

臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第7號

原告 王瑞瑩
許瑞芳
林佳瑠
陳宜蓉

上四人共同

訴訟代理人 劉秋明律師

被告 福隆玻璃纖維股份有限公司

法定代理人 林寿信

訴訟代理人 何永福律師

複代理人 陳奕璇律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費事件，經本院於民國109年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告王瑞瑩新臺幣696,683元，及自民國109年5月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應給付原告許瑞芳新臺幣578,100元，及自民國109年5月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 三、被告應給付原告林佳瑠新臺幣415,763元，及自民國109年5月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 四、被告應給付原告陳宜蓉新臺幣400,728元，及自民國109年5月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 五、原告王瑞瑩、許瑞芳其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用新臺幣25,453元，其中新臺幣21,635元由被告負擔，原告王瑞瑩及許瑞芳各負擔新臺幣1,909元。
- 七、本判決原告勝訴部分，於原告王瑞瑩、許瑞芳、林佳瑠、陳宜蓉各以新臺幣233,000元、新臺幣193,000元、新臺幣139,000元、新臺幣134,000元供擔保後，各得假執行。但被告如以新臺幣696,683元、新臺幣578,100元、新臺幣415,763元、新臺幣400,728元，分別為原告王瑞瑩、許瑞芳、林佳瑠、陳宜蓉預供擔保後，各得免為假執行。

01 八、原告王瑞瑩、許瑞芳其餘假執行之聲請均駁回。

02 事實及理由

03 一、原告起訴主張：

04 (一)原告王瑞瑩、許瑞芳、林佳瑠、陳宜蓉等4人(下稱原告4人)
05 曾服務於被告公司，目前均已退休，其職稱、任職起始日、
06 退休日、被告公司計算之平均工資、退休金基數與實際領取
07 之退休金額分別如附表一所示(其中除原告陳宜蓉於民國94
08 年8月時改適用退休新制外，其餘原告均適用舊制)。

09 (二)惟被告公司計算原告4人退休前6個月平均工資時，僅列入本
10 薪及加班費。然而：

11 1.固定年終獎金部分：

12 (1)原告進公司時均被告知保障年薪14個月及盈餘特別獎金，被
13 告公司刊登在104人力銀行之徵才廣告亦有刊登此訊息，且
14 被告公司自原告進公司後，固定於每年7月15日(如遇休假日
15 則提早)及農曆春節前10天，均依其所制訂之年終特別獎金
16 核發作業要點第3點規定，各發放一個月固定年終獎金，與
17 依照當年度公司盈餘、員工績效表現及責任程度於2月份發
18 放之年終特別獎金(詳本院卷(一)第241頁)不同。

19 (2)另因被告公司為外資公司，依規定需採用企業會計準則，每
20 年出具退休金精算報告，以為編制財務報表之依據。於104
21 年由母公司財務部主導與會計師事務所討論後粗略提估105
22 年始依規定每年出具精算報告，故106年度後之報告中已將
23 2個月經常性給與之固定年終獎金視為薪資之一部分，即以
24 年薪14個月計算平均工資。

25 (3)被告公司關係企業臺灣橡樹工業材料股份有限公司(下稱橡
26 樹公司)於90年7月10日曾就「橡樹公司勞工退休準備金監
27 督委員會退休金之平均工資所涵蓋項目」發函桃園縣政府勞
28 工局，明白表示退休金包含1個月年中(終)獎金，則被告公
29 司發給之年終獎金，依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3、
30 4款規定及最高法院104年度台上字第613號判決意旨，即屬
31 被告公司義務性給予之工資而非獎金。

01 2.理級人員自用汽車油費補助部分：

02 依被告公司「經理人員自用汽車油費補助辦法」訂立目的，
03 此項補助費乃對於被告公司屬責任制之經理人員盡心盡力貢
04 獻公司，按月定額依經理人職務及勞務特性給予之補貼，於
05 99年前由人資部門總務科購買中油油票分發與各主管，帳列
06 車輛交通費而非差旅費，99年開始由主管個人以加油發票報
07 支，實具勞務之對價性而應屬工資性質。原告王瑞瑩、許瑞
08 芳自擔任被告公司理級職務起，均依此規定每月分別領取定
09 額補助新臺幣(下同)2,500元及2,000元，應列入平均工資之
10 計算。

