

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第286號

原告 林朵美
訴訟代理人 胡昇寶律師
被告 台灣奧黛莉股份有限公司

法定代理人 陳宗雅
訴訟代理人 蔡順雄律師
陳怡妃律師
複代理人 許振愿律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

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。原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）65萬7,282元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提供完整的薪資清冊、勞工保險投保薪資及勞退新制退休金之投保明細與紀錄（見本院卷一第13頁）。嗣原告於民國114年2月14日變更聲明為：(一)被告應給付原告56萬6,278元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第11頁）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：伊自82年11月16日起至108年8月31日止受僱於被

01 告，擔任會二課專員。任職之初，被告均依勞動基準法（下
02 稱勞基法）之規定給付加班費、全勤獎金及年終獎金等福利
03 津貼，嗣因被告於89年間調整通路策略，減少百貨通路、增
04 加門市通路，致業績增長，復因減縮組織，將北、中、南各
05 營業所之會計業務統一由臺中總部辦理，致伊雖為會計人
06 員，有時亦需支援門市之業務，且有加班或出差之必要。惟
07 被告嗣決議日後不再發給加班費、出差費等費用，而係由主
08 管考量各員工之出勤狀況、工作績效、加班時數、出差次數
09 等因素，以季獎金名義發放工資。惟被告於核算伊退休時所
10 得請領之退休金時，竟僅以每月固定薪資3萬3,000元為計
11 算，而未將季獎金納入工資，致伊短少請領舊制退休金18萬
12 元、新制退休金7萬0,800元及勞工保險老年給付31萬5,478
13 元（計算式見本院卷一第283至301頁），合計56萬6,278
14 元。然被告前員工即訴外人范玉霞於109年6月自被告處退休
15 時，其舊制退休金之平均工資計算即包含季獎金在內，故季
16 獎金自屬工資之一部。為此，爰依勞基法第55條第1項、勞
17 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1
18 項、第31條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第58條
19 第2項第4款、第59條第1項、第72條第1項規定，請求被告給
20 付舊制退休金差額18萬元、新制退休金差額7萬0,800元及老
21 年給付差額31萬5,478元等語。並聲明：如變更後訴之聲明
22 所示。

23 二、被告則以：被告核發之季獎金，係因被告門市及業績增長，
24 為將公司所獲之營利提前激勵員工之故，依被告工作規則第
25 56條規定自90年4月起於每季即1、4、7、10月發放之獎金。
26 季獎金係由被告內部高層依前一年度之盈餘收入，決定季獎
27 金是否發放及發放總額後，再由各部門主管依其對各員工之
28 評價，決定員工領取之數額，縱使位處相同部門、相同職
29 位，各員工所獲得之獎金亦可能因部主管評價之不同而異，
30 且會受營利狀況、公司內部對未來市況預期、公司經營策略
31 需求等因素而調整，惟員工於受領季獎金前後之工作內容並

01 無變化，被告更為利於作業，於95年起將季獎金改於4、7、
02 10月發放，將原於1月發放之季獎金併入年終獎金一同發
03 放，可徵季獎金與年終獎金之性質相同，且與原告勞務給付
04 間顯不具對價性。被告亦因業績受疫情影響之故，於109年
05 度未發放季獎金，顯見季獎金發放與否係由被告單方決定，
06 而為恩惠性給與。另有關范玉霞所領取之舊制退休金雖有計
07 入季獎金，然被告係因范玉霞於退休時因不滿退休金金額，
08 而數度與部主管協商，被告基於考量范玉霞為公司貢獻多年
09 及109年間因受疫情影響而未發放季獎金等情，各自退讓而
10 協商以范玉霞退休前一年度所受領之季獎金為基礎額外加計
11 離職津貼以計算其舊制退休金，然此乃被告於個案協商退讓
12 之結果，自無從據以推認季獎金具工資之性質等語，資為抗
13 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
14 請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第45至47頁）：

