000元，於108年3月變更為1萬8,000元。雖此筆款項自99年3
21 月起，被告將給付名義從車輛津貼轉變為特殊貢獻或三節獎
22 金，然而被告核發之數額與頻率均有一定的固定模式可循，
23 可見該筆費用本質上並非為補貼員工使用自有車輛而實報實
24 銷之恩惠性給與，實為具有勞務對價性之經常性給與，應屬
25 工資之一部分。

26 2.差旅膳什費：

27 (1)此為出勤津貼，而所謂出勤即係勞務提供（上班），亦係薪
28 資結構之一部，其目的係鼓勵出勤，避免員工請假過多所
29 設，只要在勞動基準法（下稱勞基法）所規定之合法請假之
30 範圍內，均不得扣除，故出勤津貼亦屬勞務對價，且係經常
31 性之給與。

01 (2)再者，縱被告係於勞退新制施行前之88年4月1日起，就將薪
02 資單內之出勤津貼變更為差旅膳什費，然原告原先每月得領
03 取之出勤津貼費用，本就列於薪資單內之固定薪資欄位當
04 中，並非位於非固定薪資欄位（按所謂固定薪資與非固定薪
05 資欄位，亦係被告片面決定及認定，隨意挪動），且被告變
06 更前亦未經原告同意即任意變更兩造間勞動契約約定內容，
07 故其單方面決定及改變給付名義，仍不影響該費用具經常性
08 給付，而與勞工勞務具對價性之性質。況在公司法實務上，
09 亦常見本應最熟悉勞動法令而任職於人事部門之員工，仍與
10 公司就工資或退休金發生爭議，遑論原告僅為公司內部之普
11 通職員，對於勞動法令並不熟悉，工作之目的僅係為養家餬
12 口，只要當月份工作薪資有足額發放，一般勞工何能有相當
13 之協商地位與勞動法令背景，而能與掌握優勢地位之雇主就
14 薪資單內之各項名義表達意見甚而提出異議，原告實係於退
15 休後，將保存之薪資單一一列表並比較、整理，方發現被告
16 有以變更薪資名義之方式，減少原告之退休金提撥金額，損
17 害原告退休金權益。

18 3.年終考核：

19 被告之年終考核與年終獎金制度上為二不同之獨立項目，可
20 徵被告於設立此項目之初，即不認為二者為相同性質，否則
21 何須於年終獎金項目之外，另外創設年終考核項目。又考核
22 二字，即代表此筆款項之發放含有對於勞工當年度勞務給付
23 內容之評鑑與評價，規律性於每年年底依照勞工當年度提供
24 勞務之內容與多寡，提供對應之酬勞，核其性質顯然具有勞
25 務對價性，而與一般獎金、生日禮金等所謂臨時性、非經常
26 性之恩惠性給與有別，故年終考核仍應納入工資計算範疇
27 內。

28 4.業績獎金：

29 (1)業務員需主動提供勞務以從事業務之開發或商品市占率之維
30 持，故業務員之薪資結構幾乎均有業績獎金之項目，目的在
31 防止業務員之怠惰。在小型公司其市占率低，故鼓勵員工多

01 作開發市場之工作，故業績獎金占業務員薪資之比例高；在
02 大型公司或市占率高之公司重在維持市場占有率，故業務員
03 以服務原有客戶為主，開發市場為輔，故業績獎金佔薪資比
04 例較低，本件即屬此種型態。從而，本件之業績獎金係屬於
05 勞務之對價，亦係經常性給與。

06 (2)再者，縱如被告所述，公司無法事先預知未來將發放之業績
07 獎金額度，而於各月份內提前計入未來之業績獎金數額，並
08 提前調整投保級距與提撥金數額，然該給付既然名為業績獎
09 金，代表在發放標準上亦係以勞工工作達特定目標而發放，
10 同有因工作而獲得報酬之性質，符合勞務對價性要件，故仍
11 應計入實際發放當月之月薪資當中，方符工資乃勞工因工作
12 而獲得報酬之定義。

13 5.綜上所述，本件被告以單方任意變更勞動契約約定與給付項
14 目名義之方式，企圖規避勞動法令，將車輛津貼、差旅膳什
15 費、年終考核及業績獎金等費用排除於工資計算範疇內，並
16 以此減少公司應為勞工提撥之勞工退休金數額，惟由上開費
17 用之給付性質與頻率而言，該等費用均與原告為被告提供之
18 勞務間具有一定對價性，符合勞基法對於工資之定義，實際
19 上仍應為原告工資之一部分甚明。

20 (三)原告於被告任職期間，被告未將車輛津貼（特殊貢獻、三節
21 獎金）、差旅膳什費、年終考核及業績獎金納入工資及投保
22 薪資，致原告勞退金及勞保老年給付受有差額損失，茲將原
23 告所得請求被告給付之項目及金額，分述如下：

