臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第43號

原　　告　高敏煌
　　楊俊欽
被　　告　台灣高速鐵路股份有限公司
法定代理人　江耀宗
訴訟代理人　謝博隆
　　何嘉韻
　　盧志偉
　　蔡慧馨律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年6月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告楊俊欽新臺幣柒仟叁佰玖拾伍元，及自民國一〇八年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，原告高敏煌負擔十分之三，餘由原告楊俊欽負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒仟叁佰玖拾伍元為原告楊俊欽預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告高敏煌：伊於民國90年10月15日受僱被告擔任高級工程師，自94年7月1日起選擇適用勞工退休新制，於108年7月15日屆齡退休（最後在職日為108年7月14日）。惟伊108年度在職日數為195日，被告本應依日數比例發給108年年終獎金新臺幣（下同）112,299元，詎於109年1月14日發放年終獎金時，並未給付伊，是被告應附加自109年1月15日起算之法定遲延利息給付之。又被告固有給付伊舊制退休金計792,800元，然未將伊107年年終獎金201,701元及伊退休時尚未休完之特別休假折算之工資75,977元計入伊退休前6個月之平

均工資以計算退休金，致短少給付370,240元，是被告應附加自109年8月14日起算之法定遲延利息補發退休金予伊，合計應給付伊482,539元。

㈡原告楊俊欽：伊自91年11月18日受僱被告於左營基地擔任經理，99年5月選擇適用勞工退休新制，於108年7月15日屆齡退休（最後在職日為108年7月14日）。惟伊108年度在職日數為195日，被告本應依日數比例發給108年年終獎金132,814元，惟於109年1月14日發放時，並未給付伊，是被告應附加自109年1月15日起算之法定遲延利息給付之。又被告固有給付伊舊制退休金1,774,500元，然未將伊107年年終獎金242,600元、108年7月加班費2,957元及伊退休時尚未休完之特別休假折算工資47,566元計入伊退休前6個月之平均工資以計算退休金，致短少給付732,915元，是被告應附加自109年8月14日起算之法定遲延利息補發退休金予伊，合計應給付伊865,729元。

㈢為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第29條、第55條、第84條之2、廢止前臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條、被告章程第35條之1、退休辦法第6條第1項第2款等規定，提起本訴等語。並聲明：1.被告應給付原告高敏煌482,539元，其中112,299元自109年1月15日起，另370,240元自108年8月14日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原告楊俊欽865,729元，其中132,814元自109年1月15日起，另732,915元自108年8月14日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：伊之薪資給付辦法明定年終獎金適用於發放當日仍在職之一般員工及本國籍約聘員工（實習生不含），而伊於109年1月14日發放108年年終獎金時，原告均已屆齡退休，並非在職員工，自非發放對象。且年終獎金係因整體業績、符合就業市場薪酬均值、留住及吸引關鍵人才所發給，非因勞工提供勞務而取得之對價，亦非依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供勞務所應為之給與，不具勞

務對價性，縱伊不論盈虧每年固定發放而具有經常性，亦不符勞基法第2條第3款所稱之工資，故原告請求按其等108年在職日數比例發給年終獎金，並無理由。又年終獎金既非屬工資，原告將107年年終獎金計入退休前6個月平均工資計算退休金，即屬無據；再原告於退休時因未休完特別休假而折算之工資係於勞動契約終止後所為之給付，亦不具勞務對價性，不應計入平均工資；另楊俊欽固有於108年7月10日加班4小時，惟伊係於108年7月底始給付其加班費2,957元，非楊俊欽退休前6個月內工資之一部，亦不應計入平均工資計算退休金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠本院就本件訴訟有管轄權。

㈡高敏煌自90年10月15日受僱被告擔任高級工程師，楊俊欽自91年11月18日受僱被告擔任經理，二人均於108年7月15日（最後在職日為108年7月14日）因符合勞基法第54條第1項第1款、被告管理規章人事類—退休辦法6.1.2 a）之規定屆齡退休。

