

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第426號

原告 李世雄

訴訟代理人 劉冠廷律師

張道鈞律師

被告 荷蘭商聯邦快遞國際股份有限公司台灣分公司

法定代理人 朱興榮

訴訟代理人 蘇文生律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國114年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：按訴狀送達後，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。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中，就請求給付加班費差額新臺幣(下同)41,040元部分，已經被告同意而收取且撤回起訴，並減縮聲明如附件編號2所示，是依前揭法條規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

(一)原告自民國78年8月16日起受僱於被告，並於113年8月9日退休，退休時年資為34年11個月又24天。原告於勞工退休金條例(下稱勞退條例)94年7月1日施行時，未選擇適用勞退新制，仍適用勞動基準法(下稱勞基法)規定辦理。詎料，被告於計算退休金給與時，未將15個月保障年薪(下稱系爭保障

01 年薪)之差額、113年度之一次給付金 (Lump Sum, 下稱系爭
02 一次給付金)、113年4月及7月之激勵獎金 (PPP, 下稱系爭
03 激勵獎金)列入平均工資計算。

04 (二)系爭保障年薪之差額部分,具工資性質,應列入退休前六個
05 月所得工資總額計算金額112,032元:被告歷來以「保障年薪
06 15個月」作為勞動契約之工資約定內容。原告退休前之薪
07 資,除被告每月固定發放1個月底薪74,687元,另於每年1月
08 加發1.5個月薪資112,031元、6月加發0.5個月薪資37,344
09 元、12月加發1個月薪資74,687元。雖系爭保證年薪差額係
10 分批於1月、6月、12月發放,惟工資之性質屬於「年薪」,
11 不宜僅以發放之月份認定原告勞工受領該等金額之時點,應
12 將該保證年薪之差額共3個月之薪資總額224,061元(計算
13 式:74,687元x3個月=224,061元),平均攤入12個月工資
14 中,原告每月應受領之工資總額,除1個月底薪74,687元
15 外,尚應包括系爭保證年薪差額18,672元(計算式:224,061
16 元÷12個月=18,672元,元以下四捨五入)。原告於退休前6
17 個月受領之底薪工資總額,應再加計112,032元(計算式:1
18 8,672元x6個月=112,032元)。

19 (三)系爭113年度之一次給付金,具工資性質,應列入退休前六
20 個月所得工資總額計算金額5,000元:被告之一次給付金,係
21 因應被告薪資等級級距而設,於每年調薪時,如勞工之薪資
22 調整幅度將超過其薪資等級上限,會將該年度應調薪之比例
23 乘以15個月保障年薪之數額,一次發給該年度原應調薪之總
24 額(原證3),核其性質實係被告與原告合意調高約定之工資
25 數額時,選擇改以一次發放調薪差額之方式給付,以配合公
26 司內部薪資等級管理制度,其本質上勞工提供勞務之對價,
27 有確定之發放標準,且該一次給付金之發放實行至今已有20
28 年以上,自可認屬工資之性質。又多年前被告企業工會曾函
29 詢主管機關,經台北市政府勞工局認定一次給付金具工資性
30 質(附件二)。被告於112年10月進行113年度調薪時,曾將原
31 告應調薪之比例,換算為一次性之給付10,000元(原證5)。

01 本於一次給付金為一次性發給全年度之薪資調整金額，不宜
02 僅以發放之月份認定原告受領該等金額之時點，應將113年
03 度之一次給付金10,000元平均攤入一年中，即原告每月應受
04 領之工資總額，除1個月底薪74,687元、系爭保證年薪之差
05 額18,672元外，尚包括113年度之一次給付金833.33元（計
06 算式：10,000元/12個月=833.33元）。原告於退休前六個月
07 受領之底薪工資總額，即應再加計5,000元（計算式：833.3
08 3元x6個月=4,999.99元，採四捨五入）。

