

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第94號

原告 林耀金  
被告 和康通商股份有限公司

法定代理人 汪元駿

訴訟代理人 曾紀穎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國114年8月26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、原告起訴主張：其自民國（下同）75年7月1日起至113年9月22日受雇於被告，已滿65歲經被告強制退休，舊制年資共19年（75年7月1日至94年6月30日），其餘為新制年資共19年2月22日（94年7月1日至113年9月22日），惟被告計算平均工資並未計入外勤津貼（即膳食費）、績效獎金、車輛津貼（即三節獎金），外勤津貼（即膳食費）係業務員在當地按每日出勤工作，超過4小時即開始計算，每日新臺幣（下同）260元，每月隨薪資匯入帳戶；績效獎金於績效獎金獎懲辦法均有規定，原告每月均有實領績效獎金；車輛津貼（即三節獎金）係業務員自備汽車提供公司作為私車公用，依公司外勤人員交通津貼明細表所規定，上開項目實屬經常性薪資範疇，性質上應屬工資並非恩惠性給付，故請求被告給付退休金差額，共計81萬6612元。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告81萬6612元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)訴外人愛之味股份有限公司(下稱愛之味公司)持有被告公司  
03 百分之百股份，愛之味公司為控制公司、被告公司為從屬公  
04 司，因此被告公司均遵循愛之味公司之規章，又鈞院112年  
05 度勞訴字第124號民事判決(下稱124號判決)就訴外人吳家明  
06 對愛之味公司等請求給付退休金差額等事件，對本件原告所  
07 主張之外勤津貼(即膳食費)、績效獎金、車輛津貼(即三節  
08 獎金)均認定非屬工資範疇，合先敘明。

09 (二)就本件原告主張外勤津貼(即膳食費)、績效獎金、車輛津貼  
10 (即三節獎金)均不具勞務對價性，實非為工資，分敘如下：

11 1. 外勤津貼(即膳食費)部分，被告公司於88年4月1日取消出  
12 (外)勤津貼，依修訂國內出差管理辦法，以差旅膳什費名義  
13 發放，考量業務人員外出跑業務致其未能於用餐時間內在公  
14 司用餐，因外用餐費通常較高，故補貼業務人員每日260元  
15 (必須出勤時間達4小時以上)，員工須申請差旅膳什費需檢  
16 附車輛使用動態紀錄表，供公司核對實際出勤紀錄而計算該  
17 數額，且依營利事業所得稅查核準則第74條第3項第1款之規  
18 定，董事長、總經理、經理、廠長以外之其他職員之國內出  
19 差膳雜費日支金額如超過每日600元，方屬薪資所得，由此  
20 可知，員工受領差旅膳什費非屬工作而獲得之報酬，不具勞  
21 務對價性，自不應認定為工資，至為明灼。

22 2. 績效獎金部分，參照124號判決所認定，「被告係基於雇主  
23 身分，為提供員工個人及部門績效表現，依據績效獎金獎懲  
24 辦法規定，依該辦法標準所為獎勵性、恩惠性給與，顯非原  
25 告單純提供勞務，即可獲取之報酬…」等語，認定績效獎金  
26 非屬工資之範疇，此部分請求，意無理由。

27 3. 車輛津貼部分，依據車輛使用暨管理辦法規定及參照124號  
28 判決所認定，「…可知車輛津貼之決定發放、數額多寡，乃  
29 係由被告單方面之公告，不待原告同意與否及開始施行，並  
30 區分是否使用公司配置之車輛，且依職等不同而為不同之給  
31 付，應認係屬被告基於單方面所為勉勵恩惠性質之福利措施

01 給與，難認具有勞務對價性，自非屬工資之範疇。」等語，  
02 認定車輛津貼(含車輛耗損)補助非屬於工資範疇，此部分請  
03 求，仍屬無據。

04 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
05 行。

06 三、兩造不爭執之事項（見114年8月26日筆錄，本院卷第137至1  
07 38頁）：

08 (一)原告自75年7月1日起至113年9月22日受雇於被告，工作年資  
09 共38年2月22日，滿65歲強制退休，舊制年資19年，新制年  
10 資共19年2月22日，被告已給付舊制退休金共34個基數共179  
11 萬100元。

