

臺灣高等法院臺中分院民事判決

110年度勞上字第18號

上訴人

即附帶被上

訴人 蒲建宇

被上訴人即

附帶上訴人 王子水電企業股份有限公司

法定代理人 謝明汎

訴訟代理人 甘龍強律師

上列當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國110年6月11日臺灣臺中地方法院109年度勞訴字第103號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於110年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

附帶上訴部分，原判決主文第一項關於命被上訴人即附帶上訴人給付上訴人即附帶被上訴人逾新臺幣貳拾參萬陸仟貳佰陸拾參元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨第二項所命被上訴人即附帶上訴人應提繳逾新臺幣貳萬參仟零肆拾元部分，與訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人即附帶被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人即附帶上訴人其餘之附帶上訴駁回。

上訴部分之第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

附帶上訴部分，由附帶被上訴人負擔二分之一，餘由附帶上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）方面：

一、伊自民國80年3月14日起至108年7月5日為止，受僱於被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）擔任工程師兼品管主任。於勞工退休金條例（下稱勞退條例）於94年7月1日實施後，其於99年6月30日經伊同意選擇適用新制勞退金，惟當時雙方並未結清舊制。嗣伊於108年7月5日退休，工作年資合計28年3個月21日，惟其僅開立僅開立支票給付伊其中之新臺幣（下同）1,746,942元支票作為所應給付伊之舊制勞退金，並要求伊切結日後不得再對其請求，兩造為此於108年7月3日於社團法人台中市勞雇關係協會（下稱勞雇關係協會）進行勞資爭議調解不成，伊得請求其給付下列各項金額：

（一）舊制勞工退休金4,283,831元部分：

伊自80年3月14日起至99年6月30日止，共任職19年3個月16日，依勞基法第55條第1項之規定可得請求之退休年資為19.5年，舊制退休金基數為34.5個基數。又參伊108年度綜合所得稅各類所得清單資料，當年度所得包括被上訴人薪資396,329元、訴外人太子建設開發股份有限公司（下稱太子建設公司）薪資250,000元及太子建設公司職工福利委員會98,687元，合計745,016元，其中以一個月本薪計算之年終獎金50,636元、考績獎金25萬元、三節獎金8千元、子女教育補助金7千元及每月油資津貼3,500元等項，均為經常性給付，且考績獎金每月固定發放2次，並以本薪4個月至6個月為發放基準，一般員工皆有發給，均應計入伊退休之平均工資範圍。是伊於退休時之平均工資應為124,169元（745,016元÷6月=124,169元；元以下4捨5入，下同），則伊此部分得請求4,283,831元（124,169×34.5=4,283,831）。

（二）新制勞工退休金提繳6%之差額部分：

被上訴人自伊選擇適用勞退新制後，未按伊實際薪資足額提繳6%勞退金，致伊受有下列合計261,144元之損害（計算式參原判決3至5頁），其自應將該26,144元提繳至伊設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶或

01 以現金給付。

02 (三) 108年度之績效獎金部分：

03 被上訴人每年固定給付伊績效獎金，該等績效獎金實係工
04 資性質，有如前述。其於108年4月應發給伊當年度之績效
05 獎金為191,606元，卻未給付，伊自得請求其給付該191,6
06 06元。

07 (四) 國內外旅遊補助部分：

08 國外旅遊每二年補助4萬元，國內旅遊每年補助7千元，亦
09 應列入退休平均薪資之計算。

10 二、爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞退條例等法律關係，請求
11 被上訴人給付伊4,475,437元，及自起訴狀繕本送達翌日起
12 至清償日止，按年息5%計算之利息；其應提繳261,144元至
13 伊設於勞保局之勞工退休金專戶及同前述計算之利息等詞
14 (原審判命被上訴人給付488,596元本息，並提繳50,274元
15 至上訴人勞退金專戶)。

