

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第80號

原告 王正中

陳克韋

被告 群創光電股份有限公司

法定代理人 洪進揚

訴訟代理人 吳佳穎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國115年7月29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：原告王正中、陳克韋分別於民國88年8月17日、90年3月5日入職被告公司，當時被告公司允諾12個月薪資外，並有1個月年終獎金與端午、中秋各半個月薪資，上開年終、端午、中秋獎金只要領取時在職都可以領取，保證年薪為14個月薪資，原告任職期間，無論被告公司盈虧為何，每年均給14個月薪資，即含1個月年終獎金與端午、中秋各半個月薪資，此與公司盈虧有關之激勵獎金有別，顯見年終獎金、端午獎金、中秋獎金（下合稱三節獎金）均屬經常性薪資且有勞務對價關係，而為工資一部分。原告王正中、陳克韋均於115年3月6日退休，年資分別為26.6年、25年，原告王正中、陳克韋退休前月薪分別為新臺幣（下同）103,400元、119,500元，詎被告公司未將年終獎金、中秋獎金計入工資計算原告之退休金，因而短少給付原告王正中退休金1,085,700元【計算式：103,400元（月薪）×1.5個月（年終1個月、中秋獎金0.5個月）÷6×42基數＝1,085,700元】、短少給付原告陳克韋退休金1,195,000元【計算式：1

19,500元（月薪） $\times 1.5$ 個月（年終1個月、中秋獎金0.5個月） $\div 6 \times 40$ 基數 $= 1,195,000$ 元】。並聲明：被告應給付原告王正中1,085,700元、原告陳克韋1,195,000元。

二、被告則以：被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定結算原告2人之退休金。被告公司公告三節獎金之發放對象必須以發放時仍在職者為限，發放當時已離職者，即無受領權限，顯與只要有提供勞務，即使離職後，亦得領取勞務對價之「工資」而具勞務對價性性質，二者顯然不同。依被告公司「工作規則」（下稱系爭工作規則）及「台灣廠區薪資獎金作業規範」（下稱系爭薪資獎金作業規範）之規定，三節獎金係因績效或目標達成而發放之激勵、恩勉性質之給與，並非工資。三節獎金既非屬工資，自不得列入計算退休金，被告公司並無短少給付原告退休金等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告王正中自88年8月17日任職被告公司，於115年3月6日退休，適用舊制退休金制度，年資26年7個月，王正中退休前6個月平均薪資（尚未計入兩造有爭執之114年年終獎金及中秋獎金）為106,883元，依舊制退休金計算為42基數，被告公司已給付王正中退休金4,489,086元【計算式： $42 \text{基數} \times 106,883 \text{元} = 4,489,086 \text{元}$ 】。

（二）原告陳克韋自90年3月5日任職被告公司，於115年3月6日退休，適用舊制退休金制度，年資25年1個月，陳克韋退休前6個月平均薪資為119,500元（尚未計入兩造有爭執之114年年終獎金及中秋獎金），依舊制退休金計算為40.5基數，被告公司已給付陳克韋退休金4,839,750元【計算式： $40.5 \text{基數} \times 119,500 \text{元} = 4,839,750 \text{元}$ 】。

（三）被告公司公告三節獎金之發放對象，以領取時仍在職者為限。被告公司於115年2月5日發放114年年終獎金，依被告公司之公告，員工須於115年2月5日發放時仍在職者，始係被告公司114年年終獎金之發放對象。亦即員工雖然於1

14年整年均任職，倘於115年2月5日已離職，仍非114年年終獎金之發放對象。

(四) 原告王正中於111年1月至115年1月任職期間及原告陳克韋於109年1月至115年1月任職期間，被告公司均曾發給原告2人1個月年終獎金、端午、中秋各0.5個月獎金，另有依被告公司營運狀況發放激勵獎金之情形。

(五) 被告公司結算原告2人退休金時，未將114年年終獎金、中秋獎金納入平均工資計算。倘本院認被告公司之三節獎金係工資一部分而非恩惠性給與，被告公司尚應補給王正中1,085,700元、陳克韋1,195,000元之退休金。

(六) 原告王正中於99年3月23日、原告陳克韋於99年4月8日，分別與被告簽署服務約定書（下合稱系爭服務約定書），系爭服務約定書並無「保障年薪14個月」，或「被告公司應給付年終獎金、端午、中秋各為1、0.5、0.5個月薪資」之相關約定文字。

(七) 被告公司已將系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範公告於被告公司「全球文件管理系統」，並明確說明查閱路徑與操作方法。系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範分別於108年2月20日、000年0月00日生效。

(八) 系爭工作規則第五章「工資」第21條「工資係指員工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與，但不含下列各款：一、紅利。二、年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、員工及其子女教育補助費。五、員工直接受自客戶之服務費。六、婚喪喜慶由公司致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及公司以員工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費。十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」。

(九) 系爭薪資獎金作業規範第5.5.1.2條「獎金：因績效或目標達成而發放之激勵性薪資，包含各類特定績效獎金；或遇年節發給之端午、中秋獎金、年終獎金。」、第5.12.1條「三節獎金發放額度依公司當年度公告為準。各項獎金若依在職比例計算者，實際在職天數將扣除留職停薪期間。」、第5.15條「公司各項獎金、紅利及其他福利之發放對象，需於發放日仍在職者；留職停薪者不發給。各類獎金計算及發放政策視公司營運狀況作調整並適時公佈之。」。

