

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度重勞訴字第4號

原告 胡衍禎

吳光正

共同

訴訟代理人 高靖棠律師

被告 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，本院於民國112年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告各如附表三「差額」欄所示之金額，及各自如附表三「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告胡衍禎負擔百分之32，原告吳光正負擔百分之20，餘由被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如各以如附表三「差額」欄所示金額為原告胡衍禎、原告吳光正預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告胡衍禎、吳光正（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）主張其等均受僱於被告處，工作地點在桃園市○○區○○○路0段000號被告所屬大園廠，屬本院管轄範圍，被告對此亦不爭執（本院卷165頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

01 貳、實體事項：

02 一、原告起訴主張：原告均受僱於被告，其等職稱、到職日、離
03 職日、工作年資及離職前基本薪資分別如附表一所示。原告
04 於任職期間均無選擇適勞工退休金新制，故原告退休時均得
05 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第9條第1項適用勞動基
06 準法（下稱勞基法）之退休金規定辦理，然被告於計算原告
07 之退休金時，竟先扣除年中獎金（績效考核獎金）及農曆春
08 節獎金（下合稱系爭年獎，如有特別區分者則各以考核獎
09 金、春節獎金稱之）後計算原告平均薪資，是被告實各有短
10 少給付原告退休金之情。依兩造簽立之勞動契約第11條有關
11 獎金約定，及被告於民國99年4月16日片面發布員工紅利及
12 年獎發放原則公告（下稱系爭公告），可知被告給付員工春
13 節獎金，係以發放時員工該年度之工作日數為其唯一標準，
14 並未區分員工薪資高低、工作內容或職級等之不同，而統一
15 發給相當1個月月薪之年終獎金，即屬可固定取得之報酬。
16 另考核獎金亦為原來固定1個月獎金之變形，縱有納入考核
17 制度，惟除為被告片面公告變更有效力問題外，其依績效級
18 考評結果進行發給，亦屬對於員工勞務提供之品質所給予之
19 對價，原告受有此一利益未曾中斷，亦為經常性提供勞務所
20 得，且有勞務對價性及經常性給與，應屬勞基法所謂工資，
21 故應納入平均工資計算退休金。另被告就退休員工訂有退休
22 同仁年獎發給原則，其中就退休時，前一年度年獎未發給完
23 畢及退休時當年度年獎等定有發給辦法，亦即於退休時一併
24 發給，故原告自得就結算之金額納入離職前6個月平均薪資
25 計算，並以計算被告所短給之差額。又吳光正108年之考核
26 獎金為新臺幣（下同）160,000元，而被告於吳光正退休時1
27 09年之考核獎金僅核發150,000元，短付10,000元，是加計
28 此部分後，被告共計短付原告各如附表二「差額」欄所示金
29 額。再依勞基法第55條第3項，被告應於原告退休日起30日
30 內結算並給付退休金，是原告併請求以此計算至清償日之法
31 定遲延利息。為此，爰依勞基法第53條、第55條規定，提起
32 本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付胡衍禎如附表二編號1

01 「差額」欄所示金額，及自111年12月1日起至清償日止，按
02 週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付吳光正如附表二編
03 號2「差額」欄所示金額，及自110年4月1日起至清償日止，
04 按週年利率5%計算之利息。(三)請依職權宣告假執行。

05 二、被告則以：有關考核獎金部分，被告與胡衍禎簽署之勞動契
06 約雖約定為相當於1個月基本工資之獎金，然之後胡衍禎同
07 意調整為依員工考核年度之績效表現及公司營運結果，於年
08 中發給考核獎金，並非被告片面公告變更。依年獎辦法第6.
09 2.1.1後段規定，被告係依年度績效考核辦法發放考核獎
10 金，實係被告為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由
11 年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，需視公司年
12 度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金
13 額，顯非單純提供勞務必然獲取之對價，不應列入平均工資
14 計算，且胡衍禎於111年10月領取之春節獎金278,631元，係
15 被告依年度績效考核辦法第6.4規定提早發給獎金，不應列
16 入平均工資計算。再吳光正於110年1月領取之春節獎金，依
17 勞基法施行細則第10條第1項第3款規定排除工資之外，不應
18 列入平均工資計算。又被告於110年3月31日撥付之考核獎金
19 166,954元，係因吳光正退休，被告依年度績效考核辦法第
20 6.4規定提早發給獎金，亦不應列入平均工資計算。另被告
21 依109年度績效考核結果，吳光正之考核獎金為150,000元，並
22 無短付情事等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執之事項（本院卷256頁）：