16 貳、被上訴人則以：

17 一、年終、考績、三節等獎金及子女教育補助金、油資津貼、旅
18 遊補助等款項，均非薪資，不應計入舊制勞退金及應提撥6%
19 差額之平均工資範圍內。伊為太子建設開發股份有限公司
20 (下稱太子公司) 100%投資之誠實投資控股股份有限公司
21 (下稱誠實公司) 所100%投資之公司，就伊員工之考績獎
22 金，悉係依太子公司之「員工分紅實施辦法」辦理，而由該
23 辦法第3、4、5條所定員工分紅來源、發放及除名等規定，
24 可知績效獎金，須營業年度終結算之盈餘，於繳納稅捐、彌
25 補虧損及提列股息、公積金外，尚有賸餘，且員工尚須經評
26 核考績，始得分配；年終獎金乃依勞基法第29條規定發給，
27 於有前述賸餘款下，始發給全年工作且無過失之員工一個月
28 工資數額；三節獎金、子女教育補助金則依職工福利依職工
29 福利金條例施行細則第5條之規定，由太子公司職工福利委
30 員會以職工福利金發放辦理；而每月油資津貼部分，乃依出
31 勤天數實支辦理，每月補助金額並不相同。

01 二、是上訴人退休前6個月之平均工資應為50,636元，並依上訴
02 人受僱任職伊期間之工作年資19.5年、退休金基數為34.5而
03 為計算，伊應給付上訴人之舊制勞退退休金為1,746,942元
04 ($50,636 \times 34.5 = 1,746,942$)，且伊嗣已開立面額1,746,94
05 2元之支票交予上訴人收執並經上訴人提兌。再者，伊自99
06 年7月1日起至108年7月5日上訴人退休止，已依法為上訴人
07 提繳6%勞工退休金，依上訴人各月之薪資對照月提繳工資
08 級距而為計算伊之應提繳金額，伊至多僅短繳16,754元，上
09 訴人逾此數額之請求，亦屬無據。

10 三、又上開員工分紅實施辦法第5條第5款規定，於發放員工分紅
11 日期以前已離職、資遣或已提出離職申請、資遣通知的人
12 員，不能參與當年度發放。伊就108年度之員工績效獎金，
13 係於翌年即109年4月底發放，而上訴人於108年7月5日即已
14 退休離職，於伊109年4月底發放108年度績效獎金時，上訴
15 人既已退休離職，依上開規定，上訴人不得領取108年度之
16 績效獎金。況上訴人於108年7月5日退休離職，伊不可能於1
17 08年度終了後，再就上訴人之108年度表現，依員工分紅實
18 施辦法予以評核考績，既無評核考績，則無分紅之依據，而
19 依上訴人先前歷年之績效獎金，其數額從100,687元至232,7
20 25元不等，上訴人主張伊公司仍應給付108年度之績效獎金1
21 91,606元，自屬無據等語，資為抗辯。

22 參、原審法院審理後，斟酌兩造之主張及攻擊防禦方法之結果，
23 認年終獎金及油資津貼均屬薪資，上訴人退休前6個月平均
24 薪資為61,175元，其請求舊制勞退金、勞退金提繳6%差
25 額、108年度之績效獎金，依序在363,596元($2,110,538 -$
26 $1,746,942 = 363,596$)、50,274元、125,000元，為有理由；
27 另駁回其逾此部分之請求。上訴人就其敗訴部分上訴聲明：
28 原判決不利於伊部分廢棄；上開廢棄部分，被上訴人應
29 再給付伊3,986,841元及自109年5月23日起至清償日止，按
30 年息5%計算之利息；被上訴人應再提繳210,870元至伊設於
31 勞保局勞退金專戶。被上訴人答辯聲明為：上訴駁回。被上

01 訴人就其敗訴部分附帶上訴聲明為：原判決主文第一項全部
02 與第二項命附帶上訴人給付金額超過16,754元部分及各該部
03 分假執行之宣告與訴訟費用負擔均廢棄。上訴人答辯聲明
04 為：附帶上訴駁回【原判決第二項命被上訴人提繳短少之退
05 休金16,754元部分，被上訴人未提起附帶上訴，此部分應已
06 確定】。

