

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度重勞訴字第3號

原告 蔡啓裕

訴訟代理人 許立功律師

複代理人 謝孟高律師

鄭淄宇律師

被告 永信藥品工業股份有限公司

法定代理人 李其澧

訴訟代理人 劉博文律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年8月22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、程序方面

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。原告原起訴聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,132萬2,225元，及自起訴狀繕本送達翌日時起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第11頁）。嗣於民國114年6月6日以民事變更聲明暨言詞辯論意旨狀變更上開聲明為：被告應給付原告1,300萬2,570元，及自民事變更聲明暨言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第27頁）。原告上開所為，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自76年3月1日起至113年7月1日止任職於被告，年資為37年4月，至113年7月1日申請退休時，被告以平

01 均工資14萬2,067元及退休金基數45個月計算應給付伊之退
02 休金為639萬3,015元。惟被告於計算平均工資時，僅計算退
03 休前6個月本薪64萬2,400元及主管加給21萬元，竟未將亦屬
04 工資之年終獎金47萬6,262元、部門績效獎金42萬6,169元、
05 特殊功績獎金60萬7,200元（下合稱系爭獎金）及於114年3
06 月5日、同年8月5日發放之不休假獎金各10萬7,565元、11萬
07 6,481元計入，伊之平均工資經計入系爭獎金及不休假獎金
08 後應為43萬1,013元，依此計算伊所得領取之退休金應為1,9
09 39萬5,585元，惟被告僅給付639萬3,015元，是被告尚有1,3
10 00萬2,570元之退休金差額未給付，爰依兩造勞動契約及勞
11 動基準法（下稱勞基法）第55條第1項規定，訴請被告給付
12 退休金差額1,300萬2,570元等語。並聲明：(一)被告應給付原
13 告1,300萬2,570元，及自民事變更聲明暨言詞辯論意旨狀繕
14 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
15 願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告則以：系爭獎金均屬勉勵性、恩惠性之給付，發給時需
17 依營運狀況、考績等級、各部門經營情況等財務與非財務指
18 標條件，決定是否發給及發給之金額多寡，且被告仍掌有發
19 給予否之最終調整權，金額亦不固定，係為鼓勵員工積極參
20 與公司經營、慰勞員工辛勞、利潤共享原則而發放，且發給
21 條件均已定明於被告之工作規則（下稱系爭工作規則）、從
22 業員獎金提撥規則（下稱系爭提撥規則）、內勤人員獎金發
23 給辦法（下稱系爭獎金發給辦法）、內勤從業人員績效評估
24 辦法（下稱系爭績效評估辦法）、責任中心制度實施辦法
25 （下稱系爭實施辦法），並非員工提供勞務後必然所得對價
26 之工資，原告請求列為平均工資之計算項目，並非有據。至
27 有關原告於114年3月5日、同年8月5日領取之不休假獎金，
28 其性質屬補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，亦非
29 屬具勞務對價性之工資，自不應計入平均工資計算，況原告
30 於114年8月5日領取之不休假獎金，係被告因兩造勞動契約
31 終止而於終止後所為之給付，本非在平均工資認列之範圍，

01 是被告已於113年8月13日依法給付原告退休金639萬3,015
02 元，原告於本件請求退休金差額並無理由等語，資為抗辯。
03 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保免為
04 假執行。

05 三、兩造不爭執事項（見本院卷第203至204頁）：

06 (一)原告自76年3月1日至113年6月30日任職於被告，任職期間共
07 計37年4個月，於113年7月1日退休，於105年5月1日起至退
08 休前係擔任協理職務。

09 (二)被告於113年8月13日以平均工資14萬2067元、45個退休金基
10 數計算，給付639萬3015元之舊制退休金予原告。

11 (三)原告於113年1月15日領有年終獎金47萬6262元、部門績效獎
12 金42萬6169元、特殊功績獎金60萬7200元。

13 (四)原告於113年3月5日領有不休假獎金10萬7,565元，於113年8
14 月5日領有不休假獎金11萬6,481元。

15 四、得心證之理由：

16 原告主張系爭獎金及不休假獎金均應計入平均工資計算，並
17 請求退休金差額等情，為被告所否認，茲就本件爭點說明如
18 下：

19 (一)部門績效獎金、年終獎金、特殊功績獎金之性質是否屬工
20 資？

21 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
22 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
23 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
24 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
25 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
26 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
27 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
28 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
29 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
30 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
31 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常

01 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
02 酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅
03 利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
04 彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項
05 給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給
06 與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相
07 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
08 對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度台上字第2274
09 號判決意旨參照）。次按勞基法第2條第3款所稱之其他任何
10 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。
11 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功
12 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
13 金，勞基法施行細則第10條第1款及第2款亦有明文。