24 (一)胡衍禎自79年10月6日起任職被告公司，最後職位係擔任工
25 程部經理，並於111年10月31日退休，退休基數45，退休前6
26 個月之薪資，除111年10月領取190,589元外，每月尚領取薪
27 資125,000元。另於111年6月曾領取考核獎金260,000元，同
28 年10月領取112年春節獎金278,631元。

29 (二)吳光正自80年6月18日起任職被告公司，最後職位係擔任製
30 造部經理，並於110年2月28日退休，退休基數45，退休前6
31 個月之薪資各為104,888元，另於110年1月曾領取109年春節
32 獎金104,888元，同年3月領取110年度春節獎金16,954元、1

01 09年度考核獎金150,000元。

02 (三)原告於任職期間均未選擇適用勞工退休金新制。

03 (四)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府
04 於112年1月4日召開調解會議，但調解不成立。

05 (五)兩造對於卷內資料形式真正均不爭執。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)原告請求將提前領取之春節獎金，及考核獎金列入平均工資
08 計算舊制退休金，是否有理？

09 1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
10 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
11 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、「本法
12 第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款
13 以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研
14 究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金
15 及其他非經常性獎金。」勞基法第2條第3款及同法施行細則
16 第10條第1款、第2款分別定有明文。細繹勞基法第2條第3款
17 前段對於工資之定義，已明定凡勞工因工作而獲得之報酬，
18 均屬工資之性質；至於該款後段僅係例示規定工資之範圍，
19 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
20 等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。又
21 其所稱「其他任何名義之經常性給與」，則係指非臨時起意
22 且非與工作無關之經常性給與而言。再者，參諸勞基法施行
23 細則第10條規定，係依勞基法授權之目的、內容及範圍，將
24 與勞務對價性無關之給予類型化，而將之明文排除於工資範
25 疇之外。因此，有關工資之認定，應以「是否為勞工因工作
26 而獲得之報酬」為判斷標準，若雇主之給予具有勞務對價
27 性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。且
28 衡酌雇主為經營事業之理性經濟人，為求事業之永續經營，
29 勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係中，經常
30 性地給予為其服勞務之勞工現金或實物，根據經驗法則，該
31 項給予即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，則經常性之給
32 與，自亦得作為認定某一項給予是否為工資之輔助判斷標

01 準。另按雇主之給予是否屬於工資，應依一般社會通常之觀
02 念，視該給予是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標
03 準，給付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所
04 稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎
05 金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，
06 對勞工提供之勞務，約定應於一定時期反覆給付固定金額，
07 此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎
08 金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613
09 號判決意旨參照）。

10 2.觀諸原告各自與被告簽訂之被告員工不定期契約（下稱勞動
11 契約）第11條第3項有關獎金約定內容略以：「甲方（即被
12 告）將發給乙方（即原告）每年兩個月基本工資之獎金，其
13 發給辦法如下：（A）年中獎金：乙方在甲方每年六月底以
14 前繼續工作滿六個月時，甲方將發給乙方相當於一個月基本
15 工資之獎金。若工作期間少於六個月時，按比例發給，該獎
16 金於每年七月中旬發給。（B）農曆春節獎金：乙方在甲方
17 每年十二月底以前繼續工作滿六個月時，甲方將發給乙方相
18 當於一個月基本工資之獎金。若工作期間少於六個月時，按
19 比例發給。該獎金於每年農曆春節前一星期發給」（本院卷
20 121-123、155-157頁），可見被告依勞動契約之約定，每年
21 將給予原告2個月基本工資之系爭年獎，並區分為考核獎金
22 及春節獎金之名目核發，首堪認定。