12 (二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北  
13 市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第19頁）。

14 (三)原告計算舊制退休金之平均工資未列入外勤津貼、績效獎  
15 金、車輛津貼(以三節獎金名義發放之車輛津貼)。

16 (四)原告於退休前6個月之外勤津貼為5070元如原證3、績效獎金  
17 1萬3215元如原證3、車輛津貼為加三節獎金5733元，如原告  
18 以上主張為有理由，舊制退休金差額為81萬6612元。

19 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付舊制退休  
20 金差額為81萬6612元，是否有理由？

21 原告主張外勤津貼、績效獎金、車輛津貼(包括三節獎金)，  
22 有工資之性質，於退休前6個月之外勤津貼為5070元如原證  
23 3、績效獎金1萬3215元如原證3、車輛津貼為加三節獎金573  
24 3元，舊制退休金差額為81萬6612元，被告則以前詞置辯，  
25 經查：

26 (一)工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報  
27 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
28 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  
29 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3  
30 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競  
31 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃

01 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力  
02 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞  
03 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有  
04 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與  
05 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

06 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如  
07 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性  
08 給付，自不具有工資之性質。

09 (二)外勤津貼、績效獎金、車輛津貼(三節獎金)，是否具有工資  
10 之性質？

11 1. 原告主張之外勤津貼係指原證2國內出差辦法(以下簡稱原證  
12 2辦法)第3條第2項第3款之膳食費，其規定為「膳食費：1.  
13 出差時間為7:00以前，11:30~13:00或18:30以後，得支領  
14 膳食費。2. 參加國內受訓者，如受訓單位已提供膳食或已報  
15 支交際費時不得再支領膳雜費；屬個人因素而放棄者，視同  
16 之。…」等內容，膳食費確實係依須依據實際出勤紀錄核  
17 發，足見膳食費應屬勞基法施行細則第10條第9款規定之差  
18 旅費、差旅津貼之給付，不具有勞務之對價及經常性，即非  
19 屬於工資之範疇，應可確定。

20 2. 績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分  
21 而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎  
22 金，均非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上  
23 字第170號民事判決意旨參照）。查依據原證4即績效獎金獎  
24 懲辦法（以下簡稱原證4辦法）於第4條規定：「業務部門：  
25 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  
26 發放，分為：月獎金、季獎金、年度超額利潤獎金。一、月  
27 獎金：發放對象為各業務部門(不含通路促進處)之各級業務  
28 人員，分個人月獎及部門月獎，發放標準如下：起獎標準：  
29 個人當年度累計業績達成率 $\geq$  [(前一年實績\*1.1)/當年度  
30 業績預算目標]。個人月獎：A. 個人獎金=2,500\*累計業績成  
31 長係數\*調整係數。B. 累計業績成長係數=當年度當月累計業

