

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第343號

原告 翁立人

訴訟代理人 蔡岳龍律師

黃立心律師

郭桓甫律師

被告 聯邦商業銀行股份有限公司

法定代理人 林鴻聯

訴訟代理人 賴盛星律師

複代理人 蔡育英律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於93年1月2日起受雇於被告，至民國113年2月28日退休離職生效，退休金基數為35，被告已於113年3月27日撥款新臺幣（下同）4,015,982元退休金入原告帳戶。又原告於113年2月28日退休生效，依法應自113年2月27日起往前6個月，計至112年8月28日期間內所得工資計算平均工資，惟被告上開期間發放予原告之績效獎金667,000元、不休假薪資113,750元及員工酬勞51,379元，被告均未列入平均工資計算，致短少給付原告之退休金數額。

(二)績效獎金667,000元部分：

被告所發放之績效獎金，其中567,000元部分係依照「聯邦銀行企業金融部門績效獎金發放辦法」（下稱系爭績效獎金發放辦法）規定，發放標準係因原告之服務績效、事業貢獻程度等勞務付出而取得，與原告提供勞務間有密切關係，具

01 有勞務對價性。另其中10萬元之手續費獎金依「聯邦銀行企
02 業金融部門人員考核及獎勵辦法」(下稱系爭考核及獎勵辦
03 法)，係因原告所屬營業單位企業金融業務手續費收取已達
04 年度目標100%以上，而加發手續費獎金予企金業務部門，
05 其中因原告協助單位達成年度目標，考量原告之工作表現及
06 內容，認為為有功人員而自其中獲發手續費獎金，自予原告
07 所提供之勞務具對價性。是以，原告所獲取之上開績效獎
08 金，於制度上有經常性，且給付非與工作無關，具有勞務對
09 價性，自應計入平均工資。

10 (三)不休假薪資113,750元部分：

11 原告特休逐步累積至30日，依被告規範需休1/2以上，未休
12 部分視同放棄，且要保留5日至隔年，原告113年之特休加計
13 112年所保留之5日共為35日。而因原告申請退休，被告就不
14 休假薪資及113年2月薪資及其他結算一併延後於113年3月8
15 日發放，惟應給付之不休假薪資應列入平均工資計算。況原
16 告之不休假薪資，既包含112年保留5日未休之特休，該5日
17 之工資，依勞動基準法(下稱勞基法)第38條第4項規定，本
18 應於該年度終結時應發放，是原告之不休假薪資其中16,250
19 元(計算式： $113,750 \text{元} \div 35 \times 5 = 16,250 \text{元}$)，更應列入平均工
20 資計算，而不得認為係契約終止後原告方取得。

21 (四)員工酬勞51,379元部分：

22 依「聯邦銀行暨子公司員工酬勞、認股辦法」(下稱系爭員
23 工酬勞認股辦法)第5條規定，員工酬勞參酌員工職稱、薪
24 資、年資、考績、獎懲計算核發，係以員工對公司所付出勞
25 務、貢獻程度相關，且近五年均持續給付原告，符合勞務對
26 價性及給付經常性之要件。

27 (五)依被告之計算，原告退休時平均工資134,395元，於加計前
28 開項目後，原告實際平均工資數額應為273,083元【計算
29 式： $(667,000 \text{元} + 113,750 \text{元} + 51,379 \text{元}) \div 6 = 138,688 \text{元}$ ； 13
30 $4,395 \text{元} + 138,688 \text{元} = 273,083 \text{元}$ 】；而乘以退休金基數35，
31 原告可請領之退休金即為9,557,905元。扣除被告已給付之

01 4,017,713元(未稅，稅後為4,015,982元)，及被告提繳至原
02 告勞保局之退休金個人專戶之686,112元，被告應再給付原
03 告之退休金差額為4,854,080元(計算式：9,557,905元-4,01
04 7,713元-686,112元=4,854,080元)等語。

05 (六)並聲明：被告應給付原告4,854,080元，及自民事調解聲請
06 狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

