

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第23號

上訴人 福隆玻璃纖維股份有限公司

法定代理人 林壽信

訴訟代理人 陳蕙慈

何永福律師

上 一 人

複 代 理 人 陳奕璇律師

被 上 訴 人 王瑞瑩

許瑞芳

林佳瑠

陳宜蓉

共 同

訴訟代理人 劉秋明律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年8月13日臺灣嘉義地方法院109年度勞訴字第7號第一審判決提起上訴，本院於110年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人主張：被上訴人均曾受僱於上訴人，現均已退休，其職稱、任職起始日、退休日、上訴人計算之平均工資、退休金基數與實際領取之退休金額分別如後述附表一所示（其中除被上訴人丁○○於民國94年8月時改適用退休新制外，其餘被上訴人均適用舊制）。上訴人計算被上訴人退休前6個月平均工資時，僅列入本薪及加班費，惟上訴人固定於每年7月15日（如遇休假日則提早）及農曆春節前10天，依其所訂定之年終獎金發放辦法規定，各發放1個月固定年終獎金，且其106年度後報告中已將2個月經常性給與之固定年終獎金視為薪資之一部分，即以年薪14個月計算平均工

資。因上訴人未將上開金額列入計算平均工資，致短少給付被上訴人甲○○退休金新臺幣（下同）696,683元，被上訴人丙○○退休金578,100元，被上訴人乙○○415,763元，被上訴人丁○○400,728元等情，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1項第2款及第55條及上訴人從業人員退休辦法第2條、第4條、第5條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，求為命上訴人應給付被上訴人甲○○696,683元、被上訴人丙○○578,100元、被上訴人乙○○415,763元、被上訴人丁○○400,728元，及均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（原審為被上訴人此部分勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，其餘未繫屬本院者，不予贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：上訴人所發放之「固定年終獎金」，係上訴人為感念員工留任公司，根據每位員工薪資之一定比例，在員工毋庸額外提供勞務之下，給予員工除基本薪資以外之酬勞，屬分紅性質。又依上訴人所訂定之工作規則第7章福利事項第42條年終獎金之規定，可知年終獎金發放數額，係繫諸於該員工之假勤、獎懲紀錄，決定該員工領取金額；年終獎金之發放，需該員工於發放當時仍在公司任職，方能領取；該年終獎金在員工任職上訴人未滿1年時，倘於發放時在職，上訴人會依其實際服務日數比例計算發給。此外，兩造之勞動契約並未有保障年薪14個月之約定。是以，上訴人所提供之年終獎金，並不具有經常性給與之特性，亦無勞務對價性，其目的是在鼓勵員工留任，避免因員工流動影響員工士氣，係屬勉勵員工之恩惠性給與，並非屬工資性質等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)上訴人為適用勞基法之事業單位。

(二)被上訴人4人受僱於上訴人之期間（任職日、退休日）、退

01 休時之工作職稱、退休金基數、被上訴人4人實際領取之退
02 休金金額，各如附表一所示，其中除被上訴人丁○○於94年
03 8月時改適用退休新制外，其餘被上訴人均適用舊制。

04 附表一：

05

姓名	職 稱	任 職 日	退 休 日	退休金基數	實際領取退休金額
甲○○	財務部經理	78年7月3日	108年9月30日	47.5	4,180,000元
丙○○	物料管制部副理	78年10月3日	107年11月15日	47	3,468,600元
乙○○	財務部高級專員	81年4月6日	107年10月15日	44.5	2,567,784元
丁○○	人資部課長	78年6月26日	106年7月31日	34	1,956,020元

06 (三)上訴人計算被上訴人4人退休時之平均工資如附表二所示
07 (未計入本件爭執之固定年終獎金)。

08 附表二：

09

姓名	上訴人計算被上訴人退休前6個月平均工資金額
甲○○	88,000元
丙○○	73,800元
乙○○	57,703元
丁○○	57,530元

10 (四)被上訴人4人退休前6個月之薪資明細及金額，各如附表三至
11 六所示。

12 附表三：被上訴人甲○○退休前6個月薪資明細

13

	本 薪	固定年終獎金	理級人員自用汽車油費補助金額	主管特支費
108年9月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年8月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年7月	88,000元	88,000元	2,500元	2,000元
108年6月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年5月	88,000元	0	2,500元	2,000元

