

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第1號

上訴人

即被上訴人 胡衍禎

吳光正

共同

訴訟代理人 高靖棠律師

被上訴人即

上訴人 佳格食品股份有限公司

法定代理人 曹德風

訴訟代理人 古宏彬律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於中華民國112年5月17日臺灣桃園地方法院112年度重勞訴字第4號第一審判決各自提起上訴，本院於113年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主文

原判決關於命佳格食品股份有限公司給付胡衍禎逾新臺幣柒拾捌萬零柒佰玖拾伍元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，胡衍禎在第一審之訴駁回。

佳格食品股份有限公司其餘上訴駁回。

胡衍禎、吳光正之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用關於胡衍禎、吳光正上訴部分由胡衍禎、吳光正各自負擔；關於佳格食品股份有限公司上訴部分由胡衍禎負擔百分之四十四，餘由佳格食品股份有限公司負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人胡衍禎、吳光正（下分稱姓名，合稱上訴人）主張：上訴人均曾受僱於被上訴人即上訴人（下稱被上訴人），其等之職稱、到職日、離職日、工作年資及離職前基本薪資分別如附表一所示。上訴人於任職期間並無選擇適用勞工退休金新制，故上訴人退休時得依勞工退休金條例第9條第1項適用勞動基準法（下稱勞基法）之退休金規定辦

01 理。而依兩造簽立之勞動契約（下稱系爭勞動契約）第11條
02 約定，及被上訴人於民國99年4月16日片面發布員工紅利及
03 年獎發放原則公告（下稱系爭公告）可知，被上訴人給付員
04 工農曆春節獎金（下稱春節獎金）、年中獎金（即績效考核
05 獎金，下稱考核獎金，與春節獎金合稱系爭年獎），係以發
06 放時員工該年度之工作日數為其唯一標準，而統一發給相當
07 1個月工資之獎金，為可固定取得之報酬，且考核獎金亦為
08 原來固定1個月獎金之變形，縱有納入考核制度，惟除被上
09 訴人片面公告變更更有效力問題外，其依績效及考評結果進行
10 發給，亦屬對於員工勞務提供之品質所給予之對價，上訴人
11 受有此一利益而未曾中斷，是系爭年獎具有勞務對價性及經
12 常性，屬勞基法上之工資而應納入平均工資計算退休金。然
13 被上訴人於計算上訴人之退休金時，竟先扣除上訴人退休前
14 6個月已領取，及依被上訴人年獎辦法（下稱系爭年獎辦
15 法）於上訴人退休時應一併發給之系爭年獎後，方計算平均
16 工資，上訴人自得向被上訴人請求將系爭年獎納入離職前6
17 個月平均工資計算後，尚短少發給之差額。又吳光正108年
18 度考核獎金為新臺幣（下同）16萬元，被上訴人依系爭年獎
19 辦法，應於吳光正退休時核發相同數額之109年度考核獎
20 金，卻僅核發15萬元，短少1萬元，加計此部分後，被上訴
21 人尚短付上訴人各如附表二編號1、2「差額」欄所示金額等
22 語。爰依勞基法第53條、第55條規定，聲明請求被上訴人應
23 分別給付上訴人如附表二編號1、2「差額」欄所示金額及遲
24 延利息。

25 二、被上訴人則以：系爭勞動契約雖約定發給相當於1個月基本
26 工資之年中獎金，然上訴人已同意調整為依員工考核年度之
27 績效表現及公司營運結果，於年中發給考核獎金，並非被上
28 訴人片面公告變更，此係被上訴人為激勵勞工士氣、留住或
29 吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工
30 之獎金，需視公司年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以
31 決定是否核發及其金額，屬恩惠性給與，並非固定發放之項

01 目或單純提供勞務必然獲取之對價，不應列入平均工資計
02 算，且吳光正不得以108年度考核獎金之金額，主張109年度
03 亦應發放相同金額。勞基法施行細則第10條第2款規定，已
04 明確將年終獎金排除在工資範圍外，春節獎金不應列入平均
05 工資計算，縱認應列入計算，依系爭勞動契約之約定，春節
06 獎金固定為一個月工資，超過部分乃恩惠性給與，不應列入
07 計算平均工資。又胡衍禎於111年10月領取之111年度春節獎
08 金10萬4,110元、吳光正於110年2月領取之110年度春節獎金
09 1萬6,954元，均係因其等退休，被上訴人依系爭年獎辦法第
10 6.4規定而提早發給，因退休非屬經常性事件，此部分提早
11 發給之春節獎金自非屬經常性給與，不應列入平均工資計算
12 等語，資為抗辯。

