

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第134號

上訴人 林松田
林佩玲
共同
訴訟代理人 許兆慶律師
複代理人 高郁翔律師
訴訟代理人 邱若曄律師
被上訴人 緯創資通股份有限公司

法定代理人 林憲銘
訴訟代理人 陳金泉律師
複代理人 徐榕逸律師
訴訟代理人 葛百鈴律師
李瑞敏律師

上列當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國114年3月31日臺灣士林地方法院113年度勞訴字第25號判決提起上訴，上訴人並為訴之追加，本院於115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴及假執行之聲請，均駁回。
第二審訴訟費用（含追加之訴）由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者」，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，並依同法第446條第1項適用於第二審程序。經查，上訴人林松田、林佩玲於原審依據勞動基準法（下稱勞基法）第55條、勞工退

01 休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項提起
02 本件訴訟（見原審卷(一)第15-20頁起訴狀）。嗣於本院民國1
03 14年11月27日準備(二)狀，追加林佩玲與被上訴人於90年7月2
04 7日所簽立協議書（下稱A協議）以及林松田與被上訴人於90
05 年8月27日所簽立協議書（下稱B協議，與A協議合稱系爭協
06 議）為退休金之請求權，系爭協議與勞基法第55條為選擇合
07 併關係（見本院卷(二)第90、280頁）。被上訴人則反對其追
08 加（見同卷第283頁筆錄）。經核，上訴人追加部分與起訴
09 部分，均係本於其主張兩造原為僱傭關係，被上訴人應補足
10 退休金差額；是請求之基礎事實同一，依前開規定，應准許
11 追加。

12 二、上訴人主張：林佩玲於75年7月間受僱於訴外人明碁電腦股
13 份有限公司（下稱明碁公司），其服務部門於77年3月1日併
14 入訴外人宏碁電腦股份有限公司（下稱宏碁公司）；嗣宏碁
15 公司分割設立被上訴人，林佩玲與被上訴人於90年7月27日
16 簽立A協議，同年8月1日轉至被上訴人任職。林松田於78年3
17 月20日受僱於宏碁公司，同年8月1日轉至被上訴人任職，同
18 年月27日與被上訴人簽立B協議。依據伊2人分別與宏碁公司
19 所簽立「聘僱/保密合約書」（下稱系爭聘僱保密合約），
20 年薪除12個月工資外，尚有一個月工資之年終獎金、半個月
21 工資之端午節獎金、半個月工資之中秋節獎金（年終獎金、
22 端午節獎金、中秋節獎金下合稱三節獎金），合計年薪達14
23 個月；被上訴人已於系爭協議承認按前開條件聘僱伊。且被
24 上訴人按年給付三節獎金，足見三節獎金為薪資。伊2人於1
25 12年10月1日退休，被上訴人核算林松田退休金為新臺幣
26 （下同）349萬6500元，林佩玲退休金為332萬1000元。但是
27 ，被上訴人計算平均工資時，並未將退休前6個月內三節獎
28 金（林松田11萬1000元，林佩玲7萬3800元）、特休未休工
29 資（林松田7萬2844元、林佩玲8萬0566元）列為基數之標準
30 ；關於林佩玲退休前6個月所領取分紅獎金2萬2500元、分紅
31 獎勵18萬3600元（得認購被上訴人1700股股票，價值相當於

01 18萬3600元)亦疏未列入平均工資；以致短付伊2人退休金
02 。且被上訴人並未將林松田三節獎金計入工資，以致提繳勞
03 工退休金亦屬不足。爰依勞基法第55條、勞退條例第14條第
04 1項、第31條第1項之規定，並於本院追加系爭協議（選擇合
05 併），訴請：(一)被上訴人應給付林松田96萬5192元，及自起
06 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
07 (二)被上訴人應給付林佩玲270萬3510元，及自起訴狀繕本送
08 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人
09 應向上訴人林松田之勞工退休金專戶提撥17萬2254元等語。

