臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第157號

原　　告　呂理楨
訴訟代理人　呂純純律師(兼送達代收人)
複　代理人　李子聿律師
被　　告　宏泰電工股份有限公司
法定代理人　陳世怡
訴訟代理人　黃碧芬律師
複　代理人　林明煌律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國108年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國91年12月16日起任職於被告公司，擔任電材事業副總經理，104年7月起轉任電材事業總經理，於106年12月20日辦理退休，工作年資共15年又5日。兩造約定原告薪資採年薪制度，每年底薪為新臺幣（下同）200萬元，被告應依「委任經理人退休辦法」第5.1條（退休條件比照勞基法）、第5.2.1條（勞退舊制）之規定，以30.5單位基數及退休前6個月平均工資為計算原告退休金之標準。

㈡另因原告工作年資不斷累積，被告嗣於96年中旬起，以增加每月固定給付金額之方式調薪，直至104年7月年底薪已調升至2,489,840元。原告退休前一年年薪2,489,840元，被告每月固定給付168,919元，另金額462,812元部分固以各項獎金（年終獎金、員工紅利）方式給付，惟均屬經常性給付，具有工資性質，亦應列入計算，是原告退休前6個月之平均工資應為207,487元（計算式：2,489,840÷12＝207,486.66，元以下四捨五入），被告應發給原告退休金為6,328,354元（計算式：207,487×30.5基數＝6,328,353.5），惟被告僅

以平均工資168,919元計算原告退休金為5,152,030元，致原告受有差額1,176,324元之損害，嗣兩造經勞資爭議調解未成立，爰依委任經理人退休辦法第5條規定，提起本件訴訟（院卷第29頁），並聲明請求命被告給付原告1,176,324元，及自106年12月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠被告公司聘任原告擔任委任經理人，僅約定每月薪資報酬，尚未約定年薪制，亦絕未於任用原告擔任委任經理人時約定年薪200萬元。又依附表一所示，被告公司於96年度、99年度、101年度及104年度增加原告每月薪資，都是在該年度7月或8月的時候，則原告該年度年薪係以加薪前之薪資抑或加薪後之薪資計算？如原告主張年薪制，若需加薪，以原告為91年12月16日起任職被告公司，若年薪要增加，也應於該年度1月產生變動，豈會在8月時發生變動？至支付年終獎金、員工紅利，為非固定性給付，性質上為恩惠性給予，取決於被告公司營業狀況、採行政策而定，並未列入薪資報酬範圍，且年終獎金計算之設計方式與公司年度盈虧、主管調整權限有關，屬恩惠式給與與委任職報酬、僱傭職薪津無關，因此被告公司於原告申請退休時，依委任經理人退休辦法第5.2.1.1條、第5.2.1.2條等規定，以原告退休前6個月薪資，計算30.5個月平均薪資，核算退休金515萬2,030元予原告正確無訛。況原告任職被告公司期間，處理志超授信額度管理計算一案，有督導不週之過失，且本人並自請處分，惟被告公司惜才並未過度追究原告責任，在原告退休時仍如數支付退休金515萬2,030元予原告，並未短少。

㈡另廖達禮於92年3月9日才登記為被告公司委任經理人，更非被告公司董事，且依被告公司所保存原告人事基本資料表，可知廖達禮於91年間也只是介紹人，無權與原告議定薪資，遑論代表被告公司決定並告知原告固定年薪200萬元，且廖達禮亦稱其記不起當年所談內容，當係因其無談薪資權限，

所以無此記憶。

㈢爰聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項及本件爭點（院卷第150頁）：

㈠不爭執事項：

1.原告自91年12月16日任職於被告公司，擔任電材事業副總經理，104年7月起轉任電材事業總經理，於106年12月20日辦理退休，業已領取退休金5,152,030元。

2.被告應依「委任經理人退休辦法」第5.1條（退休條件比照勞基法）、第5.2.1條（勞退舊制）之規定，以30.5單位基數及退休前6個月平均工資為計算原告退休金之標準。

3.被告給付原告之退休金時，係以被證2明細表106年6月至12月的本薪、超時補給、職務加給、車輛保養津貼等項目總額為據，並未將年終獎金、員工紅利納入計算平均工資之給與項目。

㈡爭點：

1.兩造是否約定原告薪資為年薪總額制，原告於退休前所領取之年終獎金、員工紅利是否應計入平均工資？

2.承上若是，則原告所得請求之退休金差額為何？

四、得心證之理由：

㈠原告主張兩造約定為年薪總額制，原告退休前所領取之年終獎金、員工紅利應計入平均工資之計算，並無理由：

1.原告於106年12月20日退休時，擔任被告電材事業總經理之職務，被告應依「委任經理人退休辦法」之規定給付原告退休金，為兩造所不爭執，是不論兩造間係委任關係或僱傭關係，均不影響原告請求退休金之依據，合先敘明。又依被告89年5月10日發行、102年4月25日修訂之委任經理人退休辦法（107年度北司勞調字第41號卷，下稱調字卷，第13、14頁），其中第5.1條「退休之條件」（比照勞基法）規定：工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，第5.2.1條「勞退舊制」規定，按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過