11 3.主管特支費部分：

12 被告公司「經理人員主管特支費實施要點」訂立目的，乃對
13 於被告公司屬責任制之經理人員盡心盡力貢獻公司，因鑑於
14 公司經理人員未來調薪幅度日趨嚴謹或持平而按月定額給予
15 之補貼，於101年前由人資部開立費用報告單統籌請款，帳
16 列公司雜項費用而非交際費，納入主管個人所得，101年後
17 由主管個別檢具合法憑證報支，亦具勞務之對價性，自屬工
18 資性質。原告王瑞瑩、許瑞芳自擔任被告公司理級職務起，
19 均依此規定每月領取定額補助2,000元及1,500元，應列入平
20 均工資之計算。

21 (二)為此，爰依勞基法第53條第1項第2款及第55條及被告從業人
22 員退休辦法第2條、第4條、第5條之規定，向被告請求短少
23 退休金如下：

24 1.原告王瑞瑩退休前6個月實際領取薪資項目及金額包含本薪
25 88,000元、理級人員自用汽車油費補助2,500元、理級人員
26 主管特支費2,000元，及108年7月份領取之固定年終獎金88,
27 000元，合計共643,000元，平均工資應為107,167元(643,0
28 00÷6)，應領退休金額應為5,090,433元(107,167×47.5基
29 數)，被告公司短少給付退休金910,433元(5,090,433－4,18
30 0,000)。

31 2.原告許瑞芳退休前6個月實際領取薪資項目及金額包含本薪

73,800元、理級人員自用汽車油費補助 2,000元、理級人員主管特支費1,500元，及107年7月份領取之固定年終獎金73,800元，合計共537,600元，平均工資應為89,600元 $(537,600 \div 6)$ ，應領退休金額應為4,211,200元 $(89,600 \times 47 \text{基數})$ ，被告公司短少給付退休金742,600元 $(4,211,200 - 3,468,600)$ 。

3.原告林佳瑠退休前 6個月實際領取薪資項目及金額包含本薪56,060元、107年4、5、7月領取之加班費3,935元、3,722元、2,201元(被告公司已將加班費計入退休前6個月薪資金額)，及107年7月份領取之固定年終獎金56,060元，合計共402,278元，平均工資應為67,046元 $(402,278 \div 6)$ ，應領退休金額應為2,983,547元 $(67,046 \times 44.5 \text{基數})$ ，被告公司短少給付退休金415,763元 $(2,983,547 - 2,567,784)$ 。

4.原告陳宜蓉退休前 6個月實際領取薪資項目及金額包含本薪57,530元，及106年7月份領取之固定年終獎金57,530元，合計共402,710元，平均工資應為67,118元 $(402,710 \div 6)$ ，依舊制應領退休金額應為2,282,012元 $(67,118 \times 34 \text{基數})$ ，被告公司短少給付退休金325,992元 $(2,282,012 - 1,956,020)$ ；另原告陳宜蓉自94年8月1日改選退休新制，但因被告公司未將固定年終獎金列入薪資範圍，為此依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，向被告請求自95年1月至106年7月，每年1月及7月應依年終獎金金額提撥6%退休金而未依法提撥退休金之損害賠償共74,736元，合計被告短少給付原告陳宜蓉退休金400,728元 $(325,992 + 74,736)$ 。

(三)並聲明：

- 1.被告應給付原告王瑞瑩910,433元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 2.被告應給付原告許瑞芳742,600元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 3.被告應給付原告林佳瑠415,763元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 4.被告應給付原告陳宜蓉400,728元，自起訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

03 5.願供擔保，請准宣告假執行。

04 6.訴訟費用由被告負擔。

05 二、被告則辯以：

06 (一)年終獎金部分：

07 1.依勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定及實務見解
08 (最高法院103年度台上字第682號、106年台上字第89號)，
09 年終獎金係具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工提供之勞
10 務給付所為具對價性質之經常性給與。

