

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第126號

原告 虞承軒
被告 順益汽車股份有限公司

法定代理人 陳志隆
訴訟代理人 蔡文斌律師
邱維琳律師
吳毓容律師
李明峯律師
許慈恬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國113年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告於民國85年11月1日受僱於被告公司，於113年8月31日辦理退休，原告適用勞工退休金舊制，原告可領取43個月月平均工資之退休金。被告未將原告退休前6個月領取之KPI獎勵金（包括CS管理獎金、CS滿意獎金）、專案獎勵-營業部「部區協販獎金」、專案獎勵-營業部「營活量獎勵獎金」、專案獎勵-營業部「部區主管達成獎勵金」、授信部專案獎勵金、旅遊獎勵（折現）-營業部等獎金（以上獎勵金及獎金下合稱系爭獎金）共新臺幣（下同）221,008元，每月平均36,835元（元以下四捨五入）計入月平均工資，故短少給付退休金1,583,905元（36,835元×43=1,583,905）予原告，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項之規定，請求被告如數給付。並聲明：被告應給付原告1,583,905元。
- 二、被告則以：系爭獎金均非原告個人勞務付出即必定獲得，無

01 勞務對價性或非經常性給予，非屬工資等語置辯。並聲明：
02 原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執之事實：

04 (一) 原告自85年11月1日起任職被告公司，至113年8月31日退
05 休。原告適用勞工退休金舊制，可請領43個基數退休金。
06 原告退休前6個月包括本薪及取車回廠獎金、講師費之月
07 平均薪資為57,751.33元，此部分被告公司應給付原告退
08 休金2,483,307元（被告已先給付此部分無爭議之退休
09 金）。

10 (二) 原告退休前6個月領取之KPI獎勵金（包括CS管理獎金、CS
11 滿意獎金）、專案獎勵-營業部「部區協販獎金」、專案
12 獎勵-營業部「營活量獎勵獎金」、專案獎勵-營業部「部
13 區主管達成獎勵金」、授信部專案獎勵金、旅遊獎勵（折
14 現）-營業部等獎金共221,008元，每月平均36,835元（元
15 以下四捨五入）。上開獎金發放金額、發放依據如下表所
16 示：
17

發放日期	實際發放金額（新臺幣）	獎金項目名稱	獎金發放依據
113年4月2日	2,565元	KPI獎勵金	2024年3月CS重點管理指標（月）
113年4月15日	35,151元	專案獎勵-營業部	2024年度3月份部區『達成』協販辦法
113年4月15日	1,530元	授信部專案獎勵金	2024年順心優質車商聯盟特別獎勵金作業辦法（六版）
113年4月22日	17,834元	專案獎勵-營業部	營活量管理辦法(2023年11月至2024年3月)
113年4月30日	27,867元	專案獎勵-營業部	順益營業相關內勤人員獎勵辦法
113年4月30日	2,996元	KPI獎勵金	2024年3月CS重點管理指標（季）
113年5月15日	3,344元	專案獎勵-營業部	2024年度4月份部區『達成』協販辦法
113年6月5日	2,920元	專案獎勵-營業部	營活量管理辦法（2024年4月）
113年6月11日	3,065元	KPI獎勵金	2024年5月CS通路管理辦法
113年6月14日	3,270元	專案獎勵-營業部	2024年度5月份部區『達成』協販辦法

(續上頁)

01

113年7月12日	2,787元	KPI獎勵金	2024年6月CS通路管理辦法
113年7月15日	21,690元	專案獎勵-營業部	2024年度6月份部區『達成』協販辦法
113年7月15日	1,073	授信部專案獎勵金	2024年順心優質車商聯盟特別獎勵金作業辦法(六版)
113年7月26日	2,455元	專案獎勵-營業部	營活量管理辦法(2024年5月)
113年8月1日	3,553元	KPI獎勵金	2024年7月CS通路管理辦法
113年8月5日	3,251元	專案獎勵-營業部	營活量管理辦法(2024年6月)
113年8月15日	4,087元	專案獎勵-營業部	2024年度7月份部區『達成』協販辦法(修)
113年8月31日退休			
113年9月2日	4,389元	KPI獎勵金	2024年8月CS通路管理辦法(月)
113年9月5日	3,849元	專案獎勵-營業部	營活量管理辦法(2024年7月)
113年9月13日	1,505元	專案獎勵-營業部	2024年度8月份部區『達成』協販辦法
113年10月4日	2,160元	KPI獎勵金	2024年8月CS通路管理辦法(季)
113年10月4日	69,667元 (為兩筆46,445元、23,222元合併匯入)	旅遊獎勵(折現)-營業部	2024年5至7月份夏季競賽辦法(修訂)

02

(三) 上開獎金發放標準：

03

(1) CS管理獎金(月結)：發放對象為「部區、所」，考核依據為「銷售服務問卷、包含但不限於0800經CMC判定有責的客訴件、SSI、神秘客、官網預約試乘LINEOA」均必須達到一定門檻標準(例如：幾%以上或幾分以上，才能獲得獎金)。