23 3.嗣於109年4月14日被告經原告同意，將系爭年獎發放方式，
24 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
25 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
26 果，於年中發給考核獎金等情，有同意書各1份在卷可考
27 （本院卷129、243頁）。可知兩造間勞動契約所約定之系爭
28 年獎，由原約定固定繼續工作滿6個月與否而決定依1個月或
29 依比例發放，改為每年核發春節獎金1個月，及依績效考
30 核、公司營運情形而發放之考核獎金。

31 4.再依兩造不爭執之年獎辦法〔兩造不爭執事項(五)〕第1條規
32 定：「為激勵員工持續成長，增進工作效益，共創更佳的经营

運績效」；第2條規定：「為激勵員工持續學習，不斷成長，並對優秀的員工給予獎勵，共創更佳的營運績效，訂定本辦法，作為核發年獎之依據」；第6.2.1.1條規定：「農曆春節前之獎金依據公司核定之基數發給；六月底之獎金則依據前一年度之績效表現發給年度考核獎金」、第6.2.4條規定：「六月底依績效表現結果所發給之年度考核獎金，依據『HR01003年度績效考核辦法』之考核結果發給」（本院卷131、133頁），佐以前揭同意書均提及考核獎金依員工考核年度績效表現及公司營運結果（本院卷129、243頁），及系爭公告內容略以：「……二、副主任（含）以上職級：年獎發放方式，由每年農曆春節及六月固定各發給壹個月的基本薪，調整為農曆春節獎金壹個月基本薪，以及依員工前一年度之績效表現及公司營運結果，於六月發給『績效考核獎金』……」（本院卷27頁），可知被告發放之考核獎金係依據員工前一年度之生產力及努力之工作成果表現，及被告公司經營虧損或盈餘情形等因素，以決定是否發放及發放金額。據此可見，有關考核獎金部分，並非被告每年度必然固定發放之項目，且其發放金額亦非固定。

5. 對照就春節獎金部分，無論依年獎辦法第6.2.1.1條規定「依據公司核定之基數發給」（本院卷133頁），抑或依同意書係載為「農曆春節獎金壹個月」（本院卷129、243頁），及依系爭公告內容略以：「農曆春節獎金壹個月基本薪」（本院卷27頁），可知春節獎金係固定發給可得確定金額之獎金。由是觀之，春節獎金並未如考核獎金尚須依員工年度績效考核及公司營運狀況而定，有關春節獎金則係被告每年度固定發放1次之項目，且其發放金額亦係可得確定。

6. 準此以論，被告將系爭年獎區分為春節獎金與考核獎金兩種，且其二者在發放標準、是否經常性固定發放及發放金額方面不盡相同，足見春節獎金及考核獎金之性質及目的，顯非相同。衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，勞動力之良窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，而雇主為吸引優質人才，依勞動市場供需法則，當會提供較其

01 他事業主更優渥之勞動條件，使勞工願意受僱並繼續留任。
02 是以雇主為獲得勞工之勞動力，而為與工作時間、勞務品質
03 或數量有關之經常性給與，自應屬勞工因工作而獲得之對價
04 報酬。審究被告訂定之年獎辦法，其每年農曆春節發放1次
05 之春節獎金，係以在職員工1個月份之薪資金額為計算基
06 礎，按其工作期間比例、工作日數，固定發給為可得確定金
07 額之年終獎金，顯見該春節獎金之經常性給與，係與勞工之
08 工作時間、勞務品質或數量有關，自屬勞工因工作而獲得之
09 對價報酬。而此對照被告發放之考核獎金，應屬勞基法第29
10 條及勞基法施行細則第10條第2款規定之恩惠性、激勵性之
11 年終獎金亦明。

