臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第25號

原　　告　林松田
　　林佩玲
上二人共同
訴訟代理人　陳建佑律師
被　　告　緯創資通股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林憲銘
000000000000000000
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年3月5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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：㈠被告應給付原告林松田新臺幣（下同）58萬2,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應給付原告林佩玲209萬9,350元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應向原告林松田之勞工退休金專戶提撥17萬2,254元（本院卷一第11頁）。嗣原告於民國113年5月27日以書狀變更聲明為：㈠被告應給付原告林松田96萬5,192元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應給付原告林佩玲270萬3,510元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應向原告林松田之勞工退休金專戶提撥17萬2,254元（本院卷一第357頁）。核其所為與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告林佩玲自75年7月間入職於「明碁電腦公司」，其服務部門並於77年3月1日併入「宏碁電腦公司」；原告林松田則自78年3月20日入職「宏碁電腦公司」。而「宏碁電腦公司」有向員工包括原告二人承諾保證年薪至少14個月工資，即12個月工資外加一個月年終獎金、按半數工資計算之端午節獎金及按半數工資計算之中秋節獎金。原告二人嗣於90年8月1日轉任至自宏碁電腦公司分割設立之被告「緯創資通股份有限公司」，並於90年8月27日與被告公司簽訂協議書（下稱系爭協議書），約定被告公司承諾保障依原服務年資而享有之權益。原告二人均於112年10月1日辦理退休並與被告公司終止勞動契約，被告公司雖已給付原告林松田按基數31.5計算之勞工退休金349萬6,500元；及給付予原告林佩玲按基數45計算之勞工退休金332萬1,000元，惟被告公司所計算之平均工資僅以月工資計，未納入經常性給付之年終獎金、端午節獎金、中秋節禮獎金、分紅獎金、按未休特別休假日數所折算之工資。且自94年7月起，被告公司為原告林松田提繳每月工資百分之6計算之退休金，其每月工資之計算亦未納入按半數薪資計算之端午節獎金、中秋節獎金、按一個月薪資計算之年終獎金，迄今總計欠提繳於勞工退休金專戶之金額為17萬2,254元。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第16條、第31條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

被告公司、宏碁電腦公司雖分別與原告二人簽署系爭協議書，然僅約定被告公司承認原告二人在宏碁電腦公司之年資。而無論係被告公司或是宏碁電腦公司，均無與原告二人有保證年薪14個月之約定。再者，司法實務見解及勞基法施行細則第10條亦已明文規定，即認春節獎金、端午獎金及中秋獎金應不予計入平均工資。且被告公司發放獎金時，亦已公告其性質為勞基法施行細則第10條所規定之節金，而屬於雇主之恩惠性給與，與勞務提供對價無涉，依法無須計入核給退休金之平均工資。而就原告稱特別休假工資應列入退休金之月平均工資計算部分，原告並未說明與其請求有何關聯，公司發給之不休假獎金僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，不具備經常性，應屬公司勉勵勞工長期繼續工作之恩惠性給與，並非勞基法第2條第3款所謂之工資，不應計入平均工資。又原告林佩玲所受領之分紅獎金，乃係依據公司法第235條之1第1項規定及被告公司章程第16條規定，於被告公司當年度有獲利狀況而予以定額或比率分派員工之酬勞，性質上非屬工資，且被告公司所發通知書核定之股票性質(庫藏股)並非直接給予原告林佩玲，而係由員工自行藉由被告公司平台執行認購股票，且認購繳款日需在職，始具認購取得股票資格，其性質明顯與勞務提供之對價無涉。故被告公司並無短付原告二人舊制退休金之情事，亦無對原告林松田短提新制勞退金之情事等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：（本院卷二第14頁）