09 (四)系爭113年4月及7月之激勵獎金，具工資性質，應列入退休
10 前六個月所得工資總額計算金額66,042元：被告自111年起重
11 新設計「激勵獎金（PPP）」，核給方式係依被告對於總公司
12 之「淨收益貢獻率」是否達標，決定發給之成數，針對個別
13 勞工具體受領之數額，則係依照勞工之「底薪」、「計分卡
14 達成率（含團隊成績及個人成績）」、「在職天數比例」計
15 算，並按季度固定於每年1月、4月、7月、10月發放（原證
16 6），激勵獎金屬製度上勞工提供勞務期間，在時間上為經常
17 性、必然可取得之給付，且係依據個別勞工實際上是否滿足
18 被告設定之工作目標，依照勞工薪資之一定比例給予之對
19 價，應計入平均工資計算。原告於退休前6個月期間，共受
20 領二次季度之激勵獎金即113年4月受領33,273元、同年7月
21 受領32,769元（原證4），應列入退休前6個月所得工資總額之
22 平均工資計算。又原告退休日期為113年8月9日，被告應於
23 原告退休日起30日內給付退休金，其給付期限為113年9月8
24 日。惟被告迄今仍短少給付退休金，原告自得依勞基法第55
25 條第4項規定請求退休金差額等語，並聲明如附件編號2所
26 示。

27 二、被告辯解略以：

28 (一)系爭保障年薪部分：

29 原告固稱被告以保障年薪15個月，為約定工資，除每月1個
30 月底薪外，另於每年1月加發1.5個月薪資112,031元、6月加
31 發0.5個月薪資37,344元及12月加發1個月薪資74,687元，應

01 納入平均工資計算退休金等詞。然原告主張之系爭保障年
02 薪，係被告依工作規則核發之年終獎金，依被告工作規則第
03 40條、第41條規定（被證4），並參被告之會計年度係前一年
04 之6月1日起至當年5月31日，則上開規定所稱「營業年度終
05 了」，係指當年5月31日。故前揭年終獎金分三次發放，發
06 放日分別為當年6月25日、12月25日及翌年1月25日（如遇當
07 天為例假、休息日或國定假日時，則會提早至前一個工作日
08 發放），結算日分別為當年5月31日、11月30日及12月31
09 日。復依被告所訂適用於全體員工之「僱用聘書」第6條：獎
10 金將分三次在每個會計年度的6月、12月及農曆年前發放…
11 假如員工的離職生效日是在獎金發放日當日或是之前生效，
12 將視同自願放棄支領獎金的權利。是得領取系爭年終獎金之
13 條件，須限於前述獎金結算前30天前（含）已任職於被告，
14 且於發放日尚在職，即在該日或之前未離職者，始具備領取
15 資格。故該獎金性質上顯非原告主張之「年薪」、非一般員
16 工均得領取之經常性給與。依被告工作規則第40、41條規
17 定，上開年終獎金之發給，除須視其營業年度終了結算後是
18 否有盈餘、員工是否有全年工作且無過失，尚須員工於該獎
19 金結算前30天前（含）已任職，且於發放日在職，始於當年
20 6月、12月及翌年1月發給該年終獎金。換言之，被告員工若
21 未符合上開獎金結算前30天前（含）已任職，或未於當年6
22 月25日、12月25日及翌年1月25日仍在職者，即不得請求被
23 告給付該年終獎金，自非不論是否在職，均得領取該獎金，
24 即被告對於該年終獎金之發放，設有條件之限制，足認系爭
25 年終獎金不具備勞務對價性，亦不符合經常性給與之性質。

26 (二)系爭一次給付金部分：

- 27 1、該一次給付金與原告所稱保障年薪15個月或一年之12個月無
28 關，非屬工作之對價。依被告93年6月發布之人事手冊，業
29 將89年6月版手冊中一次給付金中關於：「薪資已到達或超過
30 範圍上限者不再調薪，但可根據各國之規章享有Lum Sum給
31 付。其計算方式如下：…」，修改為「薪資已到達或超過範

