

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第102號

原告 鄭宜婷

王雨文

郭至綺

共同

訴訟代理人 張建鳴律師

被告 創茂生技股份有限公司

法定代理人 簡承盈

訴訟代理人 陳文靜律師

吳詩敏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6月20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、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮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。查原告起訴時，訴之聲明原為請求被告分別給付原告鄭宜婷、王雨文、郭至綺新臺幣（下同）157萬元、150萬元、140萬元，並應分別為其3人補提繳勞工退休金40,680元、43,380元、11,640元。嗣於民國112年3月23日具狀變更訴之聲明為如後所示（見本院卷二第12、13頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張略以：原告鄭宜婷於103年10月1日起至110年12月31日止受僱於被告，離職前月薪為78,500元；原告王雨文於102年10月30日起至110年12月31日止受僱於被告，離職

前月薪為75,000元；原告郭至綺則於109年1月1日起經財團法人工業技術研究院（下稱工研院）指派至被告處實習，由工研院給付薪資、提繳勞工退休金，嗣於109年8月1日正式受僱於被告，至110年12月31日離職，離職前月薪為7萬元。兩造間雖無簽定書面僱傭契約，但口頭約定原告每年度總薪資均為月薪14個月加上績效獎金，該額外2個月薪資及績效獎金以年終獎金形式發給，被告於109年9月3日會議（下稱系爭會議）中另決議年終獎金固定給予2個月薪資，若獲利或業績達標超過130%，績效獎金給予2至8個月薪資，足見確有追認前揭口頭約定。惟原告等人離職後，被告迄未給付約定之2個月薪資及績效獎金等工資，為此，爰依兩造間之口頭約定、民法第482條規定提起本訴，請求被告分別給付原告鄭宜婷、王雨文、郭至綺110年度額外2個月月薪157,000元、15萬元、14萬元，及均按109年度之標準給付以8個月薪資計算之績效獎金628,000元、60萬元、56萬元。又上開年終獎金、績效獎金均列於薪資給付明細表中，足見係屬勞務提供之對價而應納入工資範圍，即應平均分攤至每年度之月薪內，然被告為原告等人提繳勞工退休金所憑月提繳工資並未計入此部分之薪資，致短提繳原告等人在職期間之勞工退休金，爰併依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條規定，請求被告補提繳在職期間之勞工退休金差額至原告3人之勞工退休金專戶等語。並聲明：被告應給付原告鄭宜婷78萬5,000元、原告王雨文75萬元、原告郭至綺70萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%之利息；並應為原告鄭宜婷提繳勞工退休金40,680元、為原告王雨文提繳勞工退休金43,380元、為原告郭至綺提繳勞工退休金11,640元，分別匯入其等設於勞工保險局之個人退休金帳戶。

二、被告則略以：

- (一)兩造間並無保障年薪14個月或保證給付年終、績效獎金之約定，被告發給年終、績效獎金之依據為被告公司工作規則第

20條之規定，向來係依公司當年度營運狀況及勞工考核表現等因素，經董事長同意，自盈餘提撥部分作為勞工之年終獎金及績效獎金，而於辦理年度考核後，在農曆年前對於在職勞工所為恩惠、勉勵性質之任意給與，故係逐年核定，並無固定金額。被告發放年終、績效獎金之重要目的之一，即在於鼓勵員工久任、激勵員工來年度之工作表現，故被告裁量是否發給年終、績效獎金及其金額時，除考量公司有無盈餘、員工當年度之個人績效及工作表現外，尚須考量員工久任與否，倘若員工在發放獎金時已不在職，被告即不會發給年終、績效獎金。而原告等人於110年12月31日皆已離職，自無考評及考核成績，無從領取上開獎金。況原告等人於110年度離職前並未確實執行應辦業務、隱匿作業疏失、未確實交接、甚且企圖帶走被告客戶，導致被告另需花費大量時間及人力、物力善後，更造成被告高額呆帳損失，毫無可獎勵之理由。至系爭會議之內容，僅屬公司內部討論，未制訂成正式辦法，更未公告，對兩造並無拘束力。