㈢原告二人108年度在職天數均為195日。

㈣高敏煌服務年資17.759年（舊制年資3.711年），被告已給付依平均工資99,100元、基數8（4× 2）計算之退休金792,800元。

㈤楊俊欽服務年資16.666年（舊制年資7.469年），被告已給付依平均工資118,300元、基數15（7.5× 2）計算之退休金1,774,500元。

㈥如認被告應給付原告108年年終獎金，高敏煌、楊俊欽各為112,299元、132,814元。

㈦如認被告應補發退休金，高敏煌、楊俊欽之基數各以8、15計算。

㈧如將楊俊欽108年7月加班費2,957元計入退休前6個月平均工資，被告尚應補發退休金7,395元。

㈨高敏煌、楊俊欽計算至其退休時，特別休假未休時數各為18

4小時、96.5小時，計算金額各為75,977元、47,566元。被告係於108年8月給付上開金額予原告二人。

㈡原告二人有相證5「薪資給付辦法」之適用。

四、本件爭點：

㈠原告得否領取108年年終獎金？

㈡原告二人得否將107年年終獎金、108年特休未休折算工資計入平均工資計算退休金？原告楊俊欽得否將108年7月份加班費計入平均工資計算退休金？

㈢原告退休前六個月平均工資若干？原告得否請求被告補發退休金？如可，數額若干？

五、本院之判斷：

㈠原告得否領取108年年終獎金？

1.按勞工因工作而獲得之報酬謂工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。次按勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度台上字第1767號判決意旨參照）。再按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，則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，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法院86年度台上字第2393判決意旨參照）。復按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，觀諸勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。如雇主與勞工約定，未繼續工作滿半年以上，或未於6月30日、12月31日仍在職時，即不得

請求雇主給付系爭獎金，非不論任職情形如何均得領取系爭獎金，則能否謂系爭獎金係工資，而非屬上開法條所定具有恩惠、勉勵性質之獎金，自非無疑（最高法院102年度台上字第1817號判決意旨參照）。

2.查被告薪資給付辦法第6.3年終獎金規定：「a）年終獎金得視公司財務狀況、營運狀況及員工個人績效，核給員工年終獎金。b）發放時間：依公司公告日期發放。c）發放計算基礎：核給時年資未滿一年者（以該年度12月31日為計算基礎）依比例計算。d）適用員工：本獎金適用於發放當日仍在職者之一般員工及本國籍約聘員工（實習生不含）」（本院109年度勞專調字第12號卷《下稱勞專調卷》第319至320頁），另被告109年1月13日公文編號20HRDD00006號備忘錄（下稱系爭109年備忘錄）公告108年年終獎金發放事宜，亦重申「依本公司薪資給付辦法（THSR C－BA0－000－000）規定，年終獎金得視公司財務狀況、營運狀況及員工個人工作績效，核給員工年終獎金」、「適用人員：一般員工及本國籍約聘員工（不含實習生）且於108年12月31日（含）以前到職，並於發放當日仍在職或留職停薪者」（勞專調卷第57頁），可見若員工於發放年終獎金時已離職，即不予發放年終獎金，則年終獎金之發放，既以該員工於年終獎金發放時是否在職為要件，顯非以員工提供勞務為對價，此與不論是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天亦得領取勞務對價之「工資」，具勞務對價性之性質顯然不同。復參諸上開備忘錄公告108年年終獎金核給「個人基本薪資兩個月，再加給一萬二仟元」（勞專調卷第57頁），而107年年終獎金則核給「個人基本薪資兩個月，惟同仁個人績效表現在團體符合一般水準（即績效評等為ME）以上者，再加給至少六仟元」，有被告108年1月24日公文編號19HRDD00024號備忘錄（下稱系爭108年備忘錄）在卷可憑（勞專調卷第119頁），足見年終獎金係視各該年度營運績效、員工個人績效而為獎勵性、恩惠性之給與，其數額與員工提供勞務並

