臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第174號

上　訴　人　林秀琴
訴訟代理人　呂靜玟律師
　　賴羿慈律師
被　上訴人　嬌生股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　関口修平(SHUHEI SEKIGUCHI)
000000000000000000
訴訟代理人　范惇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國109年8月7日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第38號第一審判決提起上訴，本院於110年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

上訴人於民國81年2月10日起受僱於被上訴人，於90年2月23日離職。91年8月22日再度受僱，擔任行銷業務經理一職。嗣於108年6月30日終止僱傭關係。上訴人離職時因已符合退休資格，被上訴人雖按平均工資新臺幣（下同）29萬1,088元為基準，發給上訴人41個基數之退休金1193萬4,608元；然未將上訴人於108年3月所受領107年度績效獎金62萬2,412元（下稱系爭績效獎金）列入平均工資計算，致短付退休金420萬5,756元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定聲明請求被上訴人應給付420萬5,756元本息；願供擔保，請准宣告假執行。詎原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人420萬5,756元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢願供擔

保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

系爭績效獎金雖係108年3月所發給；但此係上訴人107年度工作績效之評定結果，並非反應上訴人離職前6個月內之勞務對價，自非勞基法第2條第4項所謂之「6個月內所得工資總額」。復「6個月內所得工資總額」係指「6個月內應得工資總額」，並非「6個月內實際取得之工資總額」，而依被上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則）第7章第47條、第8章第56條第2項規定及績效管理說明，績效獎金須公司如有盈餘，且績效獎金是否核發？發放數額為何？尚須取決於個人年度績效是否達成被上訴人所核定標準，再由被上訴人依上訴人所適用薪資級距範圍內，全權單方面裁量上訴人個人績效之百分比後而為發給，故其性質上屬被上訴人公司之鼓勵性、獎勵性及恩惠性給付，不具勞務對價性，亦非經常性之給與，自不應計入平均工資。又上訴人雖以被上訴人退休員工許榮洲退休時其受領之業務獎金有列入工資為由，而主張系爭績效獎金與業務獎金類似，亦應列入；然績效獎金（Performance bonus)與業務獎金(Sales Incentive）性質有別，被上訴人公司針對業務人員係另訂「嬌生公司消費品業務獎金辦法（J&J CPD Sales Incentive Plan）」（下稱嬌生業務獎金辦法），兩者係屬不同制度等語。並答辯聲明：㈠上訴駁回；㈡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（見本院卷第117至119頁）：

（一）上訴人自81年2月10日起受僱於被上訴人，90年2月23日以後離職，91年8月22日再度受僱於被上訴人，擔任行銷業務經理，迄108年6月30日為止。

（二）被上訴人於108年5月29日以資遣通知書向上訴人表示：被上訴人因組織縮編，須減少員額，無法繼續提供上訴人適當工作，故依勞基法第11條第4款規定，預告於108年6月30日終止僱傭契約，又因上訴人已符合退休資格，資遣費

以退休金公式計算，發給1193萬4,608元(平均工資29萬1,088元x41個基數；平均工資含本薪25萬4,850元、交通津貼1萬5,000元及按月份比例所算第13個月本薪2萬1,238元；工作年資25.88年，含81年2月10日至90年2月23日之年資)，另發給舊制優惠提撥金259萬3,589元。

（三）被上訴人發給上訴人之108年1月至6月份薪資，如被證1薪資單所載，同年3月間除發給本薪25萬4,850元、交通津貼1萬5,000元外，另依被上訴人於107年底對於上訴人107年度之績效評定結果，發給系爭績效獎金62萬2,412元。績效之評核、績效獎金之發給，分別依據被上訴人102年1月9日所訂工作規則第7章第47條「本公司實施目標管理，定期辦理員工績效之評核與輔導。主管人員以員工之工作績效、專業技能、工作態度、出勤情形及全年功過紀錄等，以客觀態度詳予評定後，轉人力資源處呈總經理核定。定期考績以每半年辦理1次為原則，最後1次併同年終考績於每年年底實施」、第8章第56條「本公司於營業年度終了給予員工1個月本薪之年終獎金，服務未滿1年者，獎金依比例計算。如有盈餘，另加發0至2個月之績效獎金(適用業務獎金辦法者除外)」等規定。

