

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第246號

原告 徐碧珠（黃志平之承受訴訟人）

黃昱勳（黃志平之承受訴訟人）

黃如薇（黃志平之承受訴訟人）

前列3人共同

訴訟代理人 詹豐吉律師

被告 永信藥品工業股份有限公司

法定代理人 李其澧

訴訟代理人 黃羽岑律師

劉博文律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，經本院於民國115年6月23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

壹、程序上理由

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止。前開所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條分別定有明文。查黃志平於115年1月23日死亡，有卷附之除戶戶籍謄本可按，並據原告具狀聲明承受訴訟，並續行訴訟，且由本院將民事聲明承受訴訟狀送達原告

01 等情，有前開書狀及本院送達證書附卷可考（見本院卷第41
02 頁），與前揭規定相符，應予准許，合先敘明

03 貳、實體上理由

04 一、原告起訴主張：其受僱於被告，工作年資長達30年以上，為
05 適用勞工退休金舊制之勞工，並於民國（下同）114年4月30
06 日自請退休，被告應於退休日起30日內依法給付勞工退休
07 金；被告以核准退休時一個月平均工資僅有5萬2657元計
08 算，已給付原告勞工退休金新臺幣（下同）236萬9565元，
09 顯與事實有悖。因原告自請退休作為計算事由發生之當日為
10 114年4月30日，故應回溯前六個月內所得工資總額作為計算
11 平均工資之基礎，原告於114年4月30日前六個月薪資總和為
12 94萬6302元，平均薪資應為15萬7717元，據此計算勞工退休
13 金為713萬7765元，扣除被告已給付部分，尚應給付472萬77
14 00元之退休金差額。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲
15 明：被告應給付原告472萬7700元及自114年5月31日起至清
16 償日止，按年息百分之五計算之利息。

17 二、被告則以：

18 （一）依據行政解釋及實務見解一再強調，勞務對價性與給與經常
19 性係認定工資的雙重標準，凡不符合此二要件者，即非工
20 資，不計入平均工資基數，合先敘明。

21 （二）依據《工作規則》、《F-016外勤人員獎金發給辦法》，本
22 案原告主張之「年終獎金」、「端午節金」二類獎金，其本
23 質上均屬依公司年度營運有無盈餘、相關績效指標與考核等
24 諸多條件綜合考量、計算後才有之恩惠性、激勵性質給與，
25 而非單純因提供勞務即可自動取得之報酬。說明如下：

- 26 1. 獎金之來源亦即發放之前提觀察依《工作規則》（參被證
27 5）第51條明定，「本公司營業年度終了結算，如有盈餘，
28 除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作
29 並無過失之員工，本公司參考其績效考核及貢獻給予獎金或
30 分配員工酬勞，並以核發當月仍在職者為限…」等語可知，
31 獎金之發放，必須以年度「盈餘存在」及提列股息、公積金

01 為其先決之條件，而後基於對於該員工「績效考核結果」及
02 貢獻等原因綜合考量為發給獎金，亦即獎金的來源其實是
03 「盈餘」，而非原告之「勞務」。

04 2. 從發放之目的觀察又依同規則第42條規定亦可得知「本公司
05 為激勵士氣，確保工作精進，得視需要辦理年度員工績效考
06 核，以憑日後薪資調整、獎金核發、教育訓練配置及晉升調
07 任等之依據。相關辦法另訂之…」等語，可知發給之目的係
08 為「激勵士氣」之恩給，而與原告之勞務無關。並參考前述
09 最高法院111年度台上字第698號等眾多審判實務見解，當可
10 得知：被告公司是否核發以及如何核發系爭「年終獎金」、
11 「端午節金」二類獎金，必須取決於公司當年度有無盈餘、
12 以及相關之績效考核結果及公司其他相關規定程序而定，故
13 均不具經常性及勞務對價性，故原告主張應將二類獎金算入
14 工資，已屬無據。

15 3. 從獎金發給之程序、裁量之標準與過程觀察又原告身為外勤
16 人員，其能否領得「年終獎金」、「端午節金」，亦與被告
17 公司《F-016外勤人員獎金發給辦法》（參被證6）及《F-01
18 7外勤人員績效評估辦法》（參被證7）之規定有關。詳言
19 之：