圍上限者不符合增加基本薪資的資格，但可根據各國之規章政策『可能』享有一次給付。」，並刪除原範例1、範例2。故系爭一次給付金係針對員工若其本薪因薪資增長而達到或超過最高薪資範圍時，以一次性給付之方式給予之補償，非一定都會給付，需視各國之規章政策而定。非原告所稱被告每年調薪時，如遇勞工薪資調整幅度超過其薪資等級之上限時，一次發給該年度原應調薪之總額，應屬雇主之恩惠性給與。此觀原告就被告主張其在106年間未領得系爭一次給付金，未予爭執，亦足證之。且一次給付金並無確定之發放標準，且係取決於當年度主管之裁量決定。如被告核發系爭一次給付金時，如遇該員工申請留職停薪，係視其留職停薪屆滿後有無復職而決定是否給付，且待確認員工留職停薪屆滿復職時始行給付，此有被告公司其他職員之薪資通知書、育嬰留職申請書、薪資單等件在卷可稽。

2、系爭一次給付金，乃一次性給付，非經常性給與。以原告於112年10月25日所領取之一次給付金10,000元為例，該金額無論以原告所稱保障年薪15個月、抑或1年12個月計，均無法整除亦可知一次給付金並無確定之發放標準，且係取決於當年度主管之裁量決定，並非經常性之給與。且觀之原告退休前10年間所領取一次給付金之明細，除金額差異甚大(最少者為4500元，最多為15150元)，且金額皆不同(被證12)。更有甚者，原告於106年間並未領得任何一次給付金(被證12)，故該一次給付金非經常性給與。

3、系爭一次給付金，非屬工作之對價，無確定發放標準，且取決於當年度主管裁量決定，非經常性之給與，與原告所稱保障年薪之15個月或一年之12個月無關。原告領取系爭一次給付金之時間為112年10月25日(被證3)，顯不屬其113年8月9日退休前六個月內之所得，是原告主張於退休前六個月受領之底薪工資總額，應再加計5,000元，要屬無據。

(三)系爭激勵獎金部分：

1、系爭激勵獎金，原為每半年發給1次，惟自110年6月新的會

計年度起，改按季度即每年1月、4月、7月、10月發放。該獎金目標支付比例係由亞太區季度之淨收益貢獻率（營收-支出）和臺灣之淨收益貢獻率決定乙節，有亞太區PPP激勵獎金方案更新在卷可憑（被證13）。可知，系爭激勵獎金之計算，與被告之經營狀況、甚至整個亞太區之淨收益有關，非僅憑個別勞工之工作表現，非屬勞工提供勞務之對價。

2、又系爭激勵獎金係取決於公司整體績效和具體區域目標（之達成）而酌情支付，且支付金額不會包含在資遣費、退休金/提撥或保險計算中，且每年都會評估是否修改或終止，並非逐年保證者，此有該計畫問題集（FAQs）在案可憑（見本院卷第173頁，被證14第2頁）。由原告所提之原證6激勵獎金公告之PPP支付算式及示例表（本院卷第68頁）所示，其中(A)欄「月基本薪資」、(B)欄「計算期間月數」及(F)欄「計算期間在職服務年數比例」，凡員工在職者，均為固定之數額或比例；另(E)欄「計分卡達成率」，則為團隊成績及個人成績之加總，依該公告「團隊層級成績表」（見本院卷第67頁下方），各部門之成績（包括原告所任職之Ramp【航務部】）達成率，最低為93%，最高為100%，多數皆為99%），由此可知前開示例表中之(C)欄「目標支付比率」及(D)欄「淨收益貢獻率乘數」實乃影響員工可否領取系爭激勵獎金及數額多寡之關鍵，此亦有亞太區PPP激勵獎金方案更新內容中之圖解可佐，而前述「目標支付比率」及「淨收益貢獻率乘數」，既取決於亞太區及臺灣區之淨收益（見本院卷第67頁）；上開「計分卡達成率」之個人分數僅占20%（且假設為滿分），團體分數高達80%，顯見系爭激勵獎金之發給，顯以被告之營運與收益為主，而與勞工個人勞務提供較無直接關聯，應認系爭激勵獎金與原告提供勞務間，不具有對價性。

3、況且員工須截至8月、11月、2月、5月底（對於季度付款）或月底（對於每月付款），仍在公司有效員工名單上，才有資格獲得給付（被證14第3頁），而得分別於當年10月及翌