（四）績效獎金之計算公式為：「應計入獎金薪資」x「預計獎金(planned bonus)」指標x「事業群績效」指標x「企業績效」指標。

（五）被上訴人對於員工個人績效之評估，採取雙軌之4等級考核標準，雙軌指績效成果(Results)及領導力(Leadership)，4等級考核標準指不符合、部分符合、完全符合(Fully Meets)及超越(Exceeds)。若員工之績效成果及領導力有任一考核結果為不符合，不得領取績效獎金，若考核結果為部分符合、完全符合或超越，依其對應之年末報酬機會範圍(Year-end Compensation Opportunity Ranges)，再對應員工個人薪資級距(Pay Grade)，加成綜合後得出級距幅度。上訴人107年度之薪資級距如原證9右上角「Pa

y Grade:30」。

（六）原證1至11(手寫部分除外)，被證1至4，形式上均為真正，其中被證2、被證3是被上訴人之績效獎金制度，上訴人107年度績效獎金計算表如原證9(手寫部份除外)。

四、得心證之理由：

（一）查上訴人自81年2月10日起受僱於被上訴人，於90年2月23日離職，91年8月22日再度受僱於被上訴人，擔任行銷業務經理，迄108年6月30日兩造終止僱傭關係。上訴人因符合退休資格，故資遣費以退休金公式計算，而發給退休金1193萬4,608元(平均工資29萬1,088元x41個基數；平均工資含本薪25萬4,850元、交通津貼1萬5,000元及按月份比例所算第13個月本薪2萬1,238元；工作年資25.88年，含81年2月10日至90年2月23日之年資)，及發給舊制優惠提撥金259萬3,589元等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠、㈡），並有上訴人之勞工保險被保險人投保資料表、退休金計算資料、上訴人薪資明細、資遣通知書等在卷可稽（見原審卷第33至34頁、第90頁、第186至191頁、第216頁），堪信為真實。

（二）查上訴人有於108年3月受領系爭績效獎金等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈢），並有系爭績效獎金核發資料附卷可佐（見原審卷第84至88頁、第92頁）。就系爭績效獎金，應否納入被上訴人應給付退休金之平均工資作為計算基準乙節。經查：

1、平均工資是指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，工資則是指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、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之經常性給與，勞動基準法第2條第4款、第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不因勞務給付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；所謂「經常性給與」，即制度上經常給與

之報酬，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞動基準法施行細則第10條第2款亦有明文。

2、查系爭績效獎金雖係108年3月所發放；但系爭績效獎金係被上訴人針對上訴人107年度之績效評定結果所發給等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈢），並有上訴人自身所提系爭績效獎金之圖表及說明：績效獎金之年度時程係上訴人於該年1-2月提交本年度之各人工作內容之目標，並由主管於3月前核定今年應完成工作事項目標（分成三項目撰寫：工作目標、領導力目標、個人發展計畫）；該年5月時員工提交自評表，追蹤工作完成進度，並由主管於系統中審核督促員工之工作進度；該年10-12月主管根據員工之實際工作結果及公司之規定確定員工今年度之工作成果百分比（即原證3第28頁PPT、被證2最後一頁之九宮格）；再於次年1-2月確認總計應發給之金額（「個人」年度績效獎金金額加減「其他」獎金之總額），並以「獎金薪酬確認信」之方式通知員工；於次年3月發放績效獎金，並列於個人薪資單中等語（見原審卷第25頁、本院卷第15頁）亦足印證；而上訴人係任職至108年6月30日始終止僱傭關係，業如前述，則依上開規定，計算退休金之平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，然上訴人退休前6個月內應係108年1月至6月底；故系爭績效獎金並非前開期間（即108年1月至6月）所獲之報酬，是不論系爭績效獎金性質上是否係屬工資（此部分詳下述），自難僅因系爭績效獎金係於108年3月始為發放，即謂應列入平均工資作為退休金之計算基準。是上訴人主張系爭績效獎金應納入平均工資計算云云，自不足採。