24 1.勞工退休金差額部分：

25 (1)新制勞工退休金：

26 原告自96年11月至109年2月之每月應領薪資明細及投保級距
27 （即如附表一所示），並計算每月應提繳之退休金金額，依
28 新制勞工退休金之計算，雇主應提繳共計39萬4,620元（即
29 如附表一『6%勞退金』欄所示），被告前已為原告提繳之
30 金額合計為31萬3,356元（計算式： $1,044 \times 1 + 2,088 \times 105 +$
31 $2,178 \times 28 + 2,292 \times 14 = 313,356$ ），尚短少給付原告8萬1,26

01 4元（計算式：394,620—313,356=81,264）。

02 (2)舊制勞工退休金：

03 原告於112年2月24日退休，舊制勞工退休金之計算應依退休
04 之日起前6個月之月平均工資計算，而退休前6個月之月平均
05 工資為5萬6,218元（即如附表二所示），舊制勞工退休金應
06 為196萬7,630元（計算式：56,218×35=1,967,630），原告
07 已請領133萬4,375元，尚短少給付原告63萬3,255元（計算
08 式：1,967,630—1,334,375=633,255）。

09 (3)以上共計短少給付原告71萬4,519元（計算式：81,264+63
10 3,255=714,519）。

11 2.勞工保險老年給付差額部分：

12 (1)原告於112年2月24日退休並申請勞工保險老年給付，依112
13 年3月25日勞保局保普核字第Z00000000000號函文，原告之
14 申請經審查符合規定，並依勞工保險條例（下稱勞保條例）
15 第58條之1規定，擇優採勞保年資45年又8個月，乘以加保期
16 間最高60個月之平均月投保薪資4萬4,407元，乘以1.55%計
17 算，另增給8%展延老年年金給付，每月實際核給老年年金
18 為3萬3,950元，於112年2月起按月發放。

19 (2)又被告於96年11月至109年2月期間未將「業績獎金」納入月
20 薪資總額，直至109年3月始調整之，致被告於調整前之申報
21 月投保薪資較實際低，損害原告所得請領之老年年金給付。
22 經查閱勞保局資料，107年2月至107年12月期間（計11個
23 月）及108年1月至109年2月期間（計14個月），勞保投保薪
24 資分別為3萬6,300元及3萬8,200元，若加計被告應補償該期
25 間之業績獎金每月平均分別為1萬0,696元及1萬3,027元，則
26 勞保月薪資總額分別為4萬6,996元及5萬1,227元，依勞工保
27 險投保薪資分級表，月投保薪資應為上限4萬5,800元。

28 (3)原告於107年2月至107年12月期間（計11個月）、108年1月
29 至109年2月期間（計14個月）及109年3月至112年1月期間
30 （計35個月）總計60個月之平均月投保薪資應為45,800元，
31 則依勞保局之計算方式，原告每月老年年金應為3萬5,015元

01 (計算式：45,800元×45.67年×1.55%×1.08展延=35,015
02 元)。原告老年年金每月差額1,065元(計算式：35,015—3
03 3,950=1,065)。復參酌112年4月24日勞保局保退四字第11
04 2042001615號函文說明三、平均餘命21年之計算方式，請求
05 被告應補償老年年金26萬8,380元(計算式：1,065元×12個
06 月×21年=268,380元)。

07 (四)爰依勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款及第2項，及勞
08 工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1項、第31條等規
09 定，請求被告應給付原告短少之勞工退休金差額71萬4,519
10 元，並依勞保條例第14條、第72條第3項等規定，請求被告
11 應給付原告勞工保險老年給付差額26萬8,380元，金額共計9
12 8萬2,899元。併為聲明：愛之味公司、愛心屋公司應各給付
13 原告98萬2,899元，及自民事變更聲明狀繕本送達翌日起至
14 清償日止，按年息百分之5計算之利息。如被告其中一人履
15 行，其他被告於其履行之範圍內免除給付責任。並陳明願供
16 擔保請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)勞工退休金差額部分：

19 1.新制勞工退休金：

20 (1)原告之薪資於105年4月至同年8月間之薪資總額(含本薪、
21 主管加給、伙食津貼、其他津貼)雖調整為3萬5,400元，但
22 投保薪資仍為3萬4,800元，被告係依勞退條例第15條第2項
23 規定於每年2月、8月視薪資調整狀況(依申報月之前3個月
24 之平均薪資認定)，向勞保局申請投保薪資金額之異動，於
25 次月(即3月、9月)方依變動後之投保薪資提繳6%退休
26 金。因此於105年4月至8月間，因尚未就異動薪資向勞保局
27 提出申請，則仍維持原本之投保薪資3萬4,800元，俟8月向
28 勞保局提出申請後，9月即依異動後之投保薪資3萬6,300元
29 提繳退休金，被告循依法令辦理，並無高薪低報之情。原告
30 於107年9月至107年12月之薪資總額雖為3萬6,900元，但投
31 保薪資仍為3萬6,300元即為上述同樣情況。而108年1月被告

01 將投保薪資調整為3萬8,200元，係因原告於108年1月1日起
02 至愛心屋公司任職，因轉換公司即於108年1月起調整投保薪
03 資。基此，參照96年11月至109年2月原告薪資明細表（即如
04 附表一(A)所示），被告提繳之退休金金額共計為31萬3,356
05 元（計算式： $1,044 \times 1 + 2,088 \times 105 + 2,178 \times 28 + 2,292 \times 14 =$
06 $313,356$ ），並無違誤。

