

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第43號

原告 閻天河

被告 台灣松下多層材料股份有限公司

法定代理人 高浦禎久

訴訟代理人 張仁興律師

陳立強律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年11月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如本判決附表「應補發退休金」欄所示之金額共
計新臺幣肆拾貳萬參仟伍佰柒拾元及自民國111年8月29日起至清
償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣陸仟柒佰貳拾元，由原告負擔百分之三十即新臺
幣貳仟零壹拾陸元，由被告負擔百分之七十即新臺幣肆仟柒佰零
肆元。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾貳萬參仟伍佰柒
拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有擴張應
受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項
第3款定有明文。原告起訴時主張其於民國111年4月10日辦
理退休，被告固已發給其新臺幣（下同）213萬1,416元之退
休金，然被告即雇主應依年薪14個月之勞動條件，而非依年
薪12個月之勞動條件辦理發放，因此被告應補足差額61萬1,
156元，為此請求被告應增發61萬1,156元退休金（見本院卷
第11頁），嗣擴張一併請求加給遲延給付之利息，爰於最後
期日聲明請求被告應給付原告61萬1,156元及自111年4月10

01 日起至清償日止按年息5%計算之利息（下稱最後聲明，見
02 本院卷第129、179頁），於前開規定並無不合，程序上應予
03 准許，合先說明。

04 二、原告主張：我從84年7月31日到職、111年4月10日屆齡退
05 休，公司對於入職人員有年薪14個月的承諾，這是公開招聘
06 的契約，並不會因為時間久遠而消逝，到了91年間工會成
07 立，勞資協商也是保障勞工年薪14個月，雖於93至95年間勞
08 工曾與公司共體時艱、配合無薪假，然年終仍發放兩個月，
09 依舊保障員工們第13與第14個月的薪資，可見所稱年終獎金
10 者，非為公司獲利所給之恩與，及至108年間固有所謂《參
11 考營業利益率做為年終獎金發放基準》（下稱系爭基準，見
12 本院卷第31頁。第239頁亦同），惟系爭基準係表明當營業
13 利益率於3%以下，年終發放兩個月，仍舊保障員工們第13
14 與第14個月的薪資，是當營業利益率超過3%時，才是隨營
15 業利益率增加而有了遞增之獎金恩給，至於被告抗辯之退休
16 金計算方式如本判決附表（下稱附表）B所示，係因誤解而
17 未將前述保障員工們第13與第14個月的保障年薪，換算計入
18 平均工資，因此造成不足差額，故應為增發補足且加上利息
19 等語，爰聲明如最後聲明所示。

20 三、被告則以：否認兩造間有年薪14個月之約定，原告提出之招
21 募廣告應該是85年間、並非84年間，且要約之引誘其最終仍
22 應以契約雙方彼此簽立之勞動契約或工作規則為準，至於92
23 間營業虧損或94年間勞資座談，僅是分別基於激勵士氣、維
24 護勞資和諧而為獎金之發放，又於後者勞資座談亦有強調年
25 終獎金之發放繫於營業利益率，況兩造間已於109間重新確
26 認勞動條件並簽署勞動契約，已構成契約變更，自無所謂年
27 薪保障14個月可言，復檢視被告公司之工作規則及系爭基準
28 內容，即知本件年終獎金之發放乃不具勞務對價性與經常
29 性，屬於福利性質，且涉及全年度功過、考績、考核、獎
30 懲、不休假獎勵等等評量因素，而增、減給付，非對於所有
31 員工一律發給2個月，甚至曾有員工因遭扣減乃至全無年終