(續上頁)

108年4月	88,000元	0	2,500元	2,000元
--------	---------	---	--------	--------

附表四：被上訴人丙○○退休前6個月薪資明細

	本薪	固定年終獎金	理級人員自用汽車 油費補助金額	主管特支費
107年11月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年10月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年9月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年8月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年7月	73,800元	73,800元	2,000元	1,500元
107年6月	73,800元	0	2,000元	1,500元

附表五：被上訴人乙○○退休前6個月薪資明細

	本薪	固定年終獎金	加班費
107年9月	56,060元	0	0
107年8月	56,060元	0	0
107年7月	56,060元	56,060元	2,201元
107年6月	56,060元	0	0
107年5月	56,060元	0	3,722元
107年4月	56,060元	0	3,935元

附表六：被上訴人丁○○退休前6個月薪資明細

	本薪	固定年終獎金
106年7月	57,530元	57,530元
106年6月	57,530元	0
106年5月	57,530元	0
106年4月	57,530元	0
106年3月	57,530元	0
106年2月	57,530元	0

(五)被上訴人乙○○退休前6個月之加班費，已計入平均工資。

(六)上訴人發放年終獎金之名目，區分為「固定年終獎金」及「
年終特別獎金」兩種，發放對象均為發放時在職之員工：

01 1. 「固定年終獎金」，係上訴人按其內部訂定如原審卷一第24
02 3頁所示之「年終獎金發放辦法」，固定每半年發放一個
03 月，發放金額以本薪＋主管加給＋專業津貼計算，發放日期
04 為每年7月15日、農曆春節前十天，另依假勤減發標準及獎
05 懲加減標準加減金額。

06 2. 「年終特別獎金」，係上訴人按其訂定如原審卷一第245頁
07 所示之「年終特別獎金核發作業要點」發放。

08 (七)被上訴人於前述受僱期間，每年度均領取上訴人發放之「固
09 定年終獎金」2次。

10 (八)上訴人工作規則第42條年終獎金規定如原審卷一第186頁所
11 示。

12 (九)計算被上訴人之退休金，如認「固定年終獎金」為工資性
13 質，應將之列入退休金給與標準之計算基礎時，上訴人應給
14 付被上訴人之退休金差額如下：被上訴人甲○○696,683
15 元、被上訴人丙○○578,100元、被上訴人乙○○415,763
16 元、被上訴人丁○○400,728元。

17 四、兩造爭執事項：

18 (一)被上訴人主張「固定年終獎金」係屬工資性質，應列入退休
19 金給與標準之計算基礎，是否可採？

20 (二)被上訴人依勞基法第53條第1項第2款、第55條、上訴人從業
21 人員退休辦法第2條、第4條、第5條及勞工退休金條例第14
22 條第1項、第31條第1項等規定，請求上訴人分別給付下列退
23 休金差額：被上訴人甲○○696,683元、被上訴人丙○○57
24 8,100元、被上訴人乙○○415,763元、被上訴人丁○○400,
25 728元，並均加計自起訴狀繕本送達翌日即109年5月14日起
26 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

27 五、本院之判斷：

28 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
29 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
30 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、「本法
31 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