01 年1月、4月、7月領取。依原告退休前5年間所領取系爭激勵
02 獎金明細（被證15），可知每季金額均不同，甚至被告曾於1
03 10年11月另加發10%之獎金3,865元（被證15），故系爭激勵
04 獎金不具勞務對價性，亦非屬經常性之給與，原告所稱該獎
05 金為其提供勞務而取得之工作報酬，縱名為績效獎金，亦不
06 失為工資之性質，應計入平均工資計算云云，要非可採等
07 語，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准
08 予宣告免為假執行。

09 三、得心證之理由：

10 原告主張其自78年8月16日起受僱於被告，並於113年8月9日
11 退休，被告於計算原告退休金時，未將15個月保障年薪（系
12 爭保障年薪）之差額、113年度之一次給付金（系爭一次給付
13 金）、113年4月及7月之激勵獎金（系爭激勵獎金）納入退休
14 時平均工資計算，被告應補發1,376,190元本息予原告等
15 情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之
16 判斷，析述如下：

17 （一）原告主張之系爭保障年薪之差額是否屬工資之一部，而應納
18 入原告退休時平均工資計算？

19 1、依勞基法第2條第4款前段規定：「平均工資：指計算事由發
20 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
21 之金額」。又勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工
22 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
23 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
24 之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
25 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
26 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否
27 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
28 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
29 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
30 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
31 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度

01 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
02 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
03 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
04 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
05 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
06 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
07 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
08 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
09 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照），
10 合先敘明。

11 2、復按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
12 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，暨
13 春節、端午節、中秋節給與之獎金，均非屬勞基法第2條第3
14 款所稱之其他任何名義之經常性給與，勞基法施行細則第10
15 條第2款、第3款亦有明文。經查，依被告工作規則第40條規
16 定：「公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
17 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
18 員工應給予『年終獎金』，發放日期為員工在農曆前之受薪
19 日。每年六月的受薪日，員工可支領以當年五月三十一日之
20 基本薪資為準的獎金。每年十二月的受薪日，員工可支領以
21 當年十一月三十日之基本薪資為準的獎金。」等語（見本院
22 卷第146頁），可證，上開獎金之發放乃以公司整體盈餘表
23 現而核發，與勞工個人所提供之勞務間難認立於對價關係。
24 又被告所辯其會計年度係自前一年之6月1日起至當年5月31
25 日乙節，為原告所未爭執，堪予採信。循此，上開工作規則
26 中所稱「營業年度終了」，應指當年5月31日，且被告所辯
27 前揭年終獎金三次發放日期，分別為當年6月25日、12月25
28 日及翌年1月25日，結算日則分別為當年5月31日、11月30日
29 及12月31日，即原告所稱被告於每年1月加發之1.5個月薪
30 資、6月加發0.5個月薪資、12月加發1個月薪資，即屬上開
31 工作規則中之年終獎金等語，應屬有據。

01 3、再者，依工作規則第41條規定：「凡在公司獎金結算前三十
02 天（含三十天）進入公司之員工即有領取獎金之資格，獎金
03 發放之前服務未滿一年之員工，將按服務年資比例發放，未
04 滿一個月之部分不予計算，本節所提獎金…之金額由公司不
05 定期做調整」（見本院卷第146頁）等語；及參諸被告所提出
06 「僱用聘書」第6條：獎金將分三次在每個會計年度的6月、1
07 2月及農曆年前發放…假如員工的離職生效日是在獎金發放
08 日當日或是之前生效，將視同自願放棄支領獎金的權利（見
09 本院卷第148頁），可知，勞工尚需於獎金結算前30天前
10 （含）已任職於被告公司，且於發放日尚在職者，始具備領
11 取該年終獎金資格，足認，該年終獎金非必然發放，非經常
12 性給與，亦非勞工服勞務之對價，而為恩惠性之給與。原告
13 主張之系爭保障年薪之差額屬工資之一部，應納入原告退休
14 時平均工資計算云云，難認有據。