13 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
14 應分別給付上訴人如附表三編號1、2「差額」欄所示金額，
15 及各自如附表三編號1、2「利息起算日」欄所示之日起至清
16 償日止，按年息5%計算之利息，並為准、免假執行之宣告，
17 另駁回上訴人其餘之訴。兩造均不服而各自提起上訴，上訴
18 人之上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人之部分廢棄；(二)上開
19 廢棄部分，被上訴人應再給付胡衍禎194萬9,985元，及自11
20 1年12月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上開廢
21 棄部分，被上訴人應再給付吳光正121萬元，及自110年4月1
22 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)請依職權宣告假
23 執行。就被上訴人之上訴，並答辯聲明：上訴駁回。被上訴
24 人之上訴聲明：(一)原判決不利於被上訴人之部分廢棄；(二)上
25 開廢棄部分，上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。
26 就上訴人之上訴，並答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判
27 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 四、兩造不爭執事項（見本院卷第132頁、364頁）：

29 (一)胡衍禎自79年10月6日起任職被上訴人公司，最後職位係擔
30 任工程部經理，並於111年10月31日退休，退休基數45，退
31 休前6個月之薪資，除111年10月領取19萬589元外，每月均

01 領取薪資12萬5,000元。另於111年6月曾領取110年度年獎
02 (考核獎金)26萬元，同年10月領取111年度年獎(春節獎
03 金)10萬4,110元，111年度年獎(考核獎金)17萬4,521
04 元。

05 (二)吳光正自80年6月18日起任職被上訴人公司，最後職位係擔
06 任製造部經理，並於110年2月28日退休，退休基數45，退休
07 前6個月之薪資均為10萬4,888元，另於110年1月曾領取109
08 年年獎(春節獎金)10萬4,888元，同年3月領取110年度年
09 獎(春節獎金)1萬6,954元、109年度年獎(考核獎金)15
10 萬元。

11 (三)上訴人於任職期間均未選擇適用勞工退休金新制。

12 (四)上訴人向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政
13 府於112年1月4日召開調解會議，但調解不成立。

14 五、本院之判斷：

15 (一)上訴人主張應將其等如附表二所領取之系爭年獎均列入平均
16 工資而計算舊制退休金，並請求被上訴人給付退休金差額，
17 是否有據？

18 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之
19 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
20 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
21 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
22 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
23 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
24 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
25 之，其給付名稱為何，尚非所問。雇主依勞動契約、工作規
26 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
27 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
28 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞
29 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)，即
30 具工資之性質而應納入平均工資之計算；至勞基法施行細則
31 第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給

01 與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團
02 體協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付
03 固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名
04 為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院111年台上
05 字第970號判決、113年度台簡上字第5號判決意旨參照）。
06 準此，被上訴人發給上訴人之系爭年獎是否應計入平均工
07 資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之
08 「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度
09 上之「給與經常性」為判斷。

10 2.查依上訴人各自與被上訴人簽訂之系爭勞動契約第11條第3
11 項均約定：「甲方（即被上訴人，下同）將發給乙方（即上
12 訴人，下同）每年兩個月基本工資之獎金，其發給辦法如
13 下：（A）年中獎金：乙方在甲方每年六月底以前繼續工作
14 滿六個月時，甲方將發給乙方相當於一個月基本工資之獎
15 金。若工作期間少於六個月時，按比例發給，該獎金於每年
16 七月中旬發給。（B）農曆春節獎金：乙方在甲方每年十二
17 月底以前繼續工作滿六個月時，甲方將發給乙方相當於一個
18 月基本工資之獎金。若工作期間少於六個月時，按比例發
19 給。該獎金於每年農曆春節前一星期發給。」等語（見原審
20 卷第121頁、123頁、155頁、157頁），可見依系爭勞動契
21 約，固曾約定由被上訴人於每年7月中旬發給年中獎金，及
22 於每年農曆春節前1星期發給農曆春節獎金，且數額皆固定
23 為相當於1個月基本工資。然上訴人均於99年4月14日簽立同
24 意書，上載明已清楚了解並同意被上訴人之年獎發放方式，
25 由每年農曆春節及年中固定各發給1個月基本薪，調整為春
26 節獎金1個月及依員工考核年度之績效表現及公司營運結
27 果，於年中發給考核獎金，此年獎方式自99年開始實施，並
28 適用於98年度之績效考核等語，有同意書各1份在卷可稽
29 （見原審卷第129頁、243頁）；嗣被上訴人於99年4月16日
30 發布系爭公告，上記載副主任（含）以上職級（兩造不爭執
31 上訴人均屬此類，見原審卷第168頁）年獎發放方式由每年

