

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第259號

原告 陳逸紅  
呂嘉慧  
共同  
訴訟代理人 陳繼民律師  
被告 家福股份有限公司

法定代理人 羅智先  
訴訟代理人 朱瑞陽律師  
黃皓羽律師（嗣終止委任）  
許雅婷律師

上一人

複代理人 黃微雯律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告陳逸紅新臺幣30萬7173元及自民國112年7月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告呂嘉慧新臺幣14萬6085元及自民國112年6月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔46%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣30萬7173元為原告陳逸紅預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣14萬6085元為原告呂嘉慧預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告陳逸紅於民國85年2月26日至被告任職，112年5月15

01 日向被告提出退休申請，生效日為112年5月31日，而原告  
02 呂嘉慧於87年3月12日至被告任職，112年5月12日向被告  
03 提出退休申請，生效日為112年5月22日，原告2人均自94  
04 年7月1日起適用勞退新制，但均未結清舊制年資。原告陳  
05 逸紅退休前之月薪為新臺幣（下同）9萬7000元，被告另  
06 於112年1月5日給付第13個月薪9萬7000元、112年5月5日  
07 給付2022下半年度績效獎金5萬4854元及2022年度個人績  
08 效獎金6萬1789元；被告呂嘉慧退休前之月薪為5萬8433  
09 元，被告亦於112年1月5日給付第13個月薪5萬8433元、  
10 112年5月5日給付2022下半年度績效獎金3萬3044元及2022  
11 年度個人績效獎金2萬6967元；然被告卻僅以固定月薪計  
12 算退休金，拒絕將112年1月5日給付之第13個月薪資及112  
13 年5月5日給付之績效獎金納入平均工資計算退休金。

14 (二) 被告拒絕將第13個月薪資納入退休金基數標準，係稱該13  
15 個月薪資為年終獎金。惟該給付為經常性給予之第13個月  
16 薪資而非恩惠性質之給予，被告在108年以前，歷年均對  
17 員工為正職工作夥伴第13薪發放之公告，被告所稱年終獎  
18 金乃是被告在109年開始片面更改公告用語為年終獎金，  
19 此不影響第13個月薪資之經常性給予性質，是該第13個月  
20 薪資自屬工資。再者，被告所發放之2022下半年度績效獎  
21 金及2022年度個人績效獎金，被告發放前均先針對主管職  
22 進行績效評核，再發給員工確認函，該績效獎金係以勞工  
23 工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性  
24 質，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資  
25 計算。

26 (三) 被告未將第13個薪資及績效獎金納入平均工資，致原告之  
27 退休金有所短少，被告應給付之退休金差額計算如下：

28 1. 原告陳逸紅部分：

29 第13個月薪資9萬7000元、2022下半年度績效獎金5萬4854  
30 元、2022年度個人績效獎金6萬1789元，平均工資短少3萬  
31 5607元(計算式：9萬7000元+5萬4854元+6萬1789元)/6個

01 月)，以退休金基數19計算，被告應給付退休金差額67萬  
02 6533元（計算式：3萬5607元×19基數）。

03 2.原告呂嘉慧部分：

04 第13個月薪資5萬8433元、2022下半年度績效獎金3萬3044  
05 元、2022年度個人績效獎金2萬6967元，平均工資短少1萬  
06 9740元（計算式：5萬8433元+2萬6967元+3萬3044元）/6個  
07 月），以退休金基數15計算，被告應給付退休金差額29萬  
08 6110元（計算式：1萬9740元×15基數）。

09 （四）爰依勞基法第55條規定，提起本件訴訟。並聲明：（一）被告  
10 應給付原告陳逸紅67萬6533元，及自112年7月1日起至清  
11 償日止按年息5%計算之利息。（二）被告應給付原告呂嘉慧  
12 29萬6110元，及自112年6月22日起至清償日止按年息5%  
13 計算之利息。（三）願供擔保請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 （一）被告公司發給原告二人之年終獎金，並非勞動基準法所稱  
16 之工資，自不應計入退休金平均工資計算。依被告公司之  
17 工作規則及被告與原告二人簽署之聘僱契約之約定，被告  
18 所發放予原告二人之年終獎金，不具有給與經常性及勞務  
19 對價性。年終獎金係參酌被告公司盈餘狀況並以員工在職  
20 為要件，其發放係為獎酬員工，按勞基法第2條第3款、施  
21 行細則第10條第2款及相關見解，年終獎金係雇主之恩惠  
22 性給與，被告公司與原告二人於87年簽訂之契約、員工手  
23 冊及工作規則均有約定，公司發放之薪資不含施行細則第  
24 10條第2款獎勵性或非經常性之津貼或獎金。且前述工作  
25 規則已於主管機關核備後，公開揭示於公司之佈告欄及手  
26 機應用程式中，原告二人隨時可得知悉，有拘束原告二人  
27 之效力。又被告公司年終獎金之發放，無論係發放時間  
28 點、通知或系統發放清冊，均與薪資之發放獨立，更限於  
29 正職員工始得領取，為原告二人知悉且同意此非屬工資，  
30 不應計入平均工資計算。