15 4、至原告提出原證3之89年6月版之人事手冊，以證明系爭保障
16 年薪，及系爭一次給付金，係按「應調薪之比例」乘以15個
17 月保障年薪之基數云云。惟被告所辯該89年6月版之人事手
18 冊乃聯邦快遞在AMEA地區（即亞太/東南亞/非洲印度/紐澳/
19 中國）有關人事政策之指引參考，且因各國勞動法規不盡相
20 同，有關薪資、獎金及報酬等管理事項，乃依每個地區/國
21 家當地法令規定為準，就臺灣區而言，因工作規則須報請主
22 管機關核備，是有關年終獎金之計算方式、發給條件及領取
23 對象等事項，應以經主管機關核備之工作規則規定為準乙
24 節，業據被告提出臺北市政府89年6月19日函（本院卷第159
25 頁）可證。復依該89年6月版之人事手冊所載：有關係爭一次
26 給付金之說明，將「Lump」Sum，誤堪為「Lum」Sum；所舉範
27 例之算式中所載「X保證月數」、「x15」等詞，業經被告以
28 91年6月7日發布公告更正為：「台灣People Manual，2000年
29 版本之第31頁列出”根據各國之規章享有Lump Sum給付”，
30 而台灣自1994年至今一直以12個月為計算基數（見附件）。
31 隨文之後，於第31頁之範例，薪資超過範圍之Lump Sum獎

01 金，範例中之基數使用保證月數15個月為錯誤，請將範例劃
02 除。…」等語（見本院卷第157頁），則原告所稱被告有15個
03 月保障年薪，且系爭一次給付金係按應調薪之比例乘以15個
04 月保障年薪之基數云云，即難憑採。復觀被告所提其前身飛
05 遞航空公司早於83年2月22日即已公告載明：「茲公佈本年度
06 薪資調整辦法，自○○○年○月○日生效（原告於78年間任
07 職被告公司）。…至於八十三年度內，仍可獲得調薪，調整
08 部分將不計入底薪，是以今年度應調整之部分…，乘以十二
09 個月，給予一次全額給付。…年終獎金仍維持三個月。」等
10 語（見本院卷第158頁）。溢徵，被告所辯其並無實施原告
11 所稱「15個月保證年薪」制度等語，應堪採信。原告猶執業
12 經被告勘誤更正之原證3手冊主張上情，洵無理由。

13 （二）原告主張之系爭一次給付金是否屬工資之一部，而應納入原
14 告退休時平均工資計算？

15 依被告所辯其93年6月發布之人事手冊，已將89年6月版手冊
16 中關於：「薪資已到達或超過範圍上限者不再調薪，但可根
17 據各國之規章享有Lum Sum給付。其計算方式如下：…」，
18 修改為：「薪資已到達或超過範圍上限者不符合增加基本薪
19 資的資格，但可根據各國之規章政策『可能』享有一次給
20 付。」，並刪除原範例1、範例2，故該一次給付金非必然發
21 放等情，有該93年人事手冊在卷可稽（見本院卷第161、162
22 頁），是其上開所辯，應非全屬虛妄。次查，被告核發一次
23 給付金時，如遇該員工申請留職停薪，則視其留職停薪屆滿
24 後有無復職而決定是否給付，且待確認員工留職停薪屆滿復
25 職時始行給付乙節，並據被告提出公司其他職員之薪資通知
26 書、育嬰留職申請書、薪資單等件在卷足憑（見本院卷第267
27 至273頁），堪予採信。復觀之被告所提出原告退休前10年間
28 所領取一次給付金之明細表（見本院卷第163頁）所示，原告
29 領取之額數最少為4,500元，最多則達15,150元，且領取數
30 額俱不相同，且於106年間並未領得一次給付金。則被告所
31 辯系爭一次給付金，無確定發放標準，且取決於當年度主管

01 裁量決定，非經常性給與等語，尚非無據。則依首揭意旨，
02 該項給與既非必然發放，且無確定標準，非雇主經常性支出
03 之勞動成本，而屬恩勉性之給與。故原告主張系爭一次給付
04 金是否屬工資之一部，而應納入原告退休時平均工資計算退
05 休金等情，難認有據。至原告固提出臺北市政府勞工局95年
06 6月15日函及桃園縣政府(現改制為桃園市政府)95年6月6日
07 函文(本院卷第33至35頁)，以證明系爭一次給付金屬工資等
08 語。惟前述函文乃臺北市政府勞工局、桃園縣政府回覆民意
09 代表、聯邦快遞公司產業工會函詢所為函覆，系爭一次給付
10 金非必然發放、無確定標準、非雇主經常性支出之勞動成
11 本，而屬恩勉性之給與，業經本院認定如上，則上開行政機
12 關所持見解尚不拘束本院之判斷，併予敘明。

