

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第140號

原告 吳億傳
被告 高明貨櫃碼頭股份有限公司
陽明海運股份有限公司
共同 鄭貞茂

法定代理人

共同 陳業鑫律師

訴訟代理人 普若琦律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國（下同）110年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自73年8月16日受僱於被告陽明海運股份有限公司（下稱陽明公司），97年11月1日同意轉任至被告高明貨櫃碼頭有限公司（下稱高明公司），於110年7月29日退休，退休前擔任作業部運務組經理，全舊制年資，高明公司已給付退休金新臺幣（下同）3,466,421元。但高明公司在核發退休金時，將伙食津貼、交通津貼列入工資，未將保健費列入，高明公司應補足差額81,000元。又陽明公司99年3月31日在內部徵才職缺訊息中，就轉任權益第3項記載：貢獻獎金（陽明公司後來將此改稱為績效獎金，高明公司仍繼續稱為貢獻獎金）依轉任公司標準給付，並以不低於原任公司為原則。其中轉任權益第1、2項；第4到8項都有實現，只有第3項沒有履行。因109年度陽明公司發放4.5個月月薪的績效獎金（幾個月的基礎為月薪，以下不再贅述），高明公司只有發放2個月貢獻獎金，因此陽明公司應給付2.5個月的貢獻獎金差額，合計227,425元（計算式 $90,970 \times 2.5 = 227,425$ ）。高明公司比照陽明公司辦理，每年年初針對各部門，給每位員工預訂工作之關鍵績效指標（下稱

績效指標)，且於年終以考核每位員工績效指標之達成度來發給獎金。該獎金是以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資，於計算退休金時，應列入平均工資計算，因此陽明公司及高明公司應共同給付退休金差額2,763,214元（計算式： $90,970 \times 4.5 \div 6 \times 40.5 = 2,763,214$ ，小數點以下四捨五入，以下同）。因被告拒絕給付，因此提起本件訴訟，請求法院判決：被告應連帶給付原告3,071,639元。

二、被告則以：陽明公司民營化時已經結清原告85年2月15日以前的年資，原告退休後被告已於110年8月13日給付原告3,466,421元，該筆金額包括原告退職所得3,383,515元（高明公司應發放之舊制退休金4,456,255元扣除高明公司勞退新制提繳額及收益累積額1,072,740元）及原告特休未休工資88,970元並扣除高明公司110年7月30日、31日預付之薪資6,064元。於89年以前陽明公司職工福利委員會（下稱陽明職福會）決定以福利金提供職工每月2,000元之保健費，以補貼職工購買保健品，此有陽明職福會109年度及110年度之收支餘絀表可以參考，因此保健費之性質屬於職工福利，而非屬勞務對價。原告於97年11月10日自陽明公司轉任至高明公司，因高明公司並未設有職工福利委員會，對於此職工福利，高明公司沿襲陽明職福會所提供之福利補貼原告購買保健品而每月發給2,000元之保健費（下稱系爭保健費），為補貼性質之恩惠性給與。原告是97年轉任至高明公司，陽明公司沒有與原告有貢獻獎金的約定，至於原告所指99年3月31日電子郵件之附件即集團間轉任人員權益說明（下稱系爭權益說明），被告無法確認。縱使為真，也與已經在97年就轉任的原告無關。系爭權益說明關於貢獻獎金之部分亦僅概括記載：「依轉任公司標準給付，並以不低於原任公司為原則。」其上沒有明訂何謂貢獻獎金給付標準低於原任公司，也沒有承諾如原任公司之獎金發放月數高於轉任公司即應發放原任公司之獎金發放月數，原告無從依照系爭權

01 益說明主張陽明公司應再給付2.5個月之獎金。且陽明公司
02 過去5年亦僅於106年、109年有盈餘，而分別於107年、
03 110年發放績效獎金（過去稱為貢獻獎金）。高明公司則是
04 往年均有盈餘，每年均發放貢獻獎金，如以獎金發放總額觀
05 之，原告於高明公司所領取之獎金總額遠高於陽明公司發放
06 金額，難認原告於高明公司所領取之貢獻獎金有低於陽明公
07 司。且系爭權益說明雖記載以不低於原任公司為原則，但沒
08 有排除仍需視各公司實際狀況發放獎金，不得僅以此作為向
09 請求陽明公司給付獎金差額之依據。再者，高明公司發放之
10 貢獻獎金，為勞動基準法（下稱勞基法）第29條之獎金，性
11 質上屬恩惠性給與，並非無論公司盈虧或勞工單純提供勞務
12 即經常必然可得之報酬，不具備勞務對價性及給付經常性。
13 高明公司之貢獻獎金發放均需由董事會於年度決算後決議發
14 放，董事會均會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金
15 水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度，如高明公司無盈
16 餘則不會發放，因此，系爭貢獻獎金之發放並非屬高明公司
17 員工於制度上得經常性領得之給與等等為辯。

