

臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第2號

原告 饒裕
被告 三朋工業股份有限公司

法定代理人 鄭天正
訴訟代理人 林明正律師
複代理人 林育生律師
曹尚仁律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣（下同）15,594元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用1,660元，由被告負擔164元，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以15,594元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自104年7月15日起受僱於被告並派駐至大陸昆山工廠，擔任廠務特助，約定每月薪資為70,300元（3個月試用期滿調整為76,300元）、人民幣9,356元及年終獎金1個月，原告最後工作日為108年3月31日。被告於107年終僅發1筆年終獎金83,750元予原告，並未發第2筆績效獎金予原告。依當年度年終獎金及往年最低績效係數1.4計算，被告尚應給付原告117,250元（計算式：107年年終獎金83,750元×往年最低績效係數1.4＝117,250）績效獎金。又被告為原告申報投保勞工保險時，其計算勞工退休金提撥金額時，未將短少給付之年終獎金、績效獎金考量在內。且被告應於原告試用期滿即自104年10月開始調薪6,000元，惟其僅於104年5月補2月至4月之調薪，故被告短付104年10月15日至105

01 年1月31日之調薪欠薪，此部分亦應於核算時加以考量。另
02 伙食津貼2,400元為每月固定領取，當屬工資，被告核算時
03 漏列如附表所示之伙食津貼。準此，被告計算應提繳數額之
04 基數與級距均有誤，致勞工退休金短少40,842元（計算式如
05 本院卷第388、390頁之原告書狀所示），爰依勞工退休金條
06 例（下稱勞退條例）第31條規定請求被告提繳40,842元差額
07 至原告勞工退休金個人專戶等語。並聲明：

08 (一)被告應給付原告117,250元，及自調解補充書狀送達被告翌
09 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 (二)被告應提繳40,842元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個
11 人專戶。

12 (三)願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告則以：原告係受僱於訴外人昆山三朋友電電子有限公司
14 （下稱昆山三朋）服勞務，昆山三朋委由被告支付原告之臺
15 幣薪資，被告已依法為原告投保勞保、健保及提撥勞工退休
16 金。又依三朋集團員工聘用通知書（下稱員工聘用通知
17 書），並未約定績效獎金，被告核發超過1個月年終獎金部
18 分，係依照公司之營運狀況所為給付，與原告之工作表現無
19 關，非原告之勞務對價。是原告請求被告給付107年度績效
20 獎金，自屬無據。又關於勞工退休金之提撥，原告之試用期
21 滿3個月，仍須經考核通過方升為正式員工，原告於105年5
22 月通過考核，故通過考核前，不生提撥調薪差額之問題。又
23 原告所領之獎金，均為恩惠性給予性質，伙食津貼亦為額外
24 給予之勉勵，與原告勞務亦無對價關係，是獎金及伙食津貼
25 亦不應列入提撥勞工退休金數額之計算。況且，昆山三朋於
26 108年4月1日與原告簽訂協商解除勞動合同協議，結清全部
27 補償金且發給完畢，原告不得再為本件請求等語，資為抗
28 辯。並聲明：原告之訴駁回。

29 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

30 (一)兩造不爭執事項

31 1.原告於104年7月15日起報到之地點為昆山三朋，員工聘

用通知書如被證1 所示，月薪制每月70,300元（試用期滿調整為76,300元），人民幣9,356 元（稅前），試用期3個月，原告試用期滿經考核通過後升為正式員工，年終獎金1 個月，最後工作日為108 年3 月31日。

2.原告於105 年5 月試用期考核通過，追溯至105 年2 月調整薪資6,000 元，105 年5 月因此加發18,000元，補足2-4 月之調薪。

3.被告已給付原告年終獎金如下：

①104 年獎金27,417 元、42,883 元。

②105 年獎金75,800 元、106,120元。

③106 年獎金79,360 元、111,104元。

④107 年獎金83,750 元。

4.被告104-107 年勞退提繳之金額如被證2 薪水領條所示。

5.被告投保原告之勞保、健保、提撥勞工退休金。

(二)兩造爭執事項

1.原告請求被告給付短少之107年獎金117,250元，有無理由？

2.原告請求被告提撥勞工退休金差額，有無理由？

①獎金應否計入？

②試用期調薪、伙食津貼是否漏列？

③計算基礎為何？

四、本院之判斷

(一)關於爭點 1.原告請求被告給付短少之107年獎金117,250元，有無理由？

1.按工資，指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。勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充

