

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞簡上字第2號

上訴人

即被上訴人 饒裕

被上訴人即

上訴人 三朋工業股份有限公司

法定代理人 鄭天正

訴訟代理人 林育生律師

林明正律師

上一人

複代理人 曹尚仁律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於民國112年11月20日本院112年度勞簡字第2號第一審判決各自提起上訴，本院於民國114年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於命三朋工業股份有限公司提繳超過新臺幣6,534元至甲○設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，甲○在第一審之訴駁回。

三、三朋工業股份有限公司其餘上訴駁回。

四、甲○上訴駁回。

五、第一審、第二審訴訟費用由三朋工業股份有限公司負擔百分之四，餘由甲○負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人甲○（下省略稱謂）主張：甲○自民國104年7月15日起受僱於被上訴人即上訴人三朋工業股份有限公司（下稱三朋公司）並派駐至大陸昆山工廠，擔任廠務特助，約定薪資為每月新臺幣（以下未特別註明者均同）70,300元（3個月試用期滿，應自104年10月15日起調整為76,300元）。

元）、人民幣9,356元及年終獎金1個月，甲○最後工作日為108年3月31日。三朋公司於107年終僅發1筆年終獎金83,750元予甲○，並未發第2筆績效獎金予甲○，依當年度年終獎金及往年最低績效係數1.4計算，三朋公司尚應給付甲○107年度績效獎金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）。又三朋公司為甲○提繳勞工退休金時，未將如附表「甲○主張A」欄所示短少給付之試用期滿調薪、伙食津貼、年終獎金及績效獎金等項目列入工資計算，致三朋公司所提繳勞工退休金短少40,842元（各月份短少數額如附表「甲○主張提繳勞退差額D」欄所示）。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）三朋公司應給付甲○117,250元，及自調解補充書狀送達三朋公司翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）三朋公司應提繳40,842元至甲○設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。（三）願供擔保，請准宣告假執行。原審判命三朋公司應提繳15,594元至甲○設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並駁回甲○其餘之訴。兩造就敗訴部分均不服，各自提起上訴。甲○上訴聲明：（一）原判決關於駁回甲○後開第二項、第三項部分廢棄。（二）三朋公司應給付甲○117,250元，及自111年5月9日調解補充書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）三朋公司應再提繳勞工退休金25,248元至甲○勞工退休金專戶。對三朋公司上訴之答辯聲明：上訴駁回。

二、三朋公司則以：甲○係受僱於訴外人昆山三朋友電電子有限公司（下稱昆山三朋公司），昆山三朋公司委由三朋公司支付甲○之新臺幣薪資，三朋公司已依法為甲○投保勞保、健保及提繳勞工退休金。又依三朋集團員工聘用通知書（下稱員工聘用通知書），並未約定績效獎金，三朋公司核發超過1個月年終獎金部分，係依照公司之營運狀況所為給付，與甲○之工作表現無關，非甲○之勞務對價。是甲○請求三朋公司給付107年度績效獎金，自屬無據。又甲○之試用期滿3

個月，仍須經考核通過方升為正式員工，甲○於105年5月通過考核，並追溯至100年1月生效，故通過考核前，不因調薪差額而生補提繳勞工退休金之問題。又甲○所領之獎金，均為恩惠性給予性質，伙食津貼亦為額外給予之勉勵，與甲○勞務亦無對價關係，是獎金及伙食津貼均不應列入提繳勞工退休金數額之計算。況且，甲○之短少提繳退休金損害賠償請求權已罹於時效，亦不得再請求補提繳短少退休金。再者，昆山三朋公司於108年4月1日與甲○簽訂協商解除勞動合同協議（下稱系爭協議書），結清全部補償金且發給完畢，甲○不得再為本件請求等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：(一)原判決不利於三朋公司部分廢棄。(二)上開廢棄部分，甲○在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。另就甲○上訴部分，則於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)、兩造之間是否有僱傭關係？