10 三、被上訴人則以：依系爭協議，伊固然承認上訴人在宏碁公司
11 年資，但是並未承諾保證上訴人年薪14個月；且上訴人與宏
12 碁公司所簽立系爭聘僱保密合約，從未保證年薪14個月。再
13 者，三節獎金係恩惠性與激勵性給與，並不具備經常性與勞
14 務對價特性，不應列入平均工資；特休未休工資屬於代償金
15 ，也不應列入平均工資。林佩玲所稱分紅獎金與分紅獎勵均
16 不具備經常性與勞務對價性質，也無從計入平均工資。是上
17 訴人請求，於法不符，不應准許等語，資為抗辯。

18 四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起上訴並為訴之追
19 加，聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付林松田96萬51
20 92元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
21 計算之利息；(三)被上訴人應給付林佩玲270萬3510元，及自
22 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
23 ；(四)被上訴人應向上訴人林松田之勞工退休金專戶提撥17萬
24 2254元；(五)就第(二)至(四)項聲明，願以現金或同額無記名可轉
25 讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：
26 (一)上訴及追加之訴均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准
27 宣告免為假執行。

28 五、兩造不爭執事項：（見原審卷(一)第163-164、358-360頁、卷
29 (二)第14頁、本院卷(二)第85、286-287頁）。

30 (一)林佩玲於75年7月間受僱於明碁公司，與該公司簽立員工聘
31 僱合約書，於77年3月1日轉至宏碁公司任職，並與宏碁公司

01 簽立系爭聘僱保密合約（見原審卷(一)第264-272頁合約書、
02 第256-263頁合約書、本院卷(二)第287頁筆錄）。

03 林松田於78年3月20日任職於宏碁公司，並與宏碁公司簽立
04 系爭聘僱保密合約（見本院卷(二)第289-292頁契約書，第287
05 頁筆錄）。

06 (二)林佩玲於90年7月27日與被上訴人簽立A協議、林松田於90年
07 8月27日與被上訴人簽立B協議，二人均於90年8月1日受僱於
08 宏碁公司（見原審卷(一)第96、254頁系爭協議、本院卷(二)第1
09 70頁）。

10 (三)上訴人2人自請退休，退休生效日均為112年10月1日（最後
11 在職日為112年9月30日）。

12 (四)林松田自94年7月1日適用退休金新制，留存舊制年資至94年
13 6月30日，林佩玲則維持舊制。

14 (五)被上訴人給付上訴人之退休金，林松田退休前6個月以每月
15 薪資11萬1,000元計；林佩玲退休前6個月以每月薪資7萬3,8
16 00元計（見原審卷(一)第163頁）。

17 (六)林松田舊制基數為31.5個，按前述薪資計算退休金為349萬6
18 500元，被上訴人於扣除稅捐後給付退休金348萬4,655元予
19 林松田（見原審卷(一)第163、359頁）。

20 (七)林佩玲舊制基數為45個。被上訴人業已按前述薪資計算退休
21 金為332萬1,000元，並給付予林佩玲（見原審卷(一)第359-36
22 0頁）。

23 (八)上訴人退休前6個月均領取數額為半個月薪資之端午、中秋
24 獎金、農曆春節前有1個月之年終獎金。

25 (九)林佩玲退休前6個月核定員工酬勞為2萬2,500元現金以及1,7
26 00股庫藏股預核之股票（見原審卷(一)第298頁獎勵通知）。

27 (十)林松田於退休前6個月受領之特休未休工資為7萬2844元。

28 (十一)林佩玲於退休前6個月受領之特休未休工資為8萬566元。

29 (十二)上訴人不爭執被上訴人一審證物形式真正，被上訴人不爭執
30 上訴人一審證物、上證1、2、4、8之形式真正（見本院卷(二)
31 第100、284頁）。

01 六、本件爭點為：(一)三節獎金（年終獎金、端午獎金、中秋獎金
02 ）是否應列入平均工資？(二)特休未休工資是否應列入平均工
03 資？(三)分紅獎金、分紅獎勵是否應列入平均工資？(四)上訴人
04 是否得請求被上訴人給退休金額差額、補提繳勞工退休金？
05 茲就兩造論點分述如下。