01 以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
02 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物
03 料獎金及其他非經常性獎金。」勞基法第2條第3款及同法施
04 行細則第10條第1款、第2款分別定有明文。細繹勞基法第2
05 條第3款前段對於工資之定義，已明定凡勞工因工作而獲得
06 之報酬，均屬工資之性質；至於該款後段僅係例示規定工資
07 之範圍，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
08 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
09 給與。又其所稱「其他任何名義之經常性給與」，則係指非
10 臨時起意且非與工作無關之經常性給與而言。再者，參諸勞
11 基法施行細則第10條規定，係依勞基法授權之目的、內容及
12 範圍，將與勞務對價性無關之給與類型化，而將之明文排除
13 於工資範疇之外。因此，有關工資之認定，應以「是否為勞
14 工因工作而獲得之報酬」為判斷標準，若雇主之給與具有勞
15 務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範
16 疇。且衡酌雇主為經營事業之理性經濟人，為求事業之永續
17 經營，勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係
18 中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，根據經驗
19 法則，該項給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，則經
20 常性之給與，自亦得作為認定某一項給與是否為工資之輔助
21 判斷標準。

22 (二)被上訴人主張上訴人固定於每年7月15日(如遇休假日則提
23 早)及農曆春節前10天，依其所訂定之年終獎金發放辦法規
24 定，各發放1個月「固定年終獎金」予在職員工，且上訴人
25 於招聘新人時，確有告知保障年薪14個月，是「固定年終獎
26 金」實際上屬於員工薪資之性質乙節；雖經上訴人抗辯：
27 「固定年終獎金」係屬分紅性質，需該員工於發放當時仍在
28 公司任職，方能領取，並不具有經常性給與之特性，亦無勞
29 務對價性，其目的在鼓勵員工留任，應屬勉勵員工之恩惠性
30 給與，並非屬工資性質等語。然查：

31 1.按雇主之給與是否屬於工資，應依一般社會通常之觀念，視

01 該給與是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給
02 付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年
03 終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而
04 言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞
05 工提供之勞務，約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固
06 定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦
07 不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決
08 意旨參照）。

09 2.審酌上訴人工作規則第42條年終獎金規定：「一、公司依規
10 定決定年終獎金之發放，並制定給付獎金之政策。（依據假
11 勤減發標準及獎懲加減標準辦理）二、發放年終獎金時尚在
12 職人員，可獲得此項獎金。三、凡在公司服務未滿一年之從
13 業人員，符合本條第2款之條件者，其獎金按實際服務日數
14 比例計算發給。」（見原審卷一第186頁），及上訴人發放
15 年終獎金之名目，區分為「固定年終獎金」及「年終特別獎
16 金」兩種，發放對象均為發放時在職之員工：(1)「固定年終
17 獎金」，係上訴人按其內部訂定如原審卷一第243頁所示之
18 「年終獎金發放辦法」，固定每半年發放一個月，發放金額
19 以本薪＋主管加給＋專業津貼計算，發放日期為每年7月15
20 日、農曆春節前十天，另依假勤減發標準及獎懲加減標準加
21 減金額；(2)「年終特別獎金」，係上訴人按其訂定如原審卷
22 一第245頁所示之「年終特別獎金核發作業要點」發放（見
23 兩造不爭執事項(六)）等情，足認上訴人依工作規則及其制定
24 之「年終獎金發放辦法」、「年終特別獎金核發作業要
25 點」，將工作規則所規定之年終獎金，區分成「固定年終獎
26 金」及「年終特別獎金」兩種不同之類型，且行之有年，自
27 已成為勞動契約之內容。

28 3.次依上訴人「年終特別獎金核發作業要點」第1點規定：
29 「為酬勞員工一年來之辛勤及對公司之奉獻…。」、第3點
30 規定：「除每年定期發給員工2個月固定年終獎金（註）之
31 外，總經理得依據每年年終結算之預估純益金額，視市場景

01 氣情形，員工生產力及努力之程度，發給員工年終特別獎
02 金。（註）詳細內容請參閱『年終獎金發放辦法』，第5
03 點規定：「由總經理依當年度各單位之工作績效表現、責任
04 程度、人數等因素，擬定各單位發放預算，…交由各單位主
05 管依前述相同評核因素擬定所屬每人之發給金額，再由總經
06 理呈報董事長核准後發放之。」（見原審卷一第245頁），可
07 知上訴人發放之「年終特別獎金」，係依據每年年終結算之
08 預估純益金額，視市場景氣情形，員工生產力及努力之程度
09 等因素，由總經理決定是否發放及發放金額。據此可見，有
10 關「年終特別獎金」，並非上訴人每年度固定發放之項目，
11 且其發放金額亦非固定。

