臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第14號

原　　告　王喜霖

被　　告　日立永大電梯股份有限公司

法定代理人　井手浩二

訴訟代理人　李偉誌律師

上列當事人間請求請求給付退休金事件，經本院於民國113年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張與被告之答辯，並依同條項規定，分別引用：1.原告之起訴狀，2.被告之答辯狀（民國112年5月16日、同年7月17日提出），3.本件言詞辯論筆錄（112年5月19日、同年7月21日、113年1月4日）。

二、本院之判斷

㈠兩造主張及答辯要旨：

原告主張其原受雇於被告，於112年1月3日退休，但被告給付之退休金，未將其111年7月、同年10月分別領取之電梯修理獎金新臺幣（下同）5萬8,795元、4萬5,001元（下稱系爭獎金）納入平均工資計算，致短少退休金27萬6,789元，為此訴請被告給付上開短少之退休金。被告則抗辯系爭獎金源於公會爭取下，被告公司為分享盈餘激勵員工，就個別修理件預估可得獲利時，抽取部分比例分配給員工之恩惠性、獎勵性給與，並非單純提供勞務即必然可得之對價，非屬工資性質等語。

㈡爭執事項之論述：

本件應審酌之爭執要點在於：系爭獎金是否屬於工資性質？論述如下：

1.按工資，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，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（最高法院100年度臺上字第801號判決意旨參考）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。經核，系爭獎金為原告於勞動存續期間自被告所受領之給付，參照上述規定，應推定為原告因工作而獲得之報酬，被告抗辯系爭獎金非勞基法所稱之工資，係屬勉勵性、恩惠性之給與，自應由被告就此抗辯之事實，負舉證之責，先予敘明。

2.查，系爭獎金核發之基準為被告86年8月1日制定之「修理、B改獎金發放辦法」，經數次修正後，於96年7月25日修訂併入「售後服務部修理、B改暨專案推廣、績效優異、績優事蹟獎金辦法」（最新版本為111年4月14日修訂，即被證4，見本院卷第118至130頁，下稱本案系爭辦法），嗣111年12月30日再修訂更名為「售後服務部修理、專案推廣、績效優異、績優事蹟獎金辦法」，自112年1月1日起施行（即被證5），有被告提出歷次修訂各版本之辦法可參。本件原告退休金結算期間均在111年間，故應適用之版本為本案系爭辦法。檢視本案系爭辦法規定內容，並核對被告所提出修理估價申請單系統截圖（見本院卷第142至158頁），綜合審酌可知，被告所述系爭獎金核發基礎係以「被告預估因修理件實際獲利與否」為制度之設計理念，若被告就修理件之「實得價」為「基價」85%（即8.5折）以下，即不發放系爭獎金，

85%以上則依一定比例分配系爭獎金給員工個人及所屬維修部門，且於款項入帳後始行結算，並以員工於結算完成時仍在職為核發條件等各節，應堪憑採。由此足徵系爭獎金之發放及計算，與固定給付之服務保養津貼有所不同，並非以勞工勞務提供與否及勞務付出多寡為唯一因素，縱已付出勞務，能否領取系爭獎金？領取數額多寡？等均非固定，具有不確定性及變動性，非全然基於勞工個人勞務付出即可當然或通常獲得，而與勞工單純提供勞務即可穩定獲得報酬，毋庸考量雇主投入成本、費用多寡、獲利與否等因素均可獲取之工資，顯然有性質上之差異。佐以任職被告售後服務部襄理，並擔任企業工會幹部之證人詹智光到庭證述：「（問：原告退休前擔任公司什麼？）售後服務部保養人員，跟我是同一個部門。…原告平常是電梯保養業務，一般有緊急叫修跟定期保養。」、「（問：原告薪資結構你是否清楚？）清楚。每個月經常性固定領的薪資是本俸、保養津貼、值班津貼、加班、非保養津貼。非保養津貼是指除了保養之外，另外施工的部分會另外再給非保養津貼。」、「（提示被證1，問：保養收款獎金是什麼性質？）這個是拿發票所收到款的獎金，一張發票收回來有30塊獎金，當月收有30塊，次月是20塊獎金。」、「（問：上面保養是指固定保養？）是。」、「（問：緊急叫修是否有津貼？）那是值班津貼。值班津貼隨著法令改變有不一樣，目前是處理一件有300元。如果有出去修電梯一件會有300塊津貼。」、「（問：電梯修理獎金為何？）非保施工內容就是電梯修理獎金內容。剛剛我講的非保津貼就是施工的費用，電梯修理獎金是這個估價費用如有獲利的話再提供一些作為獎金，是依據公司獎金發放辦法。」、「（問：提示被證3、4、5，是否是你們公司相關辦法？）對，有修正過。這個辦法是跟工會協商，有公告在公司的系統。」、「（問：除了原告之外，其餘同樣職務退休之電梯工程師退休金有無包含電梯修理獎金？）沒有。其他人沒有爭議，這是勞資協商過的內容。」、「（問：

剛提到的非保津貼如何核發？是跟保養津貼一併發放嗎？）是。」、「（問：電梯修理獎金是估價費用有獲利，請問提的估價費用是針對施工服務本身？或者零件本身？）是零件的獲利。」、「（問：修理獎金核放的標準？）估價單內容百分之85以上有獲利才核發。一般零件85% ，會計核算有獲利再發放，免費更換零件部分沒有獲利所以沒有發放。」、「（問：修理是否屬於你們非保業務部分？）更換內容才是非保。」、「（問：有沒有售後服務人員進行更換零件，公司卻不核發獎金的情形？）有。保固中的、免費保養的、利潤不夠的都不會有獎金。」、「（問：為什麼這部分沒有核發修理獎金你是否知道原因？）前面有一位協理後來是總經理，他一直告訴我們獲利分享原則，才成立這個獎金制度。…因為沒有獲利就沒有獎金。」、「（問：上述情形，員工有進行零件更換但是沒有領取修理獎金，是否還有非保津貼可以領取？）更換零件後就可以報支非保津貼，當月就可以領。」等語，可知被告員工已成立企業工會30年以上，本案系爭辦法亦經企業工會協商而制定，客觀上，可認係兼顧勞資雙方權益之制度。本院斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，認為系爭獎金與「經常性給與」及「勞務對價性」之性質不符，被告抗辯非勞基法所稱之工資，屬勉勵性、恩惠性之給與，核屬可採。

3.承上所述，系爭獎金既非屬勞基法所稱工資之性質，自毋庸列入計算平均工資作為核算退休金之基礎。是則，原告主張被告短少給付退休金乙節，難認有據。

三、從而，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付退休金差額27萬6,789元，為無理由，併其假執行之聲請，均應予駁回。

四、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後認為與判決結果不生影響，不再逐一論述。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　施月燿

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　26　　日

書記官　朱鈴玉