13 (三)原告主張之系爭激勵獎金是否屬工資之一部，而應納入原告
14 退休時平均工資計算？

15 依被告所提出之110年5月亞太區PPP激勵獎金方案更新所
16 示，該獎金目標支付比例由亞太區季度之Local Contributi
17 on(LC)(即淨收益貢獻率=營收-支出)和臺灣之LC決定;季度
18 支付時間為1月、4月、7月、10月等節，有該激勵獎金方案
19 更新在卷可憑(見本院卷第165至170頁);又依被告所提該計
20 畫問題集(FAQs)所示，系爭激勵獎金乃取決於公司整體績
21 效和具體區域目標，因此無法保證逐年成長，這項自由裁量
22 計劃，所支付之金額不包含在資遣費和其他福利(如退休金
23 或保險)的計算中，每年都會進行評估是否修改或終止該計
24 劃，並非逐年保證者(原文:It is not guaranteed year ov
25 er year as it depends on overall company results and
26 specific regional targets. This is a discretionary p
27 ay program and the amounts paid will not be included
28 in calculations of severance pay and other fringe be
29 nefits (such as pension contributions or insurance),
30 Each year an assessment will be made whether to modi
31 ty or discontinue the program.)等節，亦有該計畫問題

集 (FAQs) 在案可憑 (見本院卷第173頁) ;復按員工須截至8月、11月、2月、5月底 (對於季度付款) 或月底 (對於每月付款) , 仍在公司有效員工名單上者, 始有資格獲得該激勵獎金給付, 例外情況僅限於退休、死亡或完全殘疾。(原文: Employees must still be on active payroll of FedEx Express as of end of Aug/Nov/Feb/May(for quarterly payout) or month-end(for monthly payout)to be eligible for payout. Exceptions are limited to retirement, death, or total disability.)乙節, 亦有該計畫問題集 (FAQs) 在案可憑 (見本院卷第175頁) 。是以, 被告所發給之激勵獎金並不包含在退休金之計算, 且每年都會進行評估是否修改或終止, 員工亦需符合上開在職條件始得領取, 則該激勵獎金即非必然發放、亦非單純經常性之給與, 且難認純屬勞工提供勞務之對價。況且, 該激勵獎金既取決於被告之淨收益貢獻率(營收-支出)而決定該獎金目標支付比例, 故若被告之總收入減總費用結果未產生淨收益者, 猶無從發給激勵獎金, 遑論, 該激勵獎金之支付比例, 除依被告公司整體績效, 尚與亞太區之區域目標決定, 溢徵, 系爭激勵獎金在制度上非屬勞工於固定常態工作中因提供勞務而獲致之對價, 自難認屬工資。準此, 原告主張系爭激勵獎金屬工資之一部, 而應納入原告退休時平均工資計算退休金, 亦無理由。

四、綜上所述, 原告依勞基法規定請求被告給付將系爭保障年薪之差額、系爭一次給付金及系爭激勵獎金納入平均工資計算之退休金差額1,376,190元, 及自113年9月9日起至清償日止, 按週年利率百分之5計算之利息, 為無理由, 應予駁回。原告之訴既經駁回, 其假執行之聲請, 亦失所附麗, 應併予駁回。

五、本件事證已臻明確, 兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料, 經審酌後, 均與判決結果不生影響, 爰不逐一論述, 附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 114 年 3 月 28 日

勞動法庭 法官 蒲心智

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 114 年 3 月 28 日

書記官 戴 寧

附件

編號	訴之聲明
1	一、被告應給付新台幣1,417,230元，及自民國113年9月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 二、原告願供擔保，請依職權宣告假執行。
2	一、被告應給付新台幣1,376,190元，及自民國113年9月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 二、原告願供擔保，請依職權宣告假執行。