06 七、關於三節獎金是否應列入平均工資基礎方面：

07 上訴人主張三節獎金（林松田11萬1000元，林佩玲7萬3800
08 元）符合工資要件，應列入平均工資；被上訴人並應將林松
09 田三節獎金按照勞退條例第14條第1項規定提撥勞工退休金
10 （見本院卷(二)第242-266頁、原審卷(一)第358-359、94頁）；
11 為被上訴人所否認。經查：

12 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
13 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
14 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「平均工資
15 ：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
16 間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3、4款定有明
17 文。又按所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價
18 性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
19 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
20 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
21 稱為何；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體
22 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在
23 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
24 勞動成本，無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞
25 務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質而應
26 納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅
27 利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
28 彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項
29 給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給
30 與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相
31 同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務

01 對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第8
02 01號判決意旨參照）。

03 (二)上訴人主張其任職宏碁公司期間，該公司給付工資內含三節
04 獎金；迨90年8月1日，其轉入被上訴人任職時，依據兩造所
05 簽立系爭協議，聘僱條件比照其與宏碁公司間僱傭契約，是
06 三節獎金仍為工資。再者，宏碁公司分割出被上訴人時，該
07 公司與被上訴人簽立「研製服務相關營業分割計劃書」（下
08 稱系爭計劃書），第3條第1項第2、4、7款約定由被上訴人
09 承受宏碁公司權利義務；益證三節獎金屬於工資，自應列入
10 平均工資云云（見本院卷(二)第242-244、263-266頁）。經
11 查：

12 (1)系爭協議約定：「乙方（指上訴人）同意自民國90年8月1
13 日(含)起轉至甲方（指被上訴人）緯創資通股份有限公司
14 任職，並同時終止乙方與宏碁電腦股份有限公司(以下簡
15 稱宏電)間之聘僱關係。甲方同意併計乙方在宏碁電腦股
16 份有限公司之服務年資，共計（略）年（略）月（略）日
17 ，乙方依服務年資而享有之權益，依累計後之服務年資計
18 算。甲、乙雙方並同意以乙方原與宏電所簽署之聘僱/保
19 密合約暨其內容，作為甲、乙雙方間之聘僱/保密合約暨
20 內容，不另簽署」（見原審卷(一)第96、254頁協議書）。
21 依其文義，上訴人在宏碁公司服務年資，經兩造合意由被
22 上訴人承接，另將上訴人與宏碁公司所簽立「聘僱/保密
23 合約」（即系爭聘僱保密合約）沿用為兩造僱傭內容。其
24 次，遍觀系爭聘僱保密合約及系爭協議之內容，並無任何
25 條款記載宏碁公司應給付上訴人年薪14個月薪資，或保障
26 給付年終獎金、端午、中秋、年終獎金各為1、0.5、0.5
27 個月薪資（見原審卷第256-263頁及本院卷(二)第289-292頁
28 合約書），或約定上訴人年薪（含三節獎金）為14個月薪
29 資。是上訴人主張其在宏碁公司服務期間年薪（含三節獎
30 金）為14個月薪資，且被上訴人於系爭協議同意按此標準
31 給付薪資云云，尚屬無據。