07 (2)又被告每月均提供員工所得明細表，供員工瞭解其薪資內
08 容，於員工職務調動時，除由單位主管告知外，亦製發通知
09 單（含薪資明細）予員工本人。基此，原告於被告任職長達
10 30餘年，歷經數次職務調動，且從基層人員晉升至營業所主
11 管，對公司薪資明細內容知之甚詳，其臨訟始主張應將車輛
12 津貼、差旅膳什費、年終考核及業績獎金等列入薪資，並據
13 以計算勞工退休金，核與事實不符而不足採信，茲說明如
14 下：

15 ①車輛津貼（含車輛耗損）補助：

16 車輛津貼補助之發放依據為車輛使用暨管理辦法（下稱車輛
17 管理辦法）第28條規定，其係因公司配置之公務車不足，公
18 司為補貼業務人員因為公務而使用自備車輛作業，所造成自
19 備車輛折損所為之補貼（即補貼員工車輛維修、車輛保養等
20 費用）。本質係核實給付費用，然公司為便利簡化行政作業
21 流程，亦讓員工免於收取發票後報支之程序，才未請員工提
22 出相關費用單據核銷，且車輛管理辦法第28條亦載明「使用
23 配置公務車者，不予補貼」。職故，員工受領車輛津貼補助
24 非屬因工作而獲得之報酬，不具「勞務對價性」而不應認定
25 為薪資，縱被告日後變更發放名稱（90幾年間即已變更），
26 亦不因此而影響其性質，而無須列入薪資投保。

27 ②差旅膳什費：

28 被告於88年4月1日取消出（外）勤津貼，依修訂國內出差管
29 理辦法，以差旅膳什費名義發放，此係考量業務人員外出跑
30 業務致其未能於用餐時間內在公司用餐，因其在外出餐費用
31 通常較高，故補貼業務人員每日260元（必須出勤時間達4小

01 時以上始得支領），此即國內出差管理辦法第3條所稱之膳
02 食費，須業務人員因公外出而未能於用餐時間內在公司用
03 餐，始得申請差旅膳什費，而員工申請差旅膳什費時需檢附
04 車輛使用動態紀錄表，供公司核對其實際出勤紀錄而據以計
05 算差旅膳什費之數額，因此每月差旅膳什費之數額不一。且
06 依營利事務所所得稅查核準則第74條第3項第1款規定，亦可得
07 知員工受領差旅膳什費非屬因工作而獲得之報酬，不具「勞
08 務對價性」自不應認定為薪資。況被告早已於88年4月1日將
09 出（外）勤津貼更名為差旅膳什費，此時點早於勞退新制前
10 達數年之久，且如當月有發放差旅膳什費，原告之所得明細
11 表上均有記載，原告亦未曾提出異議。職故，原告不顧差旅
12 膳什費之性質，竟稱被告係為減省提撥6%退休金金額而變
13 更名稱云云，顯不足採。況不論外勤津貼費用或差旅膳什
14 費，被告從未將之列入薪資單內之固定薪資欄位中，並無被
15 告片面決定隨意挪動之情事。

16 ③年終考核：

17 年終考核亦為年終獎金之一部分，因以禮券方式發放，故另
18 以「年終考核」稱之，此參照愛之味公司公告年終獎金另加
19 發禮券即指年終考核益明。且年終考核與年終獎金均於同月
20 份發放，在在可見其本質為年終獎金，則依勞基法施行細則
21 第10條第2款規定、行政院勞工委員會96年8月13日勞保2字
22 第0960140337號函文要旨，年終考核非屬經常性給與，僅係
23 勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞務對價性質之工資至明。職
24 故，原告將年終考核欄之金額亦列入薪資，實與法律規定不
25 符。

26 ④業績獎金：

27 被告設立獎勵金制度立意在於鼓勵及激勵員工，此參愛之味
28 股份有限公司暨行銷公司績效獎金獎懲辦法（下稱績效獎金
29 獎懲辦法）第1條規定即明。又季獎金除要求員工業績應達
30 特定標準外，員工部門業績亦須達到特定標準，且公司該季
31 有獲利盈餘時才可發放。此依據績效獎金獎懲辦法第4條所

01 定業務部門之獎金發放標準，係依照個人及各部門之績效指
02 標達成率以及公司實際營運狀況發放即明，因此原告所主張
03 之業績獎金，係屬具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎
04 勵性給與（員工及部門未達特定標準即無獎金，且尚須視公
05 司實際營運狀況來決定是否發給），此參原告於98至100年
06 度、103年度並未領取任何季獎金，即知原告並非每季均有
07 領到季獎金。被告既非必然發放業績獎金，且發放金額不固
08 定，需視營運狀況及原告之業績而定，顯非原告單純提供勞
09 務，不問被告盈虧均必然可獲取，自有別於經常性給與，不
10 得列作工資之範圍。

