

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第85號

原告 黃美珍

被告 富邦綜合證券股份有限公司板橋分公司

法定代理人 黃政雄

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

黃胤欣律師

上列當事人間請求請求返還不當得利等事件，經本院於民國115年7月7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

一、原告起訴主張：其自民國（下同）86年12月10日起受雇於被告，至113年9月23日屆齡申請退休。惟因終止勞動契約時被告不願意結清給付原告之不限用途款項借貸之績效獎金及退休金，共計新臺幣（下同）95萬5071元，該不限用途款項借貸係指，原告推廣客戶申請股票借錢，原告談妥借貸利率，再向公司申請流程，層層關卡往返數星期，再通知客戶押擔保品(即股票)，24小時以LINE協助客戶系統操作等諮詢，132位客戶其中約有98%係原告辛苦自行開發，該不限用途款項借貸利息淨收入薪資係勞務所得，並非如被告所係恩惠性給予，且固定核發，被告卻未將計入平均工資，爰依民法第179條之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告95萬5071元及自113年9月23日起至清償日止，按年息百分之八計算之利息。

二、被告則以：

(一)本件原告請求應有權利失效原則之適用

參多則實務見解，如依一般社會通念，足使雇主正當信賴勞工不欲行使權利，應認勞工權利之行使有違誠信原則而構成權利失效。本件原告係於113年9月23日退休，迄今已然經過數載，詎料，後續退休後再為爭執，明顯應有權利失效原則之適用，合先敘明。

(二)被告業已給付原告退休金1168萬1894元，亦即原告係適用退休金舊制勞工，舊制年資為26年9月又14天，核計退休基數為42個基數，另原告退休前六個月平均工資則為28萬3666元（按加計營業獎金），有富邦綜合證券員工退休金計算表可參，其上有核對與確認之簽章無誤。是被告或富邦綜合證券股份有限公司並無短付原告退休金，更無原告所述不當得利情事。申言之，從原告起訴狀內容可知原告對於退休基數42並無爭執，惟原告認為應將113年度績效獎金計入平均工資，為此原告主張被告應給付95萬5071元實則為9個月的113年度績效獎金（16萬8542元）加上原告主張退休金差額78萬6529元；然原告前述主張均屬無據，即被告並無給付原告113年績效獎金之義務，更無短付任何退休金差額情事。至若原告起訴狀所提及刑事案件，亦即被告即板橋分公司並無任何侵占犯行，且刑事案件證人即富邦綜合證券股份有限公司人力資源主管楊龍亦證稱總公司並無發放113年績效獎金之義務、與總公司發放績效獎金要件不合，原告所指113年績效獎金並非屬於原告所有之物，所謂113年績效獎金即係指年終績效獎金，原告確實於113年9月23日依法退休，年終績效獎金發放日已不在職而不得領取該年終績效獎金。就此再請參諸被證6辦法即可證明績效獎金即是依富邦綜合證券股份有限公司個人業務年終績效獎金辦法發放，被證6第六條亦已明確定義年終績效獎金非屬酬金性質，亦即非屬工資計算範圍，且更明文規定發放時不在職者不得領取，為此被告或富邦綜合證券股份有限公司並未短付原告113年度年終績效獎金與退休金。易言之，原告提起本件訴訟係認其應得比例領取113年績效獎金，並將其得比例領取的113年績效獎金

再計入平均工資而主張退休金差額；惟原告前述主張並無理由，即113年績效獎金即是年終績效獎金就是所謂年終獎金，原告早於113年9月23日退休而在113年度年終績效獎金發放時不在職，自無法領取年終績效獎金，本件被告並無原告所稱不當得利情形。