- 14 2.參系爭工作規則第51條：「本公司營業年度終了結算，如有
15 盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全
16 年工作並無過失之員工，本公司參考其績效考核及貢獻給與
17 獎金或分配員工酬勞，並以核發當月仍在職者為限，其發放
18 要點另訂之」、系爭提撥規則第1條：「目的：為鼓勵員工
19 更積極參與公司經營管理，並慰勞員工之辛勞，基於創造利
20 潤共同分享之原則，並依工作規則第51條規定，特訂定本規
21 則」、第2條：「本規則所稱獎金項目：一、內勤人員(一)年
22 終獎金。(二)特殊功績獎金。(三)部門績效獎勵金。…」、第3
23 條：「獎金提存：一、內勤各項獎金，按每月銷貨淨額1.7
24 5%提存。…」、第4條：「獎金提存條件：一、前條提存後
25 結算稅前盈餘前，若研發費用未達營收淨額10%時，需先扣
26 除至10%，超過10%時依實際金額扣除」、系爭獎金發給辦
27 法第1條：「目的：為鼓勵員工更積極參與公司經營管理，
28 並慰勞員工之辛勞，基於創造利潤共同分享之原則，特訂定
29 本辦法」等內容，可知系爭獎金係被告於營業年度終了結算
30 有盈餘時，於繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金後，參
31 考員工績效考核及貢獻後所發給全年工作並無過失員工之獎

01 勵，且被告並按每月銷貨淨額一定比例提存系爭獎金，惟需
02 先扣除研發費用未達營收淨額10%之金額，足見系爭獎金之
03 來源為被告之稅前盈餘及每月銷貨淨額，且亦定有發放標準
04 及限制，而具有恩惠性及勉勵性給與之性質。

05 **3.**原告主張：年終獎金係依伊向總經理呈報之員工自評表，由
06 總經理進行考核評分，依考核結果發給年終獎金，故具勞務
07 對價性云云。惟依被告於111年9月1日修生效之系爭獎金辦
08 法第7條第1項：「發給標準：一、年終獎金：(一)發給金額＝
09 基數×發放基數。(二)基數：本薪+主管加給。(三)發放基準：依
10 績效等級核定獎金倍數」，及系爭獎金辦法同條第4項規定
11 被告係依「優」、「良」、「甲上」、「甲下」、「乙」、
12 「乙下」、「丙」等標準，依序適用「2.5」、「2.2」、
13 「2.0」、「1.8」、「1.6」、「1.0」、「0.0」之獎金倍
14 數發給，又系爭獎金辦法同條第6項並規定：「1.到職年資
15 未滿3個月者不發放；2.到職滿3個月未滿1年者，依其基數×
16 服務月數（不足一個月不計）佔當期比例發給之」等內容
17 （見本院卷第149至150頁），足見年終獎金係依員工工作表
18 現之考核結果作為發放計算基準，且被告於員工表現不佳
19 時，亦得不予發放，可見年終獎金自非屬員工提供勞務即可
20 取得之對價，而屬勉勵性、恩惠性之給付，非工資之一部，
21 自不得列入平均工資之計算。

22 **4.**原告復主張：伊擔任被告診所藥局事業部及醫院事業部之協
23 理，部門績效獎金之繫於各部門KPI是否達標，而此涉及伊
24 能否在其職務上發揮領導能力有關，是部門績效獎金亦屬付
25 出勞務之所得而屬工資云云。惟參系爭獎金辦法第7條第2
26 項：「二、發給標準：依『C-011責任中心制度實施辦法』
27 計算結果，核給各部門『核給各部門績效獎勵金』總額」、
28 同條第3項第2款「部門績效獎金由單位主管提案，層呈至部
29 主管再轉呈副總或協理核定」、同條第6項第2款：「部門績
30 效獎勵金：到職未滿一年者，不發給部門績效獎勵金，但具
31 特殊貢獻者，單位主管得併同『部門績效獎勵金分配案』層

01 呈核定」（見本院卷第149至150頁），另系爭實施辦法第22
02 條：「為促進各部門營運目標控成效及經營績效之達成，各
03 責任中心應每月評核一次，並依據評核結果核定績效獎金，
04 有關獎金之計算及核發辦法另定」、第23條：「為落實各單
05 位SOP增、修訂作業，稽核異常SOP案件將列入績效獎金扣減
06 金額；依案件高、中、低異常狀況，每件扣減金額標準：
07 高：900元/件、中：600元/件、低：300元/件」等規定內容
08 （見本院卷第263頁），及被告表示因原告係擔任部門協理
09 主管職務，故其部門績效獎金及特殊功績獎金，均係經總經
10 理提案後，由董事長核定等情，有原告108年至112年獎金簽
11 核紀錄可參（見本院卷第255至257頁），堪認部門績效獎金
12 與部門營運目標及績效相關，且被告亦會依稽核異常案件程
13 度扣減績效獎金金額，再決定是否發放部門績效獎金，而顯
14 非屬因個人提供勞務所必然取得之勞務對價，且參被告所提
15 原告於108年至112年領取之系爭獎勵金金額，每年均不同，
16 與勞工出勤、工時狀況等職務內容並無直接關連，堪認部門
17 績效獎金非屬工資而為恩惠性、獎勵性給與。