16 (一)原告於82年11月16日受僱於被告，先於臺中營業所內銷業務
17 部從事會計、應收帳款等事務，嗣於89年間轉調至臺中總部
18 擔任主辦會計，兩造於93年2月28日簽訂書面勞動契約。原
19 告於108年8月31日自請退休。

20 (二)原告於94年7月1日起適用勞退新制。

21 (三)原告薪資單「本薪」欄所載金額，自94年1月至10月均為3萬
22 元，自94年11月起至原告於108年8月退休時止，均為3萬3,0
23 00元。

24 (四)被告原則會於每年1月發放年終獎金，於4、7、10月發放季
25 獎金予原告。原告任職期間之獎金發放情形如本院卷一第11
26 4至118頁所示。被告於109年4月未發放季獎金，並於110年
27 起取消季獎金，改發中秋、端午節慶獎金。

28 (五)被告於108年提供優退專案，以額外給與退職金方式鼓勵年
29 長員工離職，原告於108年7月31日向被告申請優退專案，離
30 職生效日為108年8月31日。原告於退休時為50歲又2.5個
31 月，舊制年資為11年7.5個月（11.62年），新制年資為14年

01 2個月（14.17年），勞保投保年資合計29年175日（29年10
02 個月/29.49年）。

03 (六)原告已領被告原以平均工資3萬3,000元核算之舊制退休金79
04 萬2,000元（給付基數24）、優退退職金33萬元及新制退休
05 金33萬8,220元（含被告補提繳之180元）。

06 (七)原告於109年6月起依勞保條例第58條第2項第4款規定請領老
07 年給付，老年一次給付年資29年10月，以退職當月起前3年
08 之月投保薪資3萬3,300元計算，發給44.66個月，於108年11
09 月29日共領取老年給付148萬7,178元。

10 四、得心證之理由：

11 (一)原告主張季獎金屬勞基法第2條第3款所定之工資，有無理
12 由？

13 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
14 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
15 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
16 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
17 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
18 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
19 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
20 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
21 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
22 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
23 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
24 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
25 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
26 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
27 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
28 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
29 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
30 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
31 2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別

01 (最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照)。

02 2.參被告之工作規則第56條規定：「福利與紅利：本公司於營
03 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
04 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，給予年終
05 獎金或分配紅利」，有臺北市政府94年3月14日府勞一字第0
06 9412409000號函所附被告之工作規則在卷可參（見本院卷一
07 第349至368頁），對照勞基法第29條規定：「事業單位於營
08 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
09 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎
10 金或分配紅利」，堪認兩者發放獎金之要件及對象相同，且
11 均以公司結算後有盈餘始對全年工作無過失之勞工發給獎
12 金，顯見被告依工作規則第56條規定所給付之獎金與勞基法
13 第29條規定具恩惠性、勉勵性給與之性質相同，自不得列入
14 工資範疇。參原告94年1月至108年8月之薪資明細（下稱系
15 爭薪資明細，見本院卷一第114至118頁），原告每年除領有
16 年終獎金外，並會於4、7、10月受領季獎金，且所受領獎金
17 金額均係列於系爭薪資明細之「員工分紅」欄，又原告受領
18 年終獎金及季獎金之薪資條係獨立於每月固定薪資，該獨立
19 薪資條上未區分所發放獎金項目為年終獎金或季獎金，而均
20 僅於獎金名稱欄記載「獎金」等情，有原告提出之員工薪資
21 列印表及獨立薪資條在卷可參（見本院卷一第21至30頁），
22 觀諸前揭薪資明細可知，原告所領季獎金金額並非固定，亦
23 有較前季或前一年度同季所領季獎金金額為低之情形，如於
24 97年10月領取3萬3,000元、於98年4月領取1萬5,000元；於1
25 01年4月領取2萬3,000元、於102年4月領取1萬8,000元等
26 情，而非固定逐次提高，足見被告於原告任職期間雖有經常
27 發放季獎金之事實，惟所發放金額並非固定，又季獎金之發
28 放金額亦不因原告之工作內容而異，自難認與原告所提供勞
29 務間具對價關係。