31 （二）績效獎金發給須考量公司盈餘及各種財務性、非財務性之

01 指標，不具有給與經常性及勞務對價性，而僅為勉勵性之  
02 給與。自被告公司109年至111年績效計算指南可知，績效  
03 獎金由經濟指標60%及質化指標40%構成。前者以無關勞  
04 務對價之公司盈餘為斷；後者則係以部門為單位，就無關  
05 勞務之部門業務重點、職場EQ及課程達成率為計算。

06 2022下半年度績效獎金及2022年度個人績效獎金不僅須考  
07 量被告公司盈餘情形，更考量與勞務提供無關之個人特質  
08 與團體、部門表現，不具給與經常性及勞務對價性，非勞  
09 動基準法所稱之工資，不應計入退休金平均工資計算。等  
10 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁  
11 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 12 三、不爭執事項（見本院卷一第55頁、第139頁、第140頁）

13 （一）原告陳逸紅於85年2月26日至被告任職，退休生效日為112  
14 年5月31日，勞退舊制之退休金基數為19。

15 （二）原告呂嘉慧於87年3月12日至被告任職，退休申請生效日  
16 為112年5月22日，勞退舊制之退休金基數為15。

17 （三）被告於112年1月5日發給原告陳逸紅年終獎金9萬7000元。

18 （四）被告於112年1月5日發給原告呂嘉慧年終獎金5萬8433元。

19 （五）被告於112年5月5日發給原告陳逸紅2022下半年度績效獎  
20 金5萬4854元及2022年度個人績效獎金6萬1789元。

21 （六）被告於112年5月5日發給原告呂嘉慧2022下半年度績效獎  
22 金3萬3044元及2022年度個人績效獎金2萬6967元。

23 （七）原告2人請求給付退休金差額經臺北市政府勞動局112年7  
24 月21日調解不成立。

### 25 四、本院之判斷：

26 （一）年終獎金屬於工資。

- 27 1. 按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按  
28 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
29 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法  
30 第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」  
31 者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給

01 與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某  
02 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一  
03 般社會之通常觀念為之（參照最高法院100年度台上字第  
04 801號裁判意旨）。

05 2. 經查，被告91年間員工手冊所載發放年終獎金規定如下：  
06 除薪資外，公司於每年農曆年前發給相當於一個月薪資的  
07 年終獎金，員工需服務滿一年，始可獲得全額年終獎金。  
08 服務未滿一年之員工，依照當年度任職的足月數，按比例  
09 發放之，不足一個月，不列入計算（見本院卷一第149  
10 頁），其95年版本之員工手冊亦類此記載（見本院卷一第  
11 152頁）。而原告受僱於被告期間，每年均有領取以前一  
12 年之本薪加計伙食費（津貼）之年終獎金一節，有原告薪  
13 資單在卷可佐（見本院卷二第113至148頁），且為被告所  
14 不爭執（見本院卷二第182頁），再被告之發放公告記  
15 載，此年終獎金為13月薪、第13薪，正職員工可領取，到  
16 職未滿一年者可比例領取（見本院卷一第27至29頁、第  
17 251至255頁），前開發放條件並未限制被告需有盈餘，亦  
18 不因員工前一年度表現、出缺勤、獎懲情形而有差異，均  
19 固定給予每位正職員工相當一個月薪之年終獎金，並稱為  
20 第13月薪，堪認該「年終獎金」乃被告對於原告提供之勞  
21 務，約定以原告本薪加計伙食津費（津貼）計算，每年反  
22 覆給付，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制  
23 度上經常性，並成為原告於一般情形下經常可以領得之給  
24 付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具  
25 有經常性，自屬工資之一部分。

26 3. 被告雖辯稱：年終獎金發放條件需參考被告盈餘狀況，且  
27 以發放時在職為要件，而屬恩惠性給予云云。惟就發放條  
28 件需有盈餘，且需發放時仍在職一節，未見被告載明於前  
29 述員工手冊、發放公告。再就被告歷年核備之工作規則規  
30 定變化略以：92年之薪資章節，並未記載年終獎金發放條  
31 件（見本院卷一第274頁）；109年、110年、112年核備之

01 工作規則始規定：正職員工依當年度在職期間之比例計算  
02 之，後於隔年1月5號發放，惟該發放日前離職者不予發放  
03 （見本院卷一第306頁、第341頁、第386頁）。就需有盈  
04 餘始為發放之條件，迄今仍未定明於工作規則，而自109  
05 年起雖開始限制發放時須在職，然審諸前述發放條件，仍  
06 認年終獎金具有勞務對價性，被告抗辯，應無足採。

