

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第3號

上訴人 虞承軒

被上訴人 順益汽車股份有限公司

法定代理人 陳志隆

訴訟代理人 嚴榮昌

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，上訴人對於中華民國113年12月16日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第126號第一審判決提起上訴，本院於114年4月10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、上訴人主張：其於民國85年11月1日受僱於被上訴人，擔任經理，於113年8月31日辦理退休，適用勞工退休金舊制，並可領取43個基數退休金。然被上訴人於計算月平均工資時，未將其於退休前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）等具給與經常性、勞務對價性之工資計入，致其每月短計新臺幣（下同）3萬6,835元（詳如不爭執事項(二)），造成應領退休金短少158萬3,905元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項之規定，請求判命被上訴人應給付上訴人

158萬3,905元。

二、被上訴人則以：系爭獎金係激勵、獎勵性質之獎勵金，或基於體恤、恩惠而給予之津貼，不具勞務對價性及經常性，非屬工資，自不列入月平均工資之計算基礎等語，資為抗辯。

【原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人158萬3,905元。被上訴人答辯之聲明：上訴駁回。】

三、兩造不爭執事項

(一)上訴人自85年11月1日起任職被上訴人，至113年8月31日退休。上訴人適用勞工退休金舊制，可請領43個基數退休金。上訴人退休前6個月包括本薪及取車回廠獎金、講師費之月平均薪資為5萬7,751.33元，此部分被上訴人應給付上訴人退休金248萬3,307元（被上訴人已先給付此部分無爭議之退休金）。

(二)上訴人退休前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（以上獎勵金及獎金即系爭獎金）共22萬1,008元，每月平均3萬6,835元（元以下四捨五入）。上開獎金發放金額、發放依據如下表所示：

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2月CS重點管理指標（月）
113年4月15日	3萬5,151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	1萬7,834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	2萬7,867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（月）
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

(續上頁)

01

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
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	2萬1,690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	6萬9,667元 (為兩筆4萬6,445元、2萬3,222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LINE OA」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

09

「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、LINE OA」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)。

10

11

12

13

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

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

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

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

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

(四)如認系爭獎金為工資，上訴人可請求之退休金差額為158萬3,905元。

四、兩造爭執事項：

系爭獎金是否為工資而應列入計算退休金之月平均工資？上訴人依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被上訴人給付短少之退休金158萬3,905元，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)按「工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金

01 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
02 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，勞基法
03 第2條第3款定有明文。又「經常性給與，係指下列以外之給
04 與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
05 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
06 經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療
07 補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之
08 服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
09 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加
10 入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。
11 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
12 中央目的事業主管機關指定者。」，勞基法施行細則第10條
13 亦定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲
14 致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於
15 無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常
16 性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生
17 活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉
18 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，無論
19 其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為
20 勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，
21 應不得列入工資範圍之內。按年終獎金及其他非經常性獎
22 金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。績效獎金，
23 乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬
24 於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，即非屬工資。若按
25 照決定獎金發放權利義務的法律關係，勞務給付並不是取得
26 獎金的充分條件，也就是說並非因有提供勞務就必然可獲取
27 獎金者，該等獎金就不能說是基於勞務提出因而有權向雇主
28 請求的對價性報酬，並非勞務的對價，而是雇主為達成特定
29 營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，是否可獲取，仍繫於
30 該獎金發放法律關係中，為促特定營業目的之達成所設發放
31 條件而定，自然不屬於勞基法第2條第3款所定的工資。

01 (二)茲就系爭獎金係屬於工資或恩惠性給予，分述如下：

02 1.KPI (Key Performance Indicators) 獎勵金：獎金性質分
03 為CS管理獎金（月結）、CS滿意獎金（季結），發放依據為
04 被上訴人發布之各月CS重點管理指標或各月通路管理辦法
05 （被證3至被證8，原審勞訴字卷第35至142頁），被上訴人
06 依通路管理暨CS獎勵辦法，發布當月CS重點管理指標，其重
07 點管理指標如下：(1)銷售服務問卷、(2)經CMC（中華汽車）
08 判定有責的客訴件、(3)SSI（營業銷售指標）、(4)神秘客
09 （中華汽車指派市調公司所派人員）、(5)官網預約試乘（試
10 乘/賞車/詢價）、(6)CS回廠關懷聯繫、(7)加入官方LINE帳
11 號，各項目均有設定標準，須達標準，始得取得一定之獎
12 金。其中CS管理獎金（月結），發放對象為「部區、所」，
13 「所」須重點指標(1)至(5)、(7)，須均達標，始發放台數獎
14 金，連續積差3次（含）以上之據點，須依課數定額扣款；
15 「部區」須60%所達標，始發放達標所之領牌台數獎金。其
16 中CS滿意獎金（季結），發放對象為「業代」，重點指標(1)
17 至(4)、(6)、(7)，須均達標，始發放台數獎金。由上可知，CS
18 滿意獎金（季結），發放對象為「業代」，上訴人為管理職
19 務，雖得以個人身分銷售，然不掛個人業績，僅得將業績掛
20 給轄下8個營業所其他業代，上訴人自無從向被上訴人請求
21 發給CS滿意獎金（季結）；而CS管理獎金（月結），須上訴
22 人所屬之所、部區，達到被上訴人依通路管理暨CS獎勵辦法
23 所發布重點管理指標之標準，始能按台數獲取獎金，此係被
24 上訴人為追求業績或超越績效，依達到業績之不同而給予，
25 上訴人亦有未達標而未獲發放獎金之情形，有上訴人未達標
26 無發放獎金統計表明細可稽（原審勞訴字卷第163頁），此
27 為不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特
28 定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，
29 且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不
30 同。足見被上訴人抗辯：上訴人為管理職務，並非業代，不
31 得領取CS滿意獎金（季結），且上開二種獎金乃係因員工個