#### 四、得心證之理由：

(一) 按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具體個案中，依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及給與經常性為斷。次按「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，勞基法施行細則第10條第2、3款規定可參，可知年終獎金、端午節獎金、中秋節獎金等，除非僱傭契約另有約定或雇主以工作規則等方式將其列為工資外，由於欠缺「勞務對價性」，依一般社會通念，僅具恩惠性與激勵性給與性質，尚無從認定為工資。

(二) 原告主張其等入職被告公司，被告公司允諾12個月薪資外，並有1個月年終獎金與端午、中秋各半個月薪資，三節獎金只要領取時在職都可以領取，保證年薪為14個月薪資，三節獎金自係工資之一部分。被告則抗辯：被告公司

並未保證原告2人年薪為14個月薪資。被告公司公告三節獎金之發放對象必須以發放時仍在職者為限，發放當時已離職者，即無受領權限，顯與只要有提供勞務，即使離職後，亦得領取勞務對價之「工資」不同，三節獎金自係獎勵性、恩惠性之給與等語。經查：

(1) 縱原告主張其等入職被告公司時，被告公司曾允諾12個月薪資外，並有1個月年終獎金與端午、中秋各半個月薪資，上開三節獎金只要領取時在職都可以領取，保證年薪為14個月薪資乙節屬實，亦僅能認被告公司有保證每年要給原告1個月年終獎金與端午、中秋各半個月獎金，但不能因此即認被告同意給付原告之三節獎金之性質係具「勞務對價性」之工資而非獎勵性、恩惠性之給與，亦即被告公司同意固定給付原告之薪資內容（即原告主張之14個月薪資）可包括工資及屬恩惠性之獎金，並非被告公司同意固定給付原告之薪資內容即一律認為屬於工資。且原告聲請傳訊之證人白雙喜於本院審理時亦證稱：我是原告2人應徵時的主管，當時很明確跟他們說，薪資含三個部分即工資、獎金、津貼，保證年薪14個月，明確的說中秋半個月、端午半個月、年終一個月，加起來是14個月，但有季獎金，季獎金的發放是公司有賺錢時才發放，加班有加班費。（你剛才說你當初面試時，跟原告說他們薪資分為三部分，即工資、獎金、加班費，三節獎金是屬於哪部分？）這是獎金等語（115年7月29日言詞辯論筆錄），可見被告公司之三節獎金係員工薪資結構中「獎金」的部分。況依上開規定及說明可知，三節獎金除非僱傭契約另有約定或雇主以工作規則等方式將其列為工資外，依一般社會通念，僅具恩惠性與激勵性給與性質，不具勞務對價性，尚無從認定為工資。

(2) 按勞基法第70條規定雇主訂立工作規則應公開揭示，原因在其關涉勞工權益甚鉅，自應使勞工知悉其內容。倘雇主將工作規則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，

置於勞工易認識之狀態，即足當之。如勞工知悉後繼續為雇主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容，使之成為附合契約而有拘束勞雇雙方之效力（最高法院115年度台上字第176號民事判決意旨參照）。被告公司已將系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範公告於被告公司「全球文件管理系統」，並明確說明查閱路徑與操作方法。系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範分別於108年2月20日、000年0月00日生效。系爭工作規則第五章「工資」第21條「工資係指員工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與，但不含下列各款：一、紅利。二、年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、員工及其子女教育補助費。五、員工直接受自客戶之服務費。六、婚喪喜慶由公司致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及公司以員工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」。系爭薪資獎金作業規範第5.5.1.2條「獎金：因績效或目標達成而發放之激勵性薪資，包含各類特定績效獎金；或遇年節發給之端午、中秋獎金、年終獎金。」、第5.12.1條「三節獎金發放額度依公司當年度公告為準。各項獎金若依在職比例計算者，實際在職天數將扣除留職停薪期間。」、第5.15條「公司各項獎金、紅利及其他福利之發放對象，需於發放日仍在職者；留職停薪者不發給。各類獎金計算及發放政策視公司營運狀況作調整並適時公佈之。」，均業如前述，被告公司既已將系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範公告於被告公司「全球文件管理系統」，並明確說明查閱路徑與操

01 作方法。系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範分別於10  
02 8年2月20日、000年0月00日生效，原告知悉後繼續提供勞  
03 務，應認原告已默示承諾而為勞動契約之一部分，兩造均  
04 應受拘束。依系爭工作規則及系爭薪資獎金作業規範之上  
05 開規定，被告公司之三節獎金並非工資，而係因績效或目  
06 標達成而發放之激勵、恩勉性質之給與。原告主張三節獎  
07 金係工資之一部分，自不足採。

08 五、綜上所述，被告公司之三節獎金非屬工資之一部分，而係激  
09 勵、恩勉性質之給與，則原告主張被告公司之三節獎金係工  
10 資之一部分，被告給付原告之退休金有短少，依勞基法第55  
11 條第1項第1款之規定，請求被告分別給付原告王正中、陳克  
12 韋舊制退休金差額1,085,700元、1,195,000元，為無理由，  
13 應予駁回。

14 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  
15 結果已不生影響，爰不一一詳為論述，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 115 年 8 月 12 日  
18 勞動法庭法 官 蘇正賢

19 以上正本係照原本作成。

20 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。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 8 月 12 日  
23 書記官 林容淑