臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上易字第53號

上　訴　人　美商美國總統輪船有限公司台灣分公司
法定代理人　劉佑民
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
被上訴人　林金唯
訴訟代理人　陳旻沂律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國109年4月29日臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於109年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被訴人自民國71年5月24日起任職於上訴人至108年12月31日退休，退休金基數為43.5，上訴人以平均工資新臺幣（下同）73,316元計算，已給付被上訴人退休金3,189,246元。惟上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）及上訴人工作規則第28條規定，將每年固定發給被上訴人相當於2個月底薪之獎金即年終獎金（下稱系爭年終獎金）算入平均工資，被上訴人自得依勞基法第55條及上開工作規則，請求上訴人給付退休金差額518,477元等語。求為判命：上訴人應給付被上訴人518,477元及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月19日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。　願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則以：系爭年終獎金係上訴人基於鼓勵員工長期留任而設有一定條件之鼓勵性、恩惠性給予，不具有勞務對價性，非屬勞基法所定之工資，不應納入被上訴人退休金之平均工資計算，被上訴人請求自無理等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決。上訴人不服提起上訴，上訴聲明

：　原判決廢棄。　被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執之事項：

被上訴人自71年5 月24日起任職於上訴人至108 年12月31日退休，退休金基數為43.5，上訴人以平均工資73,316元計算，已給付被上訴人退休金3,189,246 元。

上訴人工作規則第28條第1 項規定：本公司正式職工於獎金發放計算日已僱用滿1 年或1 年以上，且於發放日仍在職者，發給相當於2 個月底薪之獎金。但服務未滿1 年者，則按當年元月1 日至12月31日在職日數比例發給。獎金發放日為12月底發薪日。第2 項規定：年度中間依勞基法或依本公司臺灣特別退休辦法退休人員或被裁減資遣人員，其年終獎金依當年度在職日數比例發給；自願離職者不發給獎金；於發放日時凡非本公司正式職工或未依第10條第1 項規定預告終止勞動契約之職工不發給獎金。

上訴人工作規則第28條第1 項所稱每年發給相當於2 個月底薪之獎金，係指系爭年終獎金。

㈠如認上訴人每年發給系爭年終獎金應列入計算被上訴人退休金之平均工資，上訴人應給付被上訴人退休金差額為518,477 元。

五、本件爭點：上訴人每年發給之系爭年終獎金，是否應列入計算被上訴人退休金之平均工薪？

六、經查：

本件被上訴人自71年5 月24日起任職於上訴人至108 年12月31日退休，退休金基數為43.5，上訴人以平均工資73,316元計算，已給付被上訴人退休金3,189,246 元。又上訴人工作規則第28條第1 項規定：本公司正式職工於獎金發放計算日已僱用滿1 年或1 年以上，且於發放日仍在職者，發給相當於2 個月底薪之獎金。但服務未滿1 年者，則按當年元月1 日至12月31日在職日數比例發給。獎金發放日為12月底發薪日。第2 項規定：年度中間依勞基法或依本公司臺灣特別退

休辦法退休人員或被裁減資遣人員，其年終獎金依當年度在職日數比例發給；自願離職者不發給獎金；於發放日時凡非本公司正式職工或未依第10條第1 項規定預告終止勞動契約之職工不發給獎金，其中所稱每年發給相當於2 個月底薪之獎金，係指系爭年終獎金等節，為兩造所不爭執（見本院卷第216 頁至第217 頁），並有退休金給付明細及上訴人工作規則在卷可稽（見原審卷第15頁、本院卷第59頁至第101 頁），自堪信為真實。

按勞基法第2 條第3 款規定：「工資，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，判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問，是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，最高法院100 年度台上字第801 號民事裁判要旨可資參照。

查上訴人工作規則第28條係規定凡上訴人正式職工於獎金發放計算日已僱用滿1 年或1 年以上，且於發放日仍在職者，即發給系爭年終獎金，並規定服務未滿1 年，及年度中間退

