

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第29號

上訴人 黃鳳婕

訴訟代理人 彭國書律師

黃韻宇律師

倪伯萱律師

陳志勇律師

被上訴人 中國信託商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳佳文

訴訟代理人 陳彥希律師

複代理人 陳姿陵律師

訴訟代理人 謝礎安律師

複代理人 黃渝清律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國113年7月10日臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於115年6月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾貳萬叁仟貳佰伍拾伍元，及自民國一百十一年四月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔千分之四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人於原審審理期間之民國111年間即由原法定代理人利明獻代表該公司委任訴訟代理人應訴（見原審勞專調卷〈下稱勞專調卷〉一第141頁），依民事訴訟法第173條本文

規定，訴訟程序不因被上訴人之法定代理人於言詞辯論終結後宣判前之113年6月6日缺額即當然停止。又被上訴人之法定代理人於113年7月26日變更為陳佳文，已經原法院於113年11月8日依職權命陳佳文為被上訴人法定代理人之承受訴訟人，並續行訴訟（見本院卷一第5頁），被上訴人之法定代理人已依法承受訴訟，先予敘明。

二、上訴人原主張被上訴人未將如原判決附表一「其他給付項目」欄所列各項獎金列入計算平均工資，短少給付退休金，起訴請求被上訴人給付新臺幣（下同）3,536萬1,975元，及自111年4月3日起算之法定遲延利息（下稱3,536萬1,975元本息），原審駁回其請求，上訴人不服提起上訴，於本院表明不再主張如原判決附表一「其他給付項目」欄項次1、10之①三節獎金，項次5之⑤2020MVP旅遊獎勵，項次16之⑫尾牙獎金部分應列入平均工資計算（見本院卷一第100、402頁），並更正其退休前6個月（110年9月12日起至111年3月11日最後上班日止）之工資、平均工資數額，及原得請求之退休金數額，改為主張應將如附表A所示獎金列入計算平均工資，被上訴人短少給付如附表B所示退休金3,743萬2,742元（見本院卷二第157至159、125至134、160、141至142頁），一部請求被上訴人給付3,536萬1,975元本息（見本院卷二第138頁）。經核上訴人上開所為，屬於補充事實上與法律上陳述，依民事訴訟法第463條規定準用第256條規定，非為訴之變更或追加。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自82年3月15日起受僱於被上訴人，93年轉調至財富管理單位擔任理財專員，於111年3月12日退休，伊退休前之薪資除本薪、福儲信託補助外，並依理財專員職級認定業績達標後領取各項獎金，被上訴人於伊退休前6個月內發放如附表A項次一至六所示之各項獎金（下合稱系爭獎金），均屬伊經常性獲得之勞務報酬，應列入計算平均工資，月平均工資為86萬2,627元（明細、計算方式詳如附表B所

01 示），依被上訴人人事規章，伊之退休金基數49.5計算，應
02 領退休金4,270萬0,037元，被上訴人僅給付526萬7,295元，
03 短少給付3,743萬2,742元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）
04 第55條規定及兩造之退休金基數協議，一部請求被上訴人給
05 付3,536萬1,975元本息。

06 二、被上訴人則以：附表A項次六之服務獎金（下稱系爭獎金
07 二），伊已依比例列入上訴人退休前6個月之平均工資；附
08 表A項次一至五之獎金（下合稱系爭獎金一）則屬金融機構
09 之理財專員績效獎金，需符合特定條件、且經公司考核與裁
10 量諸多財務性、非財務性因素後及公司整體營運績效後始發
11 給之，具不確定及變動性，並非提供勞務即得必然領取之對
12 待給付，即不具勞務對價性及經常性，顯為激勵性質之恩惠
13 性給與，非屬勞基法第2條第3款定義之工資，伊並無短少給
14 付退休金等語，資為抗辯。

15 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並為
16 上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人3,536
17 萬1,975元本息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