11 ⑤綜上，原告將不應列入投保薪資之車輛津貼、差旅膳什費、
12 年終考核及業績獎金等均列入，並據此計算新制勞工退休金
13 之雇主應提繳金額，原告所為請求核與法令不符；且其逕將
14 各季獎金平均計入各月薪資內，其計算方法亦有錯誤，即以
15 97年6月愛心屋公司發放Q1績效獎金5萬1,343元為例，原告
16 將5萬1,343元除以3列入97年1月至3月薪資內，但於97年1月
17 至3月被告發放薪資時，並無法確定未來是否核發Q1績效獎
18 金，且無從知悉其數額，實無從於97年1月至3月時調整投保
19 級距而調整提撥退休金數額，益徵原告主張之差額為無理
20 由。

21 2.舊制勞工退休金：

22 原告以111年8月至112年2月薪資明細表（即如附表二所
23 示），將不應列入投保薪資之車輛津貼、差旅膳什費及業績
24 獎金等均列入，並據此計算舊制勞工退休金，核與法令不
25 符；且原告逕將業績獎金往前平均計入各月薪資內，此計算
26 方法亦有錯誤，故其主張此部分差額，並不足採。

27 (二)勞工保險老年給付差額部分：

28 原告之計算標準無非係將業績獎金列入而計算新制勞工退休
29 金，然業績獎金不應計入投保薪資計算已如前述，縱鈞院認
30 定其所為主張為有理由（假設語氣），老年年金給付係自得
31 請求時起按月給付至員工死亡之時止，核原告逕依平均餘命

01 計算未來之請求，明顯不符比例原則，且其計算亦於法不
02 合。

03 (三)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
04 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告於77年5月10日起任職於愛之味公司，嗣於96年11月16
07 日起任職於愛心屋公司，復於98年2月1日調回愛之味公司，
08 108年1月1日再至愛心屋公司直至112年2月24日退休。

09 (二)愛之味公司及愛心屋公司具有實體同一性，原告之年資應合
10 併計算。

11 (三)原告於96年11月16日轉換為勞退新制（依被證9所示）。

12 (四)原告薪資單上結構係包括本薪、主管加給、其他津貼及伙食
13 津貼，均屬經常性給付。

14 四、得心證之理由：

15 (一)原告請求給付勞工退休金提繳差額8萬1,264元，是否有據？

16 1.系爭車輛津貼、差旅膳什費、年終考核獎金、三節獎金、特
17 殊貢獻獎金及其他獎金之性質非屬工資：

18 (1)按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
19 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
20 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
21 條第3款定有明文。又上開經常性給與，係指下列以外之給
22 與：一紅利。二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
23 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
24 經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金。四醫療
25 補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直接受自顧客之
26 服務費。六婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
27 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
28 入商業保險支付之保險費。九差旅費、差旅津貼及交際費。
29 十工作服、作業用品及其代金。十一其他經中央主管機關會
30 同中央目的事業主管機關指定者，勞基法施行細則第10條亦
31 定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致

01 之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無
02 法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性
03 給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活
04 而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、
05 恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，無論其係
06 固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工
07 之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不
08 得列入工資範圍之內（最高法院79年台上字第242號、106年
09 度台上字第2679號判決意旨參照）。

10 (2)茲就兩造爭執之車輛津貼、差旅膳什費、年終考核獎金、三
11 節獎金、特殊貢獻獎金及其他獎金部分，是否應屬工資性
12 質，分述如下：

13 ①車輛津貼：

14 經核依被告之車輛管理辦法第28條規定：「駐外之外勤部門
15 核給標準：適用範圍：依據第二章第六條第二項規定之外勤
16 人員(協理級以上有使用公司配置之主管車輛者除外)。一、
17 四職等(含)以下人員：1. 使用配置公務者者：不予補貼。
18 自備機車者：得由營管中心造冊以自備機車方式補助耗油費
19 及車輛折損每人每月核給三千元，唯國內95無鉛汽油油價於
20 28元(含)以上，則每人每月核給四千元，其它費用需自
21 付。2. 自備汽車者：因車輛限購造成車輛數不足得由營管中
22 心造冊呈總經理核准後，以自備汽車方式補貼車輛折損每人
23 每月核給三千元，耗油費扣除自用里程數後實報實銷。二、
24 五～七職等人員：使用自備車輛者(限於限購車輛致車輛數
25 不足時)，除比照內勤依職等核給外，每人每月再予補貼車
26 輛折損四千元，耗油費扣除自用里程數後實報實銷。三、八
27 職等(含)以上人員：1. 交通津貼補助比照內勤人員依其職等
28 分類核給。2. 上列人員採自備車輛為原則，每人每月補貼車
29 輛折損四千元，耗油費實支實付為原則。…五、發放時間：
30 耗油費每月核給一次、車輛折損按季核發。」等內容，可知
31 系爭車輛津貼之決定發放、其數額多寡，乃係由被告單方面

01 之公告，不待原告同意與否即開始施行，並區分是否使用公
02 司配置之車輛，且依職等不同而為不同之給付，應認係屬被
03 告基於單方目的所為勉勵恩惠性質之福利措施給與，難認具
04 有勞務對價性，自非屬工資之範疇。