07 肆、本院之判斷：

08 一、下列事項為兩造所不爭執，堪信為為真實：

09 （一）上訴人自80年3月14日起至108年7月5日止，受僱任職於被
10 上訴人，擔任工程師兼品管主任（在原審陳稱之職務為機
11 電人員及機電主任），工作年資為28年3個月21日，並於1
12 08年7月5日申請自願退休。其於99年6月30日選擇適用勞
13 工退休金新制，惟雙方未結清上訴人99年6月30日以前之
14 舊制退休金年資，故上訴人之舊制退休金年資為19.5年，
15 退休金基數為34.5。

16 （二）上訴人受僱任職被上訴人期間，上訴人之勞保投保薪資即
17 如卷附勞保電子閘門資料所示之數額（原審卷一255至258
18 頁）。

19 （三）被上訴人原係太子公司100%投資之公司，嗣係太子公司1
20 00%投資之誠實公司所100%投資之公司。

21 （四）兩造於108年7月3日經勞雇關係協會進行勞資爭議調解，
22 因無法達成共識，調解不成立（原審卷一47至49頁）。

23 （五）兩造於108年8月13日經勞雇關係協會進行勞資爭議調解，
24 調解結果為：「不成立：勞資雙方對勞工新制退休金，無
25 法達成共識，調解不成立。」、「成立：資方同意給付勞
26 方舊制退休金1,746,942元，資方當場以開票日為108年6
27 月25日之支票「臺灣銀行武昌分行-支票號碼AN0000000」
28 給付上述款項。勞方蒲建宇收訖無誤。」（原審卷一51至
29 53頁），上訴人並已提領兌現前開1,746,942元。

30 二、上訴人主張年終、考績、三節等獎金、子女教育補助金、油
31 資津貼等款項，及上訴追加之旅遊補助均屬薪資之一部，請

01 求按列計後數額計算、給付伊舊制勞退金及應提繳之勞退金
02 差額等詞。被上訴人則否認上開各項為上訴人薪資之一部等
03 語。是本件兩造之所爭，在於上訴人主張將其年終獎金50,6
04 36元、考績獎金25萬元、三節獎金8千元、子女教育補助金7
05 千元、每月油資津貼3,500元、每年旅遊補助27,000元，計
06 入其退休前6個月平均薪資內，是否有據？其請求被上訴人
07 再給付舊制勞退金3,986,841元、99年7月1日起至108年7月5
08 日退休時止之新制勞工退休金提繳6%差額合計210,870元、
09 108年度之績效獎金191,606元，有無理由？

10 三、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，
11 民事訴訟法第277條前段定有明文；且按勞基法第2條第3款
12 雖規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
13 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
14 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，然關
15 於該條、款所稱之其他任何名義之經常性給與，則將紅利、
16 獎金（指年終、特殊功績等非經常性獎金）、春節、端午
17 節、中秋節給與之節金、勞工及其子女教育補助費等項，列
18 舉排除在外，為該法施行細則第10條第1至4款所明定；而平
19 均工資，則謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
20 除以該期間之「總日數」所得之金額，為同法第2條第4款之
21 定義。又按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除
22 繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作
23 並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利」，為同法第29條
24 之規定，均為本件審認上訴人勞退金平均薪資所依循。

25 四、是依前揭規定及說明，上訴人所主張之年終獎金、春節、端
26 午節、中秋節給與之節金及子女教育補助費等項，依規即無
27 從計入其薪資之列。且考年終獎金之由來，乃肇於國人傳統
28 年節慶賀之習俗，寓有雇主感念員工全年辛勞而藉以表達慰
29 勞之意，以使員工亦得不虞匱乏以安度年節，又依勞基法第
30 29條規定意旨，事業單位之於年終所發獎金，乃以該單位當
31 年營業有盈餘，並扣除相關稅費後仍有結餘時，始應為之，