30 3.參被告董事長室協理即證人吳雪娥於本院審理時具結證稱：
31 我是77年進被告公司，於89年當管理部經理後之職務均與計

01 算薪資、獎金、年終獎金有關。因被告自89年開始業績很
02 好，就開始考慮如何獎勵員工，當時老闆說希望可以趕快發
03 不要等到年底，否則就無即時獎勵的感覺，所以決定一季發
04 一次，故稱之為季獎金。被告自90年開始發放4季季獎金加
05 年終獎金，因為第4季發的時間與年終獎金很接近，行政作
06 業很繁瑣，所以自95年改成發3季季獎金加年終獎金，將第4
07 季季獎金與年終獎金合併，於1、4、7、10月的25號發放，
08 若被告決定不發季獎金，員工就不會取得，被告於109年即
09 因疫情關係業績很差，該年度就都沒有發季獎金，年終獎金
10 雖仍有發放，但只有發一點點，後來被告於110年就改成發
11 中秋、端午獎金加年終獎金，現在已經沒有季獎金了等語
12 （見本院卷一第385至387頁），核與系爭薪資明細所列之獎
13 金發放情形及被告提出之「2021年端午節節金發放通知」及
14 「2021年中秋節節金發放通知」相符（見本院卷一第195至1
15 96、197至198頁），依證人吳雪娥前揭證述可知，被告係因
16 業績上漲為獎勵員工之故，而自90年開始發放季獎金，且亦
17 曾因業績不佳而未發放，嗣於110年起取消季獎金制度並另
18 發放端午節及中秋節節金，足見季獎金是否發放繫諸於被告
19 之營運及獲利情形，而與原告是否提供勞務間，尚無必然之
20 關連性，自難認屬原告提供勞務之對價。

21 4.原告雖主張：被告自89年起至伊於108年退休時止，均確實
22 按季發放季獎金，雖每季發放數額不相同，然仍不影響季獎
23 金為工資一部分之性質云云。惟證人吳雪娥於本院審理時具
24 結證稱：關於被告核發予全體員工之季獎金及年終獎金總
25 額，係根據被告公司的營業狀況即業績加利潤而定，總經理
26 會依前一年度預測及實際的營業狀況，參考業績利潤的達成
27 率來決定，每年發放的金額都不固定，90年前3次會與董事
28 長、總經理碰面討論要不要發、如何發、額度多少，討論出
29 一個上限，交付部主管決定實際發給下面員工的獎金金額，
30 在發放季獎金的10幾年過程中，如有出現業績利潤未達成之
31 情形，該年度季獎金就會少發，因季獎金之性質與年終獎金

01 相同，才會將部分季獎金併入年終獎金一起發放等語（見本
02 院卷一第386至387頁），足見季獎金發放金額係由被告依營
03 業狀況及業績利潤達成率而決定，再由各部主管決定發放予
04 各員工之獎金金額，與員工是否提供勞務間尚無直接關連，
05 其性質亦與勞基法第29條所定之獎金及紅利性質相符，且被
06 告於109年亦曾因業績不佳而未發放季獎金，業如前述，是
07 尚不得以被告長期有達成營運及獲利目標並發放季獎金之
08 情，即反推季獎金為具勞務對價性之經常性給付。