無關連，益徵年終獎金與勞務之提供不具對價性，非屬工資。

3.原告雖以被告自成立籌備處以來，不論盈虧每年皆固定發放至少2個月年終獎金，楊俊欽另主張其應徵面試時，被告有保證年薪14個月即包括2個月年終獎金，且107年年終獎金發放對象亦包括發放時已未在職之108年1月14日屆齡退休者，認年終獎金確有制度上之經常性且與勞務提供有對價性而屬於工資，自應依薪資給付辦法及系爭109年備忘錄所載之計算方式，依其等108年在職天數比例計給年終獎金等語。惟被告否認有保證年薪14個月一情，楊俊欽就此部分復未舉證以實其說，已難認可採；再年終獎金是否為工資，除視是否為經常性給與外，尚須視其是否具有勞務對價性而定，徵諸前揭規定及說明，尚難以年終獎金係固定性發放，遽謂其屬工資。至系爭108年備忘錄固記載107年年終獎金亦適用於依被告退休辦法6.1.2之規定於108年1月14日屆齡退休者（勞專調卷第119頁），然徵諸107年年終獎金發放日為108年1月25日，與108年1月14日屆齡退休僅相隔數日，參以被告106年1月16日公文編號17CBDD00020號備忘錄公告修訂薪資給付辦法6.3年終獎金發放時間及適用對象，明定發放時間為「年度終了之次年度農曆春節前第10個日曆天發給。若遇例休、國定假日，則提前一個工作日發給」、適用人員為「12月31日（含）以前到職，且於發放當日仍在職或留職停薪之一般員工及本國籍約聘員工（不含實習生）；惟聘僱契約或相關任用簽陳中載明不適用年終獎金人員，不適用年終獎金之發給」（勞專調卷第331頁），嗣於106年11月28日公文編號17HRDD00120號備忘錄公告調整薪資給付辦法第6.3年終獎金之規定，仍明定年終獎金發放時間為「年度終了之次年度農曆春節前第10個日曆天發給。若遇例休、國定假日，則提前一個工作日發給」、適用對象則為「年終獎金發放當日仍在職或留職停薪。惟依公司退休辦法6.1.2之規定於1月屆齡退休者（即公司強制退休者），因前一年度皆在職，仍得適用

」，且自106年12月1日起生效（勞專調卷第326頁）。是被告辯稱因其年終獎金係於每年農曆春節（除夕）前第10個日曆天發給，惟每年農曆春節（除夕）日期並非固定，為避免因發放日浮動而造成每年1月15日強制退休員工有差別待遇，且考量每年1月15日已接近年節，為符國人對年節獎金之期待，而仍使每年於1月15日強制退休員工均得領取年終獎金過年，故於108年1月25日發放107年年終獎金時，僅將108年1月15日強制退休之員工納入發放對象而不包括107年7月15日強制退休之員工等語（本院卷第38至39頁），堪以採信。況於108年1月14日屆齡退休者，其107年度仍全年在職，與原告已於108年7月15日屆齡退休而非108年全年在職之情形顯然有別，故系爭108年備忘錄將108年1月14日屆齡退休者納入107年年終獎金之適用對象，而系爭109年備忘錄未將108年7月15日屆齡退休者納入108年年終獎金之適用對象，並未違反薪資給付辦法而形成對退休者之差別待遇，亦無顯失公平之情形，則原告既係於108年7月15日退休，自無從比附援引108年1月14日屆齡退休因107年全年在職而仍得領取年終獎金之規定，其等主張得按在職日數比例領取108年年終獎金，並無理由。

4.原告另主張得依勞基法第29條規定領取108年年終獎金等語，惟該條規定「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利」，亦即事業單位依本條規定，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，對符合上述條件之勞工，事業單位即不可藉詞不予發給年終獎金，有內政部74年2月27日（74）台內勞字第290597號函文意旨可稽。惟原告既已於108年7月15日退休，顯與營業年度終了結算時在職、全年工作等要件不符，自難據為請求108年年終獎金之依據。況該條並未規定獎金或紅利如何發給、給與標準及發放基準日等事項，所規定之獎金或紅利非必然發