07 二、被告則答辯：

08 (一)員工之績效獎金，依員工所任職部門、職位不同有所差異，
09 須視被告於該營業年度終了結算有盈餘時，於繳納稅捐、彌
10 補虧損及提列股息、公積金後始決定發放獎金或分配酬勞予
11 員工：

12 1.原告績效獎金567,000元部分，係依被告「系爭績效獎金發
13 放辦法」規定發放，目的為鼓勵企金部門人員推展業務所給
14 予之獎金，所規定之發放標準係依各企金人員之個人財管達
15 成得分、考核項目得分、考核項目之盈餘貢獻成長額、期考
16 核加(減)發績效獎金月數等項目計算獎金月數，再依排序
17 區分級距，依級距給付考核獎金，並設有最高6個月之上
18 限。而其中「考核項目」即係依「系爭考核獎勵辦法」第3
19 條規定，依財務指標及非財務指標因素訂定，「期考核加
20 (減)發績效獎金月數」則係經由考核各企金人員所屬分行
21 或企金中心後，所加(減)發績效獎金月數，另考核獎金月
22 數為「總行核定計算月數(B)」再依各個級距加計不等月
23 數，而「總行核定計算月數(B)」係由被告總行參考當年
24 度整體營運狀況、各部門之考核成績，酌予調整係數，並送
25 請董事會核定後而定。足見，原告當年度所能領取之績效獎
26 金，並非僅取決於原告個人之工作表現及內容，尚有涉及被
27 告公司全年度之營運狀況及各部門之考核結果，核發及數額
28 係綜合參酌被告公司各項財務性及非財務性之多項指標，而
29 具不確定性、變動性。

30 2.績效獎金其中10萬元部分，則係依系爭考核獎勵辦法第4條
31 之規定發放，係以原告所屬單位之企金業務手續費目標達成

01 情形，及盈餘達年度目標進度情形，作為核發之標準，且並
02 非達此標準即應予核發；且即使核發，核發之對象亦非僅針
03 對原告個人，而係該達成目標之單位，再由各單位主管視情
04 況分配其中70%，另30%則作為單位員工活動費使用，足證
05 該筆10萬元之績效獎金為具獎勵性、恩惠性之給付，而不具
06 勞務對價性及給與經常性。

07 3.被告所發放之績效獎金是否發放須依當年度有無盈餘，且發
08 放之數額並不固定，具不確定性、變動性，顯然與員工出
09 勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關係，非屬
10 勞務對價，為非經常性之給與，並非工資。

11 (二)原告於113年2月28日退休，而被告於113年3月8日發放之不
12 休假薪資113,750元，係因勞動契約終止時，按原告尚未休
13 完之特別休假計算而得，係屬原告終止勞動契約後始發生之
14 所得，並非原告於終止勞動契約之前6個月內所取得，自非
15 屬勞基法第2條第4款規定之平均工資。

16 (三)原告領取之員工酬勞51,379元係依被告「系爭員工酬勞認股
17 辦法」第5條計算，並於被告年終決算如有獲利，由董事會
18 斟酌當年度經營績效後發放，屬於被告公司盈餘而抽取部分
19 分配予員工，是性質上顯然並非被告之經常性給與，且與原
20 告之勞務提供無對價關係，屬恩惠性、獎勵性之給與，並非
21 工資等語。

22 (四)並聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執事項（本院卷第119、120頁）：

24 (一)原告自93年1月2日起任職於被告公司，並於113年2月28日退
25 休生效，退休前任職單位為企業金融部派駐松江分行台北企
26 金中心一組。

27 (二)原告係採退休金舊制，退休金基數為35。

28 (三)被告已給付退休金4,015,982元(稅後)予原告。

29 (四)被告於112年8月30日發放員工酬勞51,379元予原告。

30 (五)被告於113年1月發放績效獎金667,000元予原告。

31 (六)被告於113年3月8日發放不休假薪資113,750元予原告。

01 四、得心證之理由：

02 (一)按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之
03 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
04 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
05 與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞
06 務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
07 下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判
08 決意旨參照）。