05 ② 差旅膳什費：

06 經查，原告雖主張該筆費用係為避免員工請假過多而設云
07 云，然並未舉證以實其說，而被告給付名目雖有變更，然尚
08 無從遽認出勤津貼非屬差旅費之性質。再依被告之國內出差
09 管理辦法第3條規定：「國內出差旅費分交通費、住宿費、
10 膳雜費及其他費用等標準如下：…三、膳食費：1. 出差時間
11 為7:00以前，11:30~13:00或18:30以後，得支領膳食費。
12 2. 參加國內受訓者，如受訓單位已提供膳食或已報支交際費
13 時不得再支領膳雜費；屬個人因素而放棄者，視同之。…」
14 等內容，並參諸被告所提出之車輛使用動態記錄表可知，差
15 旅膳什費確實係依原告出差之事實核發，足見差旅膳什費應
16 屬勞基法施行細則第10條第9款規定之差旅費、差旅津貼之
17 給付，即非屬於工資之範疇，應可確定。

18 ③ 年終考核：

19 經查，兩造並不爭執有關年終考核除98年度、103年度外，
20 均係以禮券發放，且依附表一所示，可知97年度、99年度、
21 109年度並未發放，故經核年終考核獎金性質上應係被告於
22 年度終了時，經綜合員工之工作表現，及公司當年之營利狀
23 況後，為激勵員工士氣，而發給具獎勵性、恩惠性之給付，
24 並未具勞務對價性及給與經常性，自難認屬工資。

25 ④ 三節獎金、特殊貢獻獎金：

26 按所謂「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工
27 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
28 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此
29 觀勞基法第2條第3款之規定即明。而所稱「其他任何名義之
30 經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、
31 特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常

01 性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞
02 基法施行細則第10條第2款、第3款亦定有明文，顯見三節獎
03 金、特殊貢獻獎金已明文排除在勞基法第2條第3款所指之
04 「經常性給與」以外，非屬工資之性質。至兩造雖均不爭執
05 三節獎金即係前述發給之車輛津貼，惟縱為車輛津貼，仍係
06 屬被告單方目的所為勉勵恩惠性質之福利措施給與，業經本
07 院認定如前，是仍非屬工資之範疇。

08 ⑤其他獎金部分：

09 按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之
10 給與，並非工資；績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績
11 效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經
12 常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號、
13 103年度台上字第682號判決參照）。查依據被告之績效獎金
14 獎懲辦法有關獎金發放標準，於第4條規定：「業務部門：
15 依照個人及各部門之績效指標達成率以及公司實際營運狀況
16 發放，分為：月獎金、季獎金、年度超額利潤獎金。一、月
17 獎金：發放對象為各業務部門(不含通路促進處)之各級業務
18 人員，分個人月獎及部門月獎，發放標準如下：起獎標準：
19 個人當年度累計業績達成率 $\geq$ [(前一年實績*1.1)/當年度
20 業績預算目標]。個人月獎：A. 個人獎金=2,500*累計業績成
21 長係數*調整係數。B. 累計業績成長係數=當年度當月累計業
22 績/前一年度當月累計實績。C. 累計成長係數自2月起乘算。
23 D. 調整係數可為0~2，由母公司總經理考量價盤維護...等特
24 定因數評定，原則上設為1，不等於1時，應呈母公司董事長
25 核准。二、季獎金：發放對象為決策群及各業務部門（含通
26 路促進處）之各級業務人員。起獎標準：部門KPI指標分數
27 $\geq$ 80。KPI指標：A. 部門預算淨利達成率佔50%。B. 部門預算
28 業績達成率佔20%。C. 與前一年度同期累計業績比較率佔2
29 5%。獎金計算：A. 個人獎金=15,000*部門KPI指標分數/100*
30 調整係數*職務係數。B. 其中第三季計算公式應再乘上(當年
31 度1~3季實績)/前一季年度1~3季實績)。C. 調整係數可為0~

01 2，由母公總經理考量當季指定目標評定，原則上設為1，不
02 等於1時，應呈母公司董事長核准。D. 通路促進處各級人員K
03 PI分數以量超業務處分數計算。…三、年度超額利潤獎金：
04 發放對象為決策群及各業務部門（含通路促進處）之各級業
05 務人員。起獎標準：部門淨利達成率 $\geq 100\%$ A. 獎金總額=部
06 門超額淨利*30%*調整係數*部門年度業績達成率。B. 調整係
07 數可為0~2，由母公總經理考量可歸責之報廢損失...等因素
08 評定，原則上設為1，不等於1時，應呈母公司董事長核准。
09 C. 量超業務處之獎金發放對象包含通路促進處各級人員。D.
10 依職務係數分配至各人。…」。堪認上開月獎金、季獎金及
11 超額獎金，乃係被告基於雇主身分，為提升員工個人及部門
12 績效表現，依上開標準所為獎勵性、恩惠性給與，顯非原告
13 單純提供勞務，即可獲取之報酬，亦即，此並非原告提供勞
14 務即得必然換取之對待給付，需視被告年度部門淨利達成
15 率、業績達成率及個人累計業績達成率等要件，決定是否核
16 發。是縱使固定每月或每季均有發放，然仍不屬於勞基法所
17 定之工資範圍內。從而，原告主張之月績效獎金、季獎金及
18 超額獎金均非屬勞基法之工資範疇。另原告雖主張平均工資
19 應列計特別休假未休工資云云。惟按該特別休假未休工資乃
20 雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償
21 金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結未
22 休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經
23 常性，自難認為屬勞動基準法第2條第3款所稱其他任何名義
24 之經常性給與，是原告於106年12月將特別休假未休工資亦
25 列入工資計算，並不可採。

