臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第274號

原　　告　林士勝
訴訟代理人　洪明儒律師
　　江怡欣律師
被　　告　臺灣佳能股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　真田敬太
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　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3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）58萬1,250元及利息（見本院卷第11頁），嗣於民國114年3月10日具狀變更聲明為請求被告給付45萬元及利息（見本院卷第263頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

原告自67年3月7日起受僱於被告，擔任レンズ管理課顧問職務，嗣於110年7月31日退休，年資為43年4個月又24天，舊制退休金基數為45，惟被告計算平均工資時，漏未加計獎金部分，使原告受有退休金差額之損失。原告之薪資結構為月薪加計獎金，被告另依110年1月修定前之獎金支給規程（下

稱系爭規程）發放上期獎金（即中秋節金）、下期獎金（即年終獎金），獎金由「基本額」、「個人業績」、「會社業績」等三細項組成，其中「基本額」係依職務等級對應之金額、「個人業績」則依係員工去年度人事評價的最終結果，且均係依原告應出勤與實際出勤之比例計算，與原告提供勞務有對價關係，應認屬工資。惟被告於原告退休時未計入110年中秋節金（組成為「基本額」3萬元、「個人業績」3萬元與「會社業績」1萬7,500元）之「基本額」及「個人業績」部分（下合稱系爭獎金），致少發45萬元退休金（計算式：60000/6*45=450000）。至於被告於110年1月修定之獎金支給規程，刪除上期獎金（中秋節金）的組成說明，為不利原告之更動，不具必要性及合理性，不能拘束原告。為此，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條之法律規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告45萬元，及110年8月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

原告於67年3月7日任職被告，嗣自請退休並於000年0月00日生效，年資43年4月24日，舊制退休金基數45，月平均工資為6萬5,975元，則退休金合計為296萬8,875元，被告再另行發給禮金1萬5,000元及特休工資5萬5,608元，被告於原告退休時合計發放303萬9,483元，被告已依法給付原告全額退休金。原告任職期間，被告確有依系爭規程於每年1月及7月發放前一年度之年終獎金及當年度之中秋獎金，系爭獎金為恩惠性給付，與原告勞務無對價關係，非屬工資。系爭獎金於公司有盈餘且對全年工作無過失之員工發放，非原告有工作即必然發放，且係由被告片面決定是否發給及其數額，與員工個人之勞力提供也無必然關係。另被告於109年因新冠肺炎營運不佳，停發中秋節金，改發放生產繼續激勵金5萬元，即表示被告發給獎金非以勞務為對價，而係與被告營運狀況相關。況110年1月修定之獎金支給規程業已不再明文「基本額」、「個人業績」、「會社業績」等三細項，此項

目本非被告必然發放之工資，亦非拘束兩造之勞動條件，自非屬工資，不應列入平均工資之計算等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠工資定義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，勞基法第2條第3款定有明文。又勞基法第2條第3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。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金，勞基法施行細則第10條亦定有明文。另事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條亦有規定。而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條另定有明文。

㈡系爭規程約定：「第1-1條（定義）獎金：為激勵員工士氣，慰勉工作辛苦，公司於營業年度中間及年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損、提列公積金外，對於全年工作並無過失之員工依本規程規定支給獎金。…第4條（獎金構成）⑴獎金之構成：③基本額：由職等的Zone決定。④個人業績：依個人人事評價決定。⑤公司業績：依公司當年度之盈餘狀況。」；而110年1月修定後之獎金支給規程則約定：「獎金：為激勵員工士氣，慰勉工作辛苦，公司於營業年度中間及年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損、提列公積金外，對於全年工作並無過失之員工依本規程規定支給獎金。本規程規定之獎金屬恩惠性給與，非屬勞基法第2條所指之工資。」並把第4條（獎金構成）之內容刪除，有系爭規程及110年1月修定之獎金支給規程在卷可

考（見本院卷第75至80頁）。此部分雖經112年12月15日工會追認（見本院卷第219、221頁），然未見被告提出原告離職前經勞資會議或公會同意之證明，應認該規程於原告離職前係110年1月被告單方修定並公佈，如實質影響勞動契約之內容，不利變更部分，因未經原告同意，自不得拘束原告。