18 四、兩造不爭執之事項（見本院卷一第402至403頁）：

19 (一)上訴人自82年3月15日起受僱於被上訴人，於111年3月12日
20 退休，退休前職務係擔任理財專員。

21 (二)上訴人係適用舊制退休金制度，依上訴人年資有49.5退休金
22 基數。

23 (三)被上訴人於110年10月至111年3月發放予上訴人如附表A所示
24 之獎金及如原判決附表一項次1、10之①三節獎金共1萬元，
25 項次5 之⑤2020MVP 旅遊獎勵5 萬4,000 元，暨項次16之⑫
26 尾牙獎金3,000元，共計6萬7,000 元獎金。

27 (四)被上訴人以上訴人之本薪、持股信託、值班費、服務獎金計
28 算上訴人之平均工資為10萬6,410元，於111年4月27日給付
29 上訴人退休金526萬7,295元（見原審調字卷一第44、151
30 頁）。

31 五、本院之判斷：

01 (一)附表A項次一至五所示獎金（即系爭獎金一）是否屬於勞基
02 法所稱之工資？應否計入平均工資？

03 1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具
04 備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否
05 為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準
06 。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價
07 ，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

08 2.被上訴人依如附表A「發給依據」欄所示規定，抗辯如附表A
09 項次一至五獎金均非屬勞基法第2條第3款規定之工資等語，
10 查：

11 (1)項次一之②110年Q2銷售保險產品現金獎勵163,012元、⑨
12 110年Q3保險產品現金獎勵219,920元：

13 110年Q2銷售保險產品現金獎勵辦法（見勞專調卷一第157頁
14 至162頁）、110年Q3銷售保險產品現金獎勵辦法（見勞專調
15 卷一第187頁至192頁），其中第貳條「活動規則」第2項第1
16 款規定「須為活動期間內經過核保、扣款、且於110/7/31
17 （110/10/31）前出單完成之有效保單，並排除契撤件」、
18 第3款規定「本辦法獎金發放需連結公司營運績效後，方得
19 發放。」，第肆條「活動內容」規定「銷售人員於活動期間
20 銷售『個別群組』之保險產品累計新契約實收保費達以下標
21 準時，提供個人現金獎勵…(1)傳統型IL產品：…。註1：上
22 述獎勵依個別群組之累計實收保費計算。每達獎勵門檻時，
23 即提供該對應之獎勵金額，惟群組A~D累計實收保費不足30
24 萬元或E組累計實收保費不足20萬元或群組，則無條件捨
25 去，不計入獎勵門檻中。…註3：本獎金將依『銀行業務人
26 員酬金制度應遵行原則』連結MBO成績後，計算發放。…(3)
27 投資型UL產品：…註1：上述獎勵依個別群組之累計實收保
28 費計算。每達獎勵門檻時，即提供該對應之獎勵金額，惟群
29 組A/B/C/D累計實收保費不足20萬元時，則無條件捨去，不
30 計入獎勵門檻中。…註3：本獎金將依『銀行業務人員酬金
31 制度應遵行原則』連結MBO成績後，計算發放。…」，第參

條第1項規定「當月/季/年之業績計算基準期間離職(含留職停薪)或受免職、解雇者，不發給該月/季/年各項獎金。」，可知110年Q2及Q3銷售保險產品現金獎勵之發放繫於被上訴人之營運績效，具不確定性、變動性，且以一定期限內完成有效保單，並排除撤件，及以群組之表現為獎勵之標準，與勞工個人提供勞務必獲致對價之情形不同，尤其業績計算基準期間離職(含留職停薪)或受免職、解雇者，即不發給，更徵上開獎金是被上訴人為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，以提供生產力，按績效發給在職員工之獎金，自不屬於工資。

(2)項次二之③FA業績獎金1,058,368元(110年11月)、445,875元(111年1月)、33,683元(111年3月)，⑦業績達成獎金379,904元(110年11月)、157,384元(111年1月)、12,595元(111年3月)，⑪年度績效獎金688,911元、2,955元，⑬年度超達成獎金591,081元、651元：