㈠、原告二人提出自請退休，退休生效日均為112年10月1日（最後在職日為112年9月30日）。

㈡、原告林松田自94年7月1日適用退休金新制，留存舊制年資至94年6月30日，原告林佩玲則維持舊制。

㈢、原告林松田退休前6個月每月薪資為11萬1,000元；原告林佩玲退休前6個月每月薪資為7萬3,800元。

㈣、原告林松田舊制基數為31.5。被告業已給付其退休金扣除稅捐後348萬4,655元。

㈤、原告林佩玲舊制基數為45。被告業已給付其退休金332萬1,000元。

㈥、原告二人退休前6個月均領取數額為半個月薪資之端午、中秋獎金、農曆春節前有1個月之年終獎金。

㈦、原告林佩玲退休前6個月核定員工酬勞為2萬2,500元現金以及1,700股庫藏股預核之股票。

㈧、原告林松田於退休前6個月受領之特休未休工資為7萬2,844元。

㈨、原告林佩玲於退休前6個月受領之特休未休工資為8萬566元。

四、爭執事項：

㈠、年終獎金、端午、中秋獎金性質上是否為工資？是否應列入平均工資計算舊制退休金？是否應計入新制退休金之提繳範疇？

㈡、特休未休工資性質為何？是否應列入平均工資計算舊制退休金？

㈢、原告林佩玲於退休前6個月之員工酬勞是否為工資？員工認購股票是否應列入平均工資計算舊制退休金？

五、本院得心證之理由：

㈠、年終獎金、端午、中秋獎金性質上是否為工資？是否應列入平均工資計算舊制退休金？是否應計入新制退休金之提繳範疇？

1.按勞基法第2條第3款規定：「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」。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，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號判決意旨參照）。勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午節、中秋節給與之節金」排除在工資範圍。

2. 原告二人主張於入職宏碁電腦公司即獲承諾每年均發放14個月工資，即12個月工資外加1個月年終獎金、0.5個月計算之端午節獎金、中秋節獎金，參照諸多網路上關於被告公司之求職資訊分享，均有敘及被告公司之年薪政策為保障14個月工資之資訊，被告公司所發布之徵才亦以年薪14個月以上做為宣傳等語。

3. 經查，參諸原告與明碁電腦公司、宏碁電腦公司簽屬之勞動契約(本院卷一第258頁至第262頁、第265頁至第272頁)，均無約定年薪14個月，亦無約定端午、中秋、年終獎金各為0.5月、0.5月、1個月，是以並無證據證明宏碁電腦公司承諾給予原告年薪14個月，故被告公司自無既受所謂保障年薪14個月之勞動條件。被告公司亦無承諾年薪為14個月或保障端午、中秋、年終獎金各為0.5、0.5、1個月，是以兩造間之勞動契約、被告公司之工作規則或團體協約之約定，均無規

範保障年薪為14個月。

4. 再以原告自行提出之96年、97年度公告(本院卷一第326頁至第328頁)年終獎金、中秋節獎金，均為發放獎金前公告，公告均會揭示該次發放條件及對象，查無於工作規則、團體協約內規定。觀諸97年度之中秋節獎金發放公告必須以發放時仍在職者為限（本院卷一第328頁），是以發放當時已離職者，即無受領權限，倘若約定為工資之一部分，應與發放時是否在職無關才是。益證年節獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。又從被告提出之被證11、12公告，一如既往，明訂發放對象與要件，公告中亦清楚明載發放日為端午節前一日，且內容提及「為感勞工辛勞及貢獻」，112年版公告更直接明載「本獎金屬勞動基準法施行細則第10條第3款規定之節金」，可見此屬於年節節金獎勵而為雇主恩惠性給與，性質上非屬工資。中秋獎金部分亦同，其公告可參被證13、14，同樣可證其發放依據為勞基法施行細則第10條第3款規定所發放之節金，至於年終獎金部分，其公告請參被證15、16，同樣可看出是農曆春節前發放、明載為感謝同仁前一年度的辛勞與貢獻，且公告上亦清楚記載年終獎金公告需獎金計算截止日當日在職者方得領取、定期勞動契約員工更限定年資必須滿六個月，又113年1月所發放之112年年終獎金更清楚記載係屬於勞基法第10條第3款規定之節金，明顯可見其性質上為雇主恩惠性給與而非勞務提供之對價，非屬工資。

