

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第42號

原告 黃淑娟
訴訟代理人 陳以虹律師
曹孟哲律師
被告 臺灣華歌爾股份有限公司
法定代理人 陳國鎮
訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師
郭銘濬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，於中華民國110年1月11日
言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用新臺幣貳仟陸佰伍拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於其民國81年9月22日起即因銷售長才而受僱於被告擔任售貨員，並曾致力銷售被告貨物而獲得優良銷售員表揚，足認原告在職期間均克盡己職，直至109年3月31日方依法退休並依法請領退休金。被告每月給付勞工之薪資組成，除固定發放之薪資、獎金及各項津貼外，倘該名勞工於周年慶期間因所屬店鋪達成業績目標，尚會獲頒被告公司所核發之「周慶獎金」，足認該獎金之核發全繫乎勞工提供勞務之品質及成效，被告公司於107年12月及108年1月亦有「周慶獎金」之發放且與其他薪資項目同列，足認「周慶獎金」屬被告公司為敦促旗下員工致力於促銷期間拓展公司業務所訂立之固定制度，當具備「勞務對價性」與「給付經常性」，而屬工資性質。

(二)本件原告於退休前6個月之薪資分別為108年9月之新臺幣（下同）56,623元、108年10月之47,834元、108年11月之42,587元、108年12月之79,526元（計算式：50,684+28,84

2=79,526)、109年1月之91,243元(計算式:73,248+17,995=91,243)、109年2月之54,254元(優良銷售員表揚項目之3,000元應予扣除),是原告退休前6個月之平均工資數額應為62,011元【計算式:(56,623+47,834+42,587+79,526+91,243+54,254)÷6=62,011】。詎料,被告公司恣意將原告於108年12月及109年1月所領取之周慶獎金認定為恩惠性給與而排除於工資之範疇,導致被告公司於給付舊制勞動基準法(下稱勞基法)退休金時發生平均工資數額短少之違誤,而僅以54,205元作為原告退休前6個月之平均工資數額。據上以陳,揆諸原告退休時之平均工資為62,011元,並得以31個基數作為舊制勞基法退休金之計算基數,本件原告得請領之舊制勞基法退休金總額為1,922,341元(計算式:62,011×31=1,922,341),惟被告現已給付之退休金總額僅1,680,355元(計算式:54,205×31=1,680,355),為此,原告爰依勞基法第55條之規定請求被告給付短少之退休金共241,986元(計算式:1,922,341-1,680,355=241,986),並聲明:被告應給付原告241,986元,及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按年息百分之5計算之利息,並願供擔保請准宣告假執行。

(二)對被告抗辯之陳述:

- (1)被告雖已給付原告退休金1,680,355元,然查原告得請領之舊制勞基法退休金總額為1,922,341元,又勞工關於該法之退休金權利本不得預先拋棄,原告爰依法請求被告給付短少之退休金共241,986元,洵屬有據。被告主張退休金之計算經原告簽認同意受領無誤,不得再行向被告公司請求云云,並無理由。
- (2)原告受領之「周慶獎金」為原告本於勞動關係自被告所受領之給付,並具經常性與對價性,實屬工資性質,原告服務於被告達27年,被告向來將同仁退休前6個月所領之「周慶獎金」列入退休金基數之平均工資計算,此為資深同仁眾所知悉,孰料自109年起,被告逕將「周慶獎金」自平均工資之

01 計算基準中排除，顯有規避工資計算之嫌。被告雖辯稱「周
02 慶獎金」非屬工資，並援引數法院判決實務見解云云，然觀
03 被告所引法院判決，渠等所論之各種「獎金」、「獎勵金」
04 等，均與被告於百貨公司周慶期間所固定發放之「周慶獎金」
05 性質、發放方式有別，均難認得比附援引。又被告至今未
06 提出「周慶獎金」計算之依據，亦未提出原告退休前5年內
07 每月自被告所領取之薪資資料及各項薪資明細，空言主張「
08 周慶獎金」非屬工資云云，顯非可採。