01 (2)宏碁公司與被上訴人前於90年10月30日簽立分割計劃書，
02 第3條第1項第2、7款、第13條約定：「第三條〔被分割公
03 司（指宏碁公司）讓與之營業範圍、營業價值、資產、負
04 債〕本分割案被分割公司讓與之營業範圍、營業價值、資
05 產、負債如下：一、分割讓與之營業範圍：…2.宏電公司
06 研製服務營業之相關人員，以及就分割讓與員工所提撥之
07 勞工退休準備金。……。7.其他與宏電公司研製服務營業
08 相關之……研製服務年資及實績…」、「第十三條（員工
09 轉任留用）：宏電公司研製服務營業相關員工分割讓給緯
10 創公司繼續聘僱，緯創公司並承認所留用員工於分割基準
11 日前任職宏電公司之年資」（見本院卷(二)第137、138、14
12 1頁）；可知宏碁公司分割出被上訴人之際，兩家公司簽
13 立分割計劃書，約定由被上訴人為研製服務營業之相關人
14 員提撥勞退準備金，該部門員工由被上訴人繼續聘僱，並
15 享有分割前年資與實績。至於分割計劃書第3條第1項第4
16 、7款所約定：「4.宏電公司研製服務營業之相關契約
17 （包含但不限於：OEM、ODM契約…其他相關契約）、訴訟
18 案件、法律關係、法律地位、執照、許可與相關權益。
19 ……。7.其他與宏電公司研製服務營業相關之資產、負債
20 、權利義務關係、權益、…、分割讓與之營業/財產已享
21 有而未屆滿或尚未抵減之租稅獎勵、執照、許可及相關法
22 律關係、事實關係暨地位」（見同卷第138頁）。依其文
23 義，此部分條款係針對宏碁公司關於研製服務營業之對外
24 營運契約與該部分權利義務所為約定；至於該部門勞工與
25 宏碁公司間僱傭法律關係，則非此部分條款文句所規範項
26 目，而是依據前述第3條第1項第2、7款、第13條另為處理
27 一由被上訴人繼續聘僱、提撥勞退準備金，員工仍享有分
28 割前年資與實績。是仍無關於上訴人與宏碁公司間僱傭關
29 係為年薪（含三節獎金）共計14個月薪資並由被上訴人承
30 受之約定。

31 (3)綜上，上訴人主張其任職宏碁公司期間，約定年薪（含三

01 節獎金) 為14個月薪資並由被上訴人承受一事，尚屬無據
02 ，並無可取。

03 (三)又按「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與
04 係指左列各款以外之給與：二、獎金：指年終獎金、競賽獎
05 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物
06 料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
07 與之節金」，勞動基準法施行細則第10條第2、3款規定可
08 參，可知年終獎金、端午節獎金、中秋節獎金等，除非僱傭
09 契約另有約定或雇主以工作規則等方式將其列為工資外，由
10 於欠缺「勞務對價性與給與經常性」，依一般社會通念，僅
11 具恩惠性與激勵性給與性質，尚無從認定為工資。經查：

12 (1)上訴人迄未提出兩造合意將三節獎金列為工資之資料，復
13 未舉證被上訴人於工作規則等規章將三節獎金列為工資，
14 依前開說明，應認上訴人主張之三節獎金（林松田11萬10
15 00元，林佩玲7萬3800元）係恩惠性與激勵性給與，而非
16 工資。上訴人固然舉被上訴人95年8月1日所公告「緯創人
17 員管理準則」，主張三節獎金屬於工資云云（見原審卷(二)
18 第177-178、第182頁）。惟查，上開準則第14條載明：「
19 我們的獎酬制度並不只是薪資而已，而是以整體薪酬（薪
20 資、福利、獎金、紅利及股票）的概念考量…我們給予高
21 能力/潛力人員較佳之薪酬，也及時獎勵表現優良及對公
22 司營運成果有直接貢獻之所有人員」（見原審卷(一)第334-
23 335頁相片），可知準則係表示被上訴人給付內容包含薪
24 資、非薪資二大項目，關於福利、獎金、紅利及股票屬於
25 後者，則上訴人遽稱三節獎金屬於薪資一節，尚嫌無據。

26 (2)上訴人主張其自90年8月1日轉任於被上訴人以後，每年均
27 領取三節獎金云云（見本院卷(二)第243-244頁、原審卷(一)
28 第19、26、56頁）。然而，前述資料僅能顯示被上訴人多
29 年來均提供三節獎金，尚無從認定三節獎金具有勞務對價
30 性與給付經常性。其次，依據上訴人所提出96年與97年年
31 終獎金發放公告、97年中秋節獎金發放公告、106年年終

