

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第287號

原告 何崇宇
被告 中德保全股份有限公司

法定代理人 王步天

訴訟代理人 李孟峰

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年1月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣42萬9045元。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣42萬9045元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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款均定有明文。本
件原告起訴時原聲明請求被告給付新臺幣（下同）68萬2797
元，嗣減縮聲明為請求被告給付42萬9045元，核屬減縮其聲
明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國87年6月25日起任職於被告，期間擔任業務至
業務經理，於94年7月1日選擇勞工退休新制，並於112年6
月25日滿25年辦理勞工退休，被告公司管理部依112年1月
至6月平均收入薪資，計算為平均薪資7萬2383元，共15個
基數為108萬5745元。嗣被告公司於112年7月24日僅付65
萬6700元，少付42萬9045元，認為原告薪資中之成約及續
約獎金（下稱系爭獎金）不在平均薪資計算內，並經調解

01 未果。

02 (二)任職期間原告薪資所得內容，每月都有系爭獎金，已符合
03 給付經常性工資，均符合勞務對價性工資，並非恩惠性獎
04 金，每月若不足業績更將遭扣薪，而屬符合勞務對價性之
05 工資，自應計入退休金計算之平均工資。

06 (三)爰依勞動基準法之勞工退休金權利規定，提起本件訴訟。
07 並聲明：被告應給付原告42萬9045元。

08 二、被告則以：

09 (一)被告業務獎金區分為新客戶簽訂保全契約將發給成約獎
10 金，客戶服務契約期滿後續簽下一期契約發給續約獎金，
11 都具針對性達成指標績效才發放，為依據業務人員的表現
12 成果所提供之額外給付，非經常性、固定性給付，原告所
13 有之薪資單皆未列入獎金為每月固定及經常所得，且如業
14 績不佳，可能數月均無系爭獎金，足證獎金非必然獲取之
15 報酬，末就系爭獎金如計入工資，則對其計算式並無意見
16 等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、不爭執事項（本院卷第175頁）

18 (一)原告自87年6月25日起任職被告，於94年7月1日選擇勞工
19 退休新制，於112年6月25日滿25年辦理勞工退休。

20 (二)原告舊制勞工退休金基數為15。

21 (三)被告已給付勞工舊制退休金65萬6700元。

22 四、本院之判斷：

23 (一)系爭獎金均為工資之一部，應計入退休金計算標準。

24 勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報
25 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
26 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
27 給與均屬之，此觀勞動基準法第2條第3款即明。又所謂
28 「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指
29 符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。
30 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，
31 應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所

問（最高法院111年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決要旨參照）。又雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算（最高法院111年度台上字第971號、103年度台上字第1659號判決要旨參照）。再勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。查成約獎金、續約獎金原告於兩造間勞動契約存續期間每月自被告處所得，依前開規定當推定為工資，由被告就非屬工資之抗辯負舉證責任，先予敘明。

（二）經查，被告訂有薪資及獎金辦法（下稱系爭辦法），其中第4章獎金項目，第1條約定系統成約獎金依照服務費、保證金金額，有相應之獎金。第6條約定續約獎金如為續約一年，加發成約獎金之10%。而系爭辦法第2章第1條，依據職稱為業務代表、專員、組長、主任、襄理，分別有扣薪點數、責任點數及超額點數，扣薪點數起每少一點扣1200元（見本院卷第14頁、第20至22頁）。則系爭獎金係以該業務員是否有成約、續約業績為計算基礎，而如當月業績未達責任點數之標準將扣薪。另依據原告提出之獎金明細及112年1至7月薪資單（見本院卷第44至74頁），原告之責任點數為15點，原則依據獎金計算點數每1000元計算點數1點，而112年1、2、4、6、7月原告薪資均有未達業績之扣款，可見被告發給成約、續約獎金，均以原告實際業績為基礎增減，而具勞務對價性。復原告每月均有領取成約、續約獎金，除原告本人業績外，並無其他參考調整基礎，亦不考慮其餘員工績效，更不因被告盈虧而調整，亦經被告所不爭執（見本院卷第176頁），更見其具給付

之經常性，而屬工資無訛。被告復未能提出證據以佐系爭獎金非屬工資，揆諸前揭說明，自應推定系爭獎金均為工資，而計入退休金計算基礎。

(二) 被告應再給付退休金差額42萬9045元。

按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限：前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。經查：系爭獎金屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則被告於原告退休時發給之退休金，自應將之列入平均工資計算。又就如計入系爭獎金，則平均薪資為7萬2383元，基數為15，退休金為108萬5745元之計算式，被告並無意見（見本院卷第175頁），再被告已給付退休金65萬6700元，亦如前述，原告依前開規定，得請求之退休金差額即為42萬9045元（108萬5745—65萬6700＝42萬9045元）

五、綜上所述，原告主張依照勞動基準法之勞工退休金權利，請求被告給付42萬9045元，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

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生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 1 月 31 日

勞動法庭 法 官 曾育祺

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 113 年 1 月 31 日

書記官 林祐均