15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，未滿半年以半年計，73年8月1日後計算以退休前6個月平均工資計。又原告自91年12月16日到職，工作期間先後擔任電材事業副總經理、總經理，於106年12月20日辦理退休，工作年資共計15年又5日，基數為30.5，經被告計算後，係以原告106年6月24日至106年11月26日計180天之本薪、超時補給、職務加給、車輛保養津貼等項目總額1,013,514元，再核算每月平均工資為168,919元（計算式：1,013,514÷180天x 30日），並已經發給5,152,030元之退休金（扣除所得稅前金額），亦有原告退休金計算表（調字卷第15頁）、原告人事基本資料（院卷第35頁）在卷可證。

2.原告主張兩造採年薪制，其退休前1年年薪2,489,840元，被告每月固定給付168,919元，其餘金額462,812元係以各項獎金（年終獎金、員工紅利）等方式給付（院卷第69頁附表1），惟此為被告所爭執，辯稱被告是採月薪制，自聘用原告起亦從無年薪200萬元約定。查，證人廖達禮於審理中結證：91年12月間時任電材事業部主管，代表被告面談原告，薪資方面應由原告與公司的負責人談，負責人請其跟原告談，談的內容記不起來，亦不記得兩造間有約定原告薪資為「年薪200萬元，再按部門營運績效計算績效獎金0.5%」等語（院卷第212、213頁），又被告係聘任原告為副總經理，負責電材部門行銷業務，擬定錄用條件之原告薪資待遇欄位則未據予填載，僅於重要事項欄內附註：「私車公用採A級。行動電話費以A級報支」，而證人廖達禮為介紹人，最後亦由公司他人核決，亦據人事基本資料載明在卷（院卷第35、37頁），其上確無原告所稱兩造係採原告支領年薪之特別約定，至廖達禮僅為介紹人，時任被告公司電材事業部主管，並非有人事最後核決權限之負責人，原告以證人先前審判外之陳述，認兩造已有約定原告年薪200萬元之合意，亦容有疑問。又原告在職期間，被告按月給付加項，主要包括本薪（出勤薪資）、加班金、職務津貼（職務加給）、超時補給（

生活補助）等名目，並按固定金額支付乙情，此有原告92年至96年度、104年至106年度薪資單在卷可認（院卷第341至583頁）。此外，原告於各年度、各季或有領取金額不等、名目為員工紅利、年終獎金、競賽獎金、特案獎金之款項，類如：91年度員工紅利2,980元（院卷第345頁）；92年度員工紅利61,729元（院卷第377頁）、92年度年終獎金483,607元（院卷第345頁）；93年度員工紅利135,863元（院卷第409頁）、93年度年終獎金798,425元（院卷第379頁）、93年度第二、三季競賽獎金3,205元（院卷第377頁）；94年度員工紅利547,865元（院卷第439頁）、94年度年終獎金477,922元（院卷第409頁）、94年度第二、三、四季競賽獎金各5,247元、912元、483元、94年度特案獎金3,000元（院卷第405、407頁）；95年度員工紅利486,590元（院卷第469頁）、95年度年終獎金436,535元（院卷第439頁）、95年度第一、二、三、四（獎懲）季競賽獎金各4,952元、2,793元、5,268元、1,213元（院卷第435、437頁）；96年度年終獎金20,000元、523,049元（院卷第471頁）、96年度第二、三季競賽獎金各10,101元、8,797元（院卷第467頁）；102年度員工紅利120,838元（103年9月發放）、102年度年終獎金456,714元（103年1月發放，院卷第81頁）；103年度員工紅利66,645元（院卷第499頁，104年9月發放，院卷第81頁）、103年度年終獎金345,460元（104年2月發放，院卷第81頁）；104年度員工紅利33,061元（院卷第529頁，105年9月發放，院卷第81頁）、104年度年終獎金544,355元（院卷第499頁，105年2月發放，院卷第81頁）；105年度員工紅利73,697元（院卷第555頁，106年10月發放，院卷第81頁）、105年度年終獎金717,038元（院卷第529頁，106年1月發放，院卷第81頁）；106年度年終獎金751,091元（院卷第557頁，107年2月12日發放）、106年度第一、三季競賽獎金各815元、2,211元（院卷第555、557頁），另原告亦具狀供稱：92、104等年度被告電材事業部無盈餘，故當年度並無業

績獎金（院卷第333、337頁），其給付之獎金名目及金額均非固定，是自原告支領工資或報酬之方式及項目結構觀之，被告抗辯公司是採行月薪制，亦較為可採，尚難逕認原告主張兩造間勞務關係存續中有「年薪制」之約定及經歷年調薪後，原告於退休前之106年度薪資為年薪2,489,840元等節為真實。