可領，又近年來被告公司採取兩階段發放，第一階段6月份發30%、第二階段12月份發70%，以108年度而言，於109年12月5日為第二階段之發放公告，已說明該年度依營利率、考核係數、加碼金，發放5.6+0.15+0.25個月，且扣除先前於6月份已發之第一階段獎金、加上不休假獎金、事病假減發、獎懲，發放對象以在職者為限；以109年度而言，於110年12月4日為第二階段之發放公告，已說明該年度依營利率、考核係數，發放3.8個月，且扣除先前於6月份已發之第一階段獎金、加上不休假獎金、事病假減發、懲處與獎勵，發放對象以在職者為限；以去（110）年度而言，於今（111）年6月5日為第一階段之發放公告，已說明該年度發放3.0個月，第一階段發30%，第二階段發70%且仍有考勤、考核、獎懲、不休假獎勵之加減，發放對象以在職者為限，上開採取兩階段發放之措施，則係因應改用日本會計年度（每年4月1日至次年3月31日）而為，可見原告所稱兩造有保障年薪14個月約定云云並據此主張以年終獎金屬於工資、退休金之計算方式如附表A所示，應屬誤認，且兩造曾多次協商，迄無共識，原告既已選擇對被告以訴為之，即無再舉其他紛爭解決制度相關人員見解之必要等語，資為抗辯，爰答辯聲明求為原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本件不爭執事項共四點如下：（見本院卷第178頁筆錄）

（一）原告於84年7月31日入職於被告台灣松下多層材料股份有限公司（原名：台灣松電工多層材料股份有限公司）；又，兩造於109年7月16日簽署勞動契約書1件（員工編號329）。

（二）被告公司企業工會於90年6月4日成立。

（三）原告於111年4月10日自請退休，退休前月薪為4萬3,654元。

（四）被告公司計算之退休金總額為213萬1,416元，並已於111年8月29日提供同面額支票交付原告收受，並已兌現。

01 五、經兩造協議簡化後之爭點共兩點如下：（同上卷頁）

02 （一）兩造是否有保障年薪14個月的約定，並以此作為勞動條
03 件？

04 （二）如是，則被告應加發多少退休金給原告？

05 六、按，勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而
06 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
07 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
08 常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
09 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係
10 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
11 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
12 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
13 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
14 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
15 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度
16 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
17 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
18 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
19 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積
20 金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確
21 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動
22 成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條
23 所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別
24 （最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨參見）。可
25 見所稱經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之
26 給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有
27 經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金；所稱對價
28 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
29 衡關係。茲據兩造不爭執85年間由台灣松電工多層材料股份
30 有限公司刊登於桃竹苗地區之廣告「福利制度：年節禮金/
31 保障年薪14個月/生育補助/子女教育補助津貼/生日禮金/免

費團保、旅遊」（見本院卷第15頁廣告影本；本院卷第180頁筆錄第17行原告陳述；本院卷第198頁被告書狀最後1行），及據台灣松電工多層材料股份有限公司產業工會94年11月10日台灣松電工組字第9418號致新竹縣政府勞工局函「主旨：請主管機關對以下疑問惠予解釋。說明：本公司自開廠（76年10月）至90年止，於報張刊登招募員工的廣告內容皆有註明"保障年終獎金至少二個月"；今公司於勞資座談會時向工會宣佈，因經營狀況不佳將於94年度起不再保障二個月的年終獎金，公司此舉是否有違反勞動條件（契約），請主管機關函釋，不勝感激。副本：新竹縣總工會」（見本院卷第137頁）、新竹縣政府94年11月21日府勞資字第0940154010號覆函「主旨：有關貴公司產業工會函詢本府略以：『今公司於勞資座談會時向工會宣佈，因經營狀況不佳將於94年度起不再保障二個月的年終獎金，公司此舉是否有違反勞動條件（契約）。』乙案，茲因本案事涉勞動條件之變更，仍請與工會進行協商妥適處理，以免引發集體勞資爭議事件，影響勞資和諧關係，請查照。說明：依據貴公司產業工會94年11月10日台灣松電工組字第9418號函辦理。正本：台灣松電工多層材料股份有限公司〈303新竹縣○○鄉○○○○區○○路00○○號〉副本：台灣松電工多層材料股份有限公司產業工會、本府勞工局」（見本院卷第139頁），足以證明85～94年長達十年，資方已經評量過勞動成本，因此不間斷地且行之有年，至少已默示形成制度，對於終年提供勞務之員工，以年薪14個月作為資方受領勞務之對價報酬，殊不以名目是否列為福利、獎金，或者是否明示於勞動契約、工作規則，而異其本質。