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見115年7月7日筆錄，本院卷第267至268頁）：

(一)原告於86年12月10日受雇於被告擔任營業員，於113年9月23日自請退休，適用舊制退休金，工作年資26年9月14日，退休基數為42。

(二)被告以平均工資28萬3666元，已給付退休金1191萬3972元扣稅後為1168萬1894元，如被證4計算表。

(三)原告於113年11月13日聲請勞資爭議調解，請求被告給付舊制退休金、績效獎金，於113年11月25日調解不成立，有被告提出被證3之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（以下簡稱被證3調解）。

(四)原告以訴外人陳國政為被告，以被告陳國政侵占績效獎金為由，經檢察官為不起訴處分，有被證5處分書為證。

四、本件爭點如下：原告依據不當得利之規定，請求被告返還退休金差額95萬5071元，是否有理由？

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

- (二)原告主張原告推廣客戶申請股票借錢，原告談妥借貸利率，再向公司申請流程，層層關卡往返數星期，再通知客戶押擔保品(即股票)，24小時以LINE協助客戶系統操作等諮詢，132位客戶其中約有98%係原告辛苦自行開發，該不限用途款項借貸利息淨收入薪資係勞務所得，並非如被告所係恩惠性給予，且依據書證1-4、原證2、3之資料，足以證明績效獎金具有工資之性質，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：
1. 參被證6個人業務年終績效獎金辦法第6條規定「年終績效獎金非屬酬金性質，於有盈餘時核算，惟當年度虧損或年終績效獎金發放時不在職者，不予發放」，準此，年終績效獎金，於被告有盈餘時始核算，且發放時在職者，準此，自不具有工資之性質，不具有勞務之對價性，況原告早於113年9月23日退休而在113年度年終績效獎金發放時不在職，自無法領取年終績效獎金。從而，原告主張將年終績效獎金計入

01 平均工資計算退休金，自屬無據。年終績效獎金之核發均與
02 原告之工作表現無關，不具有勞務之對價性，而為恩惠性給
03 予，應為真實。

04 2. 書證1為原告自行計算績效獎金之計算式，書證2、3為原告
05 於112年、113年度之放貸明細表，原證1、2為被告公司之教
06 育訓練資料，有關原告對於不限用途款項、獎金宣導投影，
07 以每筆借款動撥手續費中提撥5元作為營業員之獎金宣導，
08 原證3不限用途款項借貸結合抽籤之獎金宣導，均為被告之
09 教育訓練資料，均在於告知如何計算核發獎金之計算依據，
10 無從證明績效獎金具有工資之性質。另書證4為被告之績效
11 獎金核發辦法之節錄文，其中亦明定「營業員之績效獎金為
12 資券利息淨收入+借貸款項半年型利息淨收入+借貸款項T+5
13 型手續費收入+不限用途借貸款項-當年度呆帳提列額)X發放
14 比例，」足見，績效獎金仍需扣減「當年度呆帳提列額」，
15 與被證6辦法第6條規定「於有盈餘時核算」等情相符，況依
16 據書證4之規定，績效獎金係經區部長及分公司經理人依績
17 效表現提報該公司績優同仁，總公司主管核准後提報名單，
18 於年終發放等情(見本院卷第43頁)，準此，績效獎金尚須主
19 管核准始得核發，不具備勞務之對價性，具有鼓勵、恩惠之
20 性質，自非工資之性質。

21 (二)原告依據民法第179條之規定，請求退休金差額95萬5071
22 元，是否有理由？

23 年終績效獎金之核發均與原告平之工作表現無關，兒語被告
24 公司整年度之盈餘情形，及主管之批核，自不具有勞務之對
25 價性，而為恩惠性給予，不具有工資之性值，原告依據前開
26 規定，請求退休金差額，並無理由。

27 五、綜上述，原告依據民法第179條之規定，請求被告應給付原
28 告95萬5071元及自113年9月23日起至清償日止，按年息百分
29 之八計算之利息，並無理由，應予駁回。

30 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
31 與判決結果無涉，爰不一一論述。

01 八、結論，原告之訴為無理由，判決如主文。
02 中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
03 勞動法庭 法 官 徐玉玲
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
08 書記官 丁柔方