

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第251號

原告 袁孟傑
訴訟代理人 洪明儒律師
複代理人 江怡欣律師
被告 台灣佳能股份有限公司

法定代理人 真田敬太
訴訟代理人 邱靖棠律師
程居威律師
李佑均律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年7月25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

一、原告主張：原告自民國86年6月10日起受僱於被告，擔任調達三課主任。原告於111年8月2日自請退休，工作年資為25年1月23日，舊制退休金基數為40.5。被告除每月給付月薪外，每年另發放上期獎金（即中秋節金，下稱中秋節金）及下期獎金（即年終獎金，下稱年終獎金，並與中秋節金合稱系爭獎金）。系爭節金分別由「基本額」、「個人業績」、「公司業績」所組成，其中，「基本額」依照各員工職等區間而有不同；「個人業績」則以個別出勤日數為計算基準；「公司業績」之數額則依公司當年度之盈餘狀況決定。原告105年至107年系爭獎金之「基本額」均為新臺幣（下同）80,500元、「個人業績」均為34,000元，108年後之「基本額」為88,000元、「個人業績」金額為34,000元。109年年終獎金後，於獎金明細雖僅記載總額，惟仍得以「基本額」、「個人業績」、「公司業績」為基礎計算得出。是系

01 爭獎金中之「基本額」與「個人業績」均為原告勞務給付之
02 對價，且為經常性給與，屬原告薪資，於原告退休時應列入
03 平均工資計算退休金。詎原告於111年8月2日退休時，被告
04 僅以原告之本俸、志願調動津貼、特休未休工資計算平均工
05 資，而未將111年中秋節金之「基本額」83,372元、「個人
06 業績」32,212元列入平均工資計算退休金，致原告受有780,
07 192元舊制退休金差額損失。為此，依勞動基準法（下稱勞
08 基法）第55條第1項第1款、第2項請求被告給付780,192元，
09 及依同條第3項請求自111年9月2日起，按年息5%計付遲延利
10 息等語。並聲明：被告應給付原告780,192元，及自111年9
11 月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

12 二、被告抗辯：被告於原告退休時已給付原告3,059,537元（含
13 退休金3,030,170元、禮金30,000元、代扣原告所得稅及健
14 保補充保費633元）。被告於西元2021年所修訂之獎金支給
15 規程（下稱110年獎金規程）第1-1條明訂獎金發放條件為被
16 告當年有盈餘及全年工作無過失，被告亦曾於109上半年度
17 因受新冠肺炎疫情衝擊，而停發當年度中秋節金，改發不同
18 名目之「生產繼續激勵金」。是被告所發放之系爭獎金，性
19 質上與員工勞務之對價有別，而係恩惠性給與，並非勞基法
20 上之工資，不應計入平均工資計算。又被告2020年獎金支給
21 規程（下稱109年獎金規程，並與110年獎金規程合稱系爭獎
22 金規程）第4條就獎金構成，固明定由「基本額」、「個人
23 業績」、「公司業績」構成，惟「基本額」、「個人業績」
24 之計算方式會參酌出勤、職等、工作表現、考績、盈餘等因
25 素，並非僅以出勤為唯一考量因素，且仍需符合被告當年有
26 盈餘及全年工作無過失之發放條件。況且110年獎金規程已
27 不再明文區分「基本額」、「個人業績」、「公司業績」，
28 則原告主張111年中秋節金之「基本額」83,372元、「個人
29 業績」32,212元應列入平均工資計算退休金，自無理由等
30 語。並聲明：原告之訴駁回。