休人員或被裁減資遣人員，依當年度在職日數比例發給，另自願離職者、於發放日時凡非本公司正式職工或未依第10條第1項規定預告終止勞動契約之職工，則不發給獎金等節，業如前述，故依上訴人上述工作規則，凡符合上述工作規則規定領取條件之員工，毋論上訴人於營業年度終了結算後有無盈餘，亦毋論盈餘多寡，上訴人均發給系爭年終獎金。再者，被上訴人於退休前之薪資，其中104年度每月基本薪資為70,146元、年度基本薪資為982,044元；105年度每月基本薪資為70,246元、年度基本薪資為983,444元；106年度每月基本薪資為70,246元、年度基本薪資為983,444元等節，有被上訴人104至106年度薪資通知書影本暨中文譯本在卷可稽（見本院卷第171頁至第191頁），年度基本薪資均以每月基本薪資乘以14來計算。另被上訴人107年度基本薪資為993,272元、108年度基本薪資為1,001,224元，有被上訴人107至108年度薪資通知電子郵件影本暨中譯本在卷可稽（見原審卷第31頁至第35頁、本院卷第193頁至第197頁），其中雖未載明被上訴人107年度至108年度每月基本薪資，惟依前述退休金給付明細所載，被上訴人108年度每月基本薪資為71,516元，故被上訴人108年度基本薪資1,001,224元，仍係以該年度每月基本薪資乘以14來計算。由上述被上訴人支薪紀錄可知，上訴人於被上訴人退休前5年，每年年度給付被上訴人薪資，均係以被上訴人每月基本薪資乘以14個月計算，而非每月基本薪資乘以12個月計算，亦即將系爭年終獎金納入計算被上訴人年度基本薪資，並未將系爭年終獎金排除在外，故系爭年終獎金雖形式上名為「年終獎金」，實質上已成為被上訴人「年度基本薪資」之一部分，自無疑義。

ㄇ依上所述，系爭年終獎金依上訴人工作規則既有明確之發放標準，對於符合領取資格之人員工，於一般情形下，毋論上訴人於營業年度終了結算後有無盈餘，亦毋論盈餘多寡，均可以領得，且上訴人實際給付被上訴人之年度基本薪資，亦

均將系爭年終獎金納入計算，而未將系爭年終獎金排除在外，則上訴人每年給付被上訴上之系爭年終獎金，自係屬被上訴人因工作經常可以領得之報酬，合於「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，而屬勞工提供勞務所可獲得之對價即工資。據此，被上訴人主張系爭年終獎金應納入其退休金之平均工資計算，即無不合。上訴人抗辯系爭年終獎金屬鼓勵性、恩惠性給予，不具有勞務對價性，非屬勞基法所定之工資，不應納入被上訴人退休金之平均工資計算云云，尚無可採。至上訴人雖另提出與其他員工簽訂之聘書及勞動契約影本佐證（見本院卷第223頁至第224頁），惟因係上訴人與其他員工簽訂，且上訴人並未提出與曾與被上訴人另外簽訂聘書及勞動契約之相關證據，則上訴人與其他員工所簽訂之聘書及勞動契約，自與本件無涉，而無從採為有利上訴人之認定，併予敘明。

ē末查，本件上訴人每年發給之系爭年終獎金，應列入計算被上訴人退休金之平均工資，已如前述，而兩造對系爭年終獎金倘列入計算被上訴人退休金之平均工資，則上訴人應給付被上訴人退休金差額為518,477元乙節，均不爭執（見本院卷第217頁），是被上訴人請求上訴人給付退休金差額518,477元，即有所據。

七、綜上所述，本件被上訴人依勞基法第55條及上訴人工作規則，求為判命被上訴人給付518,477元及自109年3月19日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　邱泰錄

法　官　劉傑民

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　9　　日

書記官　吳璧娟