04

05

06

07

08

(2) CS滿意獎金(季結)：發放對象為「業代」，考核依據為「銷售服務問卷、包含但不限於0800經CMC判定有責的客訴件、SSI、神秘客、CS回廠關懷聯繫、LINEOA」均必須達到一定門檻標準(例如：幾%以上或幾分以上，才能獲得獎金)。

09

10

11

(3) 專案獎勵-營業部「部區協販獎金」：發放對象為「部區」，發放條件為「共賣車(不含AST)+進口車合計需

12

13

14

01 達成一定比率以上」才能取得不同成數的獎金，獲得獎金的
02 成數還有可能因為「先前月份有車種販賣數量連續掛0
03 或未達一定比率，而使該月部區及主管獎勵金成數以90%
04 計算」或是「特定車種販售達到一定門檻，獎金以最高成
05 數或倍數計算」（每月不同）。

06 (4) 專案獎勵-營業部「營活量獎勵獎金」：須達到「客源總
07 數為促銷目標之2倍且領牌成交率為19%以上，且自然人
08 客源試乘率13%以上」才能發給據點每台600元獎金；若
09 部區內60%所均達標，則達標所才能領牌台數每台150元
10 獎金。

11 (5) 專案獎勵-營業部「部區主管達成獎勵金」：需「部區季
12 目標達成率85%以上」，才能發放定額獎金。

13 (6) 授信部專案獎勵金：需「每季最低獎勵門檻至少須達80%
14 以上」，才會發放獎金，且若「每季順心聯盟分期達成率
15 實績低於100%」或「部區當季順心聯盟逾期率高於1.8%
16 以上」，均會進行不同成數的獎金扣減。

17 (7) 旅遊獎勵(折現)-營業部：2024年5-7月份夏季競辦法適
18 用期間為「113年5月1日至7月31日」。獎金發放需視「販
19 售特定車種換算成點數，視點數及台數達成率是否有進排
20 名」、「台數達成率須達一定標準(85%或全台平均以
21 上)」、「總站BU車種需開市」、「競賽車種累積點數十
22 台數達成率」等而定，部區獎勵、營業所獎勵、營業所車
23 種王三種競賽的門檻條件均不同。

24 四、得心證之理由：

25 本案爭執之關鍵在於：系爭獎金係工資或恩惠性給與？

26 (一) 按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
27 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
28 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法
29 第2條第3款定有明文。又上開經常性給與，係指下列以外
30 之給與：一紅利。二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究
31 發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金

01 及其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節
02 金。四醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直
03 接受自顧客之服務費。六婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰
04 問金或奠儀等。七職業災害補償費。八勞工保險及雇主以
05 勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九差旅費、
06 差旅津貼及交際費。十工作服、作業用品及其代金。十一
07 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，
08 勞基法施行細則第10條亦定有明文。是工資應視是否屬勞
09 工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備
10 「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷
11 是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之
12 判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；
13 或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即
14 非為勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘
15 未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對
16 價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範
17 圍之內（最高法院79年度台上字第242號、106年度台上字
18 第2679號判決意旨參照）。按年終獎金及其他非經常性獎
19 金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。績效獎
20 金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發
21 給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，即非屬工
22 資（最高法院100年度台上字第170號、103年度台上字第6
23 82號判決意旨參照）。若按照決定獎金發放權利義務的法
24 律關係，勞務給付並不是取得獎金的充分條件，也就是說
25 並非因有提供勞務就必然可獲取獎金者，該等獎金就不能
26 說是基於勞務提出因而有權向雇主請求的對價性報酬，並
27 非勞務的對價，而是雇主為達成特定營業目的所提供予勞
28 工的經濟性誘因，是否可獲取，仍繫於該獎金發放法律關
29 係中，為促特定營業目的之達成所設發放條件而定，自然
30 不屬於勞基法第2條第3款所定的工資。

31 (二) 茲就系爭獎金係屬於工資或恩惠性給予，分述如下：

01 (1) CS管理獎金(月結)：發放對象為「部區、所」，考核依
02 據為「銷售服務問卷、包含但不限於0800經CMC判定有責
03 的客訴件、SSI、神秘客、官網預約試乘LINEOA」均必須
04 達到一定門檻標準(例如：幾%以上或幾分以上，才能獲
05 得獎金)。CS滿意獎金(季結)：發放對象為「業代」，
06 考核依據為「銷售服務問卷、包含但不限於0800經CMC判
07 定有責的客訴件、SSI、神秘客、CS回廠關懷聯繫、LINEO
08 A」均必須達到一定門檻標準(例如：幾%以上或幾分以
09 上，才能獲得獎金)，均業如前述，此並非原告提供勞務
10 即得必然換取之對待給付，而需視原告所屬之部區及原告
11 個人達到被告公司單方制定之發給標準(例如：幾%以上
12 或幾分以上)，才能獲得獎金，係具不確定性、變動性而
13 發給之激勵性、獎勵性給與(未達特定標準即無獎金)，
14 與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多
15 寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。上開獎金乃
16 係被告基於雇主身分，為提升員工個人及部門績效表現，
17 依上開標準所為獎勵性、恩惠性給與，並非原告單純提供
18 勞務，即可獲取之報酬，縱使固定每月或每季均有發放，
19 仍不屬於勞基法所定之工資範圍內。