18 三、雙方不爭執事項：

- 19 (一)原告自73年8月16日起任職於陽明公司，於85年2月15日陽
20 明公司民營化，業已結清原告85年2月15日前之年資。
- 21 (二)原告於97年11月10日轉任至高明公司，擔任作業部運務組經
22 理，後於110年7月29日退休，高明公司已於110年8月13
23 日給付原告3,466,421元，該筆金額包括原告退職所得3,38
24 3,515元（高明公司應發放之舊制退休金4,456,255元扣除
25 高明公司勞退新制提繳額及收益累積額1,072,740元）及原
26 告特休未休工資88,970元並扣除高明公司110年7月30日、
27 31日預付之薪資6,064元。
- 28 (三)高明公司於計算退休金時將原告之春節獎金數額記載為88,9
29 70元，並以春節獎金88,970元計算原告之退休金。
- 30 (四)高明公司計算原告退休前6個月之薪資及春節獎金總額為62
31 2,790元（533,820元+88,970元=622,790元），另原告

於前一年度有特休未休工資74,794元，平均攤提於每月為6,232元，故得出原告之平均工資為110,031元。

(五)原告之舊制年資共計25年5個月14日，依勞基法第55條計算原告，舊制基數共40.5個基數。

(六)高明公司之貢獻獎金，高明公司從業人員薪資待遇辦法（下稱高明待遇辦法）第十一條規定：「本公司年度決算如有盈餘，得依盈餘金額、達成率及同業獎金水準，提撥工作貢獻獎金，依從業人員之績效發給之」。

(七)高明公司之貢獻獎金發放均需由董事會於年度決算後決議發放，董事會均會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度，以107年、108年、109年貢獻獎金為例，高明公司107年、108年、109年之稅後淨利分別為199,127,681元、108,000,607元、117,283,729元，董事會分別決議獎金發放額度為452萬元（1個月薪資）、442萬元（1個月薪資）、849萬元（2個月薪資），此有高明公司第4屆第5次、第4屆第8次、第5屆第2次董事會議事錄及議程可參（參被證11）。

(八)原告於97年11月10日即已轉任至高明公司。

(九)於89年以前陽明公司職工福利委員會決定以福利金提供職工每月2,000元的保健費，以補貼職工購買保健品，此有被告陽明公司職工福利委員會109年度及110年度之收支餘絀表可參（參被證10）。

(十)原告於97年11月10日自陽明公司轉任至高明公司，因高明公司並未設有職工福利委員會，對於此職工福利，高明公司沿襲陽明公司職工福利委員會所提供之福利補貼原告購買保健品而每月發給2,000元之保健費。

(十一)對被告提出之高明公司工作規則（參被證5）、陽明公司工作規則（參被證6）、高明公司從業人員薪資待遇辦法（參被證7）、陽明公司岸勤從業人員年度工作貢獻獎金辦法（參被證8）、陽明公司岸勤從業人員年度績效獎金辦法（參被證9）沒有爭執。

01 (ㄅ)績效獎金就是貢獻獎金。

02 四、本件爭點即為(一)保健費是否為工資？(二)貢獻獎金是否為工資
03 ？(三)陽明公司應否依照系爭權益說明給付2.5個月的貢獻獎
04 金？以下敘述本院得心證理由如下：

05 (一)保健費不是工資：

06 1.勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，
07 係指紅利、獎金（包含年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
08 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他
09 非經常性獎金）、春節、端午節、中秋節給與之節金等以
10 外之給與，勞基法施行細則第10條定有明文。倘雇主係為
11 改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，
12 給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對
13 價，與勞基法所稱之經常性給與有別，不得列入工資範圍
14 之內。

15 2.於89年以前陽明公司職工福利委員會決定以福利金提供職
16 工每月2,000元的保健費，以補貼職工購買保健品，原告
17 於97年11月10日自陽明公司轉任至高明公司，因高明公司
18 並未設有職工福利委員會，對於此職工福利，高明公司沿
19 襲陽明公司職工福利委員會所提供之福利補貼原告購買保
20 健品而每月發給2,000元之保健費，為雙方所不爭。則依
21 照保健費本為陽明職福會所發放，並非陽明公司所發放，
22 且目的是為了給員工購買保健品，其性質上為恩惠性給與
23 甚明。且對照陽明職福會的收支餘絀表，其支出項目除列
24 保健費外，還有生日禮金、子女教育補助費、子女教育績
25 優獎學金、退休慰問金、住院慰問金等等，均可見各該支
26 出均是屬於恩惠性給與且不具經常性。各該項目也不是每
27 個員工都可以領取的，因此陽明職福會所給付者，不具備
28 對價性以及經常性，不是工資。系爭保健費既然源自陽明
29 職福會而為高明公司所沿用，性質上也應一致。且對照高
30 明待遇辦法第三條所定薪給項目為本薪、職務加給、伙食
31 津貼，並沒有包括保健費，可見這應是雇主高明公司在沒