分行銷售人員(FA)獎金辦法(見勞專調卷一第163頁至168頁)，其中第3條規定「銷售獎金係為激勵業績達成之特別給與，獎勵發放須參酌公司整體營運績效後，再依各項獎金發放標準發獎」，獎金項目包括「季獎金」、「季業績達成獎金」、「年度獎金」、「年度Hurdle通算達成獎金」、「全年業績超達成獎金」等，均依個人各季業績目標達成情形，且於連結個人當季MBO綜合達成率(含財務與非財務指標)後決定獎金；第2條第7款規定「當銷售契約解除或不成立、手續費減免、提供優惠造成本行成本增加之情況時，將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員之收益，如遇特殊情況將保留逐案審核之權利」。另CIF及AUM獎金辦法(見勞專調卷一第169頁至172頁)第2條規定：「CIF及AUM獎金係為激勵客戶經營目標達成之特別給與，獎勵發放需參酌公司整理營運績效後，再依各項獎金發放標準發獎」，有關「季獎金」之說明：「依個人每季淨增TTL AUM目標達成率對應之點數獎金乘以每季淨增點數，且於連結個人當季MBO綜合達

成率（含財務與非財務指標）後決定獎金。」、第5條規定「於當季/當年之成績計算基準期間離職（含留職停薪）或受免職、解雇者，不發給該季/年各項獎金。」、第6條規定「如有重大銷售流程瑕疵及發生客訴爭議賠償案件，依個案缺失情節及所致公司損失程度呈個金處總處總處長核定扣發獎金。」、第7條規定「如銷售契約因解除或不成立、手續費減免或因FA提供優惠造成公司成本增加等情事發生時，公司將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員之收益，如遇特殊狀況將保留逐案審核之權利。」，可見上開獎金亦繫於被上訴人之營運績效，且被上訴人得以上訴人之工作有缺失等理由扣發獎金、逐案審查，並得以上訴人計算基準期間不在職等理由不發獎金，上訴人提供勞務，不僅不當然可獲得上述獎金，甚可能由被上訴人追回，核與勞工提供勞務之對價不得由雇主收回之情形不同，自難認該等獎金具有勞務對價性。

(3)項次三之④Campaign獎金54,000元（110年Q3）、16,203元（110年Q4）、保險加碼Campaign獎金8,102元（110年Q4）、Campaign獎金1,945元：

110年Q3FA個人激勵獎勵辦法第4條「獎勵說明」規定「激勵活動獎金係為激勵業績達成並符合公司策略方向之特別給與，獎勵發放需參酌公司整體營運績效後，再依激勵活動獎勵內容計算獎金」（見勞專調卷一第176頁），第6條第1項規定「獎勵發放須參酌公司整體營運績效」，第2項規定「以上活動獎金須連結個人當季MBO綜合達成率（含財務與非財務指標）後決定…」，第5項規定「個人獎勵當季收益計算基準期間離職（含留職停薪）或受免職、解雇者，不適用各項獎勵」，第7項規定「如有重大銷售流程瑕疵及發生客訴爭議賠償案件，依個案缺失情節及所致公司損失程度呈個金處總處總處長核定扣發」，第8項規定「如銷售契約因解除或不成立、手續費減免或因FA提供優惠造成公司成本增加等情事發生時，公司將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員

之收益，如遇特殊狀況將保留逐案審核之權利」（見勞專調卷一第177至178頁）；110年Q4FA個人激勵獎勵辦法第2條第3項、第5條第1項、第2項、第5項、第7項、第8項亦有相同規定（見勞專調卷一第196至197頁）。足認上述獎金並非不論員工之業績多寡、有無疏失、銷售契約成立與否或效力如何，皆一律發給，且僅發給計算基準期間在職之員工，原所發給之報酬並可能遭扣減或追回，員工提供勞務顯無法取得相對之報酬，甚或全無報酬。又上開獎金辦法明載係為激勵業績，且須參酌公司整體營運績效，再依激勵活動獎勵內容計算獎金，更徵是基於激勵勞工，提升業績之目的，自不屬於工資。