放，且無確定標準，與勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價顯然不同，故相關事項仍應由勞雇雙方於勞動契約中約定或工作規則中訂定，即該條僅係要求如雇主有獲利，應分配予勞工之意旨，勞工並非每年均有請求雇主給付獎金之權利，亦即其僅係使雇主對勞工應負之最低工作條件之一，且該條文內容廣泛、抽象，實無法單獨作為具體之請求權基礎，而仍應回歸勞動條件之法律基礎，如團體協約法、勞動契約、工作規則（例如公司訂定之獎金發放辦法）、公司章程等。

5.原告另援引公司法第235條之1第1項「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」，及被告章程第35條之1「本公司每年決算如有獲利，應提撥百分之一以上為員工酬勞，並提撥百分之一以下為董事酬勞，但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額」（勞簡專調卷第127頁）等規定，主張得依此請求依在職日數比例計算之108年員工酬勞（即年終獎金）等語。惟公司法第235條之1第1項規定所謂「獲利狀況」，係指稅前利益扣除分派員工、董、監事酬勞前之利益，亦即當年度除員工、董、監事酬勞（公司得於章程訂定依獲利狀況之定額或比率分派董、監事酬勞）未估算入帳外之稅前利益結算金額，此經經濟部105年1月4日經商字第10402436190號函釋在案，原告依上開規定據以請求108年年終獎金，與其主張年終獎金具勞務對價性，亦有未合。又依被告108年6月24日公文編號19HRDD00100號備忘錄公告新增「員工績效獎金」規定，明揭「依公司章程第35條之1規定，本公司每年決算如有獲利，應提撥百分之一以上為『員工酬勞』，惟本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額」，適用對象除以獎金發放當日仍在職或留職停薪者外，依公司退休辦法6.1.2強制退休者亦有適用（勞專調卷第53頁），被告並已依上開規定於109年6月30日給付原告二人108年績效獎金，則原告以公司法第235條之1、被告章程第35條之1據

為年終獎金之請求權基礎，亦乏依據。

6.從而，高敏煌、楊俊欽請求被告給付按其等108年在職日數比例計算之108年年終獎金各112,299元、132,814元，均無理由。

㈡原告二人得否將107年年終獎金、108年特休假未休折算工資計入平均工資計算退休金？原告楊俊欽得否將108年7月份加班費計入平均工資計算退休金？

1.原告二人主張107年年終獎金、108年特別休假未休完折算之工資均應計入平均工資計算退休金，被告則以年終獎金、特別休假未休工資均非勞基法第2條第3款所稱之「工資」等語為辯，經查：

⑴107年年終獎金部分：

高敏煌、楊俊欽係於退休前6個月內之108年1月25日各領取107年年終獎金201,701元、242,600元，為被告所不爭執，堪信為真。惟年終獎金非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，已如前述，原告主張應計入平均工資計算退休金，即屬無據。

⑵108年特別休假未休完折算工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應給予一定日數之特別休假，特別休假期日由勞工排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，為勞基法第38條第1項、第2項及第4項前段所明定。而勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後所得，得不併入平均工資計算，此經勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函釋在案。又勞基法第38條第4項前段雖規定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結

時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院103年度台上字第1659號、85年度台上字第246號判決意旨參照）。查高敏煌、楊俊欽於退休時，各有184小時、96.5小時之特別休假未休完，經被告折算為工資於108年8月給付高敏煌75,977元、楊俊欽47,566元，業據被告提出原告二人108年8月員工總給與明細表在卷為憑（本院卷第41、43頁），為原告所不爭執，堪信為真。是原告於退休時因尚未休完108年度特別休假而分別折算為工資給付於原告，此已屬兩造勞動契約終止後之給付，難認屬原告提供勞務之對價，亦不具經常性，自非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。原告主張應計入平均工資計算退休金，亦屬無據。