09 5.原告復主張：員工受領之季獎金金額仍會受平日工作表現、
10 出席狀況、主管印象等因素影響，故季獎金顯屬員工因提供
11 勞務所獲得之報酬云云。觀諸被告提出原告任職之財會部會
12 二科員工於105年至107年之績效獎金核定表（見本院卷一第
13 345至347頁），可見各員工受領之季獎金及年終獎金均列於
14 「績效獎金」項下，且各員工領取之獎金金額均非固定，參
15 證人吳雪娥於本院審理時具結證稱：被告內部員工區分為直
16 接人員與間接人員，直接人員即指在門市販賣商品之服務人
17 員，間接人員即指直接人員以外之員工，直接人員的薪資項
18 目很多與業績有關，如達成獎金、抽成獎金、目標獎金、店
19 務管理獎金等；而間接人員除固定月薪外，其餘均為獎勵性
20 之獎金，包括季獎金及年終獎金，因原告負責會計業務，於
21 編制上屬間接人員，各部主管於發放季獎金時會抓一個概述
22 比例，再依各員工的日常配合狀況發放，被告授權由主管決
23 定發放，並無制定標準，有時候也是主管的主觀，但主管都
24 有20年以上年資，所以被告幾乎完全授權等語（見本院卷一
25 第389頁），可知被告員工區分為於門市擔任銷售之直接人
26 員與未負責銷售業務之間接人員兩者，又原告自82年起即負
27 責會計相關業務乙節，為兩造所不爭執，則原告因擔任被告
28 間接人員所獲得之獎金自與業績無涉，被告既已舉證說明季
29 獎金係依被告營運及獲利情形而發給，具不確定性、變動
30 性，非屬員工提供勞務而必然獲得之對價等節，是雖證人吳
31 雪娥證稱被告主管於實際發放季獎金時會參考員工日常配合

01 狀況等情，然季獎金既係視被告之營運及獲利狀況決定是否
02 發放，而屬恩惠性、勉勵性之給與，則被告主管依各員工平
03 時表現作為發給之參考依據，以維持員工間受領獎金金額之
04 平等，亦屬合理，自無從據以推認季獎金具有勞務對價性。

05 6.原告另主張：季獎金具補貼加班費、特別休假未休工資（下
06 稱特休工資）、出差費及長期未調整固定薪資之性質，故季
07 獎金屬工資之一部云云。經查，原告之本薪於94年11月自3
08 萬元調整為3萬3,000元後，至原告於108年8月退休時止均未
09 再調整，且原告自94年1月起至退休時止未曾受領加班費、
10 特休工資等情，有系爭薪資明細在卷可稽（見本院卷一第11
11 4至118頁），是原告之固定薪資雖有長達約14年未曾調整，
12 然季獎金之性質非屬工資乙節，業經本院認定如前，則原告
13 自應就其於任職期間確有得請領加班費之事實及兩造同意以
14 季獎金作為不調整固定薪資及不請領加班費、特休工資之替
15 代給付等有利於己之事實負舉證責任。易言之，被告是否應
16 調整原告之固定薪資及原告得否請求被告給付加班費、特休
17 工資等節，與季獎金之給付原因仍屬有別，尚無從逕以原告
18 之固定薪資長期未調整及未請領加班費、特休工資之事實，
19 即認被告發放之季獎金具工資之性質，是原告上開主張，洵
20 屬無據。至有關原告主張：被告亦將季獎金列為薪資所得為
21 申報，故季獎金應屬工資云云，並以其104年度綜合所得稅
22 電子結算申報收執聯為據（見本院卷一第407至416頁），惟
23 按所得稅法第14條第1項規定，薪資所得申報類別所含項目
24 即包括薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種
25 補助費等項，是被告以薪資所得之類別申報具獎金及紅利性
26 質之季獎金，亦與前揭規定相符，原告上開主張，自無可
27 採。

28 7.原告又主張：被告於核算范玉霞之舊制退休金時，有將季獎
29 金計入平均工資計算，季獎金自應計入工資云云。惟季獎金
30 之性質非屬工資之一部，業如前述，且參被告財會部協理即
31 證人白秀雯於本院113年度勞簡字第156號案件審理時具結證