01 人及部門績效達成，依前述標準所另外發給之獎勵性、恩惠
02 性給與，並非上訴人單純提供勞務，即可獲取之報酬，縱使
03 固定每月或每季均有發放，仍不屬於勞基法所定之工資範圍
04 內，非屬無據。

05 2.專案獎勵-營業部「部區協販獎金」：依各月部區達成協販
06 辦法（被證9，原審勞訴字卷第143至146頁），以「部區」
07 為獎金計算及發放對象，發放條件為「共賣車（不含AST）
08 +進口車合計需達成一定比率以上」，才能取得不同成數的
09 獎金，獲得獎金的成數還有可能因為「先前月份有車種販賣
10 數量連續掛0或未達一定比率，而使該月部區及主管獎勵金
11 成數以90%計算」，或是「特定車種販售達到一定門檻，獎
12 金以最高成數或倍數計算」（每月不同），以激勵業績有增
13 長之部區主管，有部區獎勵金、部區主管獎勵金，上訴人可
14 取得之獎金數額，需綜合「該部區先前月份的成績、該月份
15 部區達成率、特定車種販售是否已經達到一定比率」等因素
16 而異，有其適用期間及特定商品之限制，係具不確定性、變
17 動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎
18 金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之
19 多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。

20 3.專案獎勵-營業部「營活量獎勵獎金」：依營活量管理辦法
21 （被證10，原審勞訴字卷第147頁），須達到「客源總數為
22 促銷目標之2倍且領牌成交率為19%以上，且自然人客源試乘
23 率13%以上」，發給據點每台600元獎金；若部區內60%所均
24 達標，則發給達標所領牌台數每台150元獎金，上開獎金要
25 到達被上訴人單方制定之發給標準才能發放，且部區內各所
26 的達成率，也會影響到每個據點的獎金，係具不確定性、變
27 動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎
28 金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之
29 多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。

30 4.專案獎勵-營業部「部區主管達成獎勵金」：依順益營業相
31 關內勤人員獎勵辦法（被證11，原審勞訴字卷第149至150

頁），需「部區季目標達成率85%以上」，才能發放定額獎金，業如前述，上開獎金需上訴人所屬部區之季目標達成率85%以上，才能發放獎金，係具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。

5.授信部專案獎勵金：依2024年順心優質車商聯盟特別獎勵金作業辦法(六版)（被證12，原審勞訴字卷第151至152頁），其目的促進中古車貸後案件風險管理，即中古車貸款之達成率，以創造公司整體之獲利，而提撥實現分期收入8% $\times$ 6%，作為經營回饋獎勵，採業績從人原則計算，以季為獎金結算時點，其獎勵指標與門檻需「每季最低獎勵門檻至少須達80%以上」，達成獎勵資格之部區，特別獎勵金按部長60%、營業經理40%比例分配，且若「每季順心聯盟分期達成率實績低於100%」或「部區當季順心聯盟逾期率高於1.8%以上」，當季特別獎勵金將依區間予以扣減，此獎金需視「購車客戶是否在辦理分期付款後每期均準時繳清」而定，上訴人亦有未達標而未獲發放獎金之情形，有上訴人未達標無發放獎金統計表明細可稽（原審勞訴字卷第163頁），此係具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。

6.旅遊獎勵（折現）-營業部：依2024年5-7月份夏季競賽辦法（修訂）（被證14，原審勞訴字卷第155至162頁），其適用期間為「113年5月1日至7月31日」。獎金發放需視「販售特定車種換算成點數，視點數及台數達成率是否有進排名」、「台數達成率須達一定標準（85%或全台平均以上）」、「總站BU車種需開市」、「競賽車種累積點數+台數達成率」等而定，部區獎勵、營業所獎勵、營業所車種王三種競賽的門檻條件均不同，該獎金係具不確定性、變動性而發給

之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。

7. 綜上，系爭獎金均係被上訴人基於雇主身分，為提升員工個人及部門績效表現，所提供之經濟性誘因，並按獎金發放法律關係中，為促特定營業目的之達成所設，單方面制訂之獎金來源、專案期間、發給條件、考核標準，而為獎勵性、恩惠性給與，並非提供勞務就必然可獲得獎金，系爭獎金自不屬於勞基法第2條第3款所定之工資範圍，故於計算上訴人之退休金月平均工資時，自不應列入系爭獎金。上訴人主張：系爭獎金均為其提供勞務，達成公司特定業績指標所取得，具有勞務對價性云云，自屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被上訴人應給付退休金差額158萬3,905元，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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據，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中 華 民 國 114 年 5 月 1 日
勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

法 官 張家瑛

法 官 郭貞秀

上為正本係照原本作成。

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

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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 114 年 5 月 1 日

書記官 陳宣妤

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

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

(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經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。