20 (1) 依《F-016外勤人員獎金發給辦法》第1條規定「為激勵外勤
21 人員士氣，並慰勞其之辛勞，基於創造利潤共同分享之原
22 則，特訂定本辦法」，又同辦法第2條亦規定獎金項目包括
23 「端午節金、…年終獎金」等語，更可證明系爭年終獎金、
24 端午節金二類獎金之性質，確實均係基於激勵、慰勞之目的
25 所致，與員工之勞務無對價關係。

26 (2) 端午節金的發放（依據《F-016外勤人員獎金發給辦法》第7
27 條第1點是「由主辦單位參酌公司經營情況，提報建議發給
28 金額，呈送營業單位事業部(處)主管核定」）、抑或年終獎
29 金（其中一筆係依據《F-016外勤人員獎金發給辦法》第7條
30 第3點第(4)小點是由業務主管依員工表現進行提案，金額較
31 小，約3至4萬元左右，為行文方便，以下稱小筆年終獎金；

01 另一筆金額較大，係公司另依裁量權限發給，其計算方式甚
02 為複雜，詳後述，為行文方便，以下稱為大筆年終獎金），
03 發放程序均係採「提案核定制」，而非自動給付。《F-016
04 外勤人員獎金發給辦法》明定外勤人員年終獎金之發給既然
05 係「由內勤業務主管依員工表現進行提案」，且須「由主辦
06 單位參酌公司經營情況，提報建議發給金額，呈送營業單位
07 事業部(處)主管核定，轉總經理室核備」。此一「提案→參
08 酌→核定→核備」之四階層嚴格關卡，證明該獎金並非勞工
09 「只要在職」或「只要工作」即可當然享有之權利。雇主保
10 留了最終之審核權與裁量權，此即最高法院所稱之「恩惠性
11 給與」無疑。

- 12 (3)以年終獎金部分為例，除了前述小筆年終獎金，亦即每年1筆
13 約3至4萬多之金額（在就此並無爭執），係依發放基準「依
14 員工績效表現核給倍數0~2倍」計算(換言之，公司也有可能
15 「不發給」，也有可能發給最高為2倍之金額且還需兼顧提案
16 合計金額不得超過單位內人員基數合計的1倍)外，為了鼓
17 勵、激勵員工，被告公司另依裁量權限，依《F-016外勤人員
18 獎金發給辦法》之精神，參酌銷售獎勵金即《F-004銷售獎勵
19 金計算辦法》(被證8)之各項浮動標準，額外在公司季度或年
20 度保有盈餘的情況下，額外給予獎勵金，並因為合併在113年
21 12月核發，故亦以年終獎金名之，亦即前述所稱之大筆年終
22 獎金。既然是公司自行決定發給，且有多種面向的考量因
23 素，此等評估更是與員工單純之勞務給付無關，而是獎勵性
24 質，亦即是對勞工「達成特定績效(Result)」的獎賞，而
25 非對勞工「付出勞務過程(Labor)」的對價，公式複雜、變
26 數多端，具有高度射倖性，顯非單純以時間換取金錢之工資
27 （亦即單純在時間與勞務之間形成對價）可得比擬。
- 28 (4)上開獎金的發放前提、考量、數額均具有浮動、不確定之特
29 徵，非固定金額，則原告之年終獎金能領多少，係處於高度
30 不確定狀態。若公司當年度獲利不佳，或公司內其他單位同
31 仁表現更優擠壓總額，原告之獎金即可能減少、甚至歸零。

01 此種「總額限制（即小筆年終獎金的0至2倍）」與「浮動計
02 算（亦即大筆年終獎金各種浮動的計算方式）」之設計，徹
03 底否定了工資應具備之「固定性」與「可預期性」，益徵原
04 告主張此等獎金屬於工資云云，僅係臨訟說詞而已，並非事
05 實。

06 (5)更甚者，《F-016外勤人員獎金發給辦法》第7條第6點還明定
07 「分配方案應於每年度年初公告，得於每年年底前依下年度
08 之目標修正…」等語。此說明該獎金制度本身即隨著公司營
09 運策略而動態調整，絕非僵固不變之勞動契約內容。

