

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第287號

原告 魏招鳳
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

上列當事人間損害賠償事件，經本院於民國115年1月6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

一、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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)611,987元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息之利息。(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)。嗣原告迭次變更聲明，最後於民國114年12月29日以民事辯論意旨(二)狀變更聲明如後開原告聲明所示(見本院卷二第177、179頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

01 原告自83年4月21日起至108年8月31日止受僱於被告，擔任
02 會二課專員職務。被告自實施季獎金制度後，即採責任制，
03 無加班費、特休獎金及出差費。原告每月薪資為底薪30,000
04 元及每年每季之季獎金，季獎金係依原告的出勤狀況、工作
05 績效、加班時數、出差次數等因素發放之薪資津貼，為經常
06 性給與，應屬工資之一部分。原告於108年8月31日退休時，
07 因被告未將季獎金計入原告工資，致原告僅領得舊制勞工退
08 休金1,215,000元及一次請領老年給付(下稱老年給付)1,36
09 3,500元，短少請領舊制勞工退休金256,487元及老年給付22
10 5,000元，被告應賠償原告舊制退休金及老年給付差額，然
11 被告前員工即訴外人范玉霞於109年6月自被告處退休時，其
12 舊制退休金之平均工資計算即包含季獎金在內，故季獎金自
13 屬工資之一部。爰依勞基法第55條第1項、第2項及勞工保險
14 條例第58條第2項第4款、第59條第1項、第72條第1項等規
15 定，訴請被告給付原告舊制退休金及老年給付差額合計481,
16 487元等語。並聲明：①被告應給付原告481,487元。②原告
17 願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)被告當初考量業績增長係出於全體員工之辛勞貢獻，為感念
20 員工之付出，並將公司利潤即時分享予員工，被告高層方決
21 定不採傳統一年給付一次之年終獎金制度，而改以每年4、
22 7、10月核發季獎金之方式將公司利潤分予全體員工。季獎
23 金係被告出於即時獎勵、激勵之目的核發，性質上屬恩惠性
24 給與。

25 (二)被告於獎金發放程序上，係由被告經營、高階管理階層按季
26 於發放前討論發放數額、發放部門，並將該季度之提撥獎金
27 額度通知各部門主管，授權部門主管自行核定所屬各該員工
28 之獎金數額，最後經部門主管簽核後報請公司發給。由於各
29 員工所得獲取之獎金數額，不僅仰賴被告該季度獲利情形、
30 對市況預估、公司未來發展預期，亦仰賴渠上級主管之單方
31 於部門或可發獎金上限內於該部門員工內勻用，因此即使從

01 事相似業務，然因核撥獎金之主管不同，獎金核發標準勢必
02 存有差異；甚至於相同部門之情形下，各員工所得獲取之獎
03 金仍取決於主管對員工之主觀評價，與員工之勞務給付間難
04 認具有必然關聯。

05 (三)被告負責門市銷售之直接人員有業績抽成獎金，該業績獎金
06 為工資，並計入勞、健保之投保金額，被告並無假藉獎金之
07 名義，規避勞動法令之規範。原告為會計人員，屬不會參與
08 業績銷售之間接人員，其工作性質與被告業績增長間難認有
09 直接關聯性，不得將間接人員所受領具利潤分享性質之季獎
10 金，與直接人員所受領具勞務對價性之業務抽成獎金等同視
11 之。縱季獎金發放總額上會考量業績達成率，但即使出現業
12 績未達標之情形，被告仍會核發季獎金，業績達成與否與季
13 獎金核發兩者間，顯不具因果關係，難認被告所核發之季獎
14 金與原告之勞務供給間具備對價性。另有關范玉霞所領取之
15 舊制退休金雖有計入季獎金，然被告係因范玉霞於退休時因
16 不滿退休金金額，而數度與部主管協商，被告基於考量范玉
17 霞為公司貢獻多年及109年間因受疫情影響而未發放季獎金
18 等情，各自退讓而協商以范玉霞退休前一年度所受領之季獎
19 金為基礎額外加計離職津貼以計算其舊制退休金，然此乃被
20 告於個案協商退讓之結果，自無從據以推認季獎金具工資之
21 性質。

22 (四)原告主張被告未將季獎金計入工資，並據此向原告請求舊制
23 退休金及老年給付差額之損害賠償，實難謂有據等語。並聲
24 明：①原告之訴駁回。②如受不利判決，願供擔保請准宣告
25 免為假執行。