31 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第352、3

01 53頁)：

02 (一)兩造不爭執之事項：

- 03 1.原告自86年6月10日受僱於被告，擔任調達三課主任等職
04 務，111年8月2日自請退休，符合勞基法第53條第2款得自
05 請退休之規定，依同法第55條第1項第1款計算，其退休年
06 資為25年1月23日，舊制退休金基數40.5（原證2）。
- 07 2.原告退休時，被告以平均工資74,819元計算退休金，並給
08 付退休金3,030,170元予原告。
- 09 3.被告自106年1月起至109年1月，均有發給名稱為「基本
10 額」、「個人業績」、「公司業績」之金額予原告，時
11 間、金額如本院卷第245、246頁附表1（下稱附表1）編號
12 1至7所示。另於109年7月被告發給名稱為「生產繼續激勵
13 金」之金額107,000元予原告。110年1月至111年7月，被
14 告發給名稱為中秋節金、年終獎金之金額予原告，如附表
15 1編號9至12「支給總額」欄所示。
- 16 4.附表1「公司業績」之數額，依公司當年度之盈餘狀況決
17 定（原證4）。
- 18 5.「108年年終獎金」中，「基本額」之計算方式為：出勤
19 日數比例 $[(127-2) \div 127] \doteq 0.9843$ 。88,000元 \times 出勤日數
20 比例0.9843 \doteq 86,619元；「個人業績」之計算方式為：3
21 4,000元 \times 出勤日數比例0.9843 \doteq 33,467元。
- 22 6.109年上半年，因受新冠肺炎疫情影響，被告公司109年上
23 期營業額相較預估值減少39%，會計帳上為被告成立49年
24 來首次巨額赤字（被證3）
- 25 7.被告訂有109年獎金規程、110年獎金規程（分別如原證4
26 及被證1），系爭獎金規程屬於被告公司訂立之工作規
27 則。其中，被證1於110年1月22日修正施行，修正前未送
28 工會會員代表大會討論，嗣於112年12月15日經被告企業
29 工會第16屆第4次代表大會追認通過（參被證6）。
- 30 8.原告之每月薪資中包含「業績昇給額」與「昇等昇給
31 額」，其中「業績昇給額」係依據原告前一年度之人事評

01 價酌定，「昇等昇給額」則係以原告昇級後之職等酌定。

02 9. 假設原告所受領之111年中秋節獎金，其中之「基本額」8
03 3,372元及「個人業績」32,212元，應列入原告之退休平
04 均工資計算，被告應補發給原告之退休金差額為780,192
05 元，並應給付自111年9月2日起至清償日止，按年息5%計
06 算之利息。

07 (二)兩造爭執之事項：

08 1. 原告所受領之111年中秋節金，其中之「基本額」83,372
09 元及「個人業績」32,212元，是否應列入原告之退休平均
10 工資計算退休金？

11 2. 109年獎金規程於110年1月22日修正為110年獎金規程，是
12 否屬工作規則之修正？是否可拘束原告？

13 3. 原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項及第3項規定，請
14 求被告給付退休金差額780,192元，及自111年9月2日起至
15 清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

16 四、得心證之理由：

17 (一)原告所受領之111年中秋節金，其中之「基本額」83,372元
18 及「個人業績」32,212元，是否應列入原告之退休平均工資
19 計算退休金？

20 1. 按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與2
21 個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，
22 最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年
23 者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休
24 時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有
25 明文。所謂平均工資，依勞基法第2條第3款規定，係指計
26 算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之
27 總日數所得之金額。準此，原告所受領之111年中秋節
28 金，其中之「基本額」83,372元及「個人業績」32,212
29 元，是否應列入原告之退休平均工資計算退休金，端視該
30 二項給與是否為工資。而所謂工資，指勞工因工作而獲得
31 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以

01 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
02 常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。該所謂
03 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
04 言。所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可
05 以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
06 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
07 名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或
08 團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
09 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
10 經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬
11 勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
12 酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎，
13 此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
14 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、
15 公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，
16 且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性
17 支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施
18 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
19 金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號裁判要
20 旨參照）。

- 21 2.原告任期期間，被告發給原告等所屬員工系爭獎金之依
22 據，為被告公布施行之系爭獎金規程，此經兩造陳明在卷
23 （見本院卷第12、114頁）。系爭獎金規程第1-1條規定：
24 「（定義）獎金：為激勵員工士氣，慰勉工作辛苦，公司
25 於營業年度中間及年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
26 捐、彌補虧損、提列公積金外，對於全年工作並無過失之
27 員工依本規程規定支給獎金。」（見本院卷第27、125
28 頁）。對照勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終
29 了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、
30 公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或
31 分配紅利。」，堪認兩者規定發給獎金之要件、對象相

01 同，均以公司結算後有盈餘，始對全年工作並無過失之勞
02 工發給獎金。顯見系爭獎金規程係被告欲依勞基法第29條
03 規定發給獎金予員工所制定，是依系爭獎金規程所給付之
04 獎金，僅具恩惠性、勉勵性之給與，非雇主經常性支出之
05 勞動成本，自不得列入工資範疇。