26 2. 原告請求給付勞工退休金提繳差額8萬1,264元，並無理由：
27 (1) 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
28 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為其
29 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
30 前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報
31 請行政院核定；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳

01 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
02 償，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項、第31條第
03 1項固定有明文。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整
04 時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提
05 繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
06 年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，
07 勞退條例第15條第2項定有明文。又勞工退休金繳款採按月
08 開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦
09 有明定。

10 (2)查兩造並不爭執愛之味公司及愛心屋公司具有實體同一性，
11 且原告自96年11月16日起轉換為勞退新制後，被告應按月為
12 原告提繳勞工退休金等事實，又本院已認定系爭車輛津貼、
13 差旅膳什費、年終考核獎金、三節獎金、特殊貢獻獎金及其
14 他獎金等之性質均非屬工資，業如前述，是堪認僅應以如附
15 表一(A)所示之本薪、主管加給、其他津貼及伙食津貼之合
16 計金額，認定為原告之每月工資額，並依勞退條例第15條第
17 2項規定進行調整，則被告自96年11月16日起至104年8月31
18 日止，以每月應領工資總額3萬3,800元，勞退月提繳工資3
19 4,800元，每月為原告提繳2,088元（96年11月應按日數比例
20 提繳）；自104年9月1日起至105年8月31日止，以每月應領工
21 資總額34,400元，勞退月提繳工資為34,800元，每月為原告
22 提繳2,088元；自105年9月1日起至107年12月31日止，以每
23 月應領工資總額35,400元，勞退月提繳工資36,300元，每月
24 為原告提繳2,178元；自108年1月1日起至109年2月28日止，
25 以每月應領工資總額37,400元，勞退月提繳工資38,200元，
26 每月為原告提繳2,292元，合計為原告提繳31萬3,356元（計
27 算式： $2,088 \times 15/30 + 2,088 \times 105 + 2,178 \times 28 + 2,292 \times 14 = 3$
28 13,356），有原告之勞工退休金專戶個人專戶提繳明細可
29 稽，經核尚難認有提繳未足額之情。從而，原告請求被告應
30 給付勞工退休金提繳差額8萬1,264元，洵屬無據，不應准
31 許。

01 (二)原告請求舊制退休金差額63萬3,255元，是否有據？

02 1.按勞退條例於93年6月30日公布，並自公布後1年施行，本條
03 例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於
04 同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本
05 條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞
06 動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依各法規定，以
07 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，並於終
08 止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1項、第2項定
09 有明文。復按，勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作
10 年資，每滿一年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每
11 滿一年給與一個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年
12 者以半年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之
13 標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第55條亦規
14 定甚明。

15 (2)查原告自77年5月10日起任職於愛之味公司，嗣於96年11月1
16 6日起任職於愛心屋公司，復於98年2月1日調回愛之味公
17 司，108年1月1日再至愛心屋公司直至112年2月24日退休，
18 原告於96年11月16日轉換勞退新制，又上開2公司具有實體
19 同一性，原告之年資應合併計算等事實，為兩造所不爭，則
20 計算原告自77年5月10日起至96年11月15日之舊制年資合計
21 為19年6月6日，依勞動基準法第55條第1項第1款前段之規
22 定，該段工作期間退休金給與基數為35個基數，堪以認定。
23 復查，本院已認定系爭差旅膳什費、三節獎金、月獎金及季
24 獎金之性質均非屬工資，業如前述，是自不應納入其經核准
25 退休前6個月之平均工資計算範疇，業如前述，是以，堪認
26 原告經被告核准退休時前6個月即111年8月至112年2月之
27 每月工資應如附表二(A)所示，堪認被告計算原告經核准退
28 休時一個月平均工資為38,125元，並據此計算，應給付原告
29 之退休金為133萬4,375元（見本院卷第287頁），尚無不合。
30 又兩造並不爭執被告已給付原告舊制退休金133萬4,375元等
31 情。從而，原告請求被告給付舊制退休金差額63萬3,255元

01 差額，應屬無據，不能准許。

02 (三)原告請求勞工保險老年給付差額26萬8,380元，是否有據？

03 1.按勞保條例第19條第3項規定，年金給付及老年一次金給付
04 之平均月投保薪資，係按被保險人加保期間最高六十個月之
05 月投保薪資予以平均計算。所稱月投保薪資，係指由投保單
06 位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向
07 保險人申報之薪資。被保險人之薪資，如在當年二月至七月
08 調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資
09 通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二
10 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效，勞保
11 條例第14條第1、2項亦有明文。又本條例第14條第1項所稱
12 月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準。