(二)所得稅法上之「薪資所得」與勞基法上之「工資」為不同概念，被告將勞基法上非屬工資之年終、績效獎金，列為原告等人之薪資所得，僅係為遵循所得稅法之規定。被告所發給之年終、績效獎金不具有勞務對價性及給付經常性，其性質非屬工資，自無須列入勞工退休金每月提繳工資之計算。被告業已依據原告每月實際領取之工資，依勞退條例第14條及其施行細則第15條規定提繳勞工退休金，原告請求將所領取年終、績效獎金除以12計入前一年度之月薪而重新核算前一年度之月提繳工資，於法無據。況且，縱認年終、績效獎金屬工資性質，原告是在109年2月8日領得年終、績效獎金，依勞退條例第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第2項規定，被告得於109年8月底前向勞保局申報調整工資，且係以109年5至7月之工資金額為準，則原告等人於109年2月8日所領得之年終、績效獎金自毋庸計入，是原告主張應將所領取上開獎金平均分攤至該年度之月薪，顯無理由等語置辯。並

01 答辯聲明：原告之訴駁回。

02 三、本件經本院協同兩造整理不爭執事項並協議簡化爭點如下
03 （見本院卷二第48至50頁）：

04 (一)兩造不爭執事項：

05 1.原告鄭宜婷於103年10月1日起至110年12月31日止受僱於被
06 告，擔任研發製造部經理，離職前月薪為78,500元；原告王
07 雨文於102年10月30日起至110年12月31日止受僱於被告，擔
08 任業務總監，離職前月薪為75,000元；原告郭至綺於109年1
09 月1日起因參與科技部RAISE重點產業高階人才培訓與就業計
10 畫而經工研院指派至被告處實習，並由工研院給付薪資、提
11 繳勞工退休金，嗣原告郭至綺向工研院申請離職而以109年8
12 月1日為離職生效日，原告郭至綺並於109年8月1日正式受僱
13 於被告而擔任專案經理之職務，至110年12月31日離職止，
14 離職前月薪為7萬元。

15 2.原告鄭宜婷、王雨文、郭至綺分別於103年10月1日、102年1
16 0月30日、109年8月3日與被告簽立如本院卷一第310至316頁
17 所示之任職契約書。

18 3.原告鄭宜婷於110年2月8日領得109年度之年終獎金136,500
19 元及績效獎金546,000元（均未扣除所得稅及補充保費），
20 被告於同日匯款109年度之年終獎金及績效獎金共計613,074
21 元予原告王雨文、共計422,650元予原告郭至綺。

22 4.被告業於111年1月27日發放110年度之年終獎金予在職員
23 工。

24 5.被告工作規則手冊第20條規定：「（津貼及獎金）1、為獎
25 勵公司員工年度內對企業貢獻度與辛勞，公司將依營運狀
26 況，並視員工年資及績效考核，經董事長同意後發給年終獎
27 金。2、員工分紅」。

28 (二)本件爭點：

29 1.原告鄭宜婷、王雨文、郭至綺分別請求被告給付110年度額
30 外2個月薪資157,000元、150,000元、140,000元，及以8個
31 月薪資計算之績效獎金628,000元、600,000元、560,000

元，有無理由？亦即：

(1)兩造間是否有約定工資為每年14個月之月薪？

(2)原告得否請求被告給付績效獎金？若可，原告主張績效獎金應以8個月之薪資計算有無理由？

2.原告鄭宜婷、王雨文、郭至綺分別請求被告提繳勞工退休金差額40,860元、43,380元、11,640元至其等之勞工退休金專戶，有無理由？亦即：

(1)上開額外2個月薪資及以8個月薪資計算之績效獎金是否屬工資？

(2)若是，是否應計入原告之平均工資以計算被告應為原告提繳之勞工退休金？

四、得心證之理由：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院110年度台上字第1096號判決意旨可資參照）。而原告主張兩造間口頭約定每年度總薪資均為月薪14個月加上績效獎金乙節，乃為被告所否認，並以前詞置辯，揆諸前揭規定及說明，原告自應就其此節主張先負舉證責任。經查：

1.原告3人至被告處任職時所簽立之任職契約書、到職申請書以及其後所簽立薪資調整申請單中，均無關於薪資待遇為保障年薪14個月加計績效獎金之記載，有該任職契約書、到職申請表、薪資調整表在卷可稽（見本院卷一第310至316、398至420頁），本難認兩造間確有原告所主張約定工資為每年14個月之月薪加計績效獎金之情事。且原告鄭宜婷於本院審理時復陳稱：「入職當時有講年終獎金，但沒有明確說幾個月」等語（見本院卷一第483頁），更足認兩造間確實無關於保障年薪為14個月薪資之約定。