01 農曆春節及年中固定各發給1個月基本薪，調整為春節獎金1
02 個月基本薪，及依員工前一年度之績效表現及公司營運結
03 果，於6月發給考核獎金，此年獎發放原則自99年開始實
04 施，並適用於98年度之績效考核等語（見原審卷第27頁）；
05 互核系爭年獎辦法第6條，其中6.1規定系爭年獎之發放時間
06 為每年農曆春節前及6月底前發給，另依6.2.1.1條規定副主
07 任（含）以上職級人員農曆春節前之獎金依據公司核定之基
08 數發給，6月底之獎金則根據前一年度之績效表現發給年度
09 考核獎金等語（見原審卷第133頁），亦與上開同意書及系
10 爭公告之內容相符，堪認被上訴人已取得包含上訴人在內之
11 員工同意，而將系爭勞動契約原約定每年固定發給2個月薪
12 資之獎金給與，更改為定額之春節獎金及依員工績效發放之
13 考核獎金，則就上訴人可得領取之系爭年獎數額，即應依系
14 爭年獎辦法所訂之發放方式為斷。上訴人雖主張：系爭公告
15 屬被上訴人片面為之，且上訴人簽立之同意書未在系爭勞動
16 契約之獎金規定下簽訂，非契約之變更、更改，不能以同意
17 書取代、變更勞動契約云云（見原審卷第13頁、本院卷第37
18 9頁），然查，依上訴人所簽立之同意書載明其等「清楚了
19 解並同意」年獎發放方式調整，其內容經核與系爭公告所載
20 一致，已如前述，足見被上訴人係取得上訴人同意後，始公
21 告年獎發放方式之調整事項，非被上訴人片面變更；且觀之
22 系爭勞動契約並無約定如兩造協議變更契約內容時，僅能以
23 在系爭勞動契約上記載變更之方式為之（見原審卷第117頁
24 至123頁、151頁至157頁），則本件由上訴人簽立同意書而
25 就兩造間之年獎發放約定為變更，應屬有效，上訴人此部分
26 主張要非可採。

27 3.關於春節獎金部分之認定：

- 28 (1)依系爭年獎辦法第6.1條規定春節獎金之發放時間為每年農
29 曆春節前，並依第6.2.1.1條規定副主任（含）以上職級人
30 員之春節獎金依公司核定之基數發給、第6.2.1.2條則係規
31 定以前一年度12月31日之基本薪及前一年度1月1日至12月31

01 日之在職比例計算，並以日為計算基準；另依第6.4條「退
02 休同仁年獎發給原則」所載，退休時若前一年度之年獎尚未
03 發放完畢，則於退休時發給，若當年度之年獎尚未發放完
04 畢，則依6.2發放原則發給等語（見原審卷第133頁、135
05 頁）。

06 (2)上訴人於退休前6個月實際受領春節獎金之情形，經查：

07 ①吳光正於110年1月領取109年度年獎10萬4,888元，另被上訴
08 人尚發給吳光正110年度年獎1萬6,954元（兩造不爭執該部
09 分年獎均為春節獎金，見不爭執事項(二)），胡衍禎則於111
10 年10月31日領取111年度年獎（春節獎金）10萬4,110元，有
11 薪資單、薪資撥款明細表等件存卷足憑（見原審卷第34頁、
12 41頁、45頁、241頁、本院卷第79頁）。

13 ②其中就吳光正109年度部分之春節獎金數額，係以109年12月
14 之工資額即基本薪資10萬2,488元及伙食津貼2,400元，合計
15 10萬4,888元為基準，而核給1個月之工資額；另就110年度
16 部分，則係因當年度之年獎尚未發放完畢（應於111年農曆
17 春節前發給），而依系爭年獎辦法第6.4條規定，依退休當
18 月即110年2月之工資額（基本薪資10萬2,488元+伙食津貼
19 2,400元=10萬4,888元，見原審卷第35頁）為基準，以在職
20 比例（59日/365日）計算，核發春節獎金1萬6,954元（計算
21 式：10萬4,888元 \times 59/365=1萬6,954元，元以下四捨五
22 入），亦係以1個月工資額作為系爭年獎辦法第6.2.1.1條之
23 公司核定基數。又110年度春節獎金雖於110年3月31日始匯
24 入吳光正之薪資帳戶，惟依系爭年獎辦法第6.4條規定，該
25 部分獎金應併同退休當月薪資中發給（見原審卷第135
26 頁），即應視為退休前6個月所領取者。