12 7.再者，參酌原告提出其等任職期間獲發春節獎金之時間及金
13 額，及年獎辦法第6.1條規定「每年農曆春節前……發給」
14 （本院卷133頁）可知其等自任職開始，於每年農曆春節前
15 皆固定獲得被告核發1個月之月薪金額，足認被告不論盈
16 虧，均依勞動契約、同意書、系爭公告及年獎辦法等，固定
17 於每年農曆春節前發給春節獎金1次，且形成制度上經常性
18 給與，益可見春節獎金在制度上通常屬勞工提供勞務，並在
19 時間上可經常性取得之對價報酬，而具工資之性質，自不因
20 被告將發放之名目列為春節獎金，而影響該金額實際上屬於
21 工資性質之認定。至依年獎辦法第4.1.1條約定：本辦法適
22 用全體正式員工；但有未屆發放日已離職者將不適用（本院
23 卷131頁），亦即被告固將其每農曆年固定發放1次春節獎金
24 之對象，限於發放當時仍在職之員工，然此應屬其所為之條
25 件限制是否符合勞基法之規定，尚難據此倒果為因，而反謂
26 春節獎金不具有勞務對價性及經常性之工資性質。

27 8.原告另主張考核獎金原為固定1個月獎金之變形，縱有納入
28 考核制度，其依績效級考評結果進行發給亦屬對於員工勞務
29 提供之品質所給予之對價，且原告受有此一利益亦未曾中斷
30 而屬工資云云（本院卷13頁）。惟查，依年獎辦法第1、2條
31 規範意旨可知，考核獎金之發放係為激勵、提昇勞工士氣之
32 目的，已如前述。另依年獎辦法第6.2.4條規定：「六月底

01 依績效表現結果所發給之年度考核獎金，依據『HR01003年
02 度績效考核辦法』之考核結果發給」（本院卷133頁）；另
03 依兩造不爭執之年度績效考核辦法〔兩造不爭執事項(五)〕第
04 5條內容相關規定：「5.1.5受評人（員工本人）：5.1.5.1
05 使用考核表A、B表（見6.3.1）的同仁，需遵循所屬單位職
06 務職掌、年度工作目標，設定個人的『年度個人KPI訂定
07 表』（表一），以為個人績效評核的標準」；第6條內容相
08 關規定：「6.4.2考核評等等級共分為A、B、C、D四等，各
09 等級定義說明如下：……D不符期望、●執行例行工作時的
10 品質、效率以及態度上仍有可加強的空間。●現階段工作結
11 果不符合主管期望並需盡快提昇」、「6.7.1績效考核結果
12 將作為調薪、晉升、年度考核獎金發放、個人訓練發展之依
13 據」（本院卷139、145、147頁），可知考核獎金之發給已
14 由被告單方設定依年度績效考核辦法規定，在符合一定條件
15 下發給，藉以鼓勵績效良好之員工，亦即績效獎金並非必然
16 依基本薪發給，具不確定性程度較高，且被告對績效獎金發
17 放與否有單方裁量決定權，即係由被告依據相關指標綜合考
18 評及編列，並依考核結果發給，具勉勵績優員工成分居多，
19 原告是否獲取考核獎金，端視原告之工作表現是否良好、公
20 司營運狀況而具有不確定性，核屬非經常性給付，且原告提
21 供勞務，非必有被告給付考核獎金為對價，縱認原告受有考
22 核獎金未曾中斷，亦僅說明原告歷年表現均符合考核標準且
23 公司營運成果足以因應，尚難以此反推考核獎金為經常性給
24 與，則原告主張考核獎金項目係屬工資，應列入平均工資之
25 計算基礎云云，難認可採。