5. 至於原告提出網路上討論或報章報導(本院卷一第100頁至第107頁)，此非被告公司正式對外發布之新聞稿件或者是與勞工簽屬之勞務契約內容，批踢踢實業坊討論串僅是曾任職者或現任職者表示其實際上獲得之待遇相當於14個月薪資，然此既非約定年薪之證明，自不得作為有利原告之證據。另校園徵才說明會所載「年薪超過14個月」，與原證9之所稱「薪酬制度」，均係描述員工整體獎酬之年收入之現況，然該等獎酬收入既然包含工資性質之收入以及非工資性質之收

入，自無法僅據此認定「年終獎金以及端午、中秋獎金」屬工資性質。由於整體待遇本不限於薪資，其他獎金、福利亦為員工任職之綜合考量，且前開校園徵才說明資料均為近年所發送，不能證明被告公司與原告間締結之勞動契約內容。又被告公司編製並發送給其員工包括原告之「緯創人員管理準則」（列冊編號：000815）第10頁第14點公平獎酬員工載明：「我們的獎酬制度並不只是薪資而已，而是以整體薪酬（薪資、福利、獎金、紅利及股票）的概念考量…我們給予高能力/潛力人員較佳之薪酬，也及時獎勵表現優良及對公司營運成果有直接貢獻之所有人員。」僅表示被告公司整體薪酬制度，不代表原告與被告間有約定年薪14個月。

6. 徵以，被證20所示懲處公告(本院卷一第350頁)，該公告內確實明載員工重大違規時予以扣發全年度各類獎金，就此原告雖稱被證20公告並無台籍員工云云，然非事實，蓋前述公告所涉案件中有兩名台籍幹部(即劉○鴻及蔡○任)。被告公司對於前述蔡○任員工係連同年終等三節獎金均有被扣發，此請參被證22所示蔡○任同意書內容即已明載(本院卷二第112頁)。原告雖稱從此同意書可證明三節獎金為工資性質，否則何須簽署同意書云云。被告公司則稱前述被證20懲處案件公告發出時已鄰近端午節，故當下端午獎金仍有先為發放，之後因故中秋獎金誤發，因此，上開被證22所示同意書內方有明載同意返還，並同意於112年11月、12月薪資中扣回。由於同意書之簽署僅是更為慎重作法，避免日後爭議，不能據此認定中秋節獎金、端午節獎金之性質為何。從上述之懲戒公告、蔡○任之同意書、相關電子郵件往來內容(本院卷二第116頁至第118頁)堪認，蔡○任因遭被告公司記大過，該年度獎金為零，但因被告公司人員誤發端午節獎金、中秋節獎金，因此同意追回獎金。蔡○任雖在華東廠，但明確為被告公司之員工，原告空言稱蔡○任與臺灣地區勞工適用不同規定，不足採信。是以三節獎金確實因為有勞工受懲處而不為發放。

7. 原告另稱伊於106年至108年服務於客戶服務事業群時之主管－總經理林○遠、副營運長邱○德、處長陳○寶、副部長陳○宇等4人因物料規劃與採購管理失當造成公司重大損失，被告公司並未減發渠等三節獎金等情(原證15)。被告公司並未爭執上開人員仍有領取107及108年度之年終獎金、端午獎金及中秋獎金金額。惟對照被證20之懲處公告，被告公司確實因行為輕重而有不同處理，有書面警告、記大過、記小過不等，依情節有獎金不受影響、停發全部獎金、各獎金減發50%等不同情狀，是以被告公司稱由於員工違失情節不同，懲處亦不等，且影響之薪資或獎金亦有殊異，不同案例、不同事實本難以比復援引。被告對林○遠等人係不發放績效獎金但有發放三節獎金，而被告對於蔡○任部分則考量其懲處情節嚴重而不僅不發放績效獎金，也對其不予發放三節獎金，並無不合理之處。是以原告稱林○遠等六人當時仍領取三節獎金，不能作為年終獎金、端午獎金及中秋獎金金額為工資之證明。