(4)項次四，即⑥加碼獎金222,315元（110年11月）、117,139元（111年1月）、9,375元（111年3月）：

FA加碼獎金辦法（見勞專調卷一第179頁至181頁）第3條

「獎勵說明」規定「加碼獎金係為激勵業績達成並符合公司策略方向之特別給與，獎勵發放需參酌公司整體營運績效後，依各類產品的加碼規則及倍數，再按個人產品及客戶經營力達成率計算獎金」，第3條第1項「活動辦法」規定：第1款B「…理專個人當季收益目標達成率須達100%以上始符合加碼獎勵資格…」、C「獎金須連結個人當季MBO綜合達成率（含財務與非財務指標）後決定…」，第2項「獎勵發放注意事項」之第4款規定「個人獎勵當季收益計算基準期間離職（含留職停薪）或受免職、解雇者，不適用各項獎勵」，第7款規定「如有重大銷售流程瑕疵及發生客訴爭議賠償案件，依個案缺失情節及所致公司損失程度呈客群營運總處長核定扣發」，第8款規定「如銷售契約因解除或不成立、手續費減免或因FA提供優惠造成公司成本增加等情事發生時，公司將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員之收益，如遇特殊狀況將保留逐案審核之權利」（見勞專調卷一第180至181頁）。可知加碼獎金之發放，需參考被上訴人之營運績效，且是以工作達到被上訴人所定標準，及有一定之

結果（即客戶完成訂約並無解約或不成立等消滅事由），且計積期間在職為要件，員工於符合上開辦法所定標準始得獲得該項獎金，於銷售契約解除或不成立等一定情形下被上訴人可扣發或不發獎金，勞工提供勞務顯非當然獲取對價，此項獎金之發給非僅有別於經常性之給與，甚因遭事後扣減而與薪資不得收回之性質不合，該項獎金自非勞基法第2條第3款所稱之工資。

(5)項次五，即⑧2021年8月境外股票現金外部獎勵(追溯Nov2021)8,000元：

被上訴人110年8月18日公司內文說明四記載：活動內容限於「母子行當季WM fee達成率70%（含）以上始提供理專現金獎勵」，第7條「注意事項」規定「銷量不足100萬元者將不計入。」（第1項）、「分行銷售人員經查如有銷售缺失或客訴爭議，依個案缺失情節以致公司損失程度呈個金營運總處總處長核定扣發獎勵懲處。」（第2項）、「於個人獎勵當季之收益計算基準期間離職(含留職停薪)或受免職、解雇者不適用此獎勵。」（第3項）等語（見勞專調卷一第183至184頁），可知在110年8月1日至31日期間，如銷售業績未達標，或有缺失、客訴，或於個人獎勵當季之收益計算基準期間離職（含留職停薪）或受免職、解雇，即不發給此項現金獎勵，員工之勞務提供不當然獲得直接之報酬，自不具勞務對價性，且以特定期間為計績期間，並非一般情形即固定給與，亦不具經常性。又被上訴人之上開公司內文主旨欄明示：為提升境外股票銷售及強化前線多元產品技能而提供境外股票外部獎勵等語（見同上卷），亦明此項獎勵之發給是上訴人基於激勵員工發揮金融商品銷售技能創造績效之目的，自屬激勵、勉勵之性質。故此項現金獎勵不屬於工資。

3.上訴人雖主張系爭獎金一皆以其提供勞務，為公司所取得之金融商品銷售「收益」為計算母數，且收益目標達成率越高，所對應之獎金率或單位獎金數額就越高，所乘以MBO評分都在衡量其工作表現，顯示該等獎金係對其勞務內容及貢