12 4.對照「年終獎金發放辦法」第1點規定：「年終獎金每半年
13 發放一個月，…不足半年者，按比率計算。」、第3點規
14 定：「發放金額：本薪+主管加給+專業津貼。」、第4點規
15 定：「年終獎金之計算：發放金額乘以該半年度服務日數比
16 率。…。」、第5點規定：「發放對象：發放當時尚在職人
17 員，發放時若為留職停薪者即不予發放。」、第6點規定：
18 「假勤減發標準：(一)事假…(二)病假…(三)曠職…。」、第7點
19 規定：「獎懲加減標準：(一)嘉獎…(二)小功…(三)大功…(四)申
20 誡…(五)小過…(六)大過…。」（見原審卷一第243頁），可知
21 上訴人每半年發放1次之「固定年終獎金」，係以在職員工1
22 個月份之薪資金額為計算基礎，按其工作日數及假勤、獎懲
23 狀況，固定發給可得確定金額之年終獎金。由是觀之，有關
24 「固定年終獎金」，則係上訴人每年度固定發放2次之項
25 目，且其發放金額亦係可得確定。

26 5.準此以論，上訴人將年終獎金區分為「年終特別獎金」與
27 「固定年終獎金」兩種，且其二者在「發放標準」、「是否
28 經常性固定發放」及「發放金額」方面並不相同，足見「固
29 定年終獎金」及「年終特別獎金」之性質及目的，顯非相
30 同。衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，勞動力之良
31 窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，而雇

01 主為吸引優質人才，依勞動市場供需法則，當會提供較其他
02 事業主更優渥之勞動條件，使勞工願意受僱並繼續留任。是
03 以雇主為獲得勞工之勞動力，而為與工作時間、勞務品質或
04 數量有關之經常性給與，自應屬勞工因工作而獲得之對價報
05 酬。審究上訴人訂定之「年終獎金發放辦法」，其每半年發
06 放1次之「固定年終獎金」，係以在職員工1個月份之薪資金
07 額（本薪+主管加給+專業津貼）為計算基礎，按其工作期間
08 比例、工作日數、假勤及獎懲狀況，固定發給為可得確定金
09 額之年終獎金，顯見該「固定年終獎金」之經常性給與，係
10 與勞工之工作時間、勞務品質或數量有關，自屬勞工因工作
11 而獲得之對價報酬。而此對照上訴人發放之「年終特別獎
12 金」，應屬勞基法第29條及勞基法施行細則第10條第2款規
13 定之恩惠性、激勵性之年終獎金亦明。

14 6.再者，參酌被上訴人提出其等任職期間獲發「固定年終獎
15 金」之時間及金額，可知其等自任職開始，於每年7月15日
16 及農曆春節前10天，皆固定獲上訴人核發各1個月之月薪金
17 額（見原審卷一第305至472頁），足認上訴人不論盈虧，均
18 依工作規則第42條及「年終獎金發放辦法」，固定每半年發
19 給1次「固定年終獎金」，益可見「固定年終獎金」在制度
20 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價報
21 酬，而具工資之性質，自不因上訴人將發放之名目列為「固
22 定年終獎金」，而影響該金額實際上屬於工資性質之認定。
23 至於上訴人雖提出其他8名員工之「固定年終獎金」發放明
24 細，爭執其所發放之金額並不等於員工1個月之薪資（見原
25 審卷二第12、19頁）；但細究其中差異，該8名員工之發放金
26 額，僅係依「年終獎金發放辦法」第7點「獎懲加減標準」
27 規定，加發600元金額而已，上訴人按其員工之勞動力品
28 質，依約為勞務報酬之增減，亦不因此而變更「固定年終獎
29 金」具有勞務對價性及經常性之工資性質。又上訴人固將其
30 每半年固定發放1次「固定年終獎金」之對象，限於發放當
31 時仍在職之員工，然此應屬其所為之條件限制是否符合勞基