18 5.原告另主張：特殊功績獎金係針對課級以上之主管發放，是
19 該獎金之本質即屬主管之職務加給，而應屬工資云云。惟系
20 爭獎金發給辦法第7條第5項：「特殊功績獎金：(一)發給金額
21 =基數×發放基準。(二)基數：視當年度經營狀況，由主辦單
22 位依主管職級擬案呈總經理核定之。(三)發放基準：由單位主
23 管核給倍數0-1.5倍，提案合計金額不得超過單位內人員基
24 準數合計的1倍。(四)核決權限：由單位主管初核，層呈至部
25 主管再轉呈副總或協理核定」（見本院卷第150頁），同條
26 項第6款第(三)款：「(三)特殊功績獎金：未滿3個月之新任主
27 管，不發給」，足見特殊功績獎金亦係視當年度營運狀況而
28 為發放，且任職未滿一定期間之主管亦不得領取，又原告之
29 特殊功績獎金亦係由總經理提案、董事長核定乙節，業經說
30 明如前，從而，特殊功績獎金亦堪認非屬原告個人提供勞務
31 所必然取得之勞務對價，而為恩惠性、獎勵性給與，要無疑

01 義。

02 6.原告又主張：伊係擔任被告之協理職人員，故無系爭獎金辦
03 法之適用云云。惟被告既已就系爭獎金之發放標準提出相關
04 佐證及說明，且系爭獎金辦法之適用對象為全體員工並未排
05 除主管職人員，雖系爭獎金辦法未明定協理職級之績效獎勵
06 金、特殊功績獎金係由總經理提案並經董事長核定之程序，
07 然此亦與系爭獎金辦法所定應由單位主管提案、層呈至主管
08 再轉呈副總或協理核定之簽核流程相符，且系爭獎金均係為
09 被告於營業年度終了結算後之盈餘，而屬恩惠性給與之性質
10 乙節，業經說明如前，自不因被告於訂定分配及領取條件後
11 即異其非屬工資之性質，是原告上開主張，難認可採。

12 (二)不休假獎金部分：

13 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
14 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。又勞
15 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
16 償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞
17 工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年
18 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
19 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
20 給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義
21 不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判
22 決、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。

23 2.經查，原告固於113年3月5日領有不休假獎金10萬7,565元，
24 於113年8月5日領有不休假獎金11萬6,481元（下合稱系爭不
25 休假獎金），又系爭不休假獎金為被告依勞基法第38條第4
26 項及工作規則第27條：「特別休假之日數及排定方式…因年
27 度終結或契約終止而未休之日數，本公司應發給工資。未休
28 假工資計算之基準如下…」等規定所發給之特別休假（下稱
29 特休）未休工資乙節，有系爭工作規則在卷可參，且為兩造
30 所不爭執（見本院卷第137、308頁），則揆諸前揭判決意
31 旨，被告所給付之不休假獎金既為補償原告未能享受特休所

01 給與之補償金，自屬被告勉勵原告長期繼續工作之恩惠性給
02 與，而非原告於年度內繼續工作即提供勞務之對價，則原告
03 主張系爭不休假獎金屬勞基法第2條第3款所定之工資，而應
04 計入平均工資計算，並據以請求退休金差額云云，即無理
05 由。原告雖援引勞動部函解釋為據並為前揭主張，然行政機
06 關之函釋，法院於審判案件時，本不受其拘束，而無可採。

07 (三)準此，系爭獎金及不休假獎金因均非屬勞基法第2條第3款所
08 定之工資，則原告主張系爭獎金及不休假獎金均應計入平均
09 工資之計算，並據以請求退休金差額1,300萬2,570元云云，
10 洵屬無據。

11 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第55條第1項規
12 定，請求被告給付1,300萬2,570元，及自民事變更聲明暨言
13 詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
14 計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，
15 其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列。至有關原告聲請調查被告近5年來營收狀況，以
19 證明所發放獎金與營收狀況有關，並聲請被告提出總經理退
20 休時計算退休金平均工資期間之薪資單資料、協理獎金發放
21 辦法、內部獎金評核作業流程與相關制度等資料，以證明協
22 理職務之獎金計算方式及總經理領取之退休金有系爭獎金係
23 入平均工資計算部分，因被告已提出系爭獎金辦法證明其發
24 放系爭獎金之依據，自難認有再調查被告歷年營收狀況之必
25 要，又被告總經理之退休金計算方式為何，核與其受領系爭
26 獎金是否具工資性質之判斷無涉，況被告總經理與被告間是
27 否有勞基法之適用亦有未明，自無從佐證本件待證事實，而
28 無調查之必要，附此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日

31 勞動法庭 法官 許仁純

01 正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日

05 書記官 廖于萱