性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照）。

2.經查，原告提出之員工聘用通知書，僅記載月薪制每月70,300元（試用期滿調整為76,300元），人民幣9,356元，年終獎金1個月薪資，並未記載原告可固定領有績效獎金，有聘用通知書在卷可查（見本院卷第42頁）。雖原告曾於104至107年度受領金額如前揭不爭執事項3.之獎金，惟金額不一，且未見原告提出其他書證佐證有何固定給與獎金辦法或算式，自難逕認原告所謂超出1個月薪資即年終獎金之獎金，即為經常性給與之工資。

3.復查，原告於104至106年之獎金，年終分2筆領取，於107年年終僅領有1筆83,750元，有前開獎金憑條在卷可參。原告因此主張被告短付第2筆績效獎金117,250元等語；惟被告陳稱：昆山三朋告知被告分成2筆付，第1筆是固定1個月薪資，假如有多的話會用第2筆給付等語，否認原告前開所述。查上述付款筆數僅能認為係公司按作業流程分2筆給付，尚不足以因被告於107年僅支付1筆，即遽認被告有短付績效獎金之事實。又據昆山三朋對於年終獎金情況說明之回函所示：「……107年由於原材料上漲等種種因素，公司最後淨利約為110萬人民幣，較前2年降低非常多（前2年依回函內容為670萬、490萬元），故無法如前2年一樣的標準發放年終獎金。公司最後決定發放平均1.2個月的年終獎金。參考甲○先生的績效並考慮甲○先生屬於高級主管，公司給甲○先生的年終獎金為1個月，和其他高級主管差異不大，並沒有針對甲○特別短少發放的情況。」（見本院卷第456頁），可知獎金超過1個月薪資部分，係按公司之營運、淨利狀況核發，並未固定給與，此超出部分於經驗法則上，應係雇主之勉勵、恩惠性

質之給與。而原告僅提出其績效考核自評表（見本院卷第268--282頁），其上僅有原告之自評分數，並無主管代表之核章，故原告主張其績效良好，本無法逕採，自無法認定原告與其他高級主管間有不當之差別待遇。又其未能提出其他證據證明107年公司同於往年之營運狀況良好，仍可沿用前例發放額外獎金。何況，此超出1個月薪資之獎金，既認定為恩惠性、勉勵性質給與，是否核發及數額，本為雇主經營權核心斟酌事項，在無權利濫用之情形，自應尊重雇主對於獎金之核發裁量權。故原告請求被告給付短少之107年獎金117,250元，為無理由。

(二)關於爭點2.原告請求被告提撥勞工退休金差額，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。所謂每月工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬均應計算在內。故本件應論究獎金、試用期調薪、伙食津貼應否計入工資，而據以計算提撥之金額。爰就下列爭議項目，分述如下：

①績效獎金：

經查，超出年終1個月薪資之獎金部分即原告所稱之績

01 效獎金，為恩惠、勉勵性質之給與，非工資，業如前述
02 (一)2.之說明，不應計入提繳金額之計算。

03 ②年終獎金：

04 查兩造之聘用通知書明白約定每年之年終獎金為固定1
05 個月，再依勞動事件法第37條規定之推定效果，被告亦
06 未能舉反證以實其說，堪認此經常性給與之年終獎金為
07 具有勞務對價之工資，故應將原告年終所領之相當1個
08 月之薪資計入工資；至於104年工作未滿1年，依聘用通
09 知書第4條第2項約定，按其工作天數比例計算。而被告
10 亦承認：昆山三朋告知被告分成2筆付，第1筆是固定一
11 個月薪資，假如有多的話會用第2筆給付等語（見本院
12 卷第348頁）。準此，104至107年度第1筆匯款之年終獎
13 金即相當於1個月薪資部分，各為27,417元、75,800
14 元、79,360元、83,750元，均應計入當月工資之計算。