11 2.依被告公司訂定之工作規則第七章福利事項、第42條年終獎
12 金之規定，可知於年終獎金發放時員工需仍在公司任職，且
13 發放數額繫於該員工之假勤、獎懲記錄決定金額，非曾任職
14 公司之員工就必然發放固定2個月數額，該年終獎金僅係勉
15 勵、恩惠性之給與，並非工資。原告4人之所以能每年均領
16 取當年度2個月之年終獎金，係因原告4人當年度並無假勤紀
17 錄、亦未受獎懲，導致原告4人領取之固定年終獎金於帳面
18 上看起來沒有增減。但由被告公司提出被證2其他員工發放
19 之年終(中)獎金，確有因當年度獎懲記錄導致員工領取之年
20 終金有所增減，並非每位員工每年均領取2個月之年終獎金
21 。

22 3.原告4人任職時，被告公司從未告知有保障年薪14個月之制
23 度，聘僱合約書上亦未有此約定。至於原告所提104人力銀
24 行徵才廣告刊登日期，均在原告4人任職被告公司後。再者
25 ，原告所提退休金精算報告僅係公司內部估算成本會計之參
26 考依據，會依實際需求與考量變更假設條件，每年之計算依
27 據均不相同，該文件亦不足作為原告主張年終獎金係屬經常
28 性給與、應為工資範疇之依據，原告雖另提出橡樹公司之退
29 休金相關文件，然該份文件僅代表橡樹公司內部之福利及薪
30 資制度，與被告公司無涉。

31 (二)油費補助及主管特支費部分：

勞基法施行細則第10條規定，已明文將交通補助款項及交際費款項均排除於經常性給與之外。且依被告公司「經理人員自用車汽車費補助辦法」第4條、第5條規定，該油費補助金額之申請須檢附購油憑證、填寫費用報告及付款請求單，經總務課核對無誤、人資部經理簽名，並轉交財務部，方與撥付，並有補助金額上限，倘實際購油費低於上限，則以實際購油費為申請金額。另依被告公司「經理人員主管特支費實施要點」第4條、第5條規定，特支費之請款亦須檢具購物或消費憑證，填寫費用報告及付款請求單，經人資部、總務課核對無誤、人資部經理簽名後轉交財務部，方與撥付，並得視各種環境及條件變更予以修改。是以，被告公司雖有依員工職別發給購油補助費及主管交際特支費，然其發放補助繫於勞工有無實際支出之實報實銷補貼，並非每月定額發給，非屬因勞工提供勞務給付所為具對價性質之經常性給與，係被告公司為感激經理職級人員為公司貢獻心力所給予之補貼，係屬恩給性給付，自不應列入工資範疇。

(三)綜上，原告4人請求應將理級人員自用油費補助、理級人員主管特支費與年終獎金列入平均工資計算退休金，主張被告公司應給付短少之退休金，並無理由。

(四)並答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

參、本件依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為(部分文字用語調整)：

一、兩造不爭執之事項

(一)原告4人任職被告公司的起迄日期、退休時之工作職稱、被告公司計算原告4人退休時之平均工資、退休金基數、原告4人實際領取之退休金金額，均如附表一所示。

(二)原告4人退休前6個月的薪資明細及金額，各如附表二至五所示。

(三)原告林佳瑠退休前6個月之加班費，已計入平均工資。

二、經兩造協議簡化之爭點

01 (一)原告等主張「理級人員自用汽車油費補助」、「理級人員主
02 管特支費」、「固定年終獎金」，均屬薪資性質，應計入退
03 休時之平均工資內，有無理由？

04 (二)原告等請求被告給付退休金差額，有無理由？金額若干？

05 肆、本院之判斷：

06 一、「固定年終獎金」是否屬於薪資性質之部分

07 (一)按所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
08 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
09 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

10 (二)是以，工資需具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要
11 件。所謂經常性之給與，僅某種給與係屬工作上之報酬，在
12 制度上有經常性者即屬之，即勞工每次滿足該制度所設定之
13 要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務。又判斷是否
14 為工資，不應以其給付名稱如何為基準，始可防止雇主對勞
15 工因工作而獲得之經常性報酬，改用其他名義，用以規避該
16 給付計入平均工資內，以保障勞工之權益。另參考行政院勞
17 工委員會(現勞動部)(85)台勞動二字第103252號函示，所謂
18 經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可
19 領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付
20 。而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與而屬工資，
21 應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價。