09 (3) 被告公司因百貨公司舉辦周年慶期間所核發與轄下員工之獎
10 金，於107年前均以「營業獎金」之名義發放，此為被告於
11 109年9月9日之言詞辯論程序中坦承不諱，足認被告內並
12 未針對周年慶期間制定額外之獎金計算模式，亦徵被告雖於
13 107年後將周年慶期間應核發之獎金改以「周慶獎金」名義
14 發放，然「周慶獎金」與「營業獎金」僅形式上名義不同，
15 惟實質內涵並無二致，觀諸被告核定原告之退休金基數時，
16 既已將「營業獎金」此一項目納入平均工資之計算中，顯見
17 被告深諳「營業獎金」之性質誠屬工資，則與「營業獎金」
18 性質無異之「周慶獎金」當應一併解為工資而計入退休金基
19 數之計算中，否則論理即生矛盾，至為顯明。

20 (4) 被告雖以原告領取退休金時，業於退休金計算明細簽名確認
21 「以上退休金，本人充分了解上列計算方式與給付金額並悉
22 數領訖，無訛」，然姑且不論前開約定是否與勞基法之強行
23 規定有悖而屬無效約定，單自原告簽名確認之內容以觀，並
24 未提及原告願拋棄任何權利，衡諸向來法院見解，自與法定
25 和解契約之要件有間，退萬步言，縱認原告確於上開約定中
26 拋棄退休金之請求權利，亦係鑑於毫無商議能力之原告為領
27 取退休金，方委屈服從被告本於經濟上優勢地位所開立之不
28 平等條件，則本於勞基法保護勞工勞動基本權益之立法意旨
29 ，當無從准許被告以此方式迴避勞基法之規定。

30 二、被告則以：

31 (一) 原告係於109年3月31日自請退休終止勞動契約，依勞基法

第2條第4款規定，本應以原告108年10月起至109年3月止所領取工資計算其離職前6個月平均工資，惟109年3月原告因屆離職而當月薪資僅為37,552元，此相對於原告於108年9月領取薪資56,623元較少，故以原告於109年2月21日申請退休當月往前計算6個月平均工資（即108年9月至109年2月），此係優於法令標準計算原告平均工資。

(二)被告周慶獎金發放僅限於百貨公司周年慶活動特定期間，並非常年每月均有之節慶活動，且亦僅有服務於百貨公司專櫃之銷售員工，方可因此特殊活動而得領取周慶獎金，依法院判決實務見解，非屬工資性質。被告周慶獎金係以「專櫃整體營業額」作為發放獎金之計算基礎，係考量專櫃整體對於銷售盈餘之貢獻，發給與否繫諸勞工所屬專櫃之整體營業貢獻，並非勞工一己提供勞務即必然可獲取，非屬勞務提供之對價。

(三)綜上論結，被告之周慶獎金，僅限於百貨公司特定週年慶活動期間內所實施專案獎勵，專案獎勵期間僅有8日，並非常年每月均有之節慶活動，且亦僅限於百貨公司專櫃之銷售員工，方可得領取周慶獎金；再者，該周慶獎金係以原告所屬「專櫃」於周慶特定期間之「整體營業額」，扣除被告於該活動期間投入龐大管銷、人事等營運成本（需扣除周慶期間贈品成本、扣除專櫃營業、人事等管銷成本、另於分配獎金時需再扣除其他櫃外支援人員應分配紅利），於專櫃整體營業額達成淨利之發放目標後，以該專櫃於周慶期間所得盈餘，依一定成數計算「紅利」並「平均」發給該專櫃全體員工（原告所屬專櫃有4名銷售人員，故最終紅利數額需平均分配予4名櫃員而需除以4）。此獎金計算，不論原告或其他櫃員之個人出勤、工時、請假或銷售狀況之良窳，最終僅視該專櫃整體是否有結存淨利，始為平均發放，與櫃員個人表現或勞力提供之良窳無關。其發放目的係為獎勵整體「專櫃團隊」對於周慶活動期間之盈餘貢獻，核其性質應屬紅利分派，非屬工資，依法自無庸列入退休金之平均工資中計算。

對於原告等櫃員之銷售工作表現，被告每月已設有「主副貼」、「考核獎金」、「對台貼」等獎金、津貼，用以評價櫃員付出銷售辛勞，並納入工資性質，惟周慶獎金是屬團體紅利共享分派之獎勵性質業已如上所述，自不應再納入工資性質而重複評價原告等櫃員個人銷售勞務。