27 ③另就胡衍禎部分，其所領取之111年度春節獎金，亦因當年
28 度之年獎尚未發放完畢（應於112年農曆春節前發給），而
29 依系爭年獎辦法第6.4條規定，依退休當月即111年10月之工
30 資額（基本薪資12萬2,600元+伙食津貼2,400元=12萬5,00
31 0元，見原審卷第34頁）為基準，以在職比例（304日/365

01 日)計算,核發春節獎金10萬4,110元(計算式:12萬5,000
02 元 \times 304/365=10萬4,110元,元以下四捨五入),亦係以1個
03 月工資額作為系爭年獎辦法第6.2.1.1條之公司核定基數。
04 至就胡衍禎於111年10月所領系爭年獎之性質與數額,雖據
05 被上訴人在原審表示對胡衍禎於111年10月領取111年度春節
06 獎金27萬8,631元不爭執(見原審卷第256頁),而為自認,
07 惟被上訴人已於本院審理時具狀撤銷前揭自認(見本院卷第
08 191頁),而由卷附胡衍禎111年10月薪資單及其退休時之薪
09 資撥款明細表,可見胡衍禎於111年10月所領取之全部年獎2
10 7萬8,631元,尚包含111年度考核獎金17萬4,521元,則其餘
11 之10萬4,110元之111年度年獎(計算式:27萬8,631元-17
12 萬4,521元=10萬4,110元),即應為111年度之春節獎金
13 (見原審卷第34頁、本院卷第79頁),且胡衍禎已陳明對被
14 上訴人所提出之上開薪資撥款明細表計算式無意見等語(見
15 本院卷第241頁),並對胡衍禎於111年10月係領取111年度
16 年獎(春節獎金)10萬4,110元,111年度年獎(考核獎金)
17 17萬4,521元為不爭執(見兩造不爭執事項(-)、本院卷第364
18 頁),足認被上訴人業已證明其此部分所不爭執之事項與事
19 實不符,依民事訴訟法第279條第3項規定,其撤銷自認即屬
20 有據。是胡衍禎主張於111年10月領取27萬8,631元春節獎
21 金,被上訴人不得撤銷自認云云,殊非可取。

22 (3)是依系爭年獎辦法、同意書及系爭公告,及上訴人於退休前
23 6個月實際領取春節獎金之情形,並參酌被上訴人所陳之上
24 訴人自106年起至退休前受領春節獎金之數額(見原審卷第2
25 51頁)綜合以觀,可見春節獎金係於每年農曆春節前發放1
26 次,並依在職員工1個月份之薪資金額為計算基礎,按其工
27 作期間比例、工作日數,固定發給可得確定之數額,無需另
28 為績效評比,顯見該春節獎金之經常性給與,自屬勞工因工
29 作而獲得之對價報酬,而具「勞務對價性」及「給與經常
30 性」,已非單純恩惠性給與,縱名為春節獎金,仍不失工資
31 之性質,而應列入平均工資計算;被上訴人抗辯春節獎金屬

01 勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，為不可採。
02 另被上訴人辯稱：胡衍禎於111年10月領取之春節獎金10萬
03 4,110元，及吳光正於110年2月領取之春節獎金1萬6,954
04 元，均係因上訴人退休而依系爭年獎辦法第6.4條提早發
05 給，退休非經常性事件，該部分春節獎金非屬經常性給予云
06 云，惟此部分上訴人所受領之春節獎金既係依系爭年獎辦法
07 第6.4條規定而發放，縱因性質上屬退休時之給付而不會反
08 覆為之，然其計算仍係依系爭年獎辦法第6.2條發放原則，
09 以1個月份薪資額及當年度在職比例發給（見原審卷第135
10 頁），自具勞務對價性，且此係因上訴人於退休前之固定常
11 態工作而取得，仍應認屬經常性給與，而列入工資計算。