09 (二)績效獎金667,000元是否為工資：

10 1.查績效獎金667,000元，其中567,000元係依系爭績效獎金發
11 放辦法發放，為兩造所不爭執（本院卷第58、134頁）。又
12 被告「薪資作業處理要點」第5條第2項規定：「績效獎金：
13 依各業務職系訂定之業務績效獎金發放辦法核給；未訂有業
14 務績效獎金辦法之單位由董事會核定」（本院卷第83頁），可
15 知被告公司績效獎金之發放，會視員工所任職部門、職位之
16 不同而有差異。

17 2.系爭績效獎金發放辦法第1條規定「為鼓勵企業金融職系人
18 員積極推展業務，以提升本行獲利及經營績效，特訂定本
19 辦法」（本院卷第87頁），明白揭示發給上開獎金係以鼓
20 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付
21 之報酬。又同辦法第3條、發放標準規定：「一、企金A0(含
22 企金中心A0)總獎金月數計算如下：(上限6個月)……企金中
23 心A0：〔個人財管達成得分×10%(上限10分)+A0考核項目得
24 分×90%〕(依總得分排序之級距換算獎金月數)+A0考核項目
25 之盈餘貢獻成長額×1.5%+期考核加(減)發績效獎金月
26 數……，(二)個人財管達成得分(權重10%)：依財富管理部統
27 計各企金A0財管達成率，作為財管達成得分。(三)A0考核項目
28 得分(分行權重70%；企金中心權重90%)：1.依A0考核配分
29 標準，目標達成計算總得分。2.企金A0考核項目及目標由企
30 業金融部依業務推展及管理需要訂(修)定，並授權副總經理
31 核定。(四)依前項目標達成情形計算總得分予以排序後，分為

01 6個級距，各個級距考核獎金月數如下：第一級距B+(2.3~3.
02 0)、第二級距B+(1.6~2.2)、第三級距B+(1.0~1.5)、第四級
03 距B+(0.5~0.9)、第五級距B+(0.1~0.4)、第六級距B。註：B
04 為總行核定計算月數，依績效獎金發放年度各項企業業務目
05 標達成率，經董事會核定後適用之。(五)A0考核項目之盈餘貢
06 獻成長額：(依成長額1.5%核算成長獎金)為台幣直接授
07 信、外幣直接授信所產生之各項收入(利息收入須扣除聯往
08 息)，另加計其他收入〔含外匯(匯兌)、TMU、信託、財管
09 等〕。該盈餘貢獻成長額項目由企業金融部依業務推展及管
10 理需要訂(修)定，並授權副總經理核定。(六)期考核加(減)發
11 績效獎金月數：依期考核評核指標達成情形所得之績效獎金
12 月數」(本院卷第29至31、87至88頁)。又對於「A0考核項目
13 得分」之內容，系爭考核獎勵辦法第3條、企金業務人員考
14 核項目及內容，規定：「依財務指標及非財務指標因素訂
15 定：一、企金A0：1、考核項目：原則上分『新戶戶數』、
16 『新戶平均餘額』、『企業金融手續費』及『盈餘成長額』
17 四大項目，依職階分別訂定目標額，其中重點業務如MIT廠
18 房則於各項目中以加權計分方式加重考核。另為兼顧授信品
19 質，近二年內新增不良授信之預估損失金額，應於『盈餘貢
20 獻成長額』中扣減，而新承作案件貸放後一年內即發生逾放
21 者，則予以加重扣分。2、項外加分項目：配合考核年度政
22 策推展之專案計畫實施成果予以加分，例如：外匯業務推
23 展、存款競賽、……。3、項外扣分項目：依據銀行業務人
24 員酬金制度應遵循原則，訂定非財務指標因素，依法令遵
25 循、稽核缺失、客戶紛爭……及貸後管理面向予以評分。
26 4、企業金融部得視業務推展需求並報經督導副總經理核定
27 後調整考核項目及目標，……」(本院卷第89頁)。

28 3.依上可知，上開績效獎金發放標準係依各企金人員之「個人
29 財管達成得分」、「考核項目得分」、「考核項目之盈餘貢
30 獻成長額」、「期考核加(減)發績效獎金月數」之項目計
31 算獎金月數，再依排序區分級距，共分有6個級距，依級距