(四)退步言之，縱若周慶獎金係屬工資性質，惟本件原告係於109年3月31日離職退休後，被告除以優於勞基法規定計算方式發給原告退休金外，為使原告完全瞭解被告計算退休金方式，避免原告事後再行爭執退休金數額，故被告特以「退休金計算明細」載明原告年資、平均工資、基數之計算過程，並經原告於此退休金計算明細文末簽名確認「以上退休金，本人充分了解上列計算方式與給付金額並悉數領迄，無訛」。此退休計算明細經原告確認無誤並親自簽名後，應認原告與被告間已就退休金計算方式、各月計算數額、給付基數及最終計算退休金總額等項目達成合意，成立和解契約而拋棄其餘退休金請求權利，原告不得再依勞基法第55條規定向被告請求退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件原告於81年9月22日起任職於被告，嗣於109年2月21日向被告申請於109年3月31日（即最後任職日）退休。另原告於108年9月至109年2月間曾自被告處分別受領56,623元、47,834元、42,587元、79,526元（包括周慶獎金28,842元）、91,243元（包括周慶獎金17,995元）、54,254元（不包括優良銷售員表揚獎金3,000元），合計372,067元，原告於109年3月間亦曾自被告處受領37,552元（不包括特休折現24,300元），且原告於109年4月14日已自被告處受領依勞基法第55條之規定所領取之勞工退休金1,680,355元等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之退休申請書、退休金計算明細表、原告之108年8月至109年2月薪資單及被告所提出之原告109年3月薪資明細等影本為證，此部

分之事實，應堪認為真正。原告主張被告並未將周慶獎金列入平均工資計算，因而請求被告應給付退休金差額，然被告所否認，並以前詞抗辯，故本件所應審究者為：(1)原告所受領之周慶獎金是否屬勞基法所稱之工資？(2)被告有無短少給付勞工退休金予原告？原告請求被告給付退休金差額有無理由？茲分述如下：

(二)原告所受領前述周慶獎金並非勞基法所稱之工資：

(1)按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度臺上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。經查，本件被告就原告於108年9月至109年2月間曾自被告處受領合計372,067元款項（含周慶獎金46,837元），並不爭執，則前述周慶獎金既係原告於勞動存續期間自被告處所受領之給付，參照前開規定，即應推定該周慶獎金為原告因工作而獲得之報酬，被告若抗辯該周慶獎金非勞基法所稱之工資，而係屬勉勵性、恩惠性之給與，被告自應就此事實負舉證之責。

(2)依被告所提出且原告亦不爭執真正之108年12月及109年1月間原告受領前述周慶獎金之計算明細資料（見本院卷第360至361頁），可知原告所受領前述周慶獎金係以原告所負責百貨公司品牌櫃於該周年慶期間，包括原告在內之全體被告員工於該段期間之整體營業額為計算基礎，並非單就原告

個人績效為依據，之後再以該整體營業額按各品牌櫃於該周年慶期間達成預設目標（即該明細所載紅利基數）與否，以不同成數為計算，未依品牌櫃員工人數平均分配周慶獎金，此周慶獎金實有團體競賽獎金之性質，與勞工因從事工作不同問績效達成與否均可獲致之報酬，或因勞工個人績效達成而通常可領取之績效獎金等，未盡相同。再參前述周慶獎金計算明細資料，可認被告於核發周慶獎金時，除考量上開因素外，該品牌櫃整體營業額尚需扣除被告於該周年慶期間所投入如贈品、人事、管銷及他櫃支援人力等成本及費用後，再按該周年慶期間整體營業額占全月營業額之比例，依被告員工人數平均分配，足徵此周慶獎金之發放及計算，並非以原告勞務提供與否及勞務付出多寡為唯一因素，而需另參酌費用、成本等財務性指標及績效、營業占比等非財務性指標，故依上開計算基礎，原告於週年慶期間縱使已付出勞務，然此周慶獎金能否領取、領取數額多寡均非固定，具有不確定性及變動性，非全然基於原告個人勞務付出即可當然或通常獲得，而與勞工單純提供勞務即可穩定獲得報酬，毋庸考量雇主投入成本、費用多寡，獲利與否等均可獲取之工資，實屬有異。

(3) 況該周慶獎金係因原告任職於被告設在百貨公司品牌櫃於周年慶期間始能獲得該獎金乙節，為兩造所不爭執，而百貨公司於週年慶期間，均係百貨業者或設櫃廠商極為重視之銷售期間，百貨業者及包括被告在內之品牌專櫃、廠商，非但於該周年慶前於各媒體、報章雜誌、網路大幅宣傳，並發送各項促銷活動訊息予消費者，各式促銷活動不一而足，以求刺激更多消費者買氣，達到百貨業者所訂業績目標，故周年慶期間業績雖甚為可觀，然此業績需視各百貨業者及廠商全力配合始能達成，並非僅取決於售貨人員單純提供勞務與否及時數而定。