獻之評價，自具勞務對價性。且被上訴人之獲利或虧損均以年度為單位結算，於每年6月股東常會承認後方能確認，被上訴人於細算各該獎金時，並無任何數字或項目放入「公司整體營運績效」之因子，附表A項次二之獎金為其銷售產品取得之整體收益或淨增管理資產規模（Assets Under Management, AUM），項次一之②、項次三、四、五之獎金是針對銷售「特定」產品所取得之收益，加碼給與之獎金，代表被上訴人對該等特定產品之銷售給與更高獎金率之評價，亦即只要勞工付出勞務，符合相關辦法之規定，必然可固定取得獎金，MBO分數僅影響勞工取得獎金之數額，並非制度上是否可經常領取，不妨礙各該獎金具有給與經常性云云。惟依被上訴人發給獎金之依據（如附表A所載），系爭獎金一既是由被上訴人視營業績效狀況、員工表現狀況以及在職與否，決定是否發放，即非員工提供勞務必然可固定獲取，不具勞務對價性，各該獎金發放與否與數額若干，並不確定，亦不具給與經常性，尚不因是以勞務給付為計算基準，即認係勞基法所定之工資。至上訴人主張其皆領得系爭獎金一，固為被上訴人所不否認，然工作規則乃雇主為統一勞動條件及工作紀律而訂定，被上訴人之工作規則第27條既已明訂工資依聘用條件確認函所載，係指本薪及福儲信託補助，另於第28條訂明為激勵職工士氣，被上訴人得於該章所定之工資以外，參考被上訴人及事業體之盈餘與營運狀況、職工績效考評結果及在職與否，發給恩惠性及勉勵性之各類獎金（見勞專調卷一第428頁），系爭獎金一之性質，自應依被上訴人對全體員工之發給標準以為論斷，而非依憑上訴人是否領取而決定個別勞工所領取獎金之性質。且被上訴人陳稱季獎金及年度獎金平均有九成理專領取，加碼獎金有八成理專領取，CIF/AUM獎金有七成理專領取，季達成獎金及年度Hurdle達成獎金有六成領專領取等語，為上訴人所不爭（見本院卷二第32頁），足見並非全數有提供勞務之理專均領得各該獎金，被上訴人適用各該辦法發給獎金時，顯然不是就勞工

01 提供勞務給付相當之報酬。則縱上訴人皆領得各該獎金，亦
02 僅上訴人之工作表現符合各該核發辦法，並不因此變更系爭
03 獎金一不具勞務對價性與給付經常性之認定。上訴人以前詞
04 主張系爭獎金一為工資云云，即非可採。

05 4.上訴人又主張被上訴人就發放系爭獎金一非關提供勞務之其
06 他條件（財務指標、非財務指標、MBO達成率等），並未提
07 出合理說明及佐證。且依被上訴人提出之各項獎金核算表，
08 顯無任何數字或項目有將「公司整體營運績效」列為考量，
09 自不能憑認被上訴人已舉證說明所發放獎金並非屬工資，依
10 勞動事件法第37條規定，應認系爭獎金一均屬工資云云。惟
11 依前述，並非推銷各項獎金辦法所載金融商品即必可獲取固
12 定之報酬，如不在職，將無法領取，推銷之金融商品如有撤
13 件、無效、缺失或客訴情形，被上訴人並可扣發或追回獎
14 金，各該獎金之給付顯然有別於勞工提供勞務必獲致報酬之
15 性質，非屬勞基法所稱之工資，則不論被上訴人計算獎金所
16 連結之數據為何，均無礙於各該獎金不具勞務對價性與經常
17 性之認定。上訴人以前詞主張上開五項獎金應屬工資云云，
18 仍無可採。上訴人聲請命被上訴人提出：①上訴人退休前6
19 個月之營收統計及公司營運績效相關資料、系爭獎金計算及
20 給付之公司內部簽呈或呈核表、被上訴人計算系爭獎金之原
21 始資料數據；②上訴人109年3月至111年3月之歷年薪資明
22 細、系爭獎金計算表格；③上訴人之MBO成績表、用於計算M
23 BO成績之原始資料、基礎數據等書面資料；④被上訴人計算
24 附表A項次一至五所示獎金之計算方式、計算所由之原始數
25 據等資料等，並請被上訴人說明110年Q3之AUM季獎金所載計
26 載是否有誤？正確之計算方式？等相關資料（見本院卷一第
27 123、231至236頁），既無從改變系爭獎金一性質之認定，
28 自無調查之必要。

29 5.上訴人另主張被上訴人公司網頁招募計畫之理財專員待遇內
30 容，既將獎金（生產、績效、業績）列為經常性薪資，足見
31 系爭獎金一確屬工資云云，並提出經民間公證人網頁體驗公

證書為佐（見原審卷第98頁至126頁）。查依被上訴人公司之理專招募計畫網頁「工作待遇」所載：「經常性薪資包括本薪、按月給付的固定津貼及獎金、按月發放的工作（生產、績效、業績）獎金、全勤獎金及其他經常性給與，詳見勞動部網站）」（見原審卷第126頁），僅係表達理專可能領取之待遇，並非針對勞基法第3條第2款定義之工資所為之例示，上訴人逕依上開文字，主張系爭獎金一應屬工資云云，仍非有據，亦不可採。

