臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第8號

上　訴　人　艾克爾國際科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　梅根.浮士德

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　姚妤嬿律師

　　蔡維恬律師

　　許芳慈律師

被 上訴 人　許洪耀

　　林於杉

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　陳泓年律師

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114年2月27日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第166號第一審判決提起上訴，本院於115年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由被上訴人許洪耀負擔百分之五十九，餘由被上訴人林於杉負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人許洪耀（下稱許洪耀）自民國92年8月11日起受僱於上訴人，於113年3月20日退休，適用勞工退休金舊制（下稱勞退舊制）年資20年7月10日；被上訴人林於杉（下稱林於杉，與許洪耀合稱被上訴人）自86年1月20日起受僱於上訴人，於112年6月4日退休，適用勞退舊制年資8年5月11日。兩造約定伊等年薪14個月，即除每月薪資

外，上訴人每年另固定給付春節獎金1個月、端午獎金半個月、中秋獎金半個月（下稱三節獎金）。上訴人未將三節獎金列入退休平均工資計算，許洪耀、林於杉之勞退舊制退休金退休金因而分別短少83萬4,372元、58萬0,423元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定，求為命上訴人應分別給付許洪耀、林於杉83萬4,372元、58萬0,423元，及均自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決（原審就上開部分為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。其餘未繫屬本院部分，不另贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊公司工作規則、獎金發放管理辦法（下稱系爭辦法）已規定三節獎金係為獎勵同仁辛勞與貢獻，歡度重要節慶發放，須視營運狀況並報經總經理同意後，於節慶前公告計發標準及原則，數額未固定，並以適用三節獎金之員工於獎金結算日前到職，且發放日（含）前四天工作天仍在職為要件，員工如有獎懲紀錄，並得加減發。三節獎金乃屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，伊已足額給付退休金等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付部分及該部分假執行之宣告均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、許洪耀自92年8月11日起受僱於上訴人，於113年3月20日退休，林於杉則自86年1月20日起受僱於上訴人，於112年6月4日退休乙節，為兩造所不爭（見本院卷第90頁），並有退休金給付通知書、聘雇合約書及同意書可稽（見勞專調卷第21、35、99至101頁），信為可採。

四、被上訴人主張三節獎金為工資，上訴人未予計入退休金平均工資計算，致短付退休金，許洪耀、林於杉得分別請求上訴人給付退休金差額83萬4,372元、58萬0,423元本息等語，為上訴人否認，並以前詞置辯，茲依兩造爭點析述如下：

㈠三節獎金之性質非屬工資。

1.按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲

致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。

2.查上訴人公司工作規則第34條規定，本公司為獎勵同仁辛勞與貢獻，歡度重要節慶，於端午節、中秋節及農曆春節發放三節獎金，並於節慶前公告發放標準與原則，本條所訂之三節獎金，不列入工資範圍之計算。員工嘉獎與申誡1支，增減其獎金3日，記功與記過1支，增減其獎金10日，記大功與記大過1支，增減其獎金30日等語（見原審卷第132至133頁）。系爭辦法第1條規定，為激勵同仁及吸引人才，公司依據整體營利情形，每次需視狀況，取得公司同意後，予同仁分享工資範圍以外之獎金，以達激勵目的，唯獎金係屬獎勵性質之非固定且非定期性給付，不列計為工資。為維持與公司制式合約條款一致性，自本公司購併以後，除聘雇合約書約定每個月定期給付之薪資，全年共12個月之月薪外，於附件一雇佣條件之補充協議表列4.福利，a.公司得依職員之表現及公司營利情形，發予職員獎金、津貼（或其他任何名義如佣金等）。職員同意其所獲獎金、津貼（或其他任何名義如佣金）係屬獎勵性質之非固定且非定期性給付，不列入薪資之計算等語（見原審卷第79頁），許洪耀與上訴人間雇佣條件之補充協議第4條即有相同約定（見原審卷第100頁）。系爭辦法第6.1.1條、第7.1條並規定，三節獎金係每至傳統節慶，公司會視公司狀況，經由總經理同意後，發放獎金歡度重要節慶，獎勵同仁辛勞與貢獻；適用對象為獎金結算日前到職，且發放日（含）前四天工作日仍在職者，並排除藍領外籍直接人員、外派人員、約聘人員、時薪人員、獎金結算日後新進到職或留職停薪復職同仁；獎金計發公式為（本薪＋交通津貼）x核定發放月數x當年度工作年資比

例；適用三節獎金資格者，若任職期間有獎懲紀錄，得依公司獎懲規定加減發獎金處理等語（見原審卷第80至81頁）。且上訴人公司112年至113年三節獎金公告均依系爭辦法規定載明適用對象，及若有獎懲紀錄依公司規定處理，並敘明：本公司為獎勵同仁辛勞與貢獻，歡度重要節慶，發放三節獎金，為獎金性質，不列入工資等語（見勞專調卷第110至115頁）。林於杉及上訴人公司部分員工曾因嘉獎而增領獎金，上訴人公司部分員工曾因受懲處而被扣發獎金乙節，並有獎懲申請、獎懲報告/警告單及員工薪資單為證（見原審卷第137至145頁）。可見三節獎金係上訴人為員工歡度佳節，獎勵員工及吸引人才而設，已規定需視公司狀況發給，並由公司核定發放月數，及規定適用之員工需於獎金結算日前到職且於發放日前四個工作日在職，始得領取，且公司有權依獎懲情形增發或扣減，更明確約定三節獎金係獎勵性質之非固定性且非定期性給付，不列計為工資等情。以上訴人有權核定發放三節獎金月數乙節，顯示獎金數額非固定；及上訴人公司員工雖有提供勞務，但只要員工未於獎金結算日前到職，或於該日前到職卻未於獎金發放日前四個工作天在職，即無法領取三節獎金，並上訴人有權扣發三節獎金，彰顯三節獎金與勞務提供應不具對價性等節觀之，上訴人抗辯三節獎金為恩惠性、勉勵性給與，非屬工資，已經兩造約定等語，核屬有據。