(4) 復參被告所提出之原告於退休前5年內薪資明細表（見本院卷第354至359頁），可知原告除於107年12月、108年1

01 月、108 年 12 月及 109 年 1 月等 4 個月份曾領取周慶獎金外
02 原告於此 2 年間之其他月份均未領取周慶獎金，則此周慶
03 獎金是否屬被告固定性、經常性給與，恐有可疑。雖原告另
04 主張該周慶獎金先前係以營業獎金名義發放乙節，然依前述
05 薪資明細表，原告於 108 年 1 月份除領有周慶獎金外，亦領
06 有營業獎金，原告前述主張，是否屬實，即有違誤。況縱原
07 告前開主張為真，然觀諸原告於 104 至 108 年間薪資明細，
08 原告亦非每月均領取該營業獎金，甚至其間尚有長達數月未
09 曾領取，故此周慶獎金及營業獎金均非被告經常性給與，難
10 認有勞基法所謂「經常性給與」之性質。

- 11 (5) 準此，依被告所提出之周慶獎金計算明細及原告於退休前 5
12 年薪資明細表等資料，已足認定被告所發放前述周慶獎金，
13 並非原告單純勞務提供後所得之報酬，亦非經常性給與，而
14 係被告於周年慶特定期間，配合百貨業者而異於平時經營策
15 略所設特殊獎勵制度，核屬被告對原告所為之勉勵性、恩惠
16 性給與，非屬勞基法所稱之工資，當不應列入平均工資，而
17 為計算勞工退休金之基礎，故原告上開主張，難謂有據。

18 (三) 被告並無短少給付勞工退休金予原告：

- 19 (1) 按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿 1
20 年給與兩個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1
21 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；
22 滿半年者以 1 年計；第 1 項所定退休金，雇主應於勞工退休
23 之日起 30 日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核
24 定後，分期給付，勞基法第 55 條第 1 項第 1 款、第 3 項分別
25 定有明文。
- 26 (2) 經查，原告於 81 年 9 月 22 日起任職被告，並於 94 年 4 月 1 日
27 依勞工退休金條例之規定改選勞退新制（即由被告按月提繳
28 勞工退休金至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶），原告
29 於改選勞退新制前，其所得向被告請領依勞基法前開規定之
30 退休金基數為 31 個月。另原告於 108 年 9 月至 109 年 2 月間
31 此退休前 6 個月期間，已被告處受領工資（不包括前述周慶

獎金46,837元)合計為325,230元(計算式為:56,623+47,834+42,587+50,684+73,248+54,254=325,230),原告於被告核准退休前6個月不包括前述周慶獎金之月平均工資為54,205元(計算式為:325,230÷6=54,205)等事實,為兩造所不爭執,並有原告所提出之退休金計算明細表影本在卷可查(見本院卷第41頁),參照前開規定,原告得向被告請領前開勞基法第55條之勞工退休金即應為1,680,355元(計算式為:54,205×31=1,680,355),而原告已於其退休日後30日內之109年4月14日領取由被告所應發給之勞工退休金1,680,355元乙節,亦為兩造所不爭執,並有原告簽名具領之前述退休金計算明細表可參,可徵被告並未短少給付勞工退休金予原告,故原告主張被告應給付該勞工退休金差額241,986元乙節,即屬無據。

四、綜上所述,原告於周年慶期間所領取周慶獎金,並非勞基法所稱之工資,且被告亦無短少給付勞工退休金予原告。從而,原告依勞基法第55條之規定,請求被告給付241,986元之勞工退休金差額,及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止,按年息百分之5計算之利息,為無理由,應予駁回。又本件既為原告敗訴判決,其假執行之聲請即失所附麗,應併予駁回。

五、本件事證已臻明確,兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據,核與判決結果無影響,毋庸再予一一論述,附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件所為原告敗訴之判決,依職權確定訴訟費用為2,650元(第一審裁判費),應由原告負擔。

中華民國110年2月8日
勞動法庭法官莊明達

以上正本係照原本作成。

如不服本判決,應於判決送達後20日內,向本院提出上訴狀並應記載上訴理由,如於本判決宣示後送達前提起上訴者,應於判決送達後20日內補提上訴理由書(須附繕本)。

01 中 華 民 國 110 年 2 月 8 日
02 書記官 王 淳 平