6.是以，系爭獎金一雖係以勞務給付為計算基準，但依被上訴人發給獎金之依據（如附表A所載），既是由被上訴人視營業績效狀況、員工表現狀況以及在職與否，決定是否發放，並非員工提供勞務必然可固定獲取，自不具勞務對價性與給與經常性，非屬勞基法所稱之工資。被上訴人抗辯系爭獎金一為激勵、勉勵性質之獎金，而非工資等語，應可憑採，此五項獎金自不應列入計算退休前6個月之平均工資。上訴人之上開主張，乃無足採。

(二)附表A項次六之⑩服務獎金174,040元（即系爭獎金二）應如何計入平均工資？

1.上訴人主張系爭獎金二有固定年薪14個月或全勤獎金之性質，應以該獎金之全額計算退休金云云；被上訴人雖不爭執上訴人於111年1月領取之此項獎金得列計平均工資計算，但抗辯應平均計算每月獎金，再以退休前6個月之獎金計算平均工資等語。

2.查依員工服務獎金發放辦法（見勞專調卷一第199頁至200頁），其中第3條規定「服務獎金以發放時員工前一年度第十二個月份最後核定之薪資（即為本薪及福儲信託補助）為標準計發，前一年度全年未請扣薪假別中之事假、病假及出勤正常者，發給服務獎金二個月薪資。」，上訴人亦不爭執固定於次年1、2月農曆年前發放（見本院卷二第159頁），可知服務獎金係按勞工前一年度連續12個月都「正常出勤」，統一於次年度1、2月間發給「年度全勤獎金」，於計

算平均工資時，自應依每月12分之1比例計算出每月全勤獎金數額，再計算退休事由發生當日前6個月全勤獎金，否則當全勤獎金之發給不在退休前6個月期間時，無法將全勤工資計入平均工資，將產生對其他員工不公平之情形。是以，上訴人主張系爭獎金二應全數計入平均工資，並不可採，應依被上訴人所辯，按每月12分之1比例，再乘以6個月，即以8萬7,020元〔174,040元÷12×6=87,020元（元以下四捨五入）〕列入其退休前6個月之平均工資。

(三)上訴人依勞基法第55條規定及兩造之退休金基數協議（即49.5個基數），請求被上訴人給付3,536萬1,975元本息，有無理由？

1.按勞基法第55條第2項規定，退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；而平均工資，係指計算事由發生之當日（退休）前6個月期間所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算6個月期間（勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1款規定、行政院勞工委員會（86）台勞動二字第052675號函釋參照）；所稱6個月，係指依日曆計算之6個月期間總日數，惟勞工依勞工請假規則請普通傷病假（全年未超過30日），暨依性別平等工作法請生理假，致減少工資者，各該期間均不計入平均工資期間（勞基法施行細則第2條第5款、第6款規定參照）。另勞基法第2條第4款之平均工資，指計算事由發生當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；又月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號判決參照）。

2.上訴人主張如附表A所示之系爭獎金應列入平均工資，其退

01 休金應依如附表B所載計算云云；被上訴人則抗辯其已將上
02 訴人請普通傷病假、生理假及疫苗接種假之日數扣除，並往
03 前推計，以上訴人退休前186天之薪資總額除以6個月，計算
04 出上訴人退休前之平均工資云云。查：