01 獎金發放事宜公告（見原審卷(一)第326-329頁），以及被
02 上訴人所提出111年與112年三節獎金發放公告（見同卷第
03 286-296頁），僅記載獎金發放對象與條件、獎金計算方
04 式，仍未能顯示三節獎金具有勞務對價性與給付經常性。
05 又上開111年、112年三節獎金發放公告均表示「…為感勞
06 工辛勞及貢獻…」（見原審卷(一)第286-296頁），已彰顯其
07 為激勵性給與；且112年三節獎金發放公告記載「(五)本獎
08 金屬於勞動基準法施行細則第10條第3款規定之節金」（
09 見同卷第288、292、296頁），益證三節獎金為激勵性給
10 與。上訴人固然主張被上訴人於112年公告片面變更發放
11 條件，不影響三節獎金所具備工資本質云云（見本院卷(二)
12 第246-247頁）；惟查，三節獎金並無勞務對價性與給付
13 經常性，已如前述，是上訴人前開主張，洵非可取。

14 (3)被上訴人徵才廣告及新聞雖然表示：「豐厚薪資年薪超過
15 14個月、…優質福利…」、「公司福利：…端午獎金（公
16 司發放，固定半個月薪資，在職未滿1年依到職比例發放
17 ）」、「公司福利：…中秋獎金（公司發放，固定半個月
18 薪資，在職未滿1年依到職比例發放）」、「公司福利：
19 …年終獎金（公司發放，固定1個月薪資，在職未滿1年依
20 到職比例發放）」、「平均年薪14個月以上…」等語（見
21 原審卷(一)第108-116頁、卷(二)第52-66頁）。然而，上開資
22 料係概括性描述員工年度整體收入，薪資加計福利等給付
23 後，總收入與14個月薪資總額相當，尚不得解為三節獎金
24 具有勞務對價性與給付經常性。關於網路討論被上訴人員
25 工薪酬資料（見原審卷(一)第100-107頁），核屬訴外人在
26 網路、群組張貼個人意見與資料解讀，尚無從認定被上訴
27 人員工年薪（含三節獎金）共計14個月薪資。又上訴人所
28 提出訴外人陳寵光等人出具聲明書表示被上訴人保證年薪
29 （含三節獎金）共計14個月薪資等情（見原審卷(二)第270
30 頁），純係陳寵光等人主觀意見，尚無從為有利於上訴人
31 之判斷。至於被上訴人歷年匯付三節獎金，均以「薪轉」

01 或「薪資轉帳」為交易名目（見原審卷(一)第36-51、62-90
02 頁），純屬匯款過程所為簡略記載，仍無從推論三節獎金
03 係工資。

04 (4)上訴人又謂被上訴人員工蔡尚任、黃美如等執行職務有過
05 失，被上訴人依然發給三節獎金，且被上訴人不論年度盈
06 虧均按年發放三節獎金，足見上述獎金並非恩惠性或激勵
07 性給與云云（見本院卷(二)第252-254、256-258頁）。經查
08 ，被上訴人員工蔡尚任執行職務發生違失，嗣遭懲處（見
09 原審卷(一)第350頁公告），且被上訴人不爭執曾經發放112
10 年端午節與中秋節獎金予蔡尚任（見本院卷(二)第216頁）
11 。但是，被上訴人陳明其發覺作業疏失，且蔡尚任隨即依
12 照其要求，在112年10月30日出具同意書，同意自當年度1
13 1、12月所發放薪資扣還前述獎金（見原審卷(二)第112頁同
14 意書）；足見被上訴人對於發生違失員工確有採取停發、
15 減發之措施，則上訴人以被上訴人前述作業疏失，推稱三
16 節獎金並非恩惠性與激勵性給與一節，當無可採。至於被
17 上訴人員工黃美如經評核為考績乙等，但是被上訴人仍然
18 發給三節獎金一節（見本院卷(一)第175-176頁考績資料）
19 ；惟查，黃美如係考績乙等，此與蔡尚任遭受懲處之嚴重
20 程序有別，是被上訴人辯稱黃美如符合領取三節獎金要件
21 （見本院卷(二)第217頁），應屬可信。至於被上訴人93年
22 度營運虧損8億餘元（見本院卷(二)第43頁損益表），然前
23 開損益表顯示被上訴人前一年度（92年）盈餘達16億餘元
24 ，是被上訴人93年財務仍有餘裕，則上訴人以被上訴人於
25 93年處於虧損狀況，依然發放三節獎金為由，推論三節獎
26 金並非恩惠性或激勵性給與云云，亦非可取。

