

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第454號

原告 陳碧娟
訴訟代理人 蘇奕全律師
複代理人 陳孝賢律師
被告 好來化工股份有限公司

法定代理人 古華光
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110年11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

壹、程序方面：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。訴經撤回者，視同未起訴，民事訴訟法第262條第1項本文、第2項、第263條第1項本文定有明文。查本件原告起訴時係以好來化工股份有限公司、古華光為被告，嗣於民國110年9月29日本院審理時，未為言詞辯論前，即撤回對古華光之起訴（見本院卷第271頁），則原告對古華光之訴部分既經原告撤回，自非本件審理範圍，本件僅以好來化工股份有限公司為被告，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條、

第31條等規定，請求被告好來化工股份有限公司給付其新臺幣（下同）422萬1715元及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；嗣於110年10月21日以民事聲明更正暨言詞辯論(一)狀，及於同年11月29日本院審理時，追加並更正請求權基礎為勞動基準法（下稱勞基法）第55條，並減縮請求金額為244萬2345元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之利息（見本院卷第276頁、第293頁），核原告追加部分訴訟標的及減縮應受判決事項聲明，其請求之基礎事實同一，且經被告同意（見本院卷第293頁），參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告自77年6月1日起受僱於被告，嗣於109年5月31日離職並辦理退休，約定最後月薪為12萬8600元並加計伙食津貼3000元。而原告退休前6個月工資經加計108年12月發放之108年度年終獎金、109年1月份發放之不休假代金及108年度績效獎金後，平均工資為19萬5698元，乘以退休金計算基數45個基數，退休金應為880萬6410元，詎被告於計算原告退休金時，將年終獎金按月攤提，並剔除不休假代金及上開績效獎金，僅給付原告638萬4065元，短少242萬2345元，爰依勞基法第55條提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告242萬2345元，及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。

二、被告則以：年終獎金乃被告保障原告年薪13個月所發給，為原告整年提供勞務所得對價，自應按全年月份均攤，不得全數列為108年12月之工資；而不休假代金與績效獎金均屬恩惠性給與，亦不列入109年1月之工資計算，被告經核算後已按月本薪、伙食津貼及按月攤提之年終獎金乘以退休基數45個，給付足額退休金予原告等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自77年6月1日起任職於被告，最後擔任資深品類管理經

01 理，嗣於109年5月自請離職退休，最後工作日為同年5月31
02 日。

03 (二)兩造間約定每年薪資報酬共13個月，含每月薪資及年終獎金
04 1個月（見本院卷第229頁）。

05 (三)原告離職前6個月之薪資：108年12月為本薪12萬6700元，加
06 上伙食津貼3000元，109年1月到5月均為本薪12萬8600元，
07 加上伙食津貼3000元（見本院卷第239頁至第240頁、第242
08 頁至245頁）。

09 (四)原告適用勞工退休制度舊制辦理退休，依據勞動基準法第55
10 條第1項第1款規定計算，原告退休金基數為45個基數。

11 (五)被告已給付原告638萬4065元舊制退休金。

12 四、本院之判斷：

13 (一)按勞工退休金之給與標準如下：1.按其工作年資，每滿1年
14 給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基
15 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半
16 年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休
17 時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明
18 文。又按工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
19 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
20 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
21 條第3款亦有明文。而上開經常性給與，係勞基法施行細則
22 第10條所列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金
23 、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節
24 約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中
25 秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費
26 。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之
27 賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及
28 雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅
29 費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、
30 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，此
31 觀之勞基法施行細則第10條規定即明。故工資之認定應以是

01 否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資
02 須具備「勞務對價性」，而於無法單以勞務對價性明確判斷
03 是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判
04 斷標準，核先敘明。

05 (二)又按勞基法所稱平均工資指計算事由發生之當日前6個月內
06 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2
07 條第4款定有明文。所謂「6個月內所得工資總額」，當指
08 「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工資
09 總額」。因此，雇主如以1個月以上之期間為計算單位給付
10 工資，即應平均為每月之工資（臺灣高等法院100年度重勞
11 上更(一)字第2號判決意旨參照）。又勞基法規範平均工資概
12 念係用以計算退休金或資遣費，目的在於以勞工離職前6個
13 月之平均薪資所得作為計算標準，以求公允，倘若以發放日
14 相連結，即以實際取得工資總額為基準，則有勞、雇雙方均
15 得以操控此平均工資之計算數額，除不公允外，亦非立法者
16 衡平勞雇雙方權益而制訂平均工資概念之原意。舉例言之
17 ，如雇主在勞工離職前6個月未實際給付工資，則勞工之平
18 均工資豈成為零？反之，若雇主將積欠數年之工資1次給付
19 ，勞工若可以此作為計算6個月之平均工資，則可無端增加
20 數倍平均工資？此等情形既不合理且有違立法本旨之解釋至
21 為明確。據此，勞基法第2條第4款所定之所謂「6個月內所
22 得工資總額」，當指「6個月內應得工資總額」，而非「6個
23 月內實際取得之工資總額」乙情堪以認定。故原告所主張之
24 年終獎金，乃被告對原告保證年薪資報酬為13個月薪之具體
25 展現，自應列入工資之計算，且核其性質既屬勞務提供之對
26 價，本應平均分攤至每年度月薪內，惟兩造既約定於每年12
27 月連同當月薪資一同發放，揆諸上開說明，於核算退休金之
28 平均工資時，仍應將該年終獎金按月攤提至每月薪資內始為
29 公允。又原告薪資於108年度本薪為12萬6700元、109年度本
30 薪為12萬8600元，則各該年度年終獎金分12個月平均攤提後
31 ，108年12月應列計1萬558元（元以下四捨五入），109年1