15 ③伙食津貼：

16 查原告原未領有伙食津貼，自106年1月起至108年3月按
17 月領有伙食津貼2,400元，被告於上開期間每月固定向
18 原告發放伙食津貼，為經常性給與，亦應認此筆伙食津
19 貼為具有勞務對價之工資。而被告漏列如附表所示之伙
20 食津貼，此部分應列入工資之計算。

21 ④試用期後調薪：

22 查原告於105 年5 月試用期考核通過，追溯至105 年2
23 月調整薪資6,000 元，105 年5 月因此加發18,000元，
24 補足2-4 月之調薪等情，為兩造所不爭執。此部分之加
25 發薪資各月6,000元，合計18,000元，為勞工之勞務對
26 價甚明。原告雖主張：其於104年7月15日開始任用，試
27 用期滿3個月後，即應自104年10月開始調薪6,000元，
28 惟被告於105年2月才調薪，尚欠104年10月15日至105年
29 1月31日調薪之欠薪，此部分欠薪應納入工資之計算等
30 語。查聘用通知書雖記載試用期滿薪資調整為76,300
31 元，惟兩造在當時不無同意延長試用期之可能，而且衡

01 諸一般商業常情，試用期滿後仍待考核，非必然期滿即
02 當然通過調薪。而被告曾於105年5月曾補發前3個月試
03 用期調薪薪資，倘被告當時未補足之前調薪，原告當時
04 豈未提出異議，竟留待6年後提起本件訴訟才作主張，
05 有違經驗法則；而且時日已久，亦難期待被告仍可提出
06 試用期考核之證據，不能僅因被告未提出試用期相關證
07 據，即認原告於104年10月即通過考核之主張屬實。是
08 原告主張被告尚欠104年10月15日至105年1月31日調薪
09 之欠薪，此部分應納入工資之計算等語，不足憑採。

10 ⑤綜上，上述年終獎金相當於每年1個月薪資及伙食津貼
11 每月2,400元、105年2月至5月各補薪6,000元，應計入
12 工資，據以計算提撥之金額如附表所示。

13 2.被告雖抗辯：原告另與昆山三朋簽訂協商解除勞動合同協
14 議，故原告之相關請求已結清完畢，不得再行主張等語，
15 並提出108年4月1日該合同協議為證（見本院卷第312
16 頁），其中第5條約定：「雙方一致確認，勞動關係存續
17 期間之薪資、社保、公積金等福利，協商解除之經濟補償
18 等方面已全部結算清楚、無誤，不存在任何爭議」。惟該
19 合同協議形式上之當事人為昆山三朋與原告，被告與昆山
20 三朋為不同法人格主體，且係由被告依臺灣勞退制度提撥
21 退休金，被告既非同為契約當事人，又上開事項未包含臺
22 灣之勞工退休金提撥，難認原告遽受該合同協議效力所
23 及。從而，被告僅依該合同協議，抗辯原告本件提撥差額
24 請求權已結算完畢，不得再對被告主張等語，並不足採。

25 3.綜上，原告依勞退條例第31條第1項規定及最高法院裁判
26 意旨，請求被告提撥差額15,594元，為有理由；逾此範圍
27 之請求，則無理由。

28 五、綜上所述，原告請求被告提繳15,594元至原告設於勞工保險
29 局之勞工退休金個人專戶，為有理由。逾此範圍之請求，則
30 理由，應予駁回。

31 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，依勞動

01 事件法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執
02 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免
03 為假執行。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
05 斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用
07 額為1,660元即第一審裁判費，其中164元由被告負擔，餘由
08 原告負擔。

09 中 華 民 國 112 年 11 月 20 日
10 勞動法庭 法官 張新楣

11 以上正本係依照原本作成。

12 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
13 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
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

15 中 華 民 國 112 年 11 月 20 日
16 書記官 施怡愷

17 附表：