甲○主張其自104年7月15日起受僱於三朋公司，並派駐至大陸昆山工廠等語。三朋公司則辯稱甲○係受僱於昆山三朋公司，昆山三朋公司委由三朋公司支付甲○新臺幣薪資，及為甲○投保勞保、健保及提繳勞工退休金等語。查，甲○與三朋公司間僱傭關係是否存在之爭執，經甲○訴請確認，案經本院另案111年度重勞訴字第16號判決甲○敗訴，即甲○與三朋公司間僱傭關係不存在，此有本院調閱該案卷宗可佐，堪認三朋公司所言非虛。惟三朋公司不否認其有受昆山三朋公司委託發放新臺幣薪資予甲○及為甲○提繳勞工退休金之義務，則不論甲○與三朋公司間僱傭關係是否成立，甲○仍得向三朋公司請求給付短少之績效獎金及短少提繳之勞工退休金差額，此先予敘明。

(二)、甲○請求三朋公司給付短少之107年度績效獎金117,250元，並無理由。

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. 甲○主張其工資包括績效獎金等語。經查，依甲○提出之三朋集團員工聘用通知書（見原審卷第42頁），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個月薪資等。並無有關甲○可領取績效獎金之約定。雖甲○曾於104至106年度自三朋公司受領金額分別為42,883元、106,120元、111,104元獎金，為兩造所不爭執（見原審卷第350頁），然各年度發放之金額不一，亦無獎金辦法或算式，即難認係固定給與，而可謂該部分係經常性給與之工資。且再依昆山三朋公司回函所示「105年公司最後淨利約為670萬元人民幣...。106年公司最後淨利約為490萬元人民幣...。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，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○的績效並考慮甲○屬於高級主管，公司給甲○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。」（見原審卷第456頁），可知三朋公司於104至106年度發放之前揭獎金，除了員工聘用通知書上所載年終獎金1個月外，均係按公司之營運、淨利狀況及員工績效而核發，則三朋公司有關績效獎金的發放係意在勉勵員工努力達成業績目標，非在代替工資之給付，屬雇主之勉勵、恩惠性質之給與。尚不能徒憑三朋公司於104年至106年每年均有發給績效獎金，認其屬固定

給與，即認係工資，往後每年均有發放義務。是以甲○主張績效獎金係對員工提供勞務評價後而為之對價給付，係屬工資等語，即非可採。

3. 甲○固又稱其104至106年績效達標皆固定發績效獎金，難道107年最高績效2,722萬元會不達標，為何107年工作績效為歷年最高，績效獎金卻為歷年最低且為0？難謂無權利濫用或任意評定。且依績效考核表，有關甲○績效考核項目全部為工作內容，因此績效獎金確屬工資無誤，又績效獎金數額是否固定，並不影響工資之性質等語，並提出績效考核表等件為佐（見原審卷第268頁至282頁）。然按雇主為獎勵員工達成一定績效，於約定工資外另為獎金之給與，除勞雇雙方已約定於符合一定條件下雇主即有給付獎金之義務外，勞工並無請求該獎金之權利。查，甲○之107年度績效考核表要係有關三朋公司（或昆山三朋公司）對甲○之該年度績效考核，甲○並未提出證據證明三朋公司（或昆山三朋公司）有何發放績效獎金之規則或辦法，且依107年公司當年之營運狀況及甲○之業績狀況已合於該規則或辦法，而可請求三朋公司發放績效獎金，自不能僅憑三朋公司於104年至106年皆發放績效獎金及進行甲○之績效考核之事實，即認三朋公司於107年亦有義務依績效考核結果發放績效獎金。再者，上述超出1個月薪資之績效獎金部分，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。本件昆山三朋公司於107年度，因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年降低非常多乙節，業如前述，則三朋公司未發放績效獎金，即難認屬權利濫用。甲○以其107年度績效高達2,722萬元為歷年最高，績效考核良好，主張三朋公司卻未發放績效獎金，係屬權利濫用，自非可採。