3、系爭績效獎金究否係屬工資一節。查績效之評核、績效獎金之發給，係依據系爭工作規則第7章第47條：「本公司實施目標管理，定期辦理員工績效之評核與輔導。主管人

員以員工之工作績效、專業技能、工作態度、出勤情形及全年功過紀錄等，以客觀態度詳予評定後，轉人力資源處呈總經理核定。定期考績以每半年辦理1次為原則，最後1次併同年終考績於每年年底實施」、第8章第56條：「本公司於營業年度終了給予員工1個月本薪之年終獎金，服務未滿1年者，獎金依比例計算。如有盈餘，另加發0至2個月之績效獎金(適用業務獎金辦法者除外)」等規定。而被上訴人對於員工個人績效之評估，係採取雙軌之4等級考核標準，即雙軌指績效成果(Results)及領導力(Leadership)，4等級考核標準指不符合、部分符合、完全符合(Fully Meets)及超越(Exceeds)。若員工之績效成果及領導力有任一考核結果為不符合，不得領取績效獎金，若考核結果為部分符合、完全符合或超越，依其對應之年末報酬機會範圍(Year-end Compensation Opportunity Ranges)，再對應員工個人薪資級距(Pay Grade)，加成綜合後得出級距幅度等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈢、㈤），又系爭績效獎金之計算公式為：「應計入獎金薪資」x「預計獎金(planned bonus)」指標x「事業群績效」指標x「企業績效」指標，而上訴人107年度之薪資級距如原證9右上角「Pay Grade:30」，故系爭績效獎金62萬2,412元，係以上開計算公式：「上訴人應計入薪資（該年度為331萬3,050元）」X被上訴人考核個人績效後所得之「預計獎金指標（該年度為19.88％）」X上訴人所屬部分或事業群整體績效表現之「事業群績效指標（即BPM，該年度為90％，扣除6萬5,864元）」X嬌生全球集團企業整體績效表現之「企業績效指標（即EPM，該年度為105％，加計2萬9,639元）而得等情，亦為兩造所不爭（見不爭執事項㈣、㈤），並有上訴人所提系爭績效獎金計算表、績效獎金說明PPT資料及被上訴人獎金計算說明等附卷可佐（見原審卷第45頁、第92頁、第200頁）。由此可知，績效獎金係以被上訴人公司該年度如有盈餘，始為發

給，並非固定之經常性給與。復績效獎金之核定計算，亦非單純提供勞務即可獲得，須經被上訴人考核評估前開所列之雙軌之4等級考核標準，而由上訴人之主管逐一考核上訴人是否有符合考核標準及符合程度後，再對應員工個人薪資級距(Pay Grade)，加成綜合後得出級距幅度，再績效獎金尚須參酌計算上訴人個人表現以外之「事業群績效」及「企業績效」良否，並綜以增減計算後，方會得出績效獎金，可見系爭績效獎金並非因勞務給付而必然可得之報酬，仍須經層層考核及綜合同事業群其他同仁之表現及被上訴人所屬全球集團全體之績效表現後方得確認，則揆諸上開說明，系爭績效獎金自非勞務給付之對價，非屬工資，是上訴人前開主張，亦難憑採。

4、至上訴人雖主張，被上訴人退休員工許榮洲退休時所受領之業務獎金有列入工資，故系爭績效獎金亦應列入云云；惟查，依系爭工作規則第56條規定，績效獎金與業務獎金有明文區分，且上訴人於被上訴人公司係擔任行銷業務經理，此與許榮洲係擔任業務人員，二人之工作性質亦不相同，又互核上訴人與許榮洲之人事資料（見原審卷第90頁、本院卷第113頁），上訴人與許榮洲之GCF Band雖同為30級，且上訴人服務年資為25.88年；許榮洲則為28.1年，但上訴人之本薪為25萬4,850元；許榮洲僅為13萬2,747元，二人本薪差距甚大，又許榮洲收入另有加計業務獎金（Sales Incentive)，此與上訴人亦有不同，可見上訴人與許榮洲之工資計算基準本有差異，此由上訴人於本院準備程序時自承，上訴人與許榮洲兩人職等與工作內容本來就不相同，我們認為不能這樣比較。上訴人是行銷部門，許榮洲是業務部門等語（見本院卷第120至121頁）即足印證。再者，被上訴人公司針對業務人員，係另行訂有嬌生公司業務獎金辦法以為審核發放，有該獎金辦法在卷可參（見本院卷第89至103頁），足證上訴人所領取之系爭績效獎金與許榮洲領取之業務獎金尚屬有別，上訴人逕

予相互比擬，而謂系爭績效獎金應屬工資云云，自不足採。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定主張系爭績效獎金應列入退休金之平均工資計算基準以為計算，而請求被上訴人給付420萬5,756元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息云云，為無理由，不予准許。原審所為上訴人全部敗訴之判決，認無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　賴秀蘭

法　官　華奕超

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　簡素惠