㈢關於系爭規程規定所發放之上期獎金（中秋節金），其組成為「基本額」、「個人業績」、「會社業績」等三細項，並依員工應出勤與實際出勤之比例計算，為兩造所不爭執，堪以認定（見本院卷第185至186頁）。又關於勞基法第29條所規定之獎金或紅利，解釋上即係勞基法施行細則第10條規定非經常性給付，不應認屬工資之獎金或紅利，此部分應無爭執。比對勞基法第29條文字及系爭規程第1-1條（定義）獎金文字，均是於結算後，如有盈餘，扣除如稅捐、彌補虧損、提列股息、公積金等相關費用後，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，是文字上可了解，被告制定系爭規程原意，即是願依勞基法第29條發給獎金或分配紅利的明文宣示，被告公司勞工工會於112年12月15日亦同意予以追認（見本院卷第219、221頁），是被告抗辯公告系爭規程之初，真意為恩惠性給付，並非曲解。而勞基法第29條及系爭規程第1-1條均明定，對於全年工作並無過失之勞工，方發給獎金或分配紅利，是未全年工作出勤之員工，被告本可不發給獎金或分配紅利，因全勤方發給獎金或分配紅利之情況，也不能據以解釋該獎金或紅利與勞務有對價，參以系爭規程第6條第1項更規定：「凡在當年度各該獎金支給日前，辭職或解僱者，不支給獎金。」明載有提供勞務但支給日前已辭職或解僱者，不支給獎金，足知出勤狀況確實僅為是否發放之參考標準，獎金與勞務無對價關係，則被告為有利原告之解釋，非全有全無之方式，而是依出勤比例發放，自不能反而解釋與勞務有對價。

㈣另觀系爭規程：「…第4條（獎金構成）⑴獎金之構成：③基本額：由職等的Zone決定。④個人業績：依個人人事評價

決定。⑤公司業績：依公司當年度之盈餘狀況。…」（公司業績部分兩造不爭執與勞務無對價關係）。其中：

1.「基本額」僅依職等的Zone決定，此部分係因職等的Zone不同而不同，雖然職等高低與勞務貢獻有一定之正相關情形，為一般通常之觀念，惟此亦非不得解釋係為立足點不同之公平（非齊頭式公平）所為之區別對待，無法解釋為必然與勞務有對價關係。

2.「個人業績」文字上雖約定依個人人事評價決定，似有勞務對價關係，然合與系爭規程第1-1條解釋，則係為激勵員工士氣，慰勉工作辛苦，公司於營業年度中間，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損、提列公積金外，對於全年工作並無過失之員工依個人人事評價決定支給獎金。故解釋上，仍屬是否發放及發放多少的參考標準，簡言之，所發放的獎金來源是被告公司的盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，方發放獎金或紅利，已約明非勞務之對價，而發放之標準，被告雖參考員工個人人事評價，但此並不是事前與員工約定依其勞務即應給付之工資，仍應認無勞務對價性。

3.此外，被告於新冠肺炎疫情期間，因公司無營盈，亦有停止發放獎金，改發生產繼續激勵金，而繼續激勵金為5萬元，並無所謂固定「基本額」3萬元、「個人業績」3萬元，合計6萬元之情形，有被告109年生產繼續激勵金卡片在卷可參（見本院卷第97、99頁），益徵被告所發獎金確實與原告勞務無對價性，僅係公司營盈扣除相關費用後，由雇主單方決定之恩給。

4.至原告以被告歷來之「基本額」及「個人業績」均有固定之數額（見本院卷第118、121頁），被告於勞資會議中曾稱公司營運狀況是反應在會社業績，故賞金是以安定支給為原則等語（見本院卷第126頁），加之歷來只要員工有實際出勤，考績通過即可領得相關上開部分固定獎金之結果，主張「基本額」及「個人業績」部分之獎金屬具有勞務對價性及給與經常性之工資，惟原告此部分推論有倒果為因的情形，

原告應證明者係兩造確有明示或默示合意，只要員工有實際出勤且考績通過即可領得系爭獎金之約定，而非結果。被告於勞資會議中上開陳述，亦能解釋為被告希望安定支給賞金激勵員工，有盈餘就盡量支給固定的「基本額」及「個人業績」，至於盈餘好壞則反應在「公司業績」部分。實則，本件之關鍵在於兩造間就系爭獎金之發放來源及原因已約明於系爭規程中，兩造約定被告發給獎金之前提是有營盈，並非原告勞務之對價，此部分不是沒有約定只有薪資條上給付名稱應如何解釋之問題，而是有明文約定實質內容故不應逸脫文字原意更為解釋之情形。況乎，探求被告制定系爭規程之真意，就是依勞基法第29條發給獎金或分配紅利的明文宣示。

㈤基上，被告係依系爭規程第1-1條發給恩給性質之獎金，與原告勞務並無對價關係，系爭規程第4條就獎金構成之規定，僅是發放與否、發放多少之參考標準，不影響被告依系爭規程第1-1條發給之獎金，與原告勞務並無對價關係之約定，則被告於原告退休時，就退休金之計算未計入系爭獎金，自屬無誤，原告請求被告給付依計入系爭獎金後之退休金差額，應無可採。

五、綜上所述，原告請求被告給付退休金差額為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

以上正本，係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　　曾靖文