3.再者，原告固主張上開紅利、獎金等項目，應納入平均工資之計算基礎，惟查：

⑴按勞動基準法第2條第3款規定：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。同法施行細則第10條規定：「本法第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以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」。是工資，實係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金（最高法院86年度台上字第1681號民事判決理由參照）。

⑵再按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，勞動基準法第29條定有明文，是勞動基準法第29條及上開施行細則第10條所定年終獎金、紅利等，僅於雇主有盈餘且扣除應納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，方可能給與。是以，被告發放員工或其他經理人年終獎金或紅利等項目，係依各該年度營運獲利狀況，經具體核算損益、彌補虧損、提列收益後，始行發給，如被告於98、102年度即未發放員工紅利，另原告任職期間所領取各年度紅利及年終獎金之金額互異，均有消漲波動（院卷第69頁原告附表1可資參照），可見並非原告給付勞務後必然可得或即可獲一定金額獎金、紅利，自不能僅因各年度多有發給，逕認屬於因工作所獲得之報酬，故與原告給付勞務並無對價性，本件被告發放紅利及年終獎金，自不具經常性給與之性質。

⑶又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（最高法院79年度台上字第242號民事判決理由參照）。至雇主為激勵員工士氣，加強工作績效而發給，有如「競賽獎金、特殊功績獎金」之類似「工作績效獎金」，屬獎勵性給與，亦非為經常性給與（最高法院86年度台上字第255號民事判決理由參照），查被告發給競賽獎金、特案獎金並非按季或於特定期間固定發給，發放金額均非定額，特案獎金依卷證紀錄更僅給付過一次，原告亦稱例如92、104年度間並無業績獎金之發放，是依被告發放獎金方式及目的，自係獎勵員工工作之辛勞，或為基於獎勵、感謝員工之恩惠性、勉勵性給與，亦非屬經常性給與。

4.從而，原告主張員工紅利、年終獎金或競賽獎金、特案獎金等項目均核與經常性給與之要件不同，自非屬原告所謂「工資」之一部分，於本件均不應納入退休金平均工資之計算基礎。故原告主張被告應加計上開項目後，並以平均工資207,487元計算而給付退休金，即屬無據。

㈡原告請求退休金差額，並無理由：

1.查原告於退休前6個月，每月固定可領取本薪127,419元、超時補給3,500元、職務加給34,000元、加班金（車輛保養津貼）4,000元等情，有原告106年6月至106年11月之薪資單（院卷第571至581頁）及被告提出明細表（院卷第81頁）在卷，堪認原告退休前每月平均工資即為168,919元（計算式：127,419＋3,500＋34,000＋4,000），再依原告任職被告公司15年又5日年資，換算為30.5基數，經乘計後其得向被告領取之退休金為5,152,030元（計算式：168,919Ｘ30.5＝5,152,029.5，元以下四捨五入）。

2.是以，被告已如數給付原告退休金5,152,030元，並無短少情事，原告主張被告尚應給付退休金差額1,176,324元，自無理由。

㈢依勞動基準法第23條第2項固有規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年」，雇主負有保管工資清冊等相關資料之義務，本件被告已提出法定期間內即原告於102年1月至106年12月間各項給付明細表（院卷第81頁），核與原告自行提出104年至106年間之各月給付明細（院卷497至583頁），項目及金額並無重大出入，均堪以佐認本件事實，至於原告101年12月份以前給付明細，雖經本院通知限期提出（院卷第107、109頁），被告逾期均未提出，惟因確已逾其法定保存文件義務之期間，自不得認被告有故意隱匿證據或無正當理由不從提出文書義務之情，而依民事訴訟法第282條之1第1項或第345條規定，逕認原告主張為真實，附此敘明。

五、綜上所述，原告依被告所訂委任經理人退休辦法第5條，訴請被告給付退休金差額1,176,324元，及自106年12月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，尚無所據，應予駁回。又原告之訴既應駁回，假執行之聲請即失所依附，應併駁回之。

六、末原告請求被告提出原告104年7月受任為經理人相關文書紀

錄（院卷第253、255頁），並再傳喚廖達禮與另傳喚證人林瑪玲到庭作證、對質（院卷第293頁）。惟按當事人聲明之證據，除認為不必要者外，法院應為調查，民事訴訟法第286條定有明文。所謂不必要者，係指聲明之證據中，依當事人聲明之意旨與待證之事實，毫無關聯，或法院就某事項已得心證而當事人仍聲明關於該事項之證據方法等情形而言（最高法院92年度台上字第2577號判決理由參照），查兩造間勞務契約關係為何，無礙本件原告係以委任經理人退休辦法為請求權基礎之依據，又廖達禮已到庭就待證事項於審理中具結供述在卷，另原告亦自行提出證人間通話內容及譯文（院卷第609、615頁），自無再行調查之必要，是本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經本院審酌後，認與本件判斷結果無影響，爰毋庸再予一一審酌。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　17　　日

勞工法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　108　　年　　7　　月　　17　　日

書記官　江慧君