26 三、得心證之理由：

27 (一)原告主張：原告自83年4月21日起至108年8月31日止受僱於
28 被告，擔任會二課專員職務。被告自實施季獎金制度後，即
29 採責任制，無加班費、特休獎金及出差費。原告每月薪資為
30 底薪30,000元及每年每季之季獎金，原告於108年8月31日退
31 休時，已領得舊制勞工退休金1,215,000元、老年給付1,36

01 3,500元等情，為兩造所不爭執，此部分應堪認為真實，而
02 得採為判決之基礎。原告另主張：季獎金係依原告的出勤狀
03 況、工作績效、加班時數、出差次數等因素發放之薪資津
04 貼，為經常性給與，應屬工資之一部分。被告未將季獎金計
05 入原告工資，致原告短少請領舊制勞工退休金256,487元及
06 老年給付225,000元，被告應賠償原告舊制退休金及老年給
07 付差額等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審
08 究者厥為：(1)原告主張季獎金屬勞基法第2條第3款所定之工
09 資，有無理由？(2)原告請求被告給付原告舊制退休金及老年
10 給付差額合計481,487元，是否有據？

11 (二)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
12 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
13 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
14 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
15 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
16 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
17 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
18 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
19 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
20 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
21 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
22 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
23 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
24 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
25 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
26 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
27 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
28 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
29 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
30 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

31 (三)原告主張季獎金係依原告的出勤狀況、工作績效、加班時

01 數、出差次數等因素發放之薪資津貼，為經常性給與，應屬
02 工資之一部分等語。而查，被告之工作規則第56條規定：

03 「福利與紅利：本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除
04 繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作
05 並無過失之員工，給予年終獎金或分配紅利」（參卷附本院
06 113年度勞訴字第286號民事判決書第5頁，見本院卷(一)第135
07 頁），對照勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終了
08 結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積
09 金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅
10 利」，堪認兩者發放獎金之要件及對象相同，且均以公司結
11 算後有盈餘始對全年工作無過失之勞工發給獎金，顯見被告
12 依工作規則第56條規定所給付之獎金與勞基法第29條規定具
13 恩惠性、勉勵性給與之性質相同，自不得列入工資範疇。參
14 原告106年1月至108年7月之薪資明細（下稱系爭薪資明細，
15 見本院卷(一)第21至25頁、第301頁），原告每年除領有年終
16 獎金外，並會於4、7、10月受領季獎金，且所受領獎金金額
17 均係列於系爭薪資明細之「員工分紅」欄，又原告受領年終
18 獎金及季獎金之薪資條係獨立於每月固定薪資，該獨立薪資
19 條上未區分所發放獎金項目為年終獎金或季獎金，而均僅於
20 獎金名稱欄記載「獎金」等情，有原告提出之員工薪資列印
21 表及獨立薪資條在卷可參（見本院卷(一)第25頁），觀諸前揭
22 薪資明細可知，原告所領季獎金金額並非固定，亦有較前季
23 或前一年度同季所領季獎金金額為低之情形，而非固定逐次
24 提高，足見被告於原告任職期間雖有經常發放季獎金之事
25 實，惟所發放金額並非固定，又季獎金之發放金額亦不因原
26 告之工作內容而異，自難認與原告所提供勞務間具對價關
27 係。

28 (四)再者，被告聲請證人即被告董事長室協理吳雪娥為證，欲證
29 明上開獎金發放之沿革、時間及性質。證人吳雪娥於本院言
30 詞辯論時結證稱：「（你何時任職於被告公司？職務為
31 何？）77年8月1日任職被告公司，當時擔任會計專員，做