06 3.原告主張：109年獎金規程第4條所規定之「基本額」、
07 「個人業績」，並非取決於公司盈餘，而係與員工實際出
08 勤上班日數、職等、人事評價有關；基本額係依原證7所
09 載職務等級所對應出之金額、個人業績則取決於去年度之
10 人事評價最終結果，與工作表現有關，與公司盈餘無關，
11 此2項目均屬於勞基法第2條第3款所規定之工資云云。查
12 依系爭獎金規程第3條規定，被告發放之系爭獎金分為中
13 秋節金、年終獎金（見本院卷第27、125頁）。又依109年
14 獎金規程第4條（獎金構成）規定：「(1)獎金之構成：③
15 「基本額」：由職等的Zone決定。④「個人業績」：依個
16 人人事評價決定。⑤「公司業績」：依公司當年度之盈餘
17 狀況。」（見本院卷第27頁），固可認被告依109年獎金
18 規程所發放之系爭獎金（含中秋節金、年終獎金），係由
19 「基本額」、「個人業績」及「公司業績」3個項目所構
20 成。然「基本額」部分，係依照員工職等的Zone發放，似
21 與其勞務提供有所關聯，然僅因職等高低而有所差異，並
22 不足以直接推論「基本額」即具有勞務對價性。因雇主發
23 放具恩惠性給與性質之獎金時，並非不得基於整體組織管
24 理策略，透過區分層級以體現差異化待遇。「個人業績」
25 部分，則係依個人人事評價作為發放標準，此與勞動關係
26 中勞工只要依雇主指示提供勞務，雇主即應給付工資，縱
27 勞工依指示提供勞務後所生之結果未達雇主預期，亦不免
28 雇主給付工資之義務者，明顯不同。蓋勞動契約重點在於
29 勞務之提供而非透過勞務達到某特定結果。被告依人事評
30 價發放「個人業績」獎金，並非只要提供勞務即發放，依
31 109年獎金規程第1-1條規定，尚需全年工作並無過失，本

01 質上係依勞務提供之整體表現（含出勤狀況、工作態度、
02 成果等）支給，是「個人業績」即不具有勞務對價性。再
03 觀109年獎金規程第6條（給與限制）記載：「(1)凡在當年
04 度各該獎金支給日前，辭職或解僱者，不支給獎金。」

05 （見本院卷第28頁）。足見員工若於獎金支付前辭職或解
06 僱，被告即不支給系爭獎金，益徵系爭獎金之支給與提供
07 勞務間不具有關聯性。

08 4.被告發放之中秋節金係提前於當年度7月25日支給；年終
09 獎金則提前於次年度1月25日支給，若農曆除夕為1月25日
10 前則於除夕前支給乙節，有系爭獎金規程在卷可佐（見本
11 院卷第27、125頁）。原則上被告係分別於當年度7月25
12 日、次年度1月25日發放中秋節金、年終獎金，然不能據
13 以認定中秋節金、年終獎金為經常性給與。良以勞基法施
14 行細則第10條第2、3款已明定中秋節金、年終獎金非經常
15 性給與，非屬工資，該條文明確區分經常性與非經常性給
16 與，可避免雇主之節慶獎勵性給付，因形式上之連續發
17 放，而誤認為係屬工資項目。是縱雇主每年皆固定發放中
18 秋節金與年終獎金，亦不因此改變其非經常性給與之性
19 質。是以，雇主即便出於企業文化或慣例，逐年發放中秋
20 節金、年終獎金，其性質仍屬非經常性給與甚明。

21 5.被告曾有員工因108年上半年評價僅獲得C2，未獲發放該
22 年中秋節金之「個人業績」。亦有兩名員工因109年度工
23 作評價低落，人事評價分別為C1、C2，獲發放之年終獎金
24 均較上年度大幅減少等情，有被告提出之獎金發放資料在
25 卷可憑（見本院卷第283至288頁）。又109年上半年，因
26 受新冠肺炎疫情影響，被告有停工2個月，109年上期營業
27 額相較預估值減少39%，會計帳上為被告創社49年來首次
28 巨額赤字等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項7.）。而
29 被告109年度因會計帳上出現赤字，即未發放中秋節金，
30 改為發放不同名目之「生產繼續激勵金」予員工，原告因
31 此於109年並未受領中秋節金，僅受領107,000元之生產激