12 4.關於考核獎金部分之認定：

13 (1)查被上訴人發放考核獎金之作業方法及規則，依系爭年獎辦
14 法第6.1條、第6.2.1.1條規定，於6月底依據前一年度之績
15 效表現發給年度考核獎金，第6.2.1.2條則係規定以前一年
16 度12月31日之基本薪及前一年度1月1日至12月31日之在職比
17 例計算，並以日為計算基準；系爭年獎辦法第6.2.4條則規
18 範發放之標準為：「六月底依績效表現結果所發給之年度考
19 核獎金，依據『HR01003年度績效考核辦法』（下稱系爭考
20 核辦法）之考核結果發給」等語（見原審卷第133頁）。再
21 依系爭考核辦法第6條「作業方法、管理辦法、規則」部分
22 則載明：「6.1年度個人KPI訂定：6.1.1除了現場操作類人
23 員外，亦即考核表使用B、C表類者（見6.3.1），其餘職務
24 均需訂定『年度個人KPI訂定表』（下稱系爭KPI表），以做
25 為績效考核之依據」、「6.3考核內容：6.3.1各類績效考核
26 表的使用對象及考核內容如下表」，其中考核表別為A1之適
27 用對象為「各單位副理級（含）以上人員。行銷處、研發處
28 為帶人主管【上訴人之職級應屬此類】」，考核內容及佔比
29 為「工作目標（KPI）達成70%、領導力評估30%」、「6.7績
30 效考核結果之運用：6.7.1績效考核結果將作為調薪、晉
31 升、年度考核獎金發放、個人訓練發展之依據。」等語（見

01 本院卷第141頁、143頁、147頁），固可認本件考核獎金之
02 發放，係依系爭考核辦法規定訂立系爭KPI表作為績效考核
03 之基準，並進行績效考核後，將考核結果作為考核獎金發放
04 之依據。

05 (2)而關於系爭KPI表之訂定程序，依系爭考核辦法亦明揭：
06 「6.1.2KPI設定方式：6.1.2.1依據公司年度營運目標，各
07 單位由上而下逐級設定工作目標，以達到公司、部門與個人
08 工作目標的緊密連貫性。6.1.2.2將工作目標轉換為具體
09 的、可衡量的關鍵績效指標（KPI，Key Performance Indic
10 ators），KPI以三至五項為原則，由直屬主管與同仁雙方討
11 論並取得共識，並需經單位最高主管確認。」等語（見原審
12 卷第141頁）。再就系爭KPI表之實際訂定情形，依卷附胡衍
13 禎108年度績效考核評估表（下稱系爭評估表），其目標內
14 容為「大園廠當機工時降低1%」、「2019年度大園廠CEA工
15 程如期完成」、「依權責Cost Down 2,139k」、「部門業務
16 消安、環安、工安、建安零發生」、「零件管理制度建
17 立」、「2019年節電1%，104-108年共節電5%以上」、「三
18 廠用電系統SCADA逐步建立」及「人員管理培訓」（見原審
19 卷第189頁），參照上訴人所提出之胡衍禎108年度系爭KPI
20 表，可見系爭評估表之目標內容與系爭KPI表之「部級策略
21 項目/KPI項目與目表」欄所載一致，系爭KPI表尚有再詳細
22 列舉「部級以下個人KPI項目與目標」、「指標說明(公
23 式)」、「前期達成」、「目標展開及預定進度(累進)」等
24 項，並詳列各項之負責人，除胡衍禎係所有項目皆負責外，
25 依不同項目尚有訴外人袁倫全、李文慶、賴正中、蔡佳霖、
26 邱繼樟、王永祥、葉佳展等人共同負責（見原審卷第179頁
27 至183頁）；另依吳光正之108年度系爭評估表，亦見其目標
28 內容為「南科廠達產能提升>450Kg/天」、「新營廠充填線
29 達產能標準>65000EA/12Hrs」、「如期達成訂單交貨目
30 標」、「輔導金穎OEM品質穩定」等項（見本院卷第175
31 頁）。依上足見，本件經由上訴人及其主管討論及確認之工

01 作目標內容，實係以部門需達成之年度目標為基礎訂定，而
02 該目標是否達成，除上訴人個人外，尚需與其他管理職人員
03 共同負責，並督促下轄現場操作類人員及助理類人員確實完
04 成工作，始能達成全部門甚至全工廠之績效、節能、系統建
05 立、意外零發生等目標，堪認績效獎金之核發，並非僅取決
06 於上訴人個人之工作表現及內容，尚涉及其所屬部門之集體
07 表現考核結果。