8. 從而，被告所發放之年節獎金係以發放時仍在職方能領取，且被告公司有權扣減不發放，非勞務之對價，為恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。從而，年節獎金之性質非屬工資，原告退休時，自不得將之列入其等之平均工資計算，則原告主張年節獎金應計入平均工資計算，並依勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額及法定遲延利息以及補提撥勞退金，洵屬無據，應予駁回。

㈡、特休未休工資性質為何？是否應列入平均工資計算舊制退休金？

按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得

勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第24條之1第2項之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。無須計入平均工資或勞退金之提撥。是以原告主張特別休假未休工資須計入平均工資或勞退金之提撥，洵屬無據。

㈢、原告林佩玲於退休前6個月之員工酬勞是否為工資？員工認購股票是否應列入平均工資計算舊制退休金？

1. 公司法第235條之1第1項固規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」。雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與。被告公司章程第16條雖然規定：「本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)應按下列規定提撥之，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。.....」等語(本院卷一第303頁)，該章程第16條並未規定員工報酬、獎金或員工報酬如何發給、給與標準及發放基準日等事項，所規定之員工報酬、獎金或員工報酬非必然發放，且無確定標準，與勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價顯然不同。

2. 員工報酬既屬恩惠性、獎勵性之給與，而非勞工提供勞務之對價報酬，雇主就員工報酬之發放與否及核發之標準、方

式，自得訂定發放辦法以資規範，並應為勞資雙方共同遵循。如被證17通知書所核定之股票性質(庫藏股)並非直接給予原告林佩玲，而是員工(即原告林佩玲)須自行藉由被告公司平台執行認購股票，且認購繳款日需在職，才具認購取得股票資格，其性質明顯與勞務提供之對價無涉，是以林佩伶主張員工酬勞應計入平均工資亦屬無據。

㈣、被告給付之退休金並無不足額：

1. 原告林松田部分：原告林松田選擇自94年7月1日起適用勞退新制，但仍存留舊制年資至94年6月30日，另被告承認併計原告在宏碁電腦公司期間之年資，故原告林松田舊制年資計為16年3月11日、核算退休基數為31.5個基數，原告退休前六個月之月薪為11萬1,000元整（即被告所計算之平均工資數額為11萬1,000元整，即本薪10萬8,600元加上伙食津貼2,400元），為此被告公司計算並給付予原告林松田之退休金為349萬6,500元，計算式為11萬1,000元(平均工資)×31.5(退休基數)= 349萬6,500元。

2. 原告林佩玲部分：原告林佩玲選擇維持適用退休金舊制，被告公司也承認其在明碁、宏碁公司之年資，為此原告林佩玲舊制年資計為37年2月3日、核算退休基數為45個基數，原告退休前六個月之月薪數額為7萬3,800元整（即被告所計算之平均工資數額為7萬3,800元整，即本薪7萬1,400元加上伙食津貼2,400元），為此被告公司計算並給付予原告林佩玲之退休金為332萬1,000元，計算式為7萬3,800元(平均工資)×45(退休基數)= 332萬1,000元。

3. 年終獎金及端午、中秋獎金既非保障年薪，且兩造間亦無約定其性質為工資，屬於雇主之恩惠性給與，且與勞務提供對價無涉，依法無須計入平均工資、核給退休金，故被告並無短付原告二人舊制退休金情事，亦無原告林松田短提繳新制勞退金情事。特別休假未休之工資，不具備經常性，不應計入平均工資之計算。另原告林佩玲於退休前所領取之員工酬勞，性質上亦非工資，故應不計入平均工資用以核算退休

金。是以原告二人主張被告公司尚須給付其退休金差額用以補提撥勞退金，均屬無據。

六、綜上，原告依勞動契約、勞基法第55條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條、第31條第1項之規定請求㈠被告應給付原告林松田96萬5,192元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應給付原告林佩玲270萬3,510元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應向原告林松田之勞工退休金專戶提撥17萬2,254元，均為無理由，應予駁回。

七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

八、訴訟費用依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

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　　114　　年　　4　　月　　9　　日

書 記 官　邱勃英