13 2.查依原告所提出之勞工保險被保險人投保明細表（明細）所
14 載，原告加保期間最高60個月之月投保薪資，均係在被告公
15 司任職期間，而原告固主張其中107年2月至12月、108年1月
16 至109年2月之每月薪資總額，應分別加計月平均業績獎金1
17 萬0,696元、1萬3,027元，月薪資總額應分別為4萬6,996
18 元、5萬1,227元，故勞工保險月投保薪資均為4萬5,800元，
19 然揆諸前揭說明，本院已認定系爭業績獎金無論係月獎金、
20 季獎金或超額獎金，均非屬工資範疇，業如前述，是原告前
21 開主張，洵非可採，自尚難認定原告之107年2月至12月、10
22 8年1月至109年2月之勞工保險月投保薪資有遭被告以多報少
23 之情事。從而，原告請求被告應給付勞工保險老年給付差額
24 26萬8,380元，亦屬無據，不應准許。

25 五、綜上所述，原告依相關勞動法令，請求被告應各給付原告98
26 萬2,899元，及自民事變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日
27 止，按年息百分之5計算之利息。如被告其中一人履行，其
28 他被告於其履行之範圍內免除給付責任，均為無理由，應予
29 駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失其依
30 附，應併予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用

01 之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論
 02 列，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 10 月 28 日

05 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

06 以上正本係照原本作成。

07 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
 08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 10 月 28 日

10 書 記 官 李 依 芳

11 附表一：

月份	兩造不爭執屬工資部分(A)					兩造爭執是否屬工資部分					原告主張				備 註		
	本薪	主管加給	伙食津貼	其他津貼	合計	(B)					季獎金(C) (以月平均金額攤列至所屬月份)	其他(D)	月工資總額 [(A)+(B)+(D)]+(C)	前三月平均工資		投保級距	6%勞退金
						差旅應付費	車輛津貼	年終考核	三節獎金	特殊貢獻							
96.11	26,445	3,493	1,796	1,996	33,730	6,240							40,030+10,510=50,540		43,900	2,634	
96.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	3,120	7,500						43,520+10,510=54,030		43,900	2,634	
97.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							40,040+17,114=57,154		43,900	2,634	
97.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,680						10-12月獎金31,528,月平均10,510	38,480+17,114=55,594	53,908	43,900	2,634	
97.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							55,040+17,114=72,154		43,900	2,634	
97.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720							39,520+16,117=55,637		43,900	2,634	
97.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240	15,000						40,040+16,117=56,157		43,900	2,634	
97.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980						1-3月獎金51,343,月平均17,114	54,780+16,117=70,897		43,900	2,634	
97.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,760						4-6月獎金48,351,月平均16,117	40,560+16,487=57,047		43,900	2,634	
97.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,760							40,567+16,487=57,054	61,367	43,900	2,634	
97.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980	15,000						54,780+16,487=71,267		43,900	2,634	
97.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240						7-9月獎金49,460,月平均16,487	40,040		43,900	2,634	
97.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940							38,740		43,900	2,634	
97.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240	15,000						55,040		43,900	2,634	
98.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940		12,000					50,740		43,900	2,634	
98.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200							39,000	48,173	43,900	2,634	
98.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720	10,000			15,000			49,520		43,900	2,634	
98.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980							39,780		43,900	2,634	
98.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460	15,000						39,260		43,900	2,634	
98.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,460							54,260		43,900	2,634	
98.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	7,540							41,340		43,900	2,634	
98.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							40,030	44,953	43,900	2,634	
98.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	7,020	15,000						55,820		43,900	2,634	
98.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720			28,776				67,846(原告誤算為40,040)		43,900	2,634	
98.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,760							40,560		43,900	2,634	
98.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980	15,000						54,780		43,900	2,634	
99.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200							39,000		43,900	2,634	
99.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200							39,000	44,780	43,900	2,634	
99.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200							54,000		43,900	2,634	
99.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200							39,000		43,900	2,634	
99.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980							39,780		43,900	2,634	
99.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240		15,000					55,040		43,900	2,634	
99.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							40,040		43,900	2,634	
99.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,500							40,300	44,953	43,900	2,634	
99.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,760			15,000				55,560		43,900	2,634	
99.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460							39,260		43,900	2,634	
99.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							40,040		43,900	2,634	
99.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460			15,000				54,260		43,900	2,634	
100.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240		禮券9,100	32,321				81,461		43,900	2,634	
100.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,420							38,220	58,587	43,900	2,634	
100.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,500				15,000			55,300		43,900	2,634	
100.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	3,900							37,700		43,900	2,634	
100.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,240							40,040		43,900	2,634	
100.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720			15,000				54,520		43,900	2,634	