08 (3)另依系爭考核辦法第6.4條則規範「績效考核的評等等級及
09 分配原則」為：「6.4.1每年於考核作業前，KPI委員會得依
10 據人力資源部門的建議，核定各等級的分配原則。」、「6.
11 4.2考核評等等級共分為A、B、C、D四等，各等級定義說明
12 如下：」等語，並附有各評級對應之績效表現及定義表（見
13 原審卷第143頁、145頁）。而其實際執行情形，依卷附被上
14 訴人所提出之105年度至108年度考核獎金基數及金額相關資
15 料，可見上開各年度均由被上訴人人力資源處建議A、B、
16 C、D四等級之人數占比各為10%、40%、40%、10%，副主任
17 （含）以上職級之考核獎金基數，於105年度至107年度均為
18 A等級4個月、B等級2.5個月、C等級1.5個月、D等級0個月；
19 108年度則為A等級4.35個月、B等級2.75個月、C等級1.6個
20 月、D等級0個月，並有說明「基數為上限值，非定額（固
21 定）值，主管仍應依績效與職務貢獻進行評核調整」、「考
22 核獎金若核給超過各評等上限值，需提出『特殊調薪/獎金
23 原因說明表』」、「獎金總預算由公司核定，人資處將依據各
24 單位薪資總額佔比計算給各處（到職不滿一年將依在職比例
25 計算）」等語（見本院卷第299頁、315頁、332頁、339
26 頁）；再依被上訴人所提出之109年度工程處經副理及部主
27 管考核獎金核發情形，可見該處適用考核獎金基數制度之主
28 管職員工87名，有3名未取得考核獎金，其餘係領取自0.37
29 個月起至3.4個月不等，且數額除0以外，並非僅有3等級，
30 而係廣泛分布於前述範圍內（見本院卷第247頁、249頁）；
31 且依卷附被上訴人年度晉升、調薪、年度考核作業之時程

01 表，可知考核獎金最後尚需由總經理為核定（見本院卷第31
02 8頁、354頁）。綜上各節，足認被上訴人發放之績效獎金，
03 係於每年度終了後，依被上訴人全年度營運情形核定獎金總
04 預算，並調整該年度之考核獎金基數，且單位主管雖係依系
05 爭評估表所訂工作目標之達成情形評核70%之分數，惟工作
06 目標並非單就個別員工之勞動成果為考核，而涉及其所屬部
07 門之集體表現，已如前述；另系爭考核表中「領導力行為展
08 現」之30%分數，係由主管依較為抽象之評核項目如「影響
09 力及領導力」、「人才培育能力」、「策略性思考」、「勇
10 於創新」、「承擔風險」等項為評核，有上訴人之108年度
11 系爭評估表可參（見原審卷第191頁、247頁），且主管依前
12 述比例計算總分並歸類至4種等級後，仍有相當裁量權，而
13 在上限範圍內依個別員工之績效與職務貢獻情形為調整，最
14 後仍需送交被上訴人總經理整體核定，顯見系爭評估表之評
15 核結果或上訴人個人之工作表現，均與考核獎金之核發金額
16 未存在絕對關連，尚需綜合參酌被上訴人之公司營運狀況，
17 而具不確定性、變動性，此與因從事工作獲致之穩定、經常
18 性，依公司制度可得確定發給數額之薪資未盡相同，非屬員
19 工付出勞務即可獲得之當然報酬。從而，本件考核獎金性質
20 上應係被上訴人於年度終了時，經綜合員工之工作表現，及
21 公司當年之營利狀況後，為激勵員工士氣，而發給具獎勵
22 性、恩惠性之給付，並未具勞務對價性及給與經常性，自難
23 認屬工資，不應計入上訴人退休前平均工資計算。

24 (4)上訴人雖主張：考核獎金係延續系爭勞動契約之固定年中獎
25 金1個月而來，未曾改變其經常性及對價性之本質，僅係計
26 算方式之調整，上訴人不可能同意此變相減薪，且上訴人考
27 核獎金從未低於1個月，足見其本質即為薪資，況被上訴人
28 另有獨立之特別獎金發放，不可能再以考核獎金為分紅云
29 云。然查，依前揭上訴人所簽立之同意書，業已載明其等清
30 楚了解並同意年獎發放方式調整為依員工考核年度之績效表
31 現「及公司營運結果」，於年中發給考核獎金等語（見原審