05 (1)上訴人於111年3月12日退休，其退休前6個月期間原為110年
06 9月12日至111年3月11日止（總日數為181日），但依上訴人
07 110年9月份至111年3月份之薪資單及明細（見勞專調卷一第
08 325頁至334頁，本院卷二第117至119頁），上訴人於110年1
09 0月份請普通傷病假、生理假各1日，疫苗接種假2日（扣薪
10 3,053元〈疫苗接種假未扣薪〉，見勞專調卷一第331頁）、
11 110年11月份請普通傷病假半日、疫苗接種假2日（扣薪763
12 元〈疫苗接種假未扣薪〉，見勞專調卷一第330頁）、111年
13 1月份請普通傷病假1日（扣薪1,527元，見勞專調卷一第325
14 頁），111年2月份請普通傷病假5日、事假1日、疫苗接種假
15 2日（原扣薪10,687元〈疫苗接種假未扣薪〉，於111年4月
16 退還事假1日扣薪3,053元，見同勞專調卷一第325頁、原審
17 卷第290頁），111年3月請普通傷病假1日、生理假1日、事
18 假1日（原扣薪6,107元，於111年8月退還事假1日扣薪3,053
19 元，見勞專調卷一第325頁、原審卷第292頁），上開請普通
20 傷病假及生理假扣薪期間（即：①110.10：1+1；②110.1
21 1：0.5；③111.01：1；④111.02：5；⑤111.03：1+1；合
22 計10.5）之日數與工資（10.5日為兩造所不爭執，見本院卷
23 二第138、145至146頁），均不列入平均工資計算（以11日
24 計算）。故本件應以110年9月1日至111年3月11日期間（扣
25 除上開不計入之日數11日，總日數為181日）之薪資總額計
26 算平均工資，上訴人以170.5日（即181-10.5）計算平均工
27 資期間，被上訴人以186日除以6計算月平均工資，均不足
28 採。

29 (2)又被上訴人於110年12月10日給付上訴人加班補休結算3,906
30 元、111年4月12日給付上訴人721元，有薪資單可證（見勞
31 專調卷一第330、350頁，原審卷第290頁），110年12月10日

薪資單之加班補休結算已記載「追溯Nov 2021」（見勞專調卷一第330頁），111年4月10日薪資單之加班補休結算亦載「追溯Mar 2022」（見原審卷第290頁），足認此二筆加班事由發生於前開計算退休金期間，自應計入平均工資。雖被上訴人辯稱110年12月10日所發給加班補休結算中之2,786元是110年1月份之加班，僅其餘之1,120元得計入平均工資，上開「追溯Nov 2021」是指結算加班費至110年11月止云云（見本院卷二第145頁），惟被上訴人僅提出其自行製作之加班時數表（見原審卷第280頁，本院卷二第145頁），並未提出薪資單所載「追溯Nov 2021」是指結算加班費至110年1月止及上訴人是在110年1月加班之證據，此項抗辯自不足採。故上開3,906元、721元加班補休結算（合計4,627元）均應列入平均工資計算。

(3)是以，如附表A所示系爭獎金，除項次六之系爭獎金二8萬7,020元得以計入平均工資，其餘均非屬工資而不應列入，110年9月1日至111年3月11日期間（扣除上開不計入之日數11日，總日數為181日）之薪資總額即應為65萬7,010元〔(一)本薪553,363元：①110.09：89,600元；②110.10：86,547元（89,600元-3,053元）；③110.11：88,837元（89,600元-763元）、④110.12：89,600元；⑤111.01：88,073元（89,600元-1,527元）；⑥111.02：81,966元（89,600元-10,687元+3,053元）；⑦111.03：28,740元（31,794元〈見勞專調卷二第325頁〉-6,107+3,053元）（被上訴人於上訴人請疫苗接種假之6日有給付薪資，並不影響平均工資金額，仍列入平均工資計算）。(二)福儲信託補助12,000元（2,000元×6）（兩造均不爭執）。(三)附表A項次六系爭獎金二87,020元。(四)加值班費（即前(3)所述加班補休結算）4,627元。(一)+(二)+(三)+(四)=657,010元〕，其退休前6個月平均工資為10萬8,900元〔①657,010元÷181日÷3,630元（元以下四捨五入）。②3,630元×30日=108,900元〕，以兩造不爭執之退休金基數49.5計算，上訴人之退休金為539萬0,550元（108,