4. 綜上，甲○請求三朋公司給付短少之107年度績效獎金117,250元，為無理由。

01 (三)、甲○請求三朋公司提繳勞工退休金差額40,842元，有無理
02 由？

03 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
04 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
05 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。勞工退
06 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
07 1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
08 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
09 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
10 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
11 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
12 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
13 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
14 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
15 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
16 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。前開所謂
17 「每月工資」，依勞動基準法第2條第3款規定，係指勞工因
18 工作而獲得之報酬均應計算在內。甲○主張附表編號1至15
19 各月份之月提繳工資數額應將如附表「甲○主張A」欄所示
20 各項給付計算入內，數額如「甲○主張月提繳工資合計B」
21 欄所示，對照應提繳之勞退級距後，三朋公司提繳差額如
22 「甲○主張提繳勞退差額D」欄所示，然為三朋公司以前揭
23 情詞否認。茲分述如下。

24 2. 績效獎金部分：經查，三朋公司已經給付甲○104年至107年
25 年終獎金，包括①104年27,417元、42,883元②105年75,800
26 元、106,120元③106年79,360元、111,104元④107年83,750
27 元，為兩造所不爭執（原審卷第350頁）。而兩造之員工聘
28 用通知書已明白約定每年之年終獎金為固定1個月，到職未
29 滿1年按比例計算。再依勞動事件法第37條規定之推定效
30 果，三朋公司亦未能舉反證以實其說，堪認此給與之年終獎
31 金為具有勞務對價之工資，故應將甲○年終所領之相當1個

01 月（未滿1年則按比例）之薪資計入工資。是以三朋公司104
02 至107年度給付之年終獎金中相當於1個月（未滿1年則按比
03 例）薪資部分，均應計入工資之計算。又該相當1個月薪資
04 係全年度提供勞務之對價，並非發放當月提供勞務之對價，
05 是以計算甲○月提繳工資數額時，應將該1個月薪資按月列
06 入各月份計算，較為合理。是以附表編號1至15之各月份之
07 薪資，應加計年終獎金1個月按比例計算數額。至於績效獎
08 金即年終獎金超出1個月薪資部分，為恩惠、勉勵性質之給
09 與並非工資，業如前述，不應計入月提繳金額之計算。

- 10 3. 試用期滿調薪部分：經查，依員工聘用通知書記載「試用期
11 3個月，試用期滿經考核通過後升為正式員工」、「月薪制
12 每月70,300元（試用期滿調整為76,300元）」，可知甲○開
13 始任用時之月薪為每月70,300元，3個月試用期滿即應調整
14 為76,300元，要與甲○有無通過考核升為正式員工無關。而
15 甲○係於104年7月15日向昆山三朋公司報到，經3個月試用
16 期滿，其新臺幣月薪部分應自104年10月15日起調整為76,30
17 0元。三朋公司抗辯稱昆山三朋公司係追溯認甲○自105年2
18 月考核通過，自105年2月起始得調整為76,300元，自非可
19 採。惟按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於
20 當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當
21 年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其
22 調整均自通知之次月1日起生效。勞工退休金條例第15條第2
23 項有明文。依上開規定，三朋公司應自104年10月份起調整
24 薪資之事實，至遲僅應於105年2月底前通知勞保局，並自通
25 知之次月即105年3月起按通知調整後之月提繳工資數額提繳
26 勞工退休金。亦即三朋公司至遲僅應自105年3月起按調整後
27 之月薪76,300元計算月提繳工資為甲○提繳勞工退休金（即
28 如附表編號6、7、8所示）。因而，三朋公司固應依約自104
29 年10月15日起為甲○調薪為月薪76,300元，然三朋公司於10
30 4年10月至105年2月間仍以甲○調薪前之工資數額提繳勞工
31 退休金，並未違反上開規定，甲○主張三朋公司就附表編號

01 1至5所示月份應按其於附表「甲○主張A」欄所示之工資數
02 額提繳勞工退休金，自非可採。

03 4. 伙食津貼部分：經查，甲○原未領有伙食津貼，自106年1月
04 起至108年3月按月領有伙食津貼2,400元（106年1月份係於
05 同年2月補發），有三朋公司提出薪水領條可佐（見原審卷
06 第60頁至96頁）。三朋公司於上開期間每月固定發放伙食津
07 貼予甲○，為經常性給與，應認伙食津貼為具有勞務對價之
08 工資。此部分應列入月提繳工資之計算，三朋公司抗辯伙食
09 津貼屬恩惠性給與，非屬工資，自無可採。惟依前開規定，
10 106年1月、2月增加之伙食津貼給付，三朋公司至遲僅應於1
11 06年2月底前申報調整，並自106年3月起生效，故106年1月
12 及2月應提繳工資不列入伙食津貼計算（詳如附表編號9、1
13 0），附此說明。