10 (6)端午節金、中秋節金等，此類獎金名義上係逢傳統節日發放
11 之慰勞金，且依公司規定，其發給考量亦係由主辦單位參酌
12 公司經營情況，提報建議發給金額，此類節金本質上仍屬非
13 經常性給與，行政規章亦將之排除在經常性給與之外。是
14 以，聲請人所稱之各項獎金，無論名目為何，均欠缺經常
15 性，且非屬持續勞務給付之對價，依法不能認定為工資。

16 (三)聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執之事項（見115年4月21日筆錄，本院卷第77至78
18 頁）：

19 (一)原告受雇於被告，於114年4月30日自請退休，工作年資為30
20 年1月，退休基數45，被告以平均工資計算53257元，已給付
21 退休金239萬6565元（平均工資53257X45=0000000）。

22 (二)原告退休前職位為地區經理，為被告之外勤人員。

23 (三)原告於113年11月起至114年2月止之薪資依序為5萬4020元、
24 36萬1070元、5萬5620元、5萬3080元、5萬5620元、36萬689
25 2元，如以此計算，平均工資為15萬7717元。

26 (四)113年12月薪資36萬1070元，包括外勤本薪4萬4000元、外勤
27 主管加給4000元、假日加班費2540元(以上薪資單列為工資
28 給付項目)、行動上網費1800元、外勤年終獎金1個月4萬800
29 0元、年終獎金外勤31萬530元（以上薪資單列為非工資給付
30 項目）如原證1薪資單（見本院卷第23頁）

31 (五)114年4月薪資36萬6892元，包括外勤本薪4萬4000元、外勤

主管加給4000元(以上薪資單列為工資給付項目)、行動上網費2400元、端午節金(外勤)31萬8892元、其他1萬8960元(以上薪資單列為非工資給付項目)如原證1薪資單(見本院卷第27頁)。

(六)外勤本薪、外勤主管加給、假日加班費性質上均為工資。

四、本件爭點如下：

(一)原證1之薪資單所列年終獎金外勤31萬530元(以下簡稱年終獎金)、端午獎金(外勤)31萬8892元(以下簡稱端午獎金)是否具有工資之性質？

1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「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。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，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，此與同法第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，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。次按勞基法第2條第3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

01 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
02 金，勞基法施行細則第10條第1款及第2款亦有明文。準此，
03 如非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠
04 性給付，自不具有工資之性質。

05 2. 原告主張超額銷售獎勵金(以下簡稱超額獎金)性質上為彈性
06 工資，依據被證8之F00-4之銷售獎勵金(以下簡稱被證8辦
07 法)第5條第2項規定，超額獎金計算方式為合計所屬區域內
08 各區之標準收款貢獻額減除主管應負擔之扣除額，標準收款
09 貢獻責任額乘獎勵率即為超額獎金，所謂「所屬區域內各
10 區之準收款貢獻額」即為黃志平工作量化之指標，「標準收
11 款貢獻責任額」即為最低工作表現，所謂獎勵率即為基於工
12 作表現所制定之獎勵值，彈性工資為企業基於經營目標而設
13 定之工資給付條件，具有工資性質，而主管績效獎勵金(以
14 下簡稱主管獎金)為績效獎勵金基數X考核積分倍數(銷售績
15 效點數總分+管理考核點數總分，考核績效倍數即為黃志平
16 之工作表現，超額獎金與主管獎金均為黃志平平日工作表
17 現，與被告公司當年度盈餘獲利潤無關，均具有工資性質云
18 云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

19 (1)參被證5工作規則第51條：「本公司營業年度終了結算，如
20 有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於
21 全年工作並無過失之員工，本公司參考其績效考核及貢獻給
22 與獎金或分配員工酬勞，並以核發當月仍在職者為限，其發
23 放要點另訂之」，原告主張之「年終獎金」、「端午節金」
24 二類獎金，其本質上均屬依公司須以年度「盈餘存在」及提
25 列股息、公積金為其先決之條件，而後基於對於該員工「績
26 效考核結果」及貢獻等原因綜合考量為發給獎金，亦即獎金
27 的來源其實是「盈餘」，而非原告之「勞務」之結果，相關
28 績效指標與考核等諸多條件綜合考量、具有恩惠性、激勵性
29 質給與，而非單純因提供勞務即可自動取得之報酬。