01 給付考核獎金，並設有最高6個月之上限，且每級距之獎金
02 月數亦非固定。則其獎金給予、數額並非一定並且設有上
03 限，且事關公司是否有盈餘成長，顯非單純提供勞務即有對
04 價。又「考核項目得分」，係由企業金融部視業務推展需求
05 並報經督導副總經理核定後調整考核項目及目標；「總行核
06 定計算月數（B）」，更係由被告總行參考當年度整體營運
07 狀況、各部門之考核成績，酌予調整係數，並送請董事會核
08 定後而定；「盈餘貢獻成長額項目」亦係由企業金融部依業
09 務推展及管理需要調整訂定，並經副總經理核定，以上均見
10 該績效獎金為可調整，並非經常性之一定給予，具不確定
11 性、變動性。又「考核項目及內容」包含財務指標及非財務
12 指標，有如因不良授信、逾期放款而扣減得分等與原告勞務
13 提供並無直接關聯之要素。另系爭績效獎金發放辦法第4
14 條、其他補充說明，更規定：「一、當年度業績表現特別突
15 出或發生內部管理重大缺失、遭主管機關裁罰或舞弊案件之
16 營業單位，總行得視情節輕重簽報總經理核定後，加、扣該
17 單位之績效獎金。二、為實施動態管理加強業務推展強度，
18 授權總經理得視年度業務推展重點，訂定加重考核業務之加
19 扣發績效獎金措施」（本院卷第148頁），更見上開績效獎
20 金可能因為不同事件及公司業務推展重點變化而為增減，顯
21 非單純勞務提供之對價。據上，足見原告當年度所能領取之
22 績效獎金，並非僅取決於原告個人之工作表現及內容，尚有
23 涉及被告公司全年度之營運狀況及各部門之考核結果，績效
24 獎金之核發與否及數額，亦係綜合參酌被告公司各項財務性
25 及非財務性之多項指標，而具不確定性、變動性，尚非單純
26 因員工提供勞務即可獲取之對價。此與因從事工作獲致每月
27 穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之
28 優劣，皆須發給之薪資並不相同，而非屬員工付出勞務即可
29 獲得之當然報酬。是以，上開績效獎金係出發「獎勵員工」
30 之目的，而於年度終了時，經綜合各部門員工之工作表現，
31 及該公司當年之營利狀況後，為激勵員工士氣，所發給具獎

01 勵性、恩惠性之給付。至於績效獎金之發給及計算，因慮及
02 公平性及獎勵員工，雖在給予該項獎勵時，常會將員工之績
03 效、工作表現列為考量因素之一，或大致依循一定之計算公
04 式或條件，然其本質並非對應於勞務提供之報酬，不因此倒
05 果為因認為績效獎金具有勞務之對價性，或屬經常性之給
06 予。

07 4.就績效獎金其中10萬元部分：

08 查績效獎金其中10萬元係依系爭考核獎勵辦法所發放之手續
09 費獎金，為兩造所不爭執（本院卷第59、134頁）。又系爭
10 考核獎勵辦法第1條規定「為利企業金融部門人員積極推展
11 業務，以提升本行獲利及經營績效，特訂定本辦法」（本院
12 卷第89頁），明白揭示發給上開獎金係以獎勵、嘉勉員工為
13 目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。再系爭考
14 核獎勵辦法第4條、獎勵措施，規定「二、企金分行：每半
15 年評核分行『企金業務手續費目標』達成情形，對於企業金
16 融手續費之收取已達年目標100%以上之營業單位，且『盈
17 餘達年度目標進度者（上半年達年度目標50%、下半年10
18 0%）』，擬加發手續費獎金予企金業務部門作為適當獎
19 勵，其中70%應依案件收取手續費佔比核發有功人員（含企
20 金AO、AO助理及招攬人員），另30%作為單位員工活動費使
21 用。……。四、上述獎勵項目、金額之調整及其他為業務推
22 展需要而訂定適用於全行之專案獎勵辦法，得由企業金融部
23 報經董事長核定後發放」（本院卷第90、91頁）。可知，上
24 開10萬元之績效獎金，係以原告所屬部門之企金業務手續費
25 目標達成情形，及盈餘達年度目標進度情形，而決定是否核
26 發獎勵，並非一定予以核發；且即使核發，係給予該「部
27 門」而非針對「個人」，再由各部門主管視情況分配其中7
28 0%予部門人員，另30%則作為單位員工活動費使用，並非
29 審酌單一員工之個人勞務成果，金額亦非固定，具不確定
30 性、變動性，此與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不
31 論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪

01 資並不相同，而非屬員工付出勞務即可獲得之當然報酬。是
02 上開手續費獎金顯然為具獎勵性、恩惠性之給付，而非工
03 資。

04 (三)不休假薪資113,750元是否為工資：

05 按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得
06 享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，
07 乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而
08 設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞工之特別休假日未工
09 作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得
10 勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇
11 主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未
12 能休畢，則屬勞基法施行細則第24條之1第2項之情形，雇主
13 應按勞工未休日數發給日薪。而勞工於每一年度終結，是否
14 均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再
15 徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機
16 會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特
17 別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅
18 能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具
19 備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質
20 （最高法院107年度台上字第587號判決、108年度台上字第2
21 169號判決參照）。依上開說明，原告主張其所領取之不休
22 假薪資113,750元應計入平均工資計算退休金等語，洵屬無
23 據。

24 (四)員工報酬51,379元是否為工資：

- 25 1.查雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈
26 餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，需視雇主年度盈餘
27 狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯
28 見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工
29 於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條
30 第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第
31 3款所謂之工資。又此等為達雇主營業目的而提供之恩惠、

01 勉勵性獎金，即使為達激勵勞工績效表現及培育事業經營人
02 才之目的，以勞務給付為其計算之基礎，但既非因勞務提供
03 即經常可資獲取，仍須視有益於雇主事業經營之其他因素而
04 定，非屬因勞務提出即有權請求之對價性報酬，自不因獎金
05 計算與勞務給付具一定之關聯性，即謂此等獎金乃勞基法所
06 稱之工資（最高行政法院111年度上字第244號判決、110年
07 度上字第593號判決意旨參照）。

08 2.被告公司章程第38條第1項規定：「本銀行年度決算如有獲
09 利，董事會應斟酌當年度經營績效，依獲利之百分之一至百
10 分之五間提撥員工酬勞；員工酬勞已股票發放時，其對象得
11 包括符合依訂條件之從屬公司員工，該一定條件授權由董事
12 會訂定之」，有被告公司章程節本在卷可考（本院卷第85
13 頁）。又依系爭員工酬勞認股辦法第3條前段、第5條第1項、
14 第13條第1項規定：員工酬勞分為酬勞金及酬勞配股；員工
15 酬勞金分配得依其職稱、薪資、年資、考績、獎懲等作為計
16 算基數；員工酬勞及認股計算基數權值於發放年度由董事會
17 核定公布之（本院卷第93至94頁）。則依上可知，被告給付之
18 員工報酬，係於被告公司於年度決算「如有獲利」時，經被
19 告董事會「斟酌經營績效」，依獲利之百分之一至百分之五
20 間提撥發放，係屬變動獎酬，並非必然發放，屬恩惠性、獎
21 勵性之特別給與，尚非單純提供勞務即可必然獲取之對價，
22 具不確定性、變動性，與因從事工作獲致每月穩定、經常
23 性，且不論績效目標或工作目標達成率，皆須發給之薪資未
24 盡相同，非屬經年或經常性領得之給與，並非勞基法第2條
25 第3款所謂之工資。

26 (五)據上說明，原告主張其退休金之計算，應將績效獎金667,00
27 0元、員工報酬51,379元、不休假薪資113,750元列入退休前
28 6個月之平均工資計算，均為無理由。則原告據此主張被告
29 所給付退休金之平均工資，應再加計前開項目之平均即138,
30 688元為計算，而尚有差額4,854,080元未給付原告，自屬無
31 理由。

01 五、綜上所述，原告主張被告應給付退休金差額4,854,080元，
02 及自民事調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於
05 判決結果不生影響，爰不一一論列。

06 七、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日
08 勞 動 法 庭 法 官 黃 愛 真

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日
13 書 記 官 林 姿 儀