14 5. 綜上，本院認附表編號1至15各月份之月提繳工資數額如附
15 表「本院判斷當月之月提繳工資E」欄所示（數額明細如
16 「本院判斷說明」欄所示），對照應提繳之勞退級距後，三
17 朋公司應提繳金額及提繳差額分別如「三朋公司應提繳金額
18 F」欄及「差額G」欄所示，合計三朋公司應補提繳金額為6,
19 534元。

20 6. 三朋公司抗辯依昆山三朋公司與甲○間簽立系爭協議書之約
21 定，甲○離職後不得再請求補提繳退休金差額，三朋公司得
22 援引系爭協議書之約定對抗甲○等語，並提出系爭協議書為
23 佐（見原審卷第450頁）。甲○則否認曾簽署系爭協議書。
24 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；
25 私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第277條本文及第3
26 57條分別定有明文。另按當事人提出之私文書，必先證其真
27 正，始有形式之證據力。如他造否認該提出之私文書繕本或
28 影本，或爭執其內容之記載，在舉證人提出原本前，不認該
29 繕本或影本有何形式之證據力（最高法院93年度台上字第12
30 10號判決要旨參照）。查，三朋公司僅提出系爭協議書影
31 本，未提出原本（見本院卷第173頁），則依前揭說明，不

01 能認系爭協議書有證據力，此外，三朋公司並未再提出其他
02 證據，以憑認昆山三朋公司與甲○間於甲○離職時確實已有
03 結算勞動關係存續期間等權利義務，甲○不得再為請求之約
04 定。是以三朋公司此部分抗辯自無可採。

05 7. 三朋公司抗辯甲○之短少提繳退休金損害賠償請求權已罹於
06 時效，不得再請求補提繳短少退休金等語。按勞工退休金條
07 例第31條第1項規定請求損害賠償，自勞工離職時起，因五
08 年間不行使而消滅。此觀之勞工退休金條例第31條第2項自
09 明。經查，甲○係於108年4月1日離職，為兩造所不爭執。
10 又本件甲○係於111年4月11日聲請調解並為提繳退休金差額
11 之請求（後調解不成立，甲○未向法院為反對續行訴訟程序
12 之意思，依勞動事件法第29條第4項規定，應續行訴訟程
13 序），則甲○有關補提繳短少退休金之損害賠償請求權未罹
14 於5年時效，三朋公司此部分抗辯並非可採。

15 四、從而，甲○依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求三朋
16 公司提繳6,534元至甲○設於勞工保險局之勞工退休金個人
17 專戶部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理
18 由，不應准許。原審就上開不應准許部分，其中命三朋公司
19 提繳甲○勞工退休金超過6,534元及准予假執行之宣告，尚
20 有未洽，此部分三朋公司之上訴為有理由，應將原審關於此
21 部分之判決之宣告廢棄，改判如主文第二項所示。其餘部分
22 駁回甲○之請求，並無不合，甲○上訴指摘原判決不當，求
23 予廢棄改判，應予駁回。另原審就上開應准許部分，判決三
24 朋公司敗訴並無不當，三朋公司上訴非有理由，應予駁回。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
26 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