01 稱：因范玉霞於109年時向臺中會二科的何世居副理反應退
02 休金總金額太少，何世居向我反應前情會影響辦公室氣氛
03 後，被告就派我去與范玉霞協商，因為范玉霞在被告待20幾
04 年，之前被告有優退專案辦法，但我申報的額度已經滿了，
05 故只能從被告的臺灣銀行舊制退休金帳戶金額拉高，但因為
06 被告109年業績很差，我只能根據范玉霞前一季即108年之季
07 獎金金額1萬8,000元除以3，每個月多6,000元，還有108年
08 之特休工資1萬4,200元除以6，每個月多2,367元，去幫范玉
09 霞爭取，會這樣做是因為范玉霞一直來公司吵，沒有其他人
10 這樣請求，為了要解決這個問題才開此特例，被告的退休員
11 工只有范玉霞以此方式計算舊制退休金，因為被告也想要圓
12 滿處理問題等語（見本院卷一第450至452頁），可知被告雖
13 有將季獎金及特休工資計入范玉霞舊制退休金之平均工資為
14 計算，惟此乃被告與范玉霞協商後各自退讓之結果，且被告
15 納入范玉霞舊制退休金平均工資之季獎金所屬月份為108年1
16 0月，本非屬范玉霞於109年6月29日退休時得計入平均工資
17 即退休日前6個月內之所得，有原告提出范玉霞之薪資明細
18 及退休金給付資料在卷可參（見本院卷一第313至321頁），
19 足見證人白秀雯證述被告係為解決與范玉霞間之退休金爭議
20 而特例處理，始將前一年度之季獎金列入平均工資計算等
21 情，要屬可採，原告據以主張季獎金為應計入平均工資計算
22 之工資云云，難認有據。

23 (二)原告依勞基法第55條第1項請求被告給付舊制退休金差額18
24 萬元，及依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定請求
25 被告給付新制退休金差額7萬0,800元，有無理由？

26 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1
27 年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
28 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
29 半年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退
30 休時1個月平均工資；雇主應為適用勞退條例之勞工，按月
31 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工

01 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依
02 上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，
03 勞工得向雇主請求損害賠償，勞基法第55條第1項第1款及第
04 3項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分
05 別定有明文。

06 2.查原告於退休時舊制年資為11年又7.5個月，新制年資為14
07 年又2個月，被告以平均工資3萬3,000元及給付基數24核算
08 舊制退休金79萬2,000元並給付予原告，另為原告提繳新制
09 退休金33萬8,040元等情，為兩造所不爭執，惟季獎金之性
10 質非屬工資，自不應列入舊制退休金平均工資及新制退休金
11 每月工資總額之計算，則原告分別依勞基法第55條第1項及
12 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求
13 被告給付因未將季獎金列入工資所致之舊制退休金差額18萬
14 元及新制退休金差額7萬0,800元，洵屬無據。

15 (三)原告依勞保條例第72條第1項規定，請求被告給付老年給付
16 差額31萬5,478元，有無理由？

17 按依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規
18 定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平
19 均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超
20 過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。投保單位
21 不依勞保條例之規定，辦理投保手續者，勞工因此所受之損
22 失，應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞保條
23 例第59條第1項、第72條第1項後段分別定有明文。次按勞保
24 條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規
25 定之工資為準，勞保條例施行細則第27條第1項前段定有明
26 文。原告主張：因被告未將季獎金計入工資計算，致伊受領
27 老年給付受有31萬5,478元之差額損害云云。惟季獎金既非
28 屬勞基法第2條第3款所定之工資，則原告依勞保條例第72條
29 第1項後段規定請求被告將季獎金計入月薪資總額後所致之
30 老年給付差額31萬5,478元，即難認有據。

31 (四)從而，季獎金之性質因非屬勞基法第2條第3款所定之工資，

01 則原告請求被告給付將季獎金計入工資所致之舊制退休金差
02 額18萬元、新制退休金差額7萬0,800元及老年給付差額31萬
03 5,478元，均無理由，不應准許。

04 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、勞退條例第6條第1
05 項、第14條第1項、第31條第1項、勞保條例第58條第2項第4
06 款、第59條第1項、第72條第1項規定，請求被告給付56萬6,
07 278元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
08 率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
09 回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日

15 勞動法庭 法官 許仁純

16 正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日

20 書記官 廖于萱