01 所發對象，並以全年工作無過失之勞工為限，顯非經常性與
02 全面性之給與，不能以任職期間，被上訴人公司各年度營運
03 恰均有所結餘，且其歷年之表現亦皆堪認無疏失，是均有受
04 領年終獎金，即得將之視為理所當然之常態性給付而其薪資
05 之一部，尤以，所謂平均工資係以退休前6個月之總薪資平
06 均為計，是退休金之多寡，豈非視於退休前6月有無領取年
07 終獎金而定，除有形成不公之虞外，更使雇主對該獎金之發
08 放有所顧忌；而被上訴人所發勞動節、端午節、中秋節三節
09 禮金（原審卷327頁），亦屬基於傳統年節或勞工特定之節
10 日而來，核與前揭勞基法施行細則所定春節、端午節、中秋
11 節給與之節金，性質大致相同，顯係於該節日已發一般薪資
12 外，基於節日之特殊性，適時予以慰勞之額外給付，倘勞工
13 有於該等休息日上班，則屬假日加班之範疇，雇主應另行發
14 予加班費，而非以此節金作為對價，否則雇主既已發當日薪
15 資予休假之勞工，則當日薪資以外再發之節金有何其對價性
16 存在；另子女教育補助則以有就學子女者為限，應屬當然，
17 不能認係薪資之一部，以免對未有就學子女之勞工造成同工
18 不同酬的不平等待遇。

19 五、其次，被上訴人原乃係太子公司100%所投資之公司，嗣改
20 由太子公司100%投資之誠實公司所100%投資，為兩造所無
21 爭執，自有其母集團太子公司內部規定之適用，以求公平。
22 而關上訴人任職期間年度考績獎金之發放，悉依太子公司所
23 定工作規則、考績作業辦法、員工分紅實施辦法等而定，已
24 據被上訴人提出該等規則為據，並為上訴人任職多年所未質
25 疑。而觀所提工作規則，於第7章考核規定中，已明定於每
26 年年終舉行考績1次，考績評分標準則另定（原審卷一563
27 頁）；而其考績作業辦法之績效評核項目就一般人員部分，
28 則規定先由各考績比例單位，自訂績效評核指標與辦法，部
29 主管據以核定其考績，再呈總經理核定，每年評核期間分1
30 / 1至6 / 30、1 / 1至12 / 31，並有特優至丁等7個等第之
31 分，且特優至乙等有其比例之限制，所發獎金則視公司盈餘

之多寡核算考績獎總額後，視個人考績結果而發（同卷585至589頁），自非必然發放，所發放數額並須視個人年度考核成果以決，核與證人蔡○龍、羅○廷所證（本院卷220至228頁），大致相符，另有被上訴人及證人蔡○龍分別所提各相關年度太子公司臺中區所屬員工考績統計表或考績表（同卷599至615頁及本院限閱卷）可參，衡情，亦與一般公、私機構、企業採用考績制度以管理員工之基本原則，並無不合，自非上訴人所稱之當然所得，縱被上訴人公司曾授予員工自定年度績效目標並於年期末先自我評核（本院卷45頁），然由上訴人所提年度績效評核表之內容可知，該表於員工自評後，並非即為定論，仍應依序呈由核定主管、分公司主管及總經理核定、簽章，表內並明載上開7個等第及所代表考績分數之區間，與前開公司規定及證人所證，也無不牟，尚不能以其任職期間歷年均均有領得為數不等之考績獎金，即得無視被上訴人公司考績制度之存在。是考績獎金既非員工當然所得，其數額乃視公司當年節餘及員工考績等第而定，自不在上訴人退休平均工資之內，上訴人本項主張，亦非有據。

六、又上訴人所領旅遊補助，乃由職工福利委員會所發，為上訴人所無爭執（本院卷247頁）。而該組織乃依職工福利金條例由企業及員工薪資提撥職工福利金所設，以統籌辦理職工福利事業，乃該條例第1、2、5條規定可參。是該補助並非被上訴人公司所發，性質則屬員工之福利事業，自非上訴人上訴後所稱工資之範疇。

七、再其於本件辯論終結後，始再以書狀表示員工健檢費3千元等項亦在國稅局申報薪資所得課稅之內，有將所稱健檢費列為其退休平均薪資之意，惟此部分既非本件辯論之一部，本院依法即不得就此為審判。另所稱所得稅申報之認定，乃稅務稽徵行政之職權，與本件上訴人請求勞退金之計算，係屬二事，仍應依前揭勞基法之相關規定為據，以其所得之性質有無勞務對價性及是否為經常性之給付為斷。