27 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

29 勞動法庭 審判長法官 謝佳純

30 法官 絲鈺雲

31 法官 林銘宏

01 以上正本係照原本作成。

02 本件判決不得上訴。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

04 書記官 陳珮勻

附表										
編號	期日	饒裕主張A(原審卷第388頁,第390頁)	饒裕主張月提繳工資合計B	三朋公司實際提繳C	饒裕主張提繳勞退差額D	本院判斷當月之月提繳工資E	本院判斷說明	應提繳之勞退級距	三朋公司應提繳金額F	差額G(G=F-C)
1	104年10月	試用期滿即自104年10月開始調薪6,000元,惟三朋公司僅於104年5月補足104年2月至4月之調薪,故三朋公司除了短付104年10月15日至105年1月31日之調薪欠薪。104年10月之工資應為73,300元。	73,300	4,368	222	76,158	(1)本月薪資應加計1個月薪資按全年12月比例計算,即5,858元($70,300 \div 12 = 5,858$)。 (2)另104年10月15日調薪,但三朋公司至遲僅應於105年2月底通知勞保局,並自通知之次月即105年3月起按通知調整後之月提繳工資提繳勞工退休金。故本月仍以應申報調整前數額即76,158元($70,300 + 5,858 = 76,158$)計算。	76,500	4,590	222
2	104年11月	同上。	76,300	4,368	222	76,158	同上。	76,500	4,590	222
3	104年12月	同上。	76,300	4,368	222	76,158	同上。	76,500	4,590	222
4	105年1月	月薪76,300元、年終獎金33,662元。	109,962	4,368	2,562	76,158	同上。	76,500	4,590	222
5	105年2月	月薪76,300元、績效獎金52,651元。	128,951	4,368	3,534	76,158	同上。	76,500	4,590	222
6	105年3月	同編號1。	76,300	4,368	222	82,658	本月月薪應加計1個月薪資按全年12月比例計算數額,即82,658元($76,300 + 76,300 \div 12 = 82,658$)。並應依調薪後月提繳工資提繳勞工退休金。	83,900	5,034	666
7	105年4月	同編號1。	76,300	4,368	222	82,658	同上。	83,900	5,034	666
8	105年5月	同編號1。	76,300	4,368	222	82,658	同上。	83,900	5,034	666
9	106年1月	月薪76,300元、年終獎金76,300元。	152,600	4,590	4,794	82,658	(1)本月月薪應加計1個月薪資按全年12月比例計算數額。 (2)106年1月起工資加計伙食津貼為78,760元($76,360 + 2,400 = 78,760$),但至遲僅應於106年2月底前申報調整,並自106年3月起生效。故本月應提繳工資不包括伙食津貼,即82,658元($76,300 + 76,300 \div 12 = 82,658$)。	83,900	5,034	444
10	106年2月	正確月薪76,300元、伙食津貼4,800元(2個月4,800元)、正確績效獎金106,820元。	187,920	4,590	6,330	82,658	同上。	83,900	5,034	444
11	106年3月	月薪76,960元、伙食津貼2,400元。	79,360	4,590	222	85,258	(1)本月調整月薪為76,960元(見原審卷P120),但三朋公司至遲僅應於同年8月申報調整,故本月仍以調薪前76,300元加計伙食津貼2,400元,即78,700元計算。 (2)本月月薪應加計1個月薪資按全年12月比例計算數額,即85,258元($78,700 + 78,700 \div 12 = 85,258$)。	87,600	5,256	666
12	107年1月	月薪76,960元、伙食津貼2,400元、年終獎金79,360元。	158,720	4,812	4,956	85,973	(1)三朋公司應於106年8月按調薪後月薪76,960元加計伙食津貼,即79,360元($76,960 + 2,400 = 79,360$),再加計1個月薪資按全年12月比例計算數額申報調整月提繳工資。 (2)本月月薪應為76,960元加計伙食津貼,即79,360元。 (3)應再加計1個月薪資按全年12月比例計算數額,即85,973元($79,360 + 79,360 \div 12 = 85,973$)。	87,600	5,256	444
13	107年2月	月薪76,960元、伙食津貼2,400元、績效獎金111,104元。	190,464	4,812	6,108	85,973	同上。	87,600	5,256	444
14	108年1月	月薪81,350元、伙食津貼2,400元、年終獎金83,750元。	167,500	5,034	5,118	90,729	(1)107年4月起調薪為81,350元(見原審卷P120),至遲應於107年8月申報調整,另仍應加計伙食津貼,即為83,750元($81,350 + 2,400 = 83,750$)。 (2)應再加計年終獎金(1個月)按12個月比例計算數額,即90,729元($83,750 + 83,750 \div 12 = 90,729$)。	92,100	5,526	492
15	108年2月	月薪81,350元、伙食津貼2,400元、績效獎金117,250元。	201,000	5,034	5,886	90,729	同上。	92,100	5,526	492
合計					40,842					6,534