900元 $\times$ 49.5=5,390,550元)。又上訴人於111年3月12日退休（見不爭執事項(三)），依勞基法第55條第3項規定，被上訴人應於上訴人退休之日起30日內（即111年4月11日）給付，惟被上訴人僅給付526萬7,295元（見不爭執事項(四)），尚不足12萬3,255元（5,390,550元－5,267,295元＝123,255元），自應如數給付，並給付自111年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下合稱12萬3,255元本息）（民法第229條第1項、第233條第1項、第203條規定參照）。故上訴人於此範圍之請求為有理由，逾此之請求，則無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條規定及兩造之退休金基數協議，一部請求被上訴人給付12萬3,255元本息，於法有據，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，於法尚有未合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，於法核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分之上訴。又本院所命給付未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後即告確定，自無宣告假執行之必要，附此敘明。

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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 8 月 4 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 許純芳

01 正本係照原本作成。

02 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
03 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
04 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
05 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
06 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
07 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
08 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 被上訴人不得上訴。

10 中 華 民 國 115 年 8 月 4 日
11 書記官 郭晋良

12 附表A：
13

項次	項目	金額（元）	發給依據	證據頁碼： 勞專調卷一
一	②110年Q2銷售保險產品現金獎勵	163,012	110年Q2銷售保險產品現金獎勵辦法	第157-162頁
	⑨110年Q3保險產品現金獎勵	219,920	110年Q3銷售保險產品現金獎勵辦法	第187-192頁
二	③FA業績獎金（110.11）	1,058,368	分行銷售人員(FA)獎金辦法、CIF及AUM獎金辦法(110.1.1起適用)	第163-168、 169-172頁
	③FA業績獎金（111.01）	445,875		
	③FA業績獎金（111.03）	33,683		
	⑦業績達成獎金（110.11）	379,904	分行銷售人員(FA)獎金辦法	第163-168頁
	⑦業績達成獎金（111.01）	157,384		
	⑦業績達成獎金（111.03）	12,595		
	⑪年度績效獎金	688,911		
	⑪年度績效獎金	2,955		
	⑬年度超達成獎金	591,081		
	⑬年度超達成獎金	651		
三	④Campaign獎金	54,000	110年Q3 FA個人激勵獎	第176-178頁

(續上頁)

01

	(110年Q3)		勵辦法	
	④Campaign獎金 (110年Q4)	16,203	110年Q4 FA個人激勵獎 勵辦法	第196-197頁
	④保險加碼Campaign獎金 (110年Q4)	8,102		
	④Campaign獎金 (110年Q4)	1,945		
四	⑥加碼獎金 (110.11)	222,315	110年FA加碼獎金辦法 (110.7.1起適用)	第179-181頁
	⑥加碼獎金 (111.01)	117,139		
	⑥加碼獎金 (111.03)	9,375		
五	⑧2021年8月境外股票現金 外獎(追溯Nov2021)	8,000	110年8月18日中信銀字 第1103227960596號函 (110.8.1~8.31適用)	第183-184頁
六	⑩服務獎金	174,040	員工服務獎金發放辦法	第199-200頁

02

附表B：																				
	月份	本薪	福儲信託補助	服務獎金	加班補休結算	加班班費	請假扣薪	(2)Q2銷售保險現金獎勵	(3)FA業績獎金	(4)Campaign獎金	(6)加碼獎金	(7)業績達成獎金	(8)境外股票現金外獎	(9)Q2銷售保險現金獎勵	11年度績效獎金	113年度達成獎金	合計	說明		
1	110年9月12至30日	89,600															56,747	=89,600/30*19		
2	110年10月	89,600	2,000				-3,053	163,012									251,559			
3	110年11月	89,600	2,000			721	-763		1,058,368	54,000	222,315	379,904					1,806,145			
4	110年12月	89,600	2,000		3,906								8,000				103,506			
5	111年1月	89,600	2,000				-1527										90,073			
6	111年1月			174,040					445,875	16,203 8,102	117,139	157,384		219,920	688,911	591,081	2,418,655			
7	111年2月	89,600	2,000				-7633										83,967			
8	111年3月1至11日	31,794	2,000				-3053		33,683	1,945	9,375	12,595			2,955	651	91,945			
退休前六個月工資合計																	4,902,597			
平均月工資																	862,627	=4,902,597/170.5*30		
退休金數額																	42,700,037	=862,627*49.5		
上訴人得請求金額																	37,432,742	=42,700,037-5,267,295		