臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第38號

原　　告　林秀琴
訴訟代理人　呂靜玟律師
複代理人　　賴羿慈律師

被　　告　嬌生股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　関口修平(SHUHEI SEKIGUCHI)
000000000000000000
訴訟代理人　劉彥玲律師
　　陳良彥律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國109年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明請求命被告給付原告新臺幣(下同)4,845,370元及其利息，嗣於民國109年7月8日變更聲明，請求命被告給付原告4,205,756元及其利息，核屬減縮應受判決事項之聲明，尚非不許。

二、原告主張：原告自81年2月10日起受僱於被告，90年2月23日以後離職，91年8月22日起再度受僱，擔任行銷業務經理，被告於108年6月30日終止僱傭契約時，原告已符合退休資格，被告雖按平均工資291,088元，發給41個基數之退休金11,934,608元，然未將原告於108年3月所領107年度績效獎金622,412元列

入平均工資計算基礎，致短付退休金4,205,756元，原告得依勞動基準法第55條第1項第1款規定請求被告如數發給等情。聲明請求命被告給付原告4,205,756元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：被告於108年3月發給原告之績效獎金，取決於被告對原告個人績效自由裁量之「預計獎金」指標、原告所屬部門或事業群績效之「事業群績效」指標及嬌生全球集團企業績效之「企業績效」指標，非原告勞務給付之對價，且其發放以被告有盈餘為前提，不具經常性，屬於獎勵性及恩惠性給與，又是依被告對原告107年度工作之績效評定結果發給，與原告離職前6個月內之勞務給付無關，不應列入平均工資計算基礎等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見卷第254至256頁）

㈠原告自81年2月10日起受僱於被告，90年2月23日以後離職，91年8月22日再度受僱於被告，擔任行銷業務經理，迄108年6月30日為止。（見原證1勞工保險被保險人投保資料表）

㈡被告於108年5月29日以資遣通知書向原告表示：被告因組織縮編，須減少員額，無法繼續提供原告適當工作，故依勞動基準法第11條第4款規定，預告於108年6月30日終止僱傭契約，又因原告已符合退休資格，資遣費以退休金公式計算，發給11,934,608元(平均工資291,088元x41個基數；平均工資含本薪254,850元、交通津貼15,000元及按月份比例所算第13個月本薪21,238元；工作年資25.88年，含81年2月10日至90年2月23日之年資)，另發給舊制優惠提撥金2,593,589元。(見原證10資遣通知書、原證8退休金計算表、被證1薪資單)

㈢被告發給原告之108年1月至6月份薪資，如被證1薪資單所載，同年3月間除發給本薪254,850元、交通津貼15,000元外，另依被告於107年底對於原告107年度之績效評定結果，

發給績效獎金622,412元。績效之評核、績效獎金之發給，分別依據被告102年1月9日所訂工作規則第7章第47條「本公司實施目標管理，定期辦理員工績效之評核與輔導。主管人員以員工之工作績效、專業技能、工作態度、出勤情形及全年功過紀錄等，以客觀態度詳予評定後，轉人力資源處呈總經理核定。定期考績以每半年辦理1次為原則，最後1次併同年終考績於每年年底實施」、第8章第56條「本公司於營業年度終了給予員工1個月本薪之年終獎金，服務未滿1年者，獎金依比例計算。如有盈餘，另加發0至2個月之績效獎金(適用業務獎金辦法者除外)」等規定。(見原證9績效獎金計算表、被證1薪資單、原證2及被證4工作規則)

㈣績效獎金之計算公式為：「應計入獎金薪資」×「預計獎金(planned bonus)」指標×「事業群績效」指標×「企業績效」指標。(見被證3)

㈤被告對於員工個人績效之評估，採取雙軌之4等級考核標準，雙軌指績效成果(Results)及領導力(Leadership)，4等級考核標準指不符合、部分符合、完全符合(Fully Meets)及超越(Exceeds)(被證2第7頁)。若員工之績效成果及領導力有任一考核結果為不符合，不得領取績效獎金(被證2第8頁)，若考核結果為部分符合、完全符合或超越，依其對應之年末報酬機會範圍(Year-end Compensation Opportunity Ranges)(被證2第8頁上圖)，再對應員工個人薪資級距(Pay Grade)，加成綜合後得出級距幅度。原告107年度之薪資級距如原證9右上角「Pay Grade:30」。

㈥原證1至11(手寫部分除外)，被證1至4，形式上均為真正，其中被證2、被證3是被告之績效獎金制度，原告107年度績效獎金計算表如原證9(手寫部份除外)。

五、本院之判斷：

原告雖主張：被告於108年6月30日終止僱傭契約後，僅按平均工資291,088元，發給41個基數之退休金11,934,608元，未將原告於108年3月所領107年度績效獎金622,412元列入平均工資

計算基礎，致短付退休金4,205,756元，原告得依勞動基準法第55條第1項第1款規定請求被告如數發給等語，惟被告否認之。經查：

㈠平均工資是指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，工資則是指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、津貼及其他任何名義之經常性給與，勞動基準法第2條第4款、第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不因勞務給付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；所謂「經常性給與」，即制度上經常給與之報酬，不包括年終獎金、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，勞動基準法施行細則第10條第2款亦有明文。

㈡被告依其於107年底對原告當年度工作之績效評定結果，發給原告之績效獎金622,412元，固然連同108年3月份薪資發放(見兩造不爭執事項㈢)，惟該筆獎金既然本於原告107年間之工作績效，縱然屬於工資，亦非原告於108年6月30日退休前6個月內工作之報酬，無從列入平均工資計算基礎。

㈢再者，績效獎金既然是依被告對原告107年度工作之績效評定結果發給，而被告對原告之績效評定，是由主管人員依原告之工作績效、專業技能、工作態度、出勤情形及全年功過紀錄評定，再由總經理核定(見兩造不爭執事項㈢、㈤、卷第36頁之原證2工作規則第47條)，可見績效獎金並非原告僅因給付勞務即可獲得，且是否發放取決於被告營業年度終了有無盈餘，以及原告於當年12月31日是否在職(見兩造不爭執事項㈢、卷第204頁之被證4工作規則第56條)，發放金額除考量原告個人績效外，又須隨「事業群績效」及「企業績效」良否而增減(見兩造不爭執事項㈣、卷第92頁之原證9績效獎金計算表)，尚難認是勞務給付之對價，亦非經常性給與，非屬工資，毋須列入平均工資計算基礎。

㈣綜上，被告於108年3月間發給原告之績效獎金622,412元，既非原告於同年6月30日退休前6個月內工作之報酬，又非屬工資，原告請求被告將該筆獎金列入平均工資計算基礎，發給退休金差額4,205,756元，為無理由。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第55條第1項第1款規定，請求被告給付原告4,205,756元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回；其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　7　　日

書記官　張婕妤