01 八、至所稱油資津貼，乃出於對員工往來工地提供勞務所額外支
02 出之交通費用的補助而來，有被上訴人所提簽呈可參（原審
03 卷一343頁），以被上訴人公司營業之性質，員工當非僅在
04 其公司所在上班，而係須出勤至公司各處工地提供勞務，是
05 公司簽呈亦載明每月依出勤天數實支辦理，故本項津貼自與
06 勞務之提供相關，應視為工資之一部，庶符事理。則以上訴
07 人乃108年7月5日退休為基準，回推如附表所示其前6個月之
08 工資，將每月基本薪資加計油資津貼後，平均為53,861元
09 {【8,441+53,276+53,980+53,628+52,572+54,332+
10 (50,636+3,520)÷30×26】÷6}，核其所得請求舊制勞退
11 金爰為1,858,205元（53,861×34.5），而被上訴人就此已給
12 付其1,746,942元，則上訴人尚得請求111,263元（1,858,20
13 5—1,746,942）。另被上訴人所應為上訴人提繳至勞退專戶
14 之勞退金差額，於加計上訴人每月開始受領如附表所示實支
15 之油資津貼後，亦如附表提繳差額欄所示，且兩造對上訴人
16 每月所領應發金額及油資津貼數額俱無爭執，是此部分應補
17 繳金額合為23,040元，逾此數額，即非有理。

18 九、復由被上訴人上開考績作業辦法規定可知，被上訴人員工每
19 年係有兩次考核，且其所提太子公司員工分紅辦法第11條亦
20 規定員工於年中自請退休，退休年份之當年度員工分紅亦得
21 按該辦法第8條之計算公式辦理，顯見退休員工仍有依其考
22 績獎金所本之員工分紅辦法，請求退休當年之考績獎金之權
23 利，惟因其乃於108年7月5日退休，應僅符合當年份上半年
24 之考核，下半年則因上班日僅1個月又5天，依理，不及足以
25 考核之程度，是此部分，按其上年度全年考績獎金25萬元
26 （原審卷一487頁）計其半數即125,000元為有憑，逾此數
27 額，則屬無據。

28 十、綜上所述，上訴人依本件勞動契約及前揭勞基法、勞退條例
29 等法律關係，請求被上訴人再給付舊制勞退金、考績獎金及
30 提繳勞退金差額，扣除被上訴人已給付之舊制勞退金1,746,
31 942元後，所得請求之數額分別為111,263元、125,000元

(合為236,263元)本息及合計23,040元(詳細之各月補提差額如附表所示)為有理;逾此金額,即非有據,應予駁回。原審就上開應准許部分,判令被上訴人如數給付,並分別諭知兩造供擔保後,准、免假執行,核無不合;上訴意旨請求被上訴人應再給付,求予廢棄改判,為無理由,應駁回此部分之上訴。至於原審所判逾上開應准許部分及該部分准、免假執行之宣告,尚有未合,被上訴人就此部分附帶上訴,求為廢棄,為有理由,爰由本院改判如主文第二項所示;其他應准許部分,原判決為被上訴人敗訴之諭知,並就此部分為附條件准、免假執行之宣告,核無不合,附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當,求予廢棄改判,並無理由,應駁回其此部分之附帶上訴。

十一、本件事證已臻明確,兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據,經本院斟酌後,認為均不足以影響本判決之結果,爰不逐一論列,併此敘明。

十二、據上論結,本件上訴為無理由;附帶上訴為一部有理由,一部無理由,爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 12 月 30 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃玉清
法 官 涂秀玲
法 官 葛永輝

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

如不服本判決,應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀,其未表明上訴理由者,應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀(均須按他造當事人之人數附繕本)。因疫情而遲誤不變期間,得向法院聲請回復原狀。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀;委任有律師資格者,另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

02 書記官 黃湘玲

03 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日