01 勵金等情，有被告中秋節金支給中止與激勵金支給相關通
02 知及原告之薪資單在卷可稽（見本院卷第45、133頁）。
03 足徵被告依109年獎金規程所發放之系爭獎金，確為公司
04 有盈餘時方支給，不具勞務對價性，僅屬恩惠性、勉勵性
05 給與。

06 6.至109年獎金規程第6條雖記載：「（給與限制）…(2)退休
07 人員：依實際出勤日數之比例計算當期獎金，金額經董事
08 長裁決，於退休日起30日內支給或依決裁書辦理。」，從
09 「實際出勤日數之比例計算當期獎金」觀之，似具有勞務
10 對價性，然是否具勞務對價應整體綜合考量。依系爭獎金
11 規程第1-1條文字，足認系爭獎金與勞基法第29條規定應
12 給與之獎金性質相同。且109年獎金規程第4條就系爭獎金
13 之構成，規定由「基本額」、「個人業績」及「公司業
14 績」構成，核係規定系爭獎金核給計算之標準，並未改變
15 系爭獎金規程第1-1條所規定之系爭獎金之性質。原告不
16 爭執系爭獎金構成中之「公司業績」不具勞務對價，非工
17 資，惟將「基本額」、「個人業績」2個項目分拆出來，
18 認此2項目為工資，已有未合。況此2項目亦非有提供勞務
19 即會給付，亦經常性給與等情，均已詳述如前，被告非不
20 得依出勤日數之比例計算此恩惠性、勉勵性獎金給付數
21 額。

22 7.基上，原告所受領之111年中秋節金，其中之「基本額」8
23 3,372元及「個人業績」32,212元，均為恩惠性、勉勵性
24 給與，性質上並非工資，不應列入原告之退休平均工資計
25 算退休金。

26 (二)109年獎金規程於110年1月22日修正為110年獎金規程，是否
27 屬工作規則之修正？是否可拘束原告？

28 被告依109年獎金規程所發放之系爭獎金，確為公司有盈餘
29 時方支給，不具勞務對價性，僅屬恩惠性、勉勵性給與，業
30 如前述。是110年獎金規程於1-1條增列第2項規定：本規程
31 規定之獎金屬恩惠性給與，非屬勞基法第2條所指之工資。

01 並刪除109年獎金規程第4條至第8條之規定，亦即已無系爭
02 獎金由「基本額」、「個人業績」及「公司業績」構成等規
03 定，已不影響原告之權益，核與本件結論無影響。是109年
04 獎金規程於110年1月22日修正為110年獎金規程，是否屬工
05 作規則之修正？是否可拘束原告？已無加以論述之必要。

06 (三)原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項及第3項規定，請求
07 被告給付退休金差額780,192元，及自111年9月2日起至清償
08 日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

09 1.原告自86年6月10日受僱於被告，擔任調達三課主任等職
10 務，111年8月2日自請退休，符合勞基法第53條第2款得自
11 請退休之規定，依同法第55條第1項第1款計算，其退休年
12 資為25年1月23日，舊制退休金基數40.5；原告退休時，
13 被告以平均工資74,819元計算退休金，並給付退休金3,03
14 0,170元予原告，此為兩造所不爭執（見不爭執事項1、
15 2。）。

16 2.原告固主張：原告於111年8月2日退休時，被告未將111年
17 中秋節金之「基本額」83,372元及「個人業績」32,212元
18 列入平均工資計算，致原告受有780,192元退休金損失等
19 語。然被告給付予原告之系爭獎金性質並非工資，自不應
20 列入退休之平均工資。是原告主張被告應將111年中秋節
21 金之「基本額」83,372元、「個人業績」32,212元計入核
22 給退休金之平均工資，依勞基法第55條第1項第1款、第2
23 項及第3項規定，請求被告應再給付原告780,192元退休金
24 及遲延利息，洵屬無據，不應准許。

25 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項及第3項
26 規定，請求被告給付退休金差額780,192元，及自111年9月2
27 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁
28 回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
30 不生影響，爰不逐一論述。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

01 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日
02 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 如 對 本 判 決 上 訴 ， 須 於 判 決 送 達 後 20 日 內 向 本 院 提 出 上 訴 狀 。 如
05 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

06 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日
07 書 記 官 陳 建 分