22 (三)經查，本院參酌被告公司之「年終特別獎金核發作業要點」
23 第3點規定：除每年定期發給員工2個月「固定年終獎金」(
24 註)之外，總經理得依據每年年終結算之預估純益金額，視
25 市場景氣情形，員工生產力及努力之程度，發給員工「年終
26 特別獎金」(詳本院卷(一)第59頁)。由上開規定可知，被告公
27 司發放年終獎金之名目，有區分為「固定年終獎金」及「年
28 終特別獎金」兩種，此亦經被告自承在卷(詳本院卷(二)第11
29 頁)。

30 (四)觀諸「年終特別獎金核發作業要點」第3點之「固定年終獎
31 金」，明白規定是「每年定期發給員工2個月」。簡言之，

只要是在職員工，被告公司除發給每月份的薪資報酬外，每一年度，被告公司亦會依上開「年終特別獎金核發作業要點」第3點，固定發給員工2個月的薪資金額。至於「固定年終獎金」發放之時間，依被告公司「年終獎金發放辦法」，每半年發放一次；發放日期為每年7月15日及農曆春節前10天；發放金額為：「本薪+主管加給+專業津貼」等情，有被告公司之年終獎金發放辦法在卷可稽（詳本院卷(一)第243頁）。經核對原告4人提出渠等任職期間獲發「固定年終獎金」之時間及金額，可見渠等自任職開始，於每年7月15日及農曆春節前10天，皆有固定獲被告公司核發各1個月之月薪金額，有被告不爭執形式真正之原告4人固定年終獎金發放日期一覽表、存摺明細及存款往來明細對帳單等存卷足憑（詳本院卷(一)305至472頁）。益證原告4人除每月份薪資外，每年度另有獲被告公司固定發放2個月的薪資金額，要屬無疑。

(五) 本院另參酌被告公司之「年終特別獎金」，則係依據公司每年年終結算之預估純益金額，視市場景氣情形，員工生產力及努力之程度等等，由總經理決定是否發放及發放之金額（詳本院卷(一)第59頁）。由此益見，「年終特別獎金」並非被告公司每年度固定發放之項目，且發放之金額亦非固定。

(六) 再者，由被告公司製表之原告4人「固定年終獎金」及「年終特別獎金」（詳本院卷(一)第239、241頁），兩者相互對照，亦可看出被告公司每一次發放之「固定年終獎金」金額，皆是員工1個月份的薪資金額，但所發放之「年終特別獎金」金額，則與員工月薪金額不同。由此益證，被告公司將年終獎金區分為「年終特別獎金」與「固定年終獎金」兩者，然兩者在：「是否固定且必定發放」以及「發放金額」上，皆屬不同。故「固定年終獎金」及「年終特別獎金」兩者，在性質上亦有不同。

(七) 基上，由被告公司之「年終特別獎金核發作業要點」、「年終獎金發放辦法」等規定內容，及原告4人自任職以來迄退休為止，除每月份薪資外，每年度另固定獲被告公司發給2

01 個月薪資金額之「固定年終獎金」等情，可知被告公司所發
02 放名稱為「固定年終獎金」之款項，不區分員工任職部門、
03 職稱及年資，只要是在職員工，一律每年固定發放該員工 2
04 個月之薪資等情，本院認被告公司發放之「固定年終獎金」
05 ，具有勞務對價性及經常性，應屬薪資之性質。被告公司縱
06 使將發放之名目列為年終獎金，然而，判斷是否為工資，不
07 以其給付名稱為基準，以防止雇主改用其他名義，規避該給
08 付計入平均工資之內，因此，縱使被告公司發放之名稱為「
09 固定年終獎金」，但對於該金額實際上屬於員工薪資之性質
10 ，要無影響。故原告 4 人主張「固定年終獎金」為薪資性質
11 ，應將「固定年終獎金」金額列入退休前 6 個月薪資，並據
12 以計算平均工資等語，洵屬有據。