有設立職工福利委員會的情形下，為體恤勞工所給予之項目，不是工資，不用列入退休金基數之計算。

(二) 貢獻獎金不是工資：

1. 勞基法第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，為雇主非經常性支出之勞動成本，自非屬工資，最高法院110年度台上字第2035號判決著有意旨可以參照。

2. 高明公司之貢獻獎金，依照高明待遇辦法第十一條規定：本公司年度決算如有盈餘，得依盈餘金額、達成率及同業獎金水準，提撥工作貢獻獎金，依從業人員之績效發給之。且高明公司之貢獻獎金發放均需由董事會於年度決算後決議發放，董事會均會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度等等，為雙方所不爭。由此可見貢獻獎金性質為勞基法第29條的獎金或紅利。雖然績效獎金的發給要視從業人員之績效而定，但其發給還是要高明公司有盈餘，不是達到績效就一一定可以領取。且發放數額還要由董事會於年度決算後決議發放，董事會均會考量當年度之盈餘金額、達成率及同業獎金水準等事項，以決定貢獻獎金之發放額度，可見發放數額也沒有確定標準，顯然欠缺經常性，且為具有勉勵性質的恩惠性給與，自然不是工資，不列入退休金之計算，原告請求補給漏算貢獻獎金的退休金差額為無理由。

(三) 陽明公司不須依照系爭權益說明給付2.5個月的貢獻獎金：原告主張陽明公司應依照系爭權益說明給付貢獻獎金無非是以原告是陽明公司第1個去高明公司的員工，當時陽明公司雖沒有制訂轉任條例，但高明公司100年1月1日才正式營運，為了員工到高明公司，才制訂系爭權益說明，因此應可以追溯適用到原告為主要論據。經調查結果，系爭權益說明是99年3月31日之電子郵件的附件之一，該電子郵件的主題

01 為陽明海運集團2010年內部徵才職缺訊息公告等等，有電子
02 郵件以及PPT列印資料在卷為參考（本院卷第29-43頁）。
03 但是，原告既然是97年11月10日就已轉任至高明公司，該99
04 年的權益說明也沒有記載溯及效力，所以系爭權益說明理應
05 與原告無關。且貢獻獎金為恩惠性給與已如前述，原告對於
06 給付不確定的恩惠性給與要求雇主必須給付，也難認有理由
07 。再者，系爭權益說明關於貢獻獎金之部分亦僅概括記載：
08 「依轉任公司標準給付，並以不低於原任公司為原則。」其
09 上沒有明訂標準究竟為何，也沒有詳述判斷獎金高低的要件
10 ，無從依此判斷陽明公司與高明公司所給付的貢獻獎金高低
11 。原告雖認為109年陽明公司所給付的績效獎金是4.5個月
12 ，就是比較高。但是系爭權益說明沒有記載所謂的標準是按
13 年計算且每年都必須不低於陽明公司。何況，貢獻獎金是按
14 照盈餘金額、達成率及同業獎金水準提撥，還須參考員工績
15 效。然而，原告沒有提出陽明公司與高明公司的盈餘、績效
16 達成率、同業獎金標準的對照表。縱使有此資料，但是兩間
17 公司的勞逸如何、所訂立的績效指標是否一致也會影響貢獻獎
18 金的發放，更不要說這還涉及董事會的職權。因此，原告僅
19 憑系爭權益說明不明確的用詞主張陽明公司應補發給2.5個
20 月的績效獎金，也不能認為有理由。

21 五、結論：系爭保健費以及貢獻獎金均不是工資，無需列入退休
22 金基數的計算，且原告不是系爭權益說明溯及適用的對象，
23 即便是，該權益說明所指貢獻獎金給付標準不明，也無敘明
24 判斷獎金高低的要件，無從認定高明公司所給付的貢獻獎金
25 低於陽明公司的績效獎金，因此原告本於薪資請求權、退休
26 金請求權，請求被告連帶給付3,071,639元，為無理由，應
27 予駁回。

28 六、本件事證已經明確，雙方其餘主張、陳述及所提之證據，經
29 審酌後，認與本件判決結果並無影響，因此不一一論列。

30 七、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 110 年 12 月 22 日

勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

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表明
上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 110 年 12 月 22 日

書 記 官 涂 文 豪