臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第113號

原　　告　王國璽
被　　告　鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司
法定代理人　葛仁友
訴訟代理人　劉思龍律師
　　邱怡瑄律師
　　張雨萱律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院民國108年2月11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：原告受僱於被告公司，而被告公司每年發放之新臺幣（下同）55,000元獎金（下稱系爭獎金）應屬經常性給予工資，屬勞動基準法第2條第3款所規定之工資，被告公司應按比例一次發放，金額為36,667元（計算式：55000×（8÷12)=36667），另系爭獎金應計入原告退休後6個月平均工資內，金額為4,583元（計算式：55000÷12=4583 ），故被告公司尚應給付原告退休金174,154元及獎金36,667 元，合計210,821元（計算式：〈4583× 38〉+36667=210821）等語，為此，依勞動基準法規定，提起本件訴訟，並聲明：被告公司應給付210,821 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：系爭獎金制度之由來係政府推動高雄港棧埠民營化時，被告公司為陽明海運股份有限公司投資成立，因而被告公司接收高雄港務局民營化前之員工，並沿用高雄港務局原有之每年定額獎金制度，發放條件在員工於獎金年度仍在職，此與員工執行之工作不具對價性，屬單純之勉勵獎金；又系爭獎金發放時間為隔年發放，例如107年度係發放106年度獎金，金額固定一致為55,000元，並不因員工之工作種類

、複雜度、經歷、學歷、年資、職級而有所差異，該獎金乃「勉勵性」給與，性質上非屬工資，且只要在職員工即會發放，年度中到職者，則按比例發放，顯然系爭獎金之性質是在鼓勵員工在職即不離職獎金，並非勞工工作之報酬，1 年度僅發放1次，制度上不具經常性，顯與勞動基準法第2條第3 款所規定工資須符合勞務對價性、給付經常性不符等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡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（見院卷第84頁反面）

㈠原告自104 年9月1日起至107年8月31日止，受僱於被告公司並擔任管理人員，約定月薪制，每月薪資約130,000 元，平均工資約140,000元，月休8日（見院卷第28頁、第20頁至第25頁、第30頁至第32頁）。

㈡原告於107年8月31日自被告公司退休（見院卷第29頁）。

㈢被告公司每年年終會發放固定金額為55,000元之獎金（即系爭獎金）予員工，若員工到職不滿1 年，則依比例計算發放。

㈣原告退休基數為38。

四、兩造爭點（見院卷第84頁反面至第85頁）

㈠系爭獎金之性質是否為工資？

㈡原告請求補發107年度在職期間（即107年1月1日至107年8月31日）依比例計算之獎金36,667元，是否有理由？

㈢原告請求被告公司給付退休差額合計174,154 元，是否有理由？

五、本院之判斷

㈠系爭獎金之性質是否為工資？

1.按勞動基準法第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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」；又同法施行細則第10條並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，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，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91年台上字第347號判決同此見解）。

2.證人林靜鈺證述：系爭獎金自之前公營時期就開始，發放對象是被告公司在職員工，不論被告公司盈虧，每年固定發放，但陽明海運並沒有發放系爭獎金給陽明海運的員工等語（見院卷第91頁）；又證人鄒瑞珍證稱：我從95年起至106 年間任職被告公司並處理人資事務，目前調回陽明海運公司，系爭獎金係自高雄港務局時代就開始發放，我知道這是慣例，只要在職滿1 年的員工就發放55,000元，未滿1 年按比例發放，1 年以上的員工，不論員工年資，也是1 年發放55,000元等語（見院卷第92頁至第93頁）；又原告自承：被告公司一直有發放系爭獎金，這筆獎金不管年資多寡，只要員工在職就會發放等語（見院卷第93頁反面），顯然被告公司係延續高雄港務局原有之慣例依員工是否在職而發放系爭獎金乙節，應堪以認定。

3.其次，觀諸卷附被告公司102年至104年員工貢獻獎金明細表、105 年工作獎金春節禮金、薪資明細表、105年終獎金/春節禮金/特休未休假工資明細表之內容，被告公司員工在職1年發放系爭獎金全額，在職未滿1 年則按比例發放，若員工有請假或因員工個人行為而造成被告公司蒙受重大損失時才會扣系爭獎金，若有兼任勞工代表時增加系爭獎金之金額，另遭記過則會扣系爭獎金（見院卷第38頁、第40頁、第41頁、第43頁、第45頁、第48頁至第50頁、第56頁、第57頁、第59頁、第60頁、第61頁、第65頁、第67頁、第68頁、第79頁），再參酌前開證人林靜鈺、鄒瑞珍證述系爭獎金自高雄港務局時代即開始發放且延續至今之原由，可知系爭獎金名目雖有貢獻獎金、工作獎金，而發放時間或單獨發放或與春節禮金、特休未休假工資一併發放，然依前開明細表之內容，

被告公司發放系爭獎金時係以員工在職期間是否滿1年為考量因素，併考量各員工於該年度有無請假、有無因個人行為導致公司蒙受損失等因素，而扣減系爭獎金之金額，另考量各員工有無兼任工作，對公司增加貢獻而加發系爭獎金，基此，顯見系爭獎金並非經常性之給與，原告亦無須另外提供額外之勞務，顯然與有無具體勞務提供無涉，而不具勞務對價性甚明，是以被告抗辯系爭獎金非經常性之給與，非屬工資等語，堪以採信，則原告主張系爭獎金為經常性給與，而屬工資云云，要屬無據。

㈡原告請求補發107年度在職期間（即107年1月1日至107年8月31日）依比例計算之獎金36,667元，是否有理由？

證人鄒瑞珍證述：我從95年起至106年間任職被告公司並處理人資事務，目前調回陽明海運公司，員工離職後，被告公司不會發放系爭獎金，我不清楚目前政策有無變更等語（見院卷第92頁至第93頁）；而系爭獎金發放之依據既以該員工在職期間有無滿1年為標準，已說明如前，則原告請求被告給付其107年度在職期間（即107年1月1日至107年8月31日）依比例計算之獎金36,667元，應屬有據，惟被告業於108年1月30日給付該筆款項予原告，有郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單(033)在卷可查（見院卷第118頁），而原告亦自承已收到該筆款項等語（見院卷第111頁反面），基此，原告請求給付其退休按在職期間比例給付之獎金36,667元既已獲償，則此部分之請求顯無理由，其主張要難採認。

㈢原告請求被告公司給付退休差額合計174,154元，是否有理由？

查被告公司發放系爭獎金時係以員工在職期間是否滿1年為考量因素，併考量各員工於該年度有無請假、有無因個人行為導致公司蒙受損失等因素，而扣減系爭獎金之金額，另考量各員工有無兼任工作，對公司增加貢獻而加發系爭獎金而認系爭獎金為不具經常性、對價性給付等情，已認定如前；是以系爭獎金自不應納為月平均工資之計算基礎，則原告主

張系爭獎金應納為月平均工資之計算基礎，並請求被告給付退休金差額174,154 元云云，即屬無據。

六、綜上所述，原告依勞動基準法之規定，請求被告公司給付原告210,821 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，自不應准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不再逐一論述。

據上論結，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　　2　　月　　27　　日

高雄簡易庭　法　官　賴寶合

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後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，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　林怡君