27 (四)綜上，上訴人主張三節獎金（林松田11萬1000元，林佩玲7
28 萬3800元）符合工資要件，應列入平均工資；被上訴人並應
29 將三節獎金按照勞退條例第14條第1項為林松田提撥勞工退
30 休金云云；於法不符，本院無從採取。

31 八、關於特休未休工資是否應列入平均工資方面：

01 上訴人主張112年特休未休工資（林松田7萬2844元、林佩玲
02 8萬0566元）具有經常性給付、勞務對價性，應列入平均工
03 資（見本院卷(二)266-270頁、原審卷(一)第358-359頁）。為被
04 上訴人所否認。經查：

05 (一)按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
06 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
07 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
08 未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第4項定有
09 明文。次按「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
10 付勞工」、「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條
11 第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發
12 給工資，依下列規定辦理：二、發給工資之期限：(二)契約終
13 止：依第九條規定發給」，勞基法施行細則第9條、第24條
14 之1第2項第2款亦定有明文。又按勞工於每一年度終結，是
15 否均有未休畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，
16 雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，僅
17 能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞
18 工於年度內繼續工作之對價，不能認為具對價性質之經常性
19 給與（最高法院108年度台上字第2169號判決意旨參照）。

20 (二)上訴人固然主張112年特休未休工資係經常性給付，且具有
21 勞務對價性，屬於工資，自應列入平均工資云云。惟依前開
22 說明，特休未休工資係彌補勞工未能行使特休假之損失，本
23 質為補償金，顯非勞工提供勞務之對價，也不具有給付經常
24 性。是上訴人主張112年特休未休工資（林松田7萬2844元、
25 林佩玲8萬0566元）應計入平均工資一節，於法不符，無從
26 採取。

27 九、關於分紅獎金與分紅獎勵是否應列入平均工資方面：

28 上訴人主張林佩玲於退休前6個月所領取分紅獎金2萬2500元
29 、分紅獎勵亦即其原本可以認購1700股股票相當於18萬3600
30 元，亦應列入平均工資（見本院卷第271-273頁）。為被上
31 訴人所否認。經查：

01 (一)按「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分
02 派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」，公司法
03 第235條之1第1項定有明文。又按「本公司年度如有獲利(所
04 謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利
05 益)應按下列規定提撥之，但公司尚有累積虧損時，應預先
06 保留彌補數額。…」，被上訴人章程第16條亦定有明文（見
07 原審卷(一)第303頁）。依上開規定，被上訴人固然應分配一
08 定盈餘予員工作為酬勞，但是此一酬勞係以公司獲利為前提
09 ，並非經常性給付，且與勞務並無對價性可言，應屬恩惠性
10 與激勵性給與。

11 (二)經查，林佩玲固然於退休前6個月經被上訴人核定員工酬勞
12 為2萬2,500元現金以及1,700股庫藏股預核之股票（見不爭
13 執事項(九)），然依前開說明，分紅獎金、分紅獎勵並非勞務
14 之對價，僅屬激勵性給與。再者，依被上訴人獎勵通知記載
15 ，林佩玲得以每26.79元認購股票1700股、「最近三次可認
16 購股票繳款日：(西元)2023年9月18日、2023年10月23日、2
17 023年11月20日」、「認購繳款日需在職，始具在職資格」
18 （見原審卷(一)第298頁），可知該股票以被上訴人在職及按
19 照通知期限內繳納認購款為條件，自無勞務對價性。又林佩
20 玲已在112年10月1日退休（見不爭執事項(三)），是其主張分
21 紅獎金2萬2500元與分紅獎勵18萬3600元（以112年10月3日
22 收盤價計算，1700股相當於18萬3600元，見原審卷(一)第359
23 頁），應計入平均工資云云，即無可採。