30 (2)再依據被證5工作規則第42條規定為「本公司為激勵士氣，
31 確保工作精進，得視需要辦理年度員工績效考核，以憑日後

01 薪資調整、獎金核發、教育訓練配置及晉升調任等之依據。
02 相關辦法另訂之等語，足見，核發獎金之目的係為「激勵士
03 氣」之恩給，與原告之勞務無關。

04 (3)原告主張年終獎金、端午獎金為超額獎金、主管主管獎金之
05 總和，有被證9之獎金明細可按（見本院卷第157頁），為被
06 告所不爭，合先敘明。

07 (4)黃志平為外勤人員適用被證6之《F-016外勤人員獎金發給辦
08 法》（以下簡稱被證6辦法）及被證7之F-017外勤人員績效
09 評估辦法》（以下簡稱被證7辦法）之規定。依被證6辦法第
10 1條規定「為激勵外勤人員士氣，並慰勞其之辛勞，基於創
11 造利潤共同分享之原則，特訂定本辦法」，又同辦法第2條
12 亦規定獎金項目包括「端午節金、銷售獎勵金、年終獎金」
13 等語，更可證明系爭年終獎金、端午節金二類獎金之性質，
14 確實均係基於激勵、慰勞之目的所致，與員工之勞務無對價
15 關係。

16 (5)依據被證6辦法第7條第1項是「由主辦單位參酌公司經營情
17 況，提報建議發給金額，呈送營業單位事業部(處)主管核
18 定」）、第2項規定銷售獎金係依據被證8辦法、F010醫院組
19 銷售獎勵金計算辦法，而第3項第4、5、6款規定：外勤人員年
20 終獎金之發給，係由由內勤業務主管依員工表現進行提案，
21 倍數不得超過1倍，由業務處之主管初核，呈核事業部核定，
22 轉總經理室核備，並於每年度初公告，得於每年年底前一下
23 年度之目標修正，向經決會報備，準此，經由上開主管層層
24 核定後，始得領取獎金，應為恩惠性給與，至為明確。

25 (6)依據被證7辦法第5條規定，由該單位主管參考經理室提供之
26 財務及管理指標數據進行外勤人員績效評估，評估項目包括
27 銷售指標及管理指標，銷售目標：包含銷售達成率、成長率、
28 退回率、獎勵金等財務指標，管理指標包括帳務管理、市場
29 資訊掌握準確性、客戶管理、產品佈局、行政業務配合度、
30 自我能力提升、公司向心力、努力創新及自我發展等貢獻進
31 行評估，準此，績效考核並非僅有勞務之提出，包括客戶管

理、產品佈局、行政業務配合度、自我能力提升、公司向心力、努力創新及自我發展等貢獻，顯然不具備勞務之對價。

(7)依據被證8辦法第5條第之獎勵金計算，主管部分包括超額獎金、主管獎金，超額獎金計算方式為合計所屬區域內各區之標準收款貢獻額減除主管應負擔之扣除額，標準收款貢獻責任額乘獎勵率即為超額獎金，主管獎金為績效獎勵金基數X考核積分倍數，績效獎金基數為地區經理：每季4萬元、地區課長3萬5000元，考核積分倍數為銷售績效點數總分+管理考核點數總分，上述考核項目得依據各通路營運特性基準設定不同標準，並設立各指標級距得分與權重，考核指標包括下列基本項目，於每年底由事業部提案總經理通過後實施，每季考核作業流程結合SOP規範，主管特殊區域外勤績效考核以考核積分倍數一倍計算，據此，超額獎金計算方式為合計所屬區域內各區之標準收款貢獻額，並非黃志平之工作表現，而繫於旗下之業務代表之工作表現，至於主管獎金為績效獎勵金基數X考核積分倍數，係由事業部提案後交由總經理核定，足見，超額獎金、主管獎金之核發均與黃志平之工作表現無關，不具有勞務之對價性，而為恩惠性給予，應為真實。

(二)原告依據勞動法令，請求退休金差額472萬2700元，是否有理由？

超額獎金、主管獎金之核發均與黃志平之工作表現無關，不具有勞務之對價性，而為恩惠性給予，不具有工資之性值，原告依據前開規定，請求退休金差額，並無理由。

五、綜上述，原告依勞動法令之規定，請求被告應給付原告472萬7700元及自114年5月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論，原告之訴為無理由，判決如主文。

中華民國 115 年 7 月 7 日

01

02

03

04

05

06