01 績/前一年度當月累計實績。C. 累計成長係數自2月起乘算。  
02 D. 調整係數可為0~2，由母公司總經理考量價盤維護... 等特  
03 定因數評定，原則上設為1，不等於1時，應呈母公司董事長  
04 核准。二、季獎金：發放對象為決策群及各業務部門（含通  
05 路促進處）之各級業務人員。起獎標準：部門KPI指標分數  
06  $\geq 80$ 。KPI指標：A. 部門預算淨利達成率佔50%。B. 部門預算  
07 業績達成率佔20%。C. 與前一年度同期累計業績比較率佔2  
08 5%。獎金計算：A. 個人獎金=15,000\*部門KPI指標分數/100\*  
09 調整係數\*職務係數。B. 其中第三季計算公式應再乘上(當年  
10 度1~3季實績)/前一季年度1~3季實績)。C. 調整係數可為0~  
11 2，由母公總經理考量當季指定目標評定，原則上設為1，不  
12 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  
13 PI分數以量超業務處分數計算。...三、年度超額利潤獎金：  
14 發放對象為決策群及各業務部門（含通路促進處）之各級業  
15 務人員。起獎標準：部門淨利達成率 $\geq 100\%$ A. 獎金總額=部  
16 門超額淨利\*30%\*調整係數\*部門年度業績達成率。B. 調整係  
17 數可為0~2，由母公總經理考量可歸責之報廢損失... 等因素  
18 評定，原則上設為1，不等於1時，應呈母公司董事長核准。  
19 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.  
20 依職務係數分配至各人。...」。堪認上開月獎金、季獎金及  
21 超額獎金，乃係被告基於雇主身分，為提升員工個人及部門  
22 績效表現，依上開標準所為獎勵性、恩惠性給與，顯非原告  
23 單純提供勞務，即可獲取之報酬，亦即，此並非原告提供勞  
24 務即得必然換取之對待給付，需視被告年度部門淨利達成  
25 率、業績達成率及個人累計業績達成率等要件，決定是否核  
26 發。是縱使固定每月或每季均有發放，然仍不屬於勞基法所  
27 定之工資範圍內。從而，原告主張之績效獎金均非屬勞基法  
28 之工資範疇。

29 3. 車輛津貼或以車輛津貼名義發放之三節獎金：

30 (1)依被告車輛管理辦法即被證2辦法第28條規定：「駐外之外  
31 勤部門核給標準：適用範圍：依據第二章第六條第二項規定

01 之外勤人員(協理級以上有使用公司配置之主管車輛者除  
02 外)。一、四職等(含)以下人員：1. 使用配置公務者者：  
03 不予補貼。自備機車者：得由營管中心造冊以自備機車方式  
04 補助耗油費及車輛折損每人每月核給三千元，唯國內95無鉛  
05 汽油油價於28元(含)以上，則每人每月核給四千元，其它  
06 費用需自付。2. 自備汽車者：因車輛限購造成車輛數不足得  
07 由營管中心造冊呈總經理核准後，以自備汽車方式補貼車輛  
08 折損每人每月核給三千元，耗油費扣除自用里程數後實報實  
09 銷。二、五～七職等人員：使用自備車輛者(限於限購車輛  
10 致車輛數不足時)，除比照內勤依職等核給外，每人每月再  
11 予補貼車輛折損四千元，耗油費扣除自用里程數後實報實  
12 銷。三、八職等(含)以上人員：1. 交通津貼補助比照內勤人  
13 員依其職等分類核給。2. 上列人員採自備車輛為原則，每人  
14 每月補貼車輛折損四千元，耗油費實支實付為原則。…五、  
15 發放時間：耗油費每月核給一次、車輛折損按季核發。」等  
16 規定，可知車輛津貼之決定發放、其數額多寡，乃係由被告  
17 單方面之公告，不待原告同意與否即開始施行，並區分是否  
18 使用公司配置之車輛，且依職等不同而為不同之給付，應認  
19 係屬被告基於單方目的所為勉勵恩惠性質之福利措施給與，  
20 難認具有勞務對價性，自非屬工資之範疇。

21 (2)三節獎金已明文排除在勞基法第2條第3款所指之「經常性給  
22 與」以外，非屬工資之性質。而三節獎金即係前述發給之車  
23 輛津貼，惟縱為車輛津貼，仍係屬被告單方目的所為勉勵恩  
24 惠性質之福利措施給與，業經本院認定如前，是仍非屬工資  
25 之範疇。

26 4. 外勤津貼、績效獎金、車輛津貼(三節獎金)，不具有工資之  
27 性質，已如前述，從而，原告依勞動法令，請求被告應給付  
28 原告退休金差額，自無理由。

29 五、綜上述，原告依勞動法令，請求被告應給付原告81萬6612元  
30 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計  
31 算之利息，並無理由，應予駁回。

01 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁  
02 回。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
04 與判決結果無涉，爰不一一論述。

05 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

07 勞動法庭 法官 徐玉玲

08 以上正本係照原本作成

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

12 書記官 王卓鵬