13 (八) 至於被告公司雖抗辯稱：依工作規則第 42 條，年終獎金是依
14 照獎懲及假勤紀錄發放，且由被證 4 被告公司的「固定年終
15 獎金」發放明細可看出，被證 4 這幾位員工有獎懲紀錄，故
16 所領取的「固定年終獎金」，並非 2 個月的薪資，原告 4 人之
17 所以每年都領取 2 個月的「固定年終獎金」，是因為原告 4 人
18 於被告公司任職期間，並沒有特殊的獎懲紀錄及特殊的假勤
19 紀錄云云。然本院觀諸被告公司工作規則第 42 條，僅就「年
20 終獎金」為規定，但被告公司發放年終獎金之名目，區分為
21 「固定年終獎金」及「年終特別獎金」兩種，此據被告公司
22 自承在卷(詳本院卷(二)第 11 頁)，因此，僅由工作規則第 42 條
23 內容，無法看出「固定年終獎金」及「年終特別獎金」的發
24 放標準及區別。再者，本院觀諸被告公司提出其他 8 位員工
25 之「固定年終獎金」發放明細，所發放之金額，雖不等於員
26 工 1 個月之薪資，但細究其中差異，該 8 位員工都只是多了「
27 獎懲加減」項目的 600 元而已(詳本院卷(二)第 19 頁)。而依照
28 「年終獎金發放辦法」第 3 條，「固定年終獎金」發放金額
29 係固定按照「本薪+主管加給+專業津貼」來發放，至於同辦
30 法第 6 條規定之假勤減發標準及第 7 條規定之獎懲加減標準，
31 對於「固定年終獎金」發放日期為定期固定，發放金額一律

01 為員工月薪薪資，足認具有勞務對價性及經常性之薪資性質
02 乙節，要無影響。故被告公司前揭抗辯，洵非可採。

03 二、油費補助及主管特支費，是否屬於薪資性質之部分

04 (一)依被告公司「經理人員自用車汽油費補助辦法」(下稱油費
05 補助辦法)第2條可知，並非副理級以上人員一律為補助對象
06 ，依該條規定，補助對象除須為副理級以上人員外，還須具
07 備「自行購置汽車」且「作為出勤交通工具」之要件，始符
08 合被告公司補助之對象(詳本院卷(一)第89頁)。此由油費補助
09 辦法第5條亦規定「本辦法實施對象不包含平日有公司車支
10 援接送之外級主管人員」即明。

11 (二)再者，依油費補助辦法第4條規定，申請補助金額，應檢具
12 購油憑證，填寫費用報告及付款請求單後，送人資部總務課
13 核對無誤，並由人資部經理簽名後，轉交財務部。且購油憑
14 證上，應有加油站正式註明之統一編號及自用車輛車牌號碼
15 等情(詳本院卷(一)第89頁)。由上開規定可知，申請油費補助
16 金額，必須提出支出憑證，且由規定購油憑證上必須註明車
17 牌號碼乙情，可知被告公司係為了防範員工以其他非供出勤
18 車輛之購油憑證申請油費補助，由此益證，油費補助金額，
19 必須由員工覈實提出支出油費之證明後，經被告公司相關部
20 門審查後，給予實報實銷之補助金額。

21 (三)是以，縱使為副理級以上人員，倘若未符合上開要件，亦無
22 法申領油費補助。縱使屬於符合申領油費補助之對象，然倘
23 若未提出購油憑證，或提出之購油憑證金額未達補助金額上
24 限，亦須經被告公司查核無誤後，依照查核結果發給補助金
25 額。顯見油費補助，必須經被告公司審核後發給，並非副理
26 級以上人員因勞務工作內容，一律必然可獲得之勞務對價報
27 酬。

28 (四)本院另參酌被告公司「經理人員主管特支費實施要點」(下
29 稱特支費實施要點)第1條規定，該要點之制定，係因「職務
30 關係所發生之個人費用」而為補助。且依該要點第4條規定
31 ，請款時應檢具購物或消費憑證，填寫費用報告及付款請求

單後，送人資部總務課核對無誤，由人資部經理簽名後，轉交財務部等情(詳本院卷(一)第109頁)。由上開規定可知，申請特支費補助，必須提出支出憑證，經被告公司相關部門審查後，給予實報實銷之補助金額。