七、次按，勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，依前所述，兩造間至少有保障年薪14個月之默示合意，並以此作為勞動條件，具有制度性且行之有年，則被告抗辯以附表B之計算方式，排除保障年薪之工資，即有不

01 足。又雖勞動基準法第29條優秀勞工之獎金及紅利規定「事
02 業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補
03 虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞
04 工，應給與獎金或分配紅利。」及被告公司工作規則第七章
05 福利第71條規定「本公司依勞動基準法第二十九條之規定，
06 於年度終了結算，如有盈餘時，對於全年工作並無過失之員
07 工發給年終獎金。員工在同一年度內所有功過經抵銷後，增
08 減其年終獎金，其增減之標準如下：（1）嘉獎與申誡增減
09 其年終獎金5日/365。（2）記功與記過增減其年終獎金15
10 日/365。（3）記大功與記大過增減其年終獎金30日/36
11 5。」（下稱系爭工作規則，見本院卷第234頁、影本），仍
12 同前述，本件應保障兩個月之年終獎金，屬於工資性質，不
13 以名目為福利、獎金，而殊異其本質。惟按，工作規則為雇
14 主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主
15 公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束
16 勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，
17 應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約
18 之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人
19 數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省
20 成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意
21 事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條
22 件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範
23 即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而
24 定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工
25 作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違
26 反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一
27 部。查，前揭系爭工作規則就應發放於員工之年終獎金，再
28 依系爭基準而區分為兩階段，業據原告本人在庭稱：「（既
29 然你堅持訴之聲明是這兩行，那之後法官就要問你，請你看
30 一下被證六（庭後編頁，上面的螢光筆是律師畫的）還有你
31 自己提出來的附件七（本院卷47頁，上面的螢光筆是原告畫

的)。請問原告，111/1/5 發放的114966元指的是按照110年【本院備註：應為109年之口誤】加發3.8個月，其中加發的百分之30已經在110/6入帳49442元，其中加發的百分之70才是111/1/5入帳的114966元，是這樣？）是。」、「（書狀附件八（本院卷163頁），這張退休金計算明細表，是誰打出來的？）這是公司的薪資單。數字不是我打的，這是公司的薪資單他就這樣印。」等語（見本院卷第179～180頁筆錄），則本件針對保障年薪亦即原告口語之第13及第14個月薪資，已藉由工作規則與基準，區分三成、七成，每半年發放1次，鑑於發放時程固有推遲，但資方同意按照營利率往上加發若干月，未見不利於勞工之變更調動條件情形，應無不可。因此，本件計算平均工資區間為110年10月～111年3月乙節（見本院卷第163頁前述退休金計算明細表），為兩造不爭執，而原告卻將此區間以外之110年6月入帳之109年度年終獎金（即原告所稱43654元/月×2月×30%），連同此區間以內之111年1月入帳之109年度年終獎金（指原告所謂43654元/月×2月×70%），相加再除以6並攤入於平均薪資/月，不足為取，本院爰依現有卷證調查結果，調整如附表C所示。

八、從而，原告所稱保障第13及第14個月其中70%併依不休假獎金、事病假減發、懲處與獎勵而為調整（見本院卷第243頁110年12月24日公告發放說明），以上名為獎金、實為工資之109年度第二階段年終獎金11萬4,966元，應除以6再攤入平均薪資/月，爰由本院調整如附表C所示，故原告依兩造勞動契約法律關係及勞動基準法第55條規定，請求被告應給付原告如附表D即「應補發退休金」所示之金額共計42萬3,570元（C－B＝D），為有根據，應予准許，逾此範圍之請求，欠缺根據，不應准許。又依前述退休金計算明細表「5. 退休金由退休金委員申請完畢後，由台灣銀行將支票寄到公司再轉交予員工本人。…。」（下略、見本院卷第163頁前述退休金計算明細表其備註事項），及勞方一度請資方代為保管退