01 法之規定，尚難據此倒果為因，而反謂「固定年終獎金」不
02 具有勞務對價性及經常性之工資性質。

03 7.況且，稽之上訴人所不爭執其於103年10月15日後，曾在104
04 人力銀行發布徵才廣告，刊登上訴人有「保障年薪14個月及
05 盈餘特別獎金」之福利制度（見原審卷一第61頁、本院卷第
06 139頁），對照前述上訴人早已行之有年之每年發給約相當
07 於2個月薪資之「固定年終獎金」制度，可徵上訴人就員工
08 之工資政策上，確實早已將「固定年終獎金」制度化為工資
09 之一部，使其整體薪酬具有競爭力，並以此作為招聘員工之
10 誘因。又上開徵才廣告雖係在被上訴人任職後始刊登，然其
11 內容適足以印證上情，亦即上訴人早已按工作規則第42條及
12 「年終獎金發放辦法」實施「固定年終獎金」制度，且此
13 「固定年終獎金」在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間
14 上可經常性取得之對價報酬，並非屬上訴人任意發給之恩惠
15 性、勉勵性之非固定給與。

16 8.是故，上訴人於被上訴人受僱之任職期間，確實依工作規則
17 第42條及「年終獎金發放辦法」規定，給付「固定年終獎
18 金」予被上訴人多年，顯見該薪資條件已經兩造合意，而屬
19 兩造勞動契約內容甚明。則被上訴人主張上訴人每半年固定
20 發放1次之「固定年終獎金」，具有勞務對價性及經常性，
21 係屬工資性質，應列入其等退休前6個月所得工資計算平均
22 工資，並據以為退休金給與標準之計算基礎，核屬可採。上
23 訴人抗辯其發給之「固定年終獎金」，係屬紅利，並非工資
24 性質，要難憑信。

25 (三)從而，上訴人發給被上訴人之「固定年終獎金」，係屬具有
26 勞務對價性之經常性給與之工資性質，應可認定，而計算被
27 上訴人之退休金，如認「固定年終獎金」為工資性質，應將
28 之列入退休金給與標準之計算基礎時，上訴人應給付被上訴
29 人之退休金差額如下：被上訴人甲○○696,683元、被上訴
30 人丙○○578,100元、被上訴人乙○○415,763元、被上訴人
31 丁○○400,728元，亦為兩造所不爭執，則被上訴人依勞基

01 法第53條第1項第2款、第55條、上訴人從業人員退休辦法第
02 2條、第4條、第5條及勞工退休金條例第14條第1項、第31條
03 第1項等規定，請求上訴人給付被上訴人甲○○696,683元、
04 被上訴人丙○○578,100元、被上訴人乙○○415,763元、被
05 上訴人丁○○400,728元，要屬有據。

06 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條第1項第2款、第55條、
07 上訴人從業人員退休辦法第2條、第4條、第5條及勞工退休
08 金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求上訴人分別
09 給付被上訴人甲○○696,683元、被上訴人丙○○578,100
10 元、被上訴人乙○○415,763元、被上訴人丁○○400,728
11 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即109年5月14日（見原審卷
12 一第145頁送達證書）起至清償日止，按年息百分之5計算之
13 利息，為有理由，應予准許。從而，原審就上開應准許部分
14 為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部
15 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

16 七、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
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，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
20 項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 110 年 2 月 3 日
22 勞動法庭 審判長法官 吳上康

23 法 官 王浦傑

24 法 官 張季芬

25 上為正本係照原本作成。

26 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
27 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
28 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任
29 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

01 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
02 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任
03 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，但合併上訴利益未
04 逾150萬元者，不得上訴。

05 被上訴人不得上訴。

06 中 華 民 國 110 年 2 月 3 日

07 書記官 郭馥萱

08 **【附註】**

09 民事訴訟法第466條之1：

10 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
11 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

12 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
13 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
14 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

15 民事訴訟法第466條之2第1項：

16 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
17 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。