20 (2) 專案獎勵-營業部「部區協販獎金」：發放對象為「部
21 區」，發放條件為「共賣車(不含AST)+進口車合計需
22 達成一定比率以上」才能取得不同成數的獎金，獲得獎金
23 的成數還有可能因為「先前月份有車種販賣數量連續掛0
24 或未達一定比率，而使該月部區及主管獎勵金成數以90%
25 計算」或是「特定車種販售達到一定門檻，獎金以最高成
26 數或倍數計算」(每月不同)，業如前述，原告的獎金數
27 額，需綜合「該部區先前月份的成績、該月份部區達成
28 率、特定車種販售是否已經達到一定比率」等因素而異，
29 係具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與(未
30 達特定標準即無獎金)，與因從事工作獲致每月穩定、經
31 常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之

01 薪資不同。上開獎金乃係被告基於雇主身分，為提升員工
02 個人及部門績效表現，依上開標準所為獎勵性、恩惠性給
03 與，並非原告單純提供勞務，即可獲取之報酬，縱使固定
04 每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所定之工資範圍
05 內。

06 (3) 專案獎勵-營業部「營活量獎勵獎金」：須達到「客源總
07 數為促銷目標之2倍且領牌成交率為19%以上，且自然人
08 客源試乘率13%以上」才能發給據點每台600元獎金；若
09 部區內60%所均達標，則達標所才能領牌台數每台150元
10 獎金，業如前述，上開獎金要到達被告公司單方制定之發
11 給標準才能發放，且部區內各所的達成率，也會影響到每
12 個據點的獎金，係具不確定性、變動性而發給之激勵性、
13 獎勵性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲
14 致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如
15 何，皆須發給之薪資不同。上開獎金乃係被告基於雇主身
16 分，為提升員工個人及部門績效表現，依上開標準所為獎
17 勵性、恩惠性給與，並非原告單純提供勞務，即可獲取之
18 報酬，縱使固定每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所
19 定之工資範圍內。

20 (4) 專案獎勵-營業部「部區主管達成獎勵金」：需「部區季
21 目標達成率85%以上」，才能發放定額獎金，業如前述，
22 上開獎金需原告所屬部區之季目標達成率85%以上，才能
23 發放獎金，係具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵
24 性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每
25 月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，
26 皆須發給之薪資不同。上開獎金乃係被告基於雇主身分，
27 為提升員工個人及部門績效表現，依上開標準所為獎勵
28 性、恩惠性給與，並非原告單純提供勞務，即可獲取之報
29 酬，縱使固定每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所定
30 之工資範圍內。

31 (5) 授信部專案獎勵金：需「每季最低獎勵門檻至少須達80%

01 以上」，才會發放獎金，且若「每季順心聯盟分期達成率
02 實績低於100%」或「部區當季順心聯盟逾期率高於1.8%
03 以上」，均會進行不同成數的獎金扣減，業如前述，此獎
04 金需視「購車客戶是否在辦理分期付款後每期均準時繳
05 清」而定，係具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵
06 性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每
07 月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，
08 皆須發給之薪資不同。上開獎金乃係被告基於雇主身分，
09 為提升員工個人及部門績效表現，依上開標準所為獎勵
10 性、恩惠性給與，並非原告單純提供勞務，即可獲取之報
11 酬，縱使固定每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所定
12 之工資範圍內。

13 (6) 旅遊獎勵（折現）-營業部：2024年5-7月份夏季競辦法適
14 用期間為「113年5月1日至7月31日」。獎金發放需視「販
15 售特定車種換算成點數，視點數及台數達成率是否有進排
16 名」、「台數達成率須達一定標準（85%或全台平均以
17 上）」、「總站BU車種需開市」、「競賽車種累積點數十
18 台數達成率」等而定，部區獎勵、營業所獎勵、營業所車
19 種王三種競賽的門檻條件均不同，業如前述，該獎金係具
20 不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特
21 定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常
22 性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪
23 資不同。上開獎金乃係被告基於雇主身分，為提升員工個
24 人及部門績效表現，依上開標準所為獎勵性、恩惠性給
25 與，並非原告單純提供勞務，即可獲取之報酬，縱使固定
26 每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所定之工資範圍
27 內。

28 (7) 綜上，系爭獎金均係被告基於雇主身分，為提升員工個人
29 及部門績效表現，依上開標準所為獎勵性、恩惠性給與，
30 不屬勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算原告之退休金
31 時，系爭獎金均不應列入平均工資計算。

01 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項之規定，請求被告給
02 付退休金差額1,583,905元，為無理由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，於判決
04 結果已不生影響，爰不一一詳為論述，附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 16 日

07 勞動法庭法官 蘇正賢

08 以上正本係照原本作成。

09 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。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 16 日

12 書記官 林容淑