24 十、關於上訴人上訴人是否得請求被上訴人給付金額差額、補提
25 繳勞工退休金方面：

26 (一)林松田部分：林松田已於112年10月1日退休，其選擇自94年
27 7月1日起適用勞退新制，但仍保留舊制年資至94年6月30日
28)；另被上訴人承認併計林松田在宏碁公司期間之年資，故
29 林松田舊制年資計為16年3月11日、核算退休基數為31.5個
30 基數（見不爭執事項(三)(四)(六)）。林松田退休前六個月每月月
31 薪為11萬1,000元（見不爭執事項(五)），且三節獎金與特休

01 未休工資不屬於平均工資，既如前述，是以林松田退休金為
02 349萬6500元（計算式： $111,000 \times 31.5 = 3,496,500$ ），又被
03 上訴人扣除稅捐後給已付348萬4655元予林松田（見不爭執
04 事項六）。則林松田主張被上訴人尚應給付退休金差額96萬
05 5192元，並無可採。又三節獎金與特休未休工資並非工資，
06 則林松田主張被上訴人應補繳新制勞工退休金17萬2254元；
07 亦無可取。

08 (二)林佩玲部分：林佩玲已於112年10月1日退休，其選擇適用退
09 休金舊制，被上訴人也承認併計其在明碁、宏碁公司之年資
10 ，其舊制年資計為37年2月3日、核算退休基數為45個基數（
11 見不爭執事項三/四/七）。林佩玲退休前六個月每月月薪為7
12 萬3,800元（見不爭執事項五），且三節獎金、特休未休工
13 資、分紅獎金、分紅獎勵，均不應列入平均工資，亦如前述
14 ，是林佩玲退休金為332萬1,000元（計算式： $73,800 \times 45 =$
15 $3,321,000$ ）。被上訴人已給付332萬1000元（見不爭執事項
16 七）。是林佩玲主張被上訴人短付退休金270萬3510元，洵
17 無可採。

18 十一、綜上所述，上訴人依據勞基法第55條勞退條例第14條第1
19 項、第31條第1項之規定，訴請：「(一)被上訴人應給付林松
20 田96萬5192元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
21 年息5%計算之利息。(二)被上訴人應給付林佩玲270萬3510
22 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
23 算之利息。(三)被上訴人應向上訴人林松田之勞工退休金專戶
24 提撥17萬2254元」，為無理由，應予駁回。其假執行聲請，
25 失所附麗，應併予駁回。是則原審依此駁回其訴及假執行之
26 聲請，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決此不當，求予廢
27 棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人於本院就前述第(一)
28 (二)項請求，追加系爭協議為請求權，亦屬無理由，應予駁回
29 ；此部分假執行之聲請，亦應併予駁回。

30 十二、本件事證已臻明確，上訴人聲請向宏碁公司查詢110年至1
31 14年間端午節獎金、中秋節獎金等事項，及調查宏碁公司前

01 員工高慧敏、林露露退休金資料（見本院卷第264-266頁）
02 並無從拘束被上訴人，自無必要。兩造其餘攻擊、防禦方
03 法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐
04 一詳予論述之必要，併予敘明。

05 十三、據上論結，本件上訴與追加均無理由，依民事訴訟法第44
06 9條第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

08 勞動法庭

09 審判長法 官 李慈惠

10 法 官 許純芳

11 法 官 吳燁山

12 正本係照原本作成。

13 如不服本判決，林佩玲得上訴；林松田不得單獨上訴，須與林佩
14 玲合併上訴利益額逾新臺幣150萬元始得上訴，並均應於收受送
15 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
16 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
17 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
18 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
19 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
20 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
21 費。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

23 書記官 王尊