07 4. 被告固另辯稱原告勞動契約、員工手冊、工作規則均規定  
08 薪資不包含年終獎金，原告均同意計算退休金時僅以薪資  
09 為計算基礎，而應受拘束。而雇主固得於勞動契約、員工  
10 手冊、工作規則約定平均薪資計算基準，然所約定之勞動  
11 條件，本不得低於勞基法所定之最低標準。被告核發之年  
12 終獎金，核屬勞基法第2條第3款所謂之工資，已如前述，  
13 自不得以兩造約定薪資不包含該部分，即將屬工資性質之  
14 前開給付排除於平均工資外。綜上，被告所發放固定一個  
15 月之年終獎金具有「勞務對價性」及「經常性給與」，屬  
16 勞基法第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算範  
17 疇。

## 18 (二) 績效獎金、個人績效獎金均非工資

- 19 1. 績效獎金發放條件，已原告提出績效獎金計算基礎之電子  
20 郵件，其記載50%季度發放，40%個人KPI、10%年度公  
21 司綜合績效（見本院卷一第153頁），而111年之發放規  
22 則，其評比之因素包含60%之經濟指標、40%之個人質化  
23 指標，並依據KPI達成率個別評等，均可見績效獎金發放  
24 已非純以原告個人表現為基礎。
- 25 2. 2022年績效獎金發放之計算方式，係以本薪、績效獎金倍  
26 率0.65、經濟指標佔比60%、經濟指標達成率145%相乘  
27 計算，而達成率係以業績與同期相比（Sales LFL）、營  
28 業利益（ROR）、現金流（FCF）、顧客推薦指數（NPS）  
29 計算，有其計算方式在卷可稽（見本院卷一第455頁），  
30 個人績效獎金則為本薪、績效獎金倍率1.3倍、質化指標  
31 佔比、原告KPI達成率相乘。原告陳逸紅之KPI分別為家樂

01 福4C領導才能、量販貨品進銷存管理改善成績、高端超市  
02 改裝之訂貨、庫存訓練執行、新專案執行及訓練、訂貨新  
03 功能、倉庫支援，個別指標均需評比，其達成率  
04 122.5%。而原告呂嘉慧之KPI分別為家樂福4C領導才能、  
05 查核要點及彙整報告、簡化流程及協助工作推展、重大事  
06 件及特殊案件報告、區會議或稽核相關訓練，個別指標均  
07 需評比，其達成率88.8%（見本院卷一第454頁），前述  
08 4C領導才能部分，其評比因素包含全國員工淨推薦指數  
09 （ENPS）。可認績效獎金、個人績效獎金，係被告以其營  
10 運狀況、財務指標、非財務指標等因素，給予之獎勵性、  
11 恩惠性給予，而不具勞務對價性甚明，非屬勞基法第2條  
12 第3款所謂之工資，原告主張並無可採。

13 （三）被告應補發原告之退休金如下：

14 按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年  
15 給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個  
16 基數，最高總數以45個基數為限：前項第1款退休金基數  
17 之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條  
18 第1項第1款、第2項分別定有明文。經查，被告發給之年  
19 終獎金，屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則被  
20 告於原告退休時發給之退休金，自應將之列入平均工資計  
21 算。又就原告陳逸紅、呂嘉慧之平均工資如計入年終獎  
22 金，則其退休金差額分別計算為30萬7173元、14萬6085  
23 元，被告對該計算結果並無爭執（見本院卷二第6至7  
24 頁），原告依前開規定請求前述差額，即屬有據，而應准  
25 許，其逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

26 （四）利息部分：

27 末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內  
28 給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負  
29 遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得  
30 請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利  
31 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法

01 第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、  
02 第203條分別定有明文。經查原告陳逸紅於112年5月31日  
03 退休，原告呂嘉慧於112年5月22日退休，則被告自應於原  
04 告退休後30日內均給付之。是其依照勞基法55條第3項之  
05 規定，請求被告給付原告陳逸紅自112年7月1日、原告呂  
06 嘉慧自112年6月22日起，均至清償日止，按年息5%計算  
07 之利息，即屬有據，應予准許。

08 五、綜上所述，被告發放之年終獎金應計入平均工資計算，原告  
09 依照勞動基準法第55條規定，請求被告給付原告陳逸紅30萬  
10 7173元及自112年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利  
11 息，給付原告呂嘉慧14萬6085元及自112年6月22日起至清償  
12 日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許，逾  
13 此範圍之請求，則均為無理由，應予駁回。

14 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
15 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
16 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至  
17 原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，  
18 不予准許。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不  
20 生影響，爰不一一論述，附此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條。

22 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日  
23 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

24 以上正本係照原本作成。

25 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  
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 6 月 28 日  
28 書 記 官 林 祐 均