(五)至於原告4人雖主張：101年改成線上簽核填寫費用報告單，所以費用報告單不用列印紙本出來送部門主管云云。然經本院詢之：101年改成線上簽核之後，是否還是需要檢具支出憑證？原告陳稱：需要，申請者還是要將實體憑證送到財務部。本院進而詢之：如果實體支出憑證，跟線上簽核系統填寫的費用報告單金額不符，財務部是否會核發費用報告單上的金額？原告則稱：不會，財務部會退件。....會依照申請人提出的單據，覈實發給消費憑證及單據上的金額。本院另詢之：公司對特支費用的支出項目，有無限於公務方面的用途？原告陳稱：財務部人員有明確告知，提出的消費單據盡量不要是私人用途，例如超市、賣場方面的發票收據。發票最好是購買書籍或是禮品。如果是提出支付小孩的補習費，財務部不會發給特支費用，會把申請單退回，請其補提其他憑證等語(詳本院卷(二)第9至11頁)。

(六)由原告前揭所述，更可證明，主管特支費不論是以紙本或線上申請，都必須提出與公務用途支出有關之收據憑證，經主管單位覈實審核無誤後，給予實報實銷之補助金額。倘若是私人用途之支出憑證，或未提出支出憑證，財務部門不會同意核發特支費補助金額。顯見主管特支費補助，必須經被告公司審核後發給，並非副理級以上人員因勞務工作內容，一律必然可獲得之勞務對價報酬。

(七)基上所述，關於油費補助及主管特支費補助部分，依被告公司油費補助辦法及特支費實施要點，必須由申請人提出限於公務用途之實際支出憑證，實報實銷，並經主管部門審核無誤後，依審查結果發給補助金額。因此，依其性質，並非係勞工因從事勞務工作而獲取之勞務對價報酬。故原告王瑞瑩、許瑞芳主張油費補助及主管特支費亦屬薪資，應列入退休

前6個月薪資，據此計算平均薪資云云，尚無足憑採。

三、原告請求給付退休金差額之部分

(一)依前開說明，被告公司發給之「固定年終獎金」因屬於薪資性質，自應將「固定年終獎金」金額列入退休前6個月薪資金額內，並據以計算平均工資。至於油費補助及主管特支費，則不具有勞務對價性，故不應列入薪資金額，已如前述。是以，將原告4人退休前6個月內獲發之「固定年終獎金」金額，計入薪資金額之後，則原告4人得向被告請求短少給付之退休金，分別如下：

(二)原告王瑞瑩：退休前6個月實際領取薪資金額，包含每月薪資88,000元，及108年7月份領取之固定年終獎金88,000元，合計共616,000元 $(88,000 \times 7)$ ，平均工資為102,667元 $(616,000 \div 6)$ ，元以下四捨五入)，應領退休金額應為4,876,683元 $(102,667 \times 47.5 \text{基數})$ 。故被告公司短少給付退休金之金額為696,683元 $(4,876,683 - 4,180,000)$ 。

2.原告許瑞芳：退休前6個月實際領取薪資，金額包含每月薪資73,800元，及107年7月份領取之固定年終獎金73,800元，合計共516,600元 $(73,800 \times 7)$ ，平均工資應為86,100元 $(516,600 \div 6)$ ，應領退休金額應為4,046,700元 $(86,100 \times 47 \text{基數})$ 。被告公司短少給付退休金之金額為578,100元 $(4,046,700 - 3,468,600)$ 。

3.原告林佳瑠：退休前6個月實際領取薪資金額，包含每月薪資56,060元，107年4、5、7月領取之加班費3,935元、3,722元、2,201元，及107年7月份領取之固定年終獎金56,060元，合計共402,278元 $(56,060 \times 7 + 2,201 + 3,722 + 3,935)$ ，平均工資應為67,046元 $(402,278 \div 6)$ ，元以下四捨五入)，應領退休金額應為2,983,547元 $(67,046 \times 44.5 \text{基數})$ 。被告公司短少給付退休金之金額為415,763元 $(2,983,547 - 2,567,784)$ 。

4.原告陳宜蓉：

(1)退休前6個月實際領取薪資項目金額，包含每月薪資57,530

元，及106年7月份領取之固定年終獎金57,530元，合計共402,710元(57,530×7)，平均工資應為67,118元(402,710÷6，元以下四捨五入)，依舊制應領退休金額應為2,282,012元(67,118×34基數)，被告公司短少給付退休金之金額為325,992元(2,282,012－1,956,020)。