3.被上訴人雖以上訴人公司所屬集團於93年、94年及97年虧損，其等仍有受領三節獎金，且上訴人之97年、98年所得相差逾10倍，其等仍受領相同月數之三節獎金，及上訴人每月皆以第13、14個月工資之估帳項目，估算三節獎金等節，主張上訴人非視盈虧決定三節獎金之發給，三節獎金係經常性給予，應屬工資等語。但上訴人公司員工提供勞務亦非必得領取三節獎金，已難認為三節獎金具有勞務對價性，既如上所述，而工資本須具備「勞務對價性」要件，經常性給與乃補充性之判斷標準，被上訴人徒以經常性給與主張三節獎金

為工資，已難認有據。再者，上訴人公司所屬集團虧損非必代表上訴人虧損，被上訴人自承上訴人於97年度有獲利等語（見本院卷第269頁），並有上訴人公司97年度營利事業所得稅結算申報更正核定通知書可查（見本院卷第266頁）。足認被上訴人以上訴人公司所屬集團虧損主張上訴人非視盈虧決定三節獎金等語，為不可取。又上訴人是否視盈虧決定三節獎金之發給，與上訴人於有盈餘時決定發給之三節獎金月數多寡，係屬二事，被上訴人以上訴人97年、98年所得與發給之三節獎金月數未成正比或正相關，主張三節獎金非視盈虧發給等語，亦屬無據。且上訴人公司會計部門111年、112年費用分錄雖顯示，上訴人將三節獎金列在「13-14th annual bonus」之會計項目，於端午節獎金、中秋節獎金、年節獎金發放前會進行估帳，並於發放後進行調帳一情（見本院卷第167頁）。但此僅可證明上訴人公司會計部門以總計2個月之三節獎金預先估算數額，避免日後如經核可實際須發放時，無資金可動用。況上訴人與許洪耀間聘雇合約書未記載任何關於第13、14個月工資之文字，補充協議並記載獎金係屬獎勵性質之非固定且非定期性給予（見勞專調卷第99至100頁）；上訴人公司會計部門以「13-14th annual bonus」之會計項目作帳一事，更屬其內部作業，本亦無從推論上訴人與員工約定上訴人每年應給付14個月工資，其中2個月工資以三節獎金名義給付。足見被上訴人以上訴人公司會計作帳情形，主張三節獎金為工資等語，為不可取。依上，被上訴人上開主張，不足為採。

4.被上訴人又提出上訴人公司徵才廣告及求職網站之討論，主張上訴人公司曾向員工保證工作待遇為固定年薪14個月，三節獎金具有對價性及經常性等語。但上訴人與許洪耀聘雇合約書並無該等記載，補充協議並記載獎金屬獎勵性質，依上訴人公司工作規則、系爭辦法規定，三節獎金不具對價性，均如前述；且徵才廣告僅記載年薪14個月（中秋、端午各半個月，年終一個月）等語，並未就三節獎金之發放條件及扣

減情形詳為說明（見本院卷第101、105頁），求職網站之討論內容（見本院卷第111至117頁）亦僅彰顯他人於求職網站之言論而不得代表上訴人，被上訴人以上開情詞主張三節獎金為工資等語，難謂有據。

5.被上訴人另謂其等任職時上訴人已承諾保證年薪14個月，上訴人亦每年確實發放14個月年薪，系爭辦法係上訴人為宣稱三節獎金非經常性給予，規避約定，而單方於112年公告；工作規則第34條規定亦屬雇主單方所為不利益變更，不得拘束被上訴人等語。然被上訴人並未舉證證明其等任職時與上訴人約定年薪14個月，其以此為據所為上開主張，自無可採。

6.從而，上訴人抗辯兩造無保證年薪14個月約定，三節獎金非屬工資等語，信屬有據。

㈡被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人分別給付許洪耀、林於杉83萬4,372元、58萬0,423元本息，為無理由。經查，三節獎金非屬工資，前經認定，兩造就三節獎金如非屬工資，上訴人業已足額給付退休金乙節，亦不爭執（見本院卷第90頁），被上訴人自無退休金差額可資請求。是以，被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人分別給付許洪耀、林於杉83萬4,372元、58萬0,423元本息，為無所據。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人分別給付許洪耀、林於杉83萬4,372元、58萬0,423元，及均自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決部分，為無理由，不應准許。其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，並為假執行之宣告，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。

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，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7

8條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱育佩

法　官　陳雯珊

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　楊璧華