01 月至5月各應列計1萬717元（元以下四捨五入），是原告主
02 張108年度年終獎金應全數列為108年12月份之薪資等語尚非
03 有據，不予採信。

04 (三)再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數
05 ，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。此指勞
06 工未排定特別休假，致年度終結未能休畢而按未休日數換取
07 以日薪折算之金錢給與，並非勞工於年度內繼續工作之對價
08 ，乃係雇主因勞工未能享受特別休假而給與代償金，應認係
09 勉勵勞工長期繼續工作之恩惠性給與，況且，勞工於每年度
10 終結時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，實非
11 固定，故雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱
12 及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，且不具經
13 常性，自與勞基法所規定得算入平均工資之工資意義不同，
14 自不能計入核算原告退休金之平均工資內，故原告主張被告
15 於核算退休金之平均工資時，應將不休假代金計入等語實屬
16 無據，難以採信。

17 (四)復按績效獎金通常係雇主依員工之績效給予勞工之報償，目
18 的為激勵員工工作士氣，勞基法對此並未強制雇主必須給付
19 ，故此項給付為雇主在法律規定以外之額外給付，為獎勵性
20 給與，不屬勞基法第2條第3款所定之工資內容，除非該等績
21 效、考績獎金之給與，已成為制度性之固定發給，且非僅為
22 基於激勵勞工目的所為之給付，而係同時兼具勞務性質之對
23 價，始得認屬於工資之一部。經查，被告所制定之獎金計畫
24 ，於「定義」、「計畫執行」分別載明：「員工獎金每年由
25 台灣分公司總經理及人力資源主管提報，經好來化工集團董
26 事長核准後發放。為了分別獎勵的等級，此一員工獎金的計
27 算通常以(1)營運目標（Operating Target；OT）、(2)當年度
28 業務主要目標（Mandated Objective；MO）及(3)個人目標（
29 Individual Objective；IO）作為計算依據。金額不定，最
30 低可為0」；「1.為提供不同的獎勵等級標準，公司依據集
31 團董事長核准的獎金發放達成率制訂獎金發放比例表，並據

01 此計算每一員工的獎金比例。此獎金表非固定不變，每年皆
02 不相同，且需經好來化工集團董事長核準。2.員工於獎金發
03 放當日仍在職者才享有此獎勵。若員工於發放日之前離職，
04 即不得領取獎金。…」，此有被告公司政策與程序1件影本
05 存卷可憑（見本院卷第233頁）。是以系爭績效獎金是否給
06 與，仍須視被告之經營成果及其他因素而定，即以被告業績
07 及盈餘狀況、員工個人工作表現或所屬團體之業績是否達到
08 被告所定目標營業額、發給時員工是否在職等節而定，顯見
09 被告是否發放系爭績效獎金並不確定，且發放金額之多寡，
10 亦非以勞工是否付出勞力為憑據，甚至可能不發放任何績效
11 獎金，堪認被告給付原告之績效獎金，實非為依原告勞務提
12 出所為之對價給付，不屬勞基法第2條第3款規定之工資甚明
13 。是原告主張108年度績效獎金因屬工資，應列入平均工資
14 之範圍，並據以作為核算退休金之基礎等語亦屬無據。

15 (四)從而，既原告主張之年終獎金應按月平均攤提，及不休假代
16 金、績效獎金均因非屬工資，而不應列入平均工資之計算範
17 疇，則原告核准退休時之月平均工資為14萬1974元【=(108
18 年12月本薪12萬6700元+108年12月伙食津貼3000元+108年
19 12月攤提年終獎金1萬558元+109年1月本薪12萬8600元+
20 109年1月伙食津貼3000元+109年1月攤提年終獎金1萬717元
21 +109年2月本薪12萬8600元+109年2月伙食津貼3000元+
22 109年2月攤提年終獎金1萬717元+109年3月本薪12萬8600元
23 +109年3月伙食津貼3000元+109年3月攤提年終獎金1萬717
24 元+109年4月薪資12萬8600元+109年4月伙食津貼3000元+
25 109年4月攤提年終獎金1萬717元+109年5月薪資12萬8600元
26 +109年5月伙食津貼3000元+109年5月攤提年終獎金1萬717
27 元)÷6個月，元以下四捨五入】，又原告之退休金基數為45
28 個基數，其得領取之退休金應為638萬8830元（未稅），而
29 被告業核給原告退休金為640萬3365元（未稅，經扣除所得
30 稅後為638萬4065元），已逾上開數額，並無短少之情形，
31 且被告亦已給付完畢，故原告請求被告給付退休金差額242

01 萬2345元等語自屬無據。

02 五、綜上所述，原告依勞基法第55條規定，訴請被告給付242萬
03 2345元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日至，按年息百分
04 之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

05 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
06 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 110 年 12 月 24 日

09 勞動法庭 法官 翁偉玲

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 12 月 24 日

14 書記官 吳芳玉