01 卷第129頁、243頁），堪認上訴人應已同意就原屬固定薪資
02 之年中獎金部分，調整為尚需視考核結果及公司營運情形而
03 定發給數額之考核獎金，自得依調整後之公司規範及考核獎
04 金發放情形，認定考核獎金已不具勞務對價性及給與經常
05 性，而非先前年中獎金之延續，且考核獎金係依績效表現考
06 核發給，相較於原先固定以1個月薪資計算，如能有良好工
07 作績效，即會獲得高於1個月薪資額之考核獎金，自不得以
08 上訴人實際領取之考核獎金均高於1個月，即論斷考核獎金
09 仍屬工資性質。至上訴人雖提出被上訴人公告或電子郵件為
10 據（見原審卷第227頁、229頁、231頁），惟該公告係關於9
11 7年度之員工紅利，當時現有之考核獎金制度尚未施行，不
12 能以之推論考核獎金之性質；另上開電子郵件所載106及107
13 年度雖曾發放特別獎金，然發放對象及原則係依當年度在職
14 情形，區分滿半年但未滿1年、滿1年者2種情形，無庸再為
15 考核即能領得該獎金，與考核獎金之發放規定顯有不同，亦
16 難以此逕認考核獎金必為工資，而非獎勵性、恩惠性之給
17 付，是上訴人此部分主張，即難憑採。

- 18 5.再按勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標
19 準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超
20 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
21 基數為限…。」，第2條第4款前段則規定：「平均工資：指
22 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
23 總日數所得之金額」。查上訴人分別於如附表一之期間受僱
24 於被上訴人並辦理退休，且其等任職期間均未選擇適用勞工
25 退休金新制，是依勞基法舊制退休金計算方式，計算之基數
26 皆為45個，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)、(四)），
27 又兩造均同意逕以退休前6個月工資總額除以6計算平均薪
28 資，非依勞基法第2條第4款、民法第123條第2項規定計算
29 （見本院卷第128頁）。而上訴人於退休前6個月所領取之春
30 節獎金，為其等勞動之對價且為經常性給與，應列入平均工
31 資計算；考核獎金則不具工資性質，不應列入計算，已如前

01 所認定。是本院即依上開上訴人受領工資之情形，分別計算
02 胡衍禎、吳光正退休前6個月之月平均工資為15萬3,283元、
03 12萬5,195元，乘以退休金計算基數45，則胡衍禎、胡光正
04 之退休金總數應分別為689萬7,735元、563萬3,775元，扣除
05 被上訴人已給付退休金611萬6,940元、471萬9,960元（見原
06 審卷第31頁、35頁），各尚餘78萬795元、91萬3,815元未給
07 付（上開各計算式均詳如附表四），是胡衍禎、吳光正請求
08 被上訴人給付退休金差額，分別於78萬795元、91萬3,815元
09 之範圍內，為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

10 6.另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
12 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
13 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
14 第233條第1項、第203條分別定有明文。查被上訴人未於附
15 表一編號1、2「離職日」欄所示之日起30日內，給付上訴人
16 上開退休金差額，當依上訴人請求之各自附表四編號1、2
17 「利息起算日」欄所示之日起，負遲延責任。則上訴人依上
18 開規定，就上開應准許之退休金差額部分，請求被上訴人給
19 付各自附表四編號1、2「利息起算日」欄所示之日起算之法
20 定遲延利息，亦屬有據。

21 (二)吳光正請求被告給付109年度考核獎金差額1萬元，有無理
22 由？

23 1.依系爭年獎辦法第6.4條「退休同仁年獎發給原則」所載，
24 退休時前一年度之年獎，就考核獎金部分，考核作業若未完
25 成，則依退休前最近一次所領到的考核獎金基準發給；考核
26 作業若已完成，則依實際之規定發給（見原審卷第135
27 頁）。查兩造不爭執吳光正於110年2月28日自被上訴人退休
28 時，前一年度之考核獎金，其考核作業尚未完成（見本院卷
29 第143頁、193頁），即應依上開規定，依退休前最近一次所
30 領到的考核獎金基準發給。

31 2.吳光正雖主張應逕以其於108年度所領取之考核獎金數額16

01 萬元，發給109年度考核獎金云云。惟查，上開規定係規定
02 依休前最近一次所領到的考核獎金「基準」發給，而非直接
03 規定應發給與前年度相同之數額，且就考核獎金之數額，所
04 屬之部門主管仍有相當裁量權，並由總經理為最後核定，已
05 如前述，則被上訴人陳稱係參考吳光正之工作表現及主管意
06 見，核發109年度之考核獎金等語（見本院卷第193頁），應
07 尚與系爭年獎辦法之規定無違，則吳光正請求被上訴人補發
08 考核獎金差額，即無依據。

