臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第138號

原　　告　張台宏
被　　告　陽明海運股份有限公司
法定代理人　鄭貞茂
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　普若琦律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院民國（下同）110 年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）100 萬2,375 元。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔50%，餘由原告負擔。
四、本判決所命給付得假執行，但被告如以100 萬2,375 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告公司發給伊退休金時，未將績效獎金列入平均工資計算，因而有所短少，請求補給退休金差額。並聲明：被告應給付原告200 萬4,750 元。
二、被告抗辯：績效獎金屬恩惠性給與，非工資，不應列入平均工資，伊公司發給原告之退休金未有短少。並聲明：原告之訴駁回。
三、兩造之不爭執事項：
　1.原告自84年7 月1 日起任職於被告公司擔任職安管理員，85年2 月15日被告公司民營化，業已結清85年2 月15日前之年資，原告於110 年6 月29日退休，被告公司已給付退休金340 萬2,000 元，但未將績效獎金計入平均工資以發給退休金。
　2.原告採用舊制即勞動基準法規定之退休制度，退休金基數為40.5。
　3.被告公司於292 次董事會通過「陽明海運股份有限公司岸勤從業人員年度績效獎金辦法」（下稱系爭績效獎金辦法），

載明績效獎金計算公式是依稅後純益計算，有獲利才會發給，有盈餘EPS1元以上得預發部分獎金，多是於2 月份農曆春節預發，待績效考核公布後，並報董事會確定績效獎金額度另外再發給。

4.被告公司於110 上半年發給原告之績效獎金為29萬7,000 元。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.被告公司發給員工之績效獎金是否屬工資：

A.勞動基準法第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，此有最高法院100 年度台上字第801 號民事裁判可資參照。蓋不論依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，雇主每月、每年應為之給付，雇主依勞動契約關係既必須給付，而勞工可請求給付，堪認均屬勞動契約關係中，勞工提供勞務可得之

對價，且具經常性，性質上當然為工資，與其名稱是否如勞動基準法施行細則第10條所規定之「紅利」、「獎金」、「節金」、「補助費」等，並無關連，至於雇主發放上開給付如附有「公司年終有盈餘」、「業績達標」等條件，此屬民法第99條規定之附條件法律行為（給付約定），條件未成就時，雇主雖無給付義務，勞工亦不得請求，但無改此類給付仍屬工資之範疇，只是雇主有無義務給付，及勞工有無權利請求雇主給付，需以條件是否成就而定。

B.兩造不爭執被告公司於292 次董事會通過系爭績效獎金辦法），載明績效獎金計算公式是依稅後純益計算，有獲利才會發給，有盈餘EPS1元以上得預發部分獎金，多是於2 月份農曆春節預發，待績效考核公布後，並報董事會確定績效獎金額度另外再發給（見兩造不爭執事項3.）。即被告公司為岸勤從業人員年度績效獎金之發放，已制訂系爭績效獎金辦法之專法（見本院卷第71至72頁），其效力相當於工作規則，相關之權利義務勞雇雙方均應遵守，僅需被告公司稅後有純益即需發放，且盈餘EPS 達1 元以上時，在董事會確定發給額度前，即於農曆春節前預發部分獎金。如上所述，被告公司對岸勤人員之績效獎金發給，在訂定系爭績效獎金辦法前，應已評估其應負擔之成本，則僅需勞工提供勞務竭盡所能，使公司經營上可獲利，在系爭績效獎金辦法訂定之發放條件成就時，岸勤人員即可經常性取得績效獎金，該績效獎金當屬岸勤人員之勞動對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

2.原告得否請求被告公司補給退休金差額及其金額：

A.兩造不爭執原告於110 年6 月29日退休（見兩造不爭執事項1.），而被告公司於110 上半年發給原告之績效獎金為29萬7,000 元（見兩造不爭執事項4.），被告發給上開績效獎金之時間既在原告退休前6 個月內，則如上所述，上開績效獎金自應納入計算原告退休金之平均工資計算基礎。而兩造不爭執被告公司並未將上開績效獎金計入平均工資以發給原告

退休金（見兩造不爭執事項1.），從而，原告當得請求被告公司補給將上開績效獎金納入平均工資計算之退休金差額。

B.行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。本件之績效獎金性質上雖屬工資，應納入平均工資計算，但兩造不爭執績效獎金非屬每月發給之時間上經常性給付，而屬依系爭績效獎金辦法規定發給之制度上經常性給付，每年僅可能核定發給1次，在平均工資依勞動基準法第1條第4款規定，係依計算事由發生前6個月工資計算之情形，則績效獎金是否在計算事由發生前6個月發給，將造成績效獎金是否算入平均工資不一之情形，依上開行使權利履行義務之誠信原則，基於公平起見，則平均工資之納入平均工資計算，自應以半數計算為公平（6個月÷12個月＝1/2），如以每月工資之方式呈現，當為績效獎金之1/12（1/2 ÷ 6 ＝1/12）。

C.被告公司於110上半年發給原告之績效獎金為29萬7,000元，納入平均工資計算，每月平均工資增加2萬4,750元，原告之退休金基數為40.5（見兩造不爭執事項2.），則績效獎金納入後，原告得請求被告公司補給之退休金差額為100萬2,375元（24,750× 40.5＝1,002,375）。

五、綜上所述，原告訴請被告公司給付退休金差額，於100萬2,375元範圍內，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，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，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　110　　年　　12　　月　　15　　日

書記官　洪光耀