01 休金支票（見本院卷第37頁勞資調解不成立紀錄），故被告
02 於111年8月29日提供不足額之退休金之票據（見不爭執事項
03 第（四）點），應自是日起就給付不足之差額，付遲延給付
04 之責，是依民法第233條第1項前段、第229條第1項、第203
05 條規定，就給付不足之部分，應加計自111年8月29日起至清
06 償日止，按年息5%計算之利息，故原告於此範圍內請求利
07 息，為有理由，逾此範圍請求利息，為無理由。前開為有根
08 據、有理由之部分，爰予准許，爰判決如主文第1項所示；
09 前開欠缺根據、無理由之部分，不應准許，應予駁回，爰判
10 決如主文第2項所示。上開原告勝訴部分，依勞動事件法第4
11 4條第1、2項，分別為准、免假執行之宣告，如主文第4項所
12 示。

13 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、訴訟資料，經
14 本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，自無逐一詳予
15 論、駁之必要。至被告復舉出109年7月16日勞動契約及107
16 年4月24日職務及薪資通知書影本各1件（被證1、被證2，附
17 於本院卷第217～220頁），抗辯兩造間已為變更、再無保障
18 年薪約定云云（見本院卷第196～197頁被告書狀），茲僱傭
19 契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有
20 提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照
21 顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有
22 契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原
23 則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。而該等被證1、
24 被證2文件距離111年4月10日（見不爭執事項第（三）點之
25 日期），依序為1年8月又25日、3月11月又17日，茲於46年
26 次、近於老年、年資逾22年之原告，屆齡退休已迫眉睫，面
27 對經濟強勢之資方以電腦打字列印文件，即便被告有意以此
28 項所謂合意簽署，資此排除兩造間過往之保障年薪14個月之
29 勞動條件約定，亦失誠信且悖於公平，附此敘明。

30 十、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為61萬1,156
31 元，應徵收第一審起訴裁判費6,720元，依照勞動事件法第1

2條第1項規定暫免繳納其3分之2，並據原告預繳2,240元，有綠聯收據兩紙在卷（均附於本院卷第6頁），爰依民事訴訟法第79條規定，依兩造勝、敗比例，定其負擔，如主文第3項所示。

中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

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，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用。如原告對本判決全部不服提起上訴，按上訴利益新臺幣18萬7,586元計算，應繳納第二審上訴費用為新臺幣2,985元，並得依照勞動事件法第12條第1項規定，暫免其3分之2；如被告對本判決全部不服提起上訴，按上訴利益新臺幣42萬3,570元計算，應繳納第二審上訴費用為新臺幣6,945元，

中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
書 記 官 徐 佩 鈴

本院111年度勞訴字第43號判決附表：（金額均為新臺幣，元、小數點以下，均4捨5入）

A. 原告主張之退休金計算方式	①（基本薪（職群）3萬6,500元＋基本薪（能力）7,154元）×2（指第13及第14個月月薪）＝8萬7,308元。 ②8萬7,308元除以6×42基數（舊制）＝61萬1,156元。 ③應發放退休金即213萬1,416元（已付）＋差額61萬1,156元（未付）＝274萬2,572元
B. 被告抗辯之退休金計算方式	①平均薪資：基本薪（職群）3萬6,500元＋基本薪（能力）7,154元＋110年度年假代金2

	34小時共4萬2,563元再除以6而為7,094元=5萬0,748元。 ②舊制年資共26年8月又21日，則退休基數為42。 ③應發放退休金即①×②=213萬1,416元(已付)。
C. 本院採取之退休金計算方式	①平均薪資：5萬0,748元+11萬4,966元÷3.8月×2月÷6=6萬0,833元。 ②舊制年資共26年8月又21日，則退休基數為42。 ③應發放退休金即①×②=255萬4,986元。
D. 「應補發退休金」(C-B)	255萬4,986元-213萬1,416元(已匯)=42萬3,570元。