09 六、綜上所述，上訴人依勞基法第53條、第55條規定，請求被上
10 訴人應分別給付上訴人各如附表四編號1、2「差額」欄所示
11 之金額，及各自如附表四編號1、2「利息起算日」欄所示之
12 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有
13 理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。
14 原審就上開應准許部分，判命被上訴人如數給付，並為准免
15 假執行之諭知，核無不合，被上訴人上訴意旨指摘原判決此
16 部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又原審就
17 超過上開應予准許部分，為被上訴人敗訴之判決，自有未
18 洽，被上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
19 判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至就
20 上開其餘不應准許部分，原審判決上訴人敗訴，並無不合，
21 上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理
22 由，應予駁回。

23 七、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
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 八、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之上訴為
27 一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

29 勞動法庭

30 審判長法官 黃雯惠

31 法官 林佑珊

正本係照原本作成。

如不服本判決（被上訴人應合併上訴利益額逾新臺幣150萬元始得上訴），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 113 年 9 月 24 日

書記官 簡素惠

附表一：上訴人職級資料（以下附表幣別均為新臺幣，元以下四捨五入）

編號	姓名	職稱	到職日	離職日	工作年資	離職前基本薪資
1	胡衍禎	工程部經理	79年10月6日	111年10月31日 (退休)	32.09年	122,600元
2	吳光正	製造部經理	80年6月18日	110年2月28日 (退休)	29.81年	102,488元

附表二：上訴人請求金額與計算方式

編號	姓名	前6個月工資						平均工資	基數	退休金	已發	109年考核獎金差額	差額
		111年5月	111年6月	111年7月	111年8月	111年9月	111年10月						
1	胡衍禎	111年5月 125,000元	111年6月 125,000元	111年7月 125,000元	111年8月 125,000元	111年9月 125,000元	111年10月 190,589元	225,703元	45	10,156,635元	6,116,940元	—	4,039,695元
			考核獎金： 385,000元				春節獎金： 278,631元						
2	吳光正	109年9月 104,888元	109年10月 104,888元	109年11月 104,888元	109年12月 104,888元	110年1月 104,888元	110年2月 104,888元	151,862元	45	6,833,775元	4,719,960元	10,000元	2,123,815元
						春節獎金： 104,888元	110年春節獎金 16,954元 考核獎金： 160,000元						

附表三：原審判決結果

編號	姓名	前6個月工資						平均工資	基數	退休金	已發	差額	利息起算日
		111年5月	111年6月	111年7月	111年8月	111年9月	111年10月						
1	胡衍禎	111年5月 125,000元	111年6月 125,000元	111年7月 125,000元	111年8月 125,000元	111年9月 125,000元	111年10月 190,589元	182,370元	45	8,206,650元	6,116,940元	2,089,710元	111年12月1日

(續上頁)

01

							春節獎金： 278,631元						
2	吳光正	109年9月 104,888元	109年10月 104,888元	109年11月 104,888元	109年12月 104,888元	110年1月 104,888元	110年2月 104,888元	125,195元	45	5,633,775元	4,719,960元	913,815元	110年4月1日
						春節獎金： 104,888元	110年春節獎金 16,954元						

02
03

附表四：本院計算上訴人得請求之退休金差額

編號	姓名	前6個月工資						平均工資 (即前6個月 工資相加除 以6)	基數	退休金 (即平均工資 乘以基數)	已發	差額 (即退休金減 去已發數額)	利息起算日
		111年5月	111年6月	111年7月	111年8月	111年9月	111年10月						
1	胡衍禎	111年5月 125,000元	111年6月 125,000元	111年7月 125,000元	111年8月 125,000元	111年9月 125,000元	111年10月 190,589元	153,283元	45	6,897,735元	6,116,940元	780,795元	111年12月1日
						春節獎金： 104,110元							
2	吳光正	109年9月 104,888元	109年10月 104,888元	109年11月 104,888元	109年12月 104,888元	110年1月 104,888元	110年2月 104,888元	125,195元	45	5,633,775元	4,719,960元	913,815元	110年4月1日
						春節獎金： 104,888元	110年春節獎金 16,954元						