2.原告楊俊欽主張應計入加班費計算平均工資部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。勞基法第30條第1項定有明文。又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。為同法第24條第1項第1、2款所明定。查楊俊欽於108年7月10日加班4小時，被告於同年7月底給付加班費2,957元，有108年7月員工總給與明細表附卷可參（本院卷第49頁），而楊俊欽延長工作時間之加班費，屬勞務之對價，雖在時間上、金額上並非固定，然在制度上具有經常性，核屬勞基法第2條第3款所稱之工資。被告雖抗辯係於楊俊欽退休後始給付此部分加班費而非得列入勞基法第2條第4款規定之平均工資計算基礎，惟該加班費屬楊俊欽於退休當月之工資，尚無從以給付時間於退休之後即否定其工資之性質而得不計入平均工資，否則雇主甚易以技術性之給付時間規避平均工資之計算基礎，難認公平。是被告此部分所辯，尚難憑採。

3.從而，原告二人主張將107年年終獎金及108年特別休假未休完折算之工資計入平均工資計算退休金，並無理由；至楊俊欽主張得計入108年7月之加班費2,957元計算退休金，則屬有據。

㈢原告退休前六個月平均工資若干？原告得否請求被告補發退休金？如可，數額若干？

按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；發生計算事由之當日，不列入計算平均工資之工資日數，勞基法第2條第4款前段、勞基法施行細則第2條第1款分別定有明文。經查：

1.高敏煌自108年7月15日退休日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其退休當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資分別為44,755元、99,100元、99,100元、99,100元、99,100元、99,100元、54,345元，業據提出計算說明1紙為據（本院卷第121頁），為被告所不爭執，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為高敏煌之月平均薪資。據此計算，高敏煌之月平均薪資為99,100元【計算式：（44,755元＋99,100元x 5＋54,345元）÷ 6＝99,100元】，依兩造不爭執之舊制退休金基數8計算其得領取之退休金為792,800元（計算式：99,100元x 8＝792,800元），與被告給付之退休金數額相符，業據被告提出舊制退休金給付明細說明、給付金額確認書在卷可稽（勞專調卷第143、145頁），高敏煌請求被告補發退休金370,240元，即屬無據。

2.楊俊欽自108年7月15日退休日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其退休當月、前第1、2、3、4、5、6月份應計入工資之金額分別為56,383元（計算式：退休當月工資53,426元＋加班費2,957元＝56,383元）、118,300元、118,300元、118,300元、118,300元、118,300元，64,874元，業據提出計算說明1紙為據（本院卷第122頁），為被告所不爭執，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止

所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為楊俊欽之月平均薪資。據此計算，楊俊欽之月平均薪資為118,793元【計算式：（56,383元＋118,300元x 5＋64,874元）÷ 6＝118,793元】，依兩造不爭執之舊制退休金基數15計算其得領取之退休金為1,781,895元（計算式：118,793元x 15＝1,781,895元），被告已給付之退休金為1,774,500元，此據被告提出舊制退休金給付明細說明、給付金額確認書附卷可按（勞專調卷第147、149頁），是楊俊欽得請求被告補發退休金7,395元（計算式：1,781,895元－1,774,500元＝7,395元），逾上開金額之請求，則屬無據。

六、綜上所述，原告高敏煌依退休規則第9條第1款、勞基法第29條、第55條第1項第1款、第3項、第84條之2及被告章程第35條之1、退休辦法第6條第1項第2款等規定，請求被告給付482,539元，其中112,299元自109年1月15日起，另370,240元自108年8月14日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回；原告楊俊欽亦依上開規定，請求被告給付7,395元，及自108年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

七、本判決第一項原告楊俊欽勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告為楊俊欽預供擔保，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　楊捷羽

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。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　　7　　月　　24　　日

書記官　周素秋