26 9.是故，被告於原告受僱之任職期間，確實依勞動契約、同意
27 書、系爭公告及年獎辦法規定，給付春節獎金予原告多年，
28 則原告主張被告每農曆年前固定發放1次之春節獎金，具有
29 勞務對價性及經常性，係屬工資性質，應列入其等退休前6
30 個月所得工資計算平均工資，並據以為退休金給予標準之計
31 算基礎，核屬可採。被告抗辯其發給之春節獎金並非工資性
32 質，要難憑信。至於原告另主張考核獎金亦屬工資而應計入

01 退休前6個月所得工資計算平均工資部分，則屬無據。

02 (二)吳光正請求被告給付109年考核獎金差額10,000元，是否有
03 據？

04 1.考核獎金不具工資性質，屬恩惠性之任意給付，已認定如
05 前，故被告就發給之對象、條件及金額，本得視員工考核表
06 現及財務狀況自行辦理，非不得刪、減，自非吳光正給付勞
07 務後當然得請求者。

08 2.依年獎辦法第6.2.4條規定：「六月底依績效表現結果所發
09 給之年度考核獎金，依據『HR01003年度績效考核辦法』之
10 考核結果發給」（本院卷133頁）；年度績效考核辦法第6條
11 內容相關規定：「6.3考核內容：6.3.1各類績效考核表的使用
12 對象及考核內容如下表：……【考核表別】：A1、【適用
13 對象】：各單位副理級（含）以上人員。行銷處、研發處為
14 帶人主管。【考核內容及佔比】：工作目標（KPI）達成7
15 0%、領導力評估30%」（本院卷143頁），固可認被告依該
16 等規定對吳光正進行各年度績效考核，並據以核發考核獎
17 金。然吳光正依前揭規定之108年度績效考核結果，除目標
18 內容「南科廠達產能提升>450Kg/天」、「新營廠充填線達
19 產能標準>65000EA/21Hrs」、「新營廠包裝線達產能標準
20 >50000EA/12Hrs」之實際達成狀況有超出目標，「如期達
21 成訂單交貨目標」有達成目標外，僅「輔導金穎OEM品質穩
22 定」之目標內容實際達成狀況為「目標未達成」，有兩造不
23 爭執之吳光正2019年度績效考核評估表（A1表），可見被告
24 係依此考核結果，核發吳光正108年度考核獎金160,000元
25 （本院卷43頁）。吳光正固主張被告核發其109年度考核獎
26 金時，卻僅核發150,000元（本院卷45、241頁），惟不能排
27 除被告可能基於公司營運狀況及吳光正之表現予以考量及調
28 整之情形，況考核獎金既非工資性質，已如前述，被告依前
29 揭規定自有計算上之裁量權，則吳光正請求被告補發考核獎
30 金差額，即無依據。

31 五、按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
32 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
02 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
04 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
05 有明文。查，原告分別於如附表一「離職日」欄所示日期退
06 休，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、(二)〕，被告依法
07 應於30日內給付退休金，然其未如期全數給付，應分別自期
08 限屆滿時起負遲延責任，則原告分別請求被告給付如附表三
09 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，加付法定遲延利
10 息，自屬有據。

11 六、綜上所陳，原告依勞基法第53條、第55條第1項第1款、第2
12 項、第3項等規定，請求被告應分別給付原告各如附表三
13 「差額」欄所示之金額，及退休日起30日之翌日即各自如附
14 表三「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率
15 5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，
16 洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求
17 為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
18 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當
19 擔保金額同時宣告被告分別預供擔保後得免為假執行。再本
20 院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明請本院依職權宣
21 告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，附此敘明。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
23 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
25 條、第85條第1項但書。

26 中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
27 勞動法庭 法 官 謝志偉

28 正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
30 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
31 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
32 應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 112 年 5 月 17 日

下列附表之金額單位均為新臺幣。

附表一：

姓名	職稱	到職日	離職日	工作年資	離職前基本薪資
胡衍禎	工程部經理	79.10.6	111.10.31 (退休)	32.09年	122,600元
吳光正	製造部經理	80.6.18	110.2.28 (退休)	29.81年	102,488元

附表二：

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
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：法院計算原告得請求退休金差額之金額

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
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
							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						