100.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,500										40,300		43,900	2,634	
100.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	7,020										40,820	44,953	43,900	2,634	
100.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,500				12,000						52,300		43,900	2,634	
100.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460										39,260 (原告誤算為39,520) + 1,151 = 40,411		43,900	2,634	
100.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980										39,780 (原告誤算為40,040) + 1,151 = 40,931		43,900	2,634	
100.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200				12,000						51,000 (原告誤算為54,780) + 1,151 = 52,151		43,900	2,634	
101.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460				禮券 6,500	11,392					57,152		43,900	2,634	
101.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,160							3,453(Q 4,原告以 月平均1.1 51計入10- 12月工資)			37,960	51,425	43,900	2,634	
101.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720	12,000									51,520		43,900	2,634	
101.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720										39,520		43,900	2,634	
101.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200										39,000		43,900	2,634	
101.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200				12,000						51,000		43,900	2,634	
101.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720										39,520		43,900	2,634	
101.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980										39,780	43,173	43,900	2,634	
101.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460				12,000						51,260		43,900	2,634	
101.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460										39,260 + 5,572 = 44,832		43,900	2,634	
101.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,420										38,220 + 5,572 = 43,792		43,900	2,634	
101.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720				12,000						51,520 + 5,572 = 57,092		43,900	2,634	
102.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720				禮券 6,500						46,020		43,900	2,634	
102.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,680							10-12月獎金 16,715,月平均5,572			38,480	48,968	43,900	2,634	
102.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940					12,000					50,740		43,900	2,634	
102.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200										39,000		43,900	2,634	
102.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,420										38,220		43,900	2,634	
102.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940				12,000						50,740		43,900	2,634	
102.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	6,126										39,926 + 7,767 = 47,693		43,900	2,634	
102.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460										39,260 + 7,767 = 47,027	45,551	43,900	2,634	
102.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720				12,000						51,520 + 7,767 = 59,287		43,900	2,634	
102.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460										39,260		43,900	2,634	
102.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,680										38,480		43,900	2,634	
102.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,160				12,000			7-9月獎勵金23,300,月平均7,767			49,960		43,900	2,634	
103.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,420				7,000						45,220		43,900	2,634	
103.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	0										33,800	44,553	43,900	2,634	
103.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940					12,000					50,740		43,900	2,634	
103.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720										39,520		43,900	2,634	
103.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,940										38,740		43,900	2,634	
103.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720				12,000						51,520		43,900	2,634	
103.07	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460										39,260		43,900	2,634	
103.08	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720										39,520	43,173	43,900	2,634	
103.09	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,460				12,000						51,260		43,900	2,634	
103.10	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200										39,000		43,900	2,634	
103.11	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,720										39,520		43,900	2,634	
103.12	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,680				12,000						50,480		43,900	2,634	
104.01	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980										39,780 + 1,492 = 41,272		43,900	2,634	
104.02	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	4,680				禮券 7,000						45,480 + 1,492 = 46,972	43,757	43,900	2,634	
104.03	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,427					12,000					51,227 + 1,492 = 52,719		43,900	2,634	
104.04	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200										39,000 + 1,492 = 40,492		43,900	2,634	
104.05	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,200										39,600 + 1,492 = 41,092		43,900	2,634	
104.06	26,500	3,500	1,800	2,000	33,800	5,980										40,380 + 1,492 = 41,872		43,900	2,634	
104.07	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,460										39,860 + 14,244 + 2,719 = 56,823		43,900	2,634	
104.08	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,720							1-6月獎勵8,950,月平均1,492			40,120 + 14,244 + 2,719 = 57,083	46,596	43,900	2,634	
104.09	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,980				12,000			7-8月獎勵5,438,月平均2,719			52,380 + 14,244 = 66,624		43,900	2,634	
104.10	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	4,420										38,820 + 7,892 = 46,712		43,900	2,634	
104.11	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,980							7-9月季獎金42,733,月平均14,244			40,380 + 7,892 = 48,272		43,900	2,634	否認有發放C項
104.12	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	4,582				12,000						50,982 + 7,892 = 58,874		43,900	2,634	
105.01	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,200				禮券 11,500			Q4獎金23,676,月平均7,892			51,100 + 7,041 = 58,141		43,900	2,634	否認有發放C項
105.02	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	4,420										38,820 + 7,041 = 45,861	55,096	43,900	2,634	
105.03	26,500	3,500	2,400	2,000	34,400	5,200					12,000					51,600 + 7,041 = 58,641		43,900	2,634	
105.04	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	5,460										40,860 + 7,041 = 47,901		43,900	2,634	
105.05	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	5,460										超額獎金13,502	54,362 + 7,041 = 61,403	43,900	2,634	
105.06	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	4,680				12,000						超額獎金5,929	58,009 + 7,041 = 65,050(原告誤算為70,979)	43,900	2,634	否認有發放D項
105.07	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	5,200										40,600		43,900	2,634	
105.08	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	5,980							Q1Q2績效42,245,月平均7,041			41,380	57,661	43,900	2,634	C項應為41,806
105.09	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	5,200				12,000						52,600		45,800	2,748	
105.10	27,500	3,500	2,400	2,000	35,400	4,160										39,560 + 5,787 = 45,347		45,800	2,748	

(續上頁)

01

									8·月平均7,883	
111.12	29,000	4,500	2,400	2,000	37,900	5,720	18,000			61,620+6,682=68,302
112.01	29,750	4,500	2,400	2,000	38,650	4,095				42,745
112.02	29,750	4,500	2,057	2,000	38,307	4,900			第4季獎金20,040	43,207
									7·月平均6,682	
原告主張退休前6個月之平均工資為56,218元 { 計算式：【 (50,525÷30×6) +71,701+52,540+48,709+68,302+42,745+43,207] ÷6=56,218 }										