2.再按勞基法第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與之獎金、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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，從而雇主對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為「年終獎金」，亦不失其為工資之性質。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年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號、104年度台上字第613號、104年度台上字第728號民事裁判要旨參照）。又按勞基法第29條並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公司分配員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並非法所不許（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。經查：被告工作規則手冊第20條規定：「（津貼及獎金）1、

01 為獎勵公司員工年度內對企業貢獻度與辛勞，公司將依營運
02 狀況，並視員工年資及績效考核，經董事長同意後發給年終
03 獎金。2、員工分紅。」此為兩造所不爭執，原告鄭宜婷於
04 本院審理時亦陳稱：「績效獎金入帳時間不固定，金額也不
05 固定」等語（見本院卷一第484頁），且依被告所提員工歷
06 年年終、績效獎金發放標準，其核給金額並非固定（見本院
07 卷二第63、65頁），顯非在制度上依勞工在職天數比例，按
08 每提供一年之勞務，即應給付固定金額即2個月工資之方式
09 計算該年終獎金、8個月工資之方式計算績效獎金，足見被
10 告所發放之年終、績效獎金確實是衡酌被告之年度營運情
11 況、個別勞工之年資、工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對被
12 告貢獻程度之考核，以作為是否發放該獎金及發放數額多寡
13 之參考標準，且其核發復需經被告董事長同意，是被告對於
14 此年終、績效獎金是否發放、發放金額多寡均有單方決定之
15 權限，並無應予發放之義務，揆諸上開規定及說明，被告所
16 發放之年終、績效獎金性質上自不具有「勞務對價性」及
17 「給與經常性」，而應屬於恩惠性、勉勵性給與。據此，原
18 告主張兩造間口頭約定工資為每年14個月之月薪加上績效獎
19 金，而將額外2個月薪資及績效獎金之工資以年終獎金形式
20 發給乙節，益難認可採。

21 3.至被告於109年9月3日之系爭會議中固有就年終獎金固定給
22 予2個月薪資，若獲利或業績達標超過130%，績效獎金給予
23 2至8個月薪資等情為討論，有會議紀錄存卷可查（見本院卷
24 二第33至36頁），惟被告縱使於系爭會議曾就此作成決議，
25 此亦僅為被告內部人事制度管理之討論、規劃，尚不因此於
26 兩造間直接發生拘束力，自無從憑此即認兩造間確有達成原
27 告所主張工資為每年14個月之月薪加上績效獎金之約定。

28 4.據上，原告就其主張兩造間有口頭約定原告之工資為每年14
29 個月之月薪加上績效獎金之約定乙節，尚難認為真實。此
30 外，原告就此並未再提出其他積極證據，以證明其上開主張
31 為真實，且本院復查無任何證據足資證明原告上開主張為真

實，揆諸首揭說明，原告就此所為主張，難認可採。從而原告本於兩造間之口頭約定，請求被告給付以2個月之薪資計算之年終獎金及以8個月之薪資計算之績效獎金，自均非有據。

(二)又被告前所發放之年終、績效獎金均不具有「勞務對價性」及「給與經常性」之工資性質，而應屬於恩惠性、勉勵性給與乙節，已如前述，則被告自毋庸將此恩惠性給予計入工資作為提繳勞工退休金之基準，是原告執此主張被告未將年終、績效獎金計入工資而有短提繳勞工退休金之情事，亦非可採。

五、綜上所述，兩造間既難認有約定原告之工資為每年14個月之月薪加上績效獎金，而將額外2個月薪資及績效獎金之工資以年終獎金形式發給之情事，且被告先前所發給之年終、績效獎金亦不具有工資性質，是原告本於兩造間之約定請求被告給付年終、績效獎金，並將該獎金計入工資作為計算被告應提繳勞工退休金數額之依據，據以請求被告補提繳短少之勞工退休金差額，均非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

中 華 民 國 112 年 7 月 28 日
勞動法庭 法 官 趙彥強

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 112 年 7 月 28 日
書記官 陳珮彤