01 公司會計總帳、結帳的工作，不用算到員工薪資，後來我在
02 89年擔任管理部經理工作，那時候負責會計主管兼資訊主
03 管，我的底下來有8個會計人員，我會經手公司應付款帳
04 務，含稅務處理及薪資，只要跟公司有關的會計的事務都是
05 由我們這個部門處理」、「（89年之後你是否有處理公司員
06 工的薪資、年終獎金等與員工有關的帳務資料？）有的」、
07 「（公司員工薪資包含哪些項目？）月薪加上年終，後來90
08 年之後就多了1個季獎金」、「（你們公司有發放季獎金制
09 度？何時開始？）有的，從90年開始，當年度4月份發放第
10 一次季獎金」、「（當時發放季獎金制度公司是否有公告或
11 讓員工知道的制度？）沒有公告，我們老闆講一講，透過總
12 經理佈達給公司主管，主管再通知底下員工，員工都知道有
13 這個制度」、「（所謂的季獎金制度的內容為何？）90年以
14 前並沒有季獎金制度，因為公司通路於89年做改變，該年度
15 業績的績效很好，利潤很多，總經理向老闆爭取提前發放年
16 終獎金，本來是年底獎勵，本質是年終獎金，為了激勵犒賞
17 員工，我們判斷一整年可以多發放1個月，老闆決定一個數
18 字，就是發放的月數，一年分成4季，一季約0.25，根據業
19 績跟利潤狀況，依實際的狀況其中90年分4次發季獎金，當
20 年的績效很好，一直到94年都是一年4次的季獎金，到95年
21 只有發放3次，第4次發放的時間是隔年的1月25日，因為
22 與發放年終獎金的時間很接近，所以我就把第4次與年終獎
23 金一起發放，就是年終獎金跟季獎金放在一起，一起發放，
24 但是我們有告訴員工說，第4季季獎金不發放，並多給了年
25 終獎金，所以我們從95年開始這樣一直發放到108年，109
26 年度都沒有發放季獎金，因為疫情關係業績折損一半」、
27 「（110年之後是否還有發放季獎金？）那時候停下來都沒
28 有發放，一直到現在都沒有發放季獎金」、「（季獎金的發
29 放方式是何時發放？）1、4、7、10月的25日發放」、
30 「（依照上開所述，季獎金沒有發放後，公司還有何方式激
31 勵員工？）後來老闆就在110年另外發放中秋、端午節金，

01 目前是各0.5 個月的月薪，年終獎金一直都存在，年終獎金
02 每年都有發放，但不是固定的金額」、「（中秋、端午節金
03 發放時間為何？）節日前的前一週左右，這是在停止發放季
04 獎金後激勵員工的方式」等語，核與系爭薪資明細所列之獎
05 金發放情形及被告提出之「2021年端午節節金發放通知」及
06 「2021年中秋節節金發放通知」相符（見本院卷一第177至1
07 80頁），依證人吳雪娥前揭證述可知，被告係因業績上漲為
08 獎勵員工之故，而自90年開始發放季獎金，且亦曾因業績不
09 佳而未發放，嗣於110年起取消季獎金制度並另發放端午節
10 及中秋節節金，足見季獎金是否發放繫諸於被告之營運及獲
11 利情形，而與原告是否提供勞務間，尚無必然之關連性，自
12 難認屬原告提供勞務之對價。原告又主張：被告於核算范玉
13 霞之舊制退休金時，有將季獎金計入平均工資計算，季獎金
14 自應計入工資云云。惟季獎金之性質非屬工資之一部，業如
15 前述，縱使被告確有將季獎金及特休工資計入范玉霞舊制退
16 休金之平均工資為計算，惟此應僅係被告與范玉霞間是否因
17 個別案件協商後各自退讓之結果，原告據以主張季獎金為應
18 計入平均工資計算之工資云云，難認有據。

19 (五)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1
20 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
21 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
22 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
23 休時1個月平均工資；雇主應為適用勞退條例之勞工，按月
24 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工
25 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依
26 上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，
27 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
28 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
29 別定有明文。查原告於退休時年資為25年又4.4個月，被告
30 以平均工資3萬元及給付基數40.5核算舊制退休金1,215,000
31 元並給付予原告等情，為兩造所不爭執，惟季獎金之性質非

01 屬工資，自不應列入舊制退休金平均工資及新制退休金每月
02 工資總額之計算，則原告分別依勞基法第55條第1項及勞退
03 條例第1條第1項、第2款規定請求被告給付因未將季獎金列
04 入工資所致之舊制退休金差額256,487元，洵屬無據。

05 (六)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
06 定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平
07 均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超
08 過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。投保單位
09 不依勞保條例之規定，辦理投保手續者，勞工因此所受之損
10 失，應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞保條
11 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
12 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
13 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
14 文。原告主張：因被告未將季獎金計入工資計算，致伊受領
15 老年給付受有225,000元之差額損害云云。惟季獎金既非屬
16 勞基法第2條第3款所定之工資，則原告依勞保條例第72條第
17 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老
18 年給付差額225,000元，即難認有據。

19 (七)基上，季獎金之性質因非屬勞基法第2條第3款所定之工資，
20 則原告請求被告給付將季獎金計入工資所致之舊制勞工退休
21 金256,487元及老年給付225,000元，均無理由，已可認定。

22 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、第2項及勞工保險條
23 例第58條第2項第4款、第59條第1項、第72條第1項後段等規
24 定，訴請被告給付原告舊制退休金及老年給付差額合計481,
25 487元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執
26 行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

27 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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

勞動法庭 法官 張清洲

01
02
03
04
05
06

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 115 年 2 月 26 日

書記官 陳建分