(2)原告陳宜蓉自94年8月1日改選退休新制，惟被告公司未將「固定年終獎金」金額列入薪資範圍，故原告陳宜蓉依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求自95年1月至106年7月，每年1月及7月應依「固定年終獎金」金額提撥6%退休金，而未依法提撥退休金之損害賠償等語，洵屬有據。依被告不爭執之原告陳宜蓉95年1月至106年7年年終獎金金額明細表及後附之獎金明細單(詳本院卷(一)第451至472頁)，原告陳宜蓉自95年1月至106年7月之「固定年終獎金」金額各如該年終獎金金額所示(未稅)。而被告公司發放之「固定年終獎金」性質，實際上屬於薪資，已如前述，故依各該薪資之應投保級距金額計算被告公司應提撥之6%結果，被告應賠償之金額為74,736元。

(3)基上，被告公司應給付原告陳宜蓉之金額總計應為400,728元(325,992+74,736)。

伍、綜上所述，原告等主張被告公司每年度固定發放之「固定年終獎金」2個月薪資，應列入退休前6個月薪資金額內，據此計算平均工資等語，洵屬有據，至於原告等主張油費補助及主管特支費亦屬薪資金額部分，則非可採。從而，原告4人依勞基法第55條、被告從業人員退休辦法第2條、第4條、第5條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，，請求被告給付原告王瑞瑩696,683元、原告許瑞芳578,100元、原告林佳瑠415,763元、原告陳宜蓉400,728元，及均自起訴狀繕本送達翌日即109年5月14日起，均至清償日止，皆按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原告王瑞瑩及許瑞芳逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

陸、按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴

訟法第87條第1項定有明文。本件第一審裁判費225,453元，
本院依兩造勝敗比例酌定訴訟費用之負擔，爰判決如主文第
6項所示。

柒、本件兩造分別陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行
，就原告等勝訴部分，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許
之；至原告王瑞瑩、許瑞芳敗訴部分，其假執行之聲請已失
所附麗，應併予駁回。

捌、本件待證事實已臻明瞭，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
本院斟酌後，認對判決之結果不生影響，爰不一一詳為審酌
，併此敘明。

玖、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
事訴訟法第79條、第87條第1項、第85條第1項前段、第390
條第2項、390條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 13 日
勞工法庭法官 林中如

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應
附繕本）。

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 109 年 8 月 13 日
書記官 柯凱騰

附表一：

姓名	職 稱	任 職 日	退 休 日	被告公司 計算原告 退休前6 個月平均 工資金額	退休金 基數	實際領取 退休金額
王瑞瑩	財務部經理	78年7月3日	108年9月30日	88,000	47.5	4,180,000
許瑞芳	物料管制部 副理	78年10月3日	107年11月15日	73,800	47	3,468,600
林佳瑠	財務部高級	81年4月6日	107年10月15日	57,703	44.5	2,567,784

(續上頁)

	專員					
陳宜蓉	人資部課長	78年6月26日	106年7月31日	57,530	34	1,956,020

附表二：(原告王瑞瑩退休前6個月薪資明細)

	本薪	固定年終獎金	理級人員自用汽車 油費補助金額	主管特支費
108年9月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年8月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年7月	88,000元	88,000元	2,500元	2,000元
108年6月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年5月	88,000元	0	2,500元	2,000元
108年4月	88,000元	0	2,500元	2,000元

附表三：(原告許瑞芳退休前6個月薪資明細)

	本薪	固定年終獎金	理級人員自用汽車 油費補助金額	主管特支費
107年11月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年10月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年9月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年8月	73,800元	0	2,000元	1,500元
107年7月	73,800元	73,800元	2,000元	1,500元

(續上頁)

107年6月	73,800元	0	2,000元	1,500元
--------	---------	---	--------	--------

附表四：(原告林佳瑠退休前6個月薪資明細)

	本 薪	固 定 年 終 獎 金	加 班 費
107年9月	56,060元	0	0
107年8月	56,060元	0	0
107年7月	56,060元	56,060元	2,201元
107年6月	56,060元	0	0
107年5月	56,060元	0	3,722元
107年4月	56,060元	0	3,935元

附表五：(原告陳宜蓉退休前6個月薪資明細)

	本 薪	固 定 年 終 獎 金
106年7月	57,530元	57,530元
106年6月	57,530元	0
106年5月	57,530元	0

01 (續上頁)

02

03

04

05

06

07

08

106年4月	57,530元	0
106年3月	57,530元	0
106年2月	57,530元	0