

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第50號

原告 呂宗泰

訴訟代理人 蔡坤展律師

被告 鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司

法定代理人 史美琦

訴訟代理人 邵允亮律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年12月11日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾伍萬柒仟伍佰壹拾參元，及至民國一
一三年五月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣參拾伍萬柒仟伍佰壹拾
參元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國87年1月1日起受僱進入被告公司工作，
擔任天車（貨櫃起重機）司機。嗣伊於110年7月20日退休，
退休前之月薪約新臺幣（下同）6萬元，被告按勞退舊制計
算伊退休基數為39，並據此給付退休金予伊。然被告公司每
年發放之年終獎金5萬5,000元（下稱系爭獎金），參諸87年
1月1日「鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司薪資管理辦
法」（下稱系爭薪資管理辦法）所載：「年終獎金：每人給
付NT55,000」，已將5萬5,000元列入員工薪資範圍，屬「勞
務之對價」及「經常性之給與」之工資。據此，系爭獎金應
計入伊平均工資計算，故被告尚應給付伊35萬7,513元。原
告依據勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2
項規定，提起本訴。並聲明：被告應給付伊35萬7,513元，
及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算
之利息。

01 二、被告則以：系爭獎金屬勞基法施行細則第10條第2款所規定
02 之「年終獎金」，非屬勞基法第2條第3款規定所稱工資，不
03 應計入勞基法第55條第2項規定之退休金基數。且本院107年
04 度雄勞簡字第113號判決（下稱第113號判決）亦同此認定。
05 再依簽核單（下稱系爭簽核單）說明一及說明二之內容，可
06 知被告公司發放系爭獎金之動機係為獎勵員工辛勞，且發放
07 與否係以員工於系爭獎金發放時是否在職、有無請事病假、
08 以及有無獎懲紀錄為要件，並非以員工提供勞務為對價，本
09 件原告之請求應無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告自87年1月1日起至110年7月20日止，受僱於被告公司並
12 擔任天車（貨櫃起重機）司機，每月薪資約6萬元。

13 (二)原告於110年7月20日自被告公司退休。

14 (三)原告可領取39個基數之退休金。

15 (四)原告於110年2月4日，當次領取金額為5萬5,000元。

16 (五)如系爭獎金應列入工資，被告應給付退休金差額為35萬7,51
17 3元。

18 (六)被告經營盈虧情形與系爭獎金之發放及數額無關。

19 四、本院之判斷：

20 (一)按上開給付是否構成系爭勞動契約之一部？對被告是否無任
21 何拘束力？倘原告已提供勞務，依通常情形均得領取上開給
22 付，則其依系爭勞動契約或相關工作規則為請求，是否不應
23 准許？已非無疑。最高法院112年度台上字第827號民事判決
24 要旨參照。

25 (二)系爭獎金應否列入工資？

26 1.原告主張其於110年7月20日退休，然被告計算退休金平均工
27 資項目未納入系爭獎金，短少退休金給付，並提出系爭薪資
28 管理辦法及證人張智凱於本院之證詞為據，被告就計算退休
29 金平均工資項目未納入系爭獎金一節，並不爭執，惟否認系
30 爭薪資管理辦法之真正，並以前詞置辯。經查：

31 (1)證人張智凱於本院結證稱：伊於113年1月30日在陽明海運退

01 休，任職期間從72年1月1日至113年1月30日，共39年10月。
02 系爭薪資管理辦法，伊有看過，有制定才會看過，鴻明船舶
03 （即被告）剛成立時，由第一任主辦會計制定。被告是陽明
04 海運子公司，為了接收各港務局的碼頭工人，避免他們獨
05 攬，故另外成立一個專職的公司來接受，於86年12月28日成
06 立，87年1月1日開始營運。系爭薪資管理辦法是於87年1月1
07 日制定，伊當時並不在國內，伊當時被調任在新加坡，於88
08 年3月回到國內，到92年12月1日接總務的時候才看到，鴻明
09 船舶都是由總務來制定，會計單位拿這給我看，說有這辦
10 法，有照這實行，包括春節獎金5萬5,000元，都是固定，從
11 董事長到下面基層人員都是一樣的金額，都是5萬5,000元。
12 伊只是主管的覆核，總務有其經辦人。伊是因為主管覆核才
13 知道這發放標準，也看過系爭薪資管理辦法。制定系爭薪資
14 管理辦法的人是陽明海運的人，因為其兼辦鴻明船舶行政工
15 作，總務加上會計等語（本院卷第88至90頁）。證人張智凱
16 證稱其已自陽明海運退休，與本件兩造並無任何法律上或經
17 濟上利害關係，其願具結擔保其證言之真實性，衡情自無甘
18 冒受刑事處罰之風險而為偏頗陳述之必要，本院認其上開證
19 詞，應屬可信。而依證人張智凱證述可知系爭薪資管理辦法
20 係被告所制定且實行。

21 (2)被告經營盈虧情形與系爭獎金之發放及數額無關，為兩造所
22 不爭執（見不爭執事項(六)）。又系爭薪資管理辦法載明：

23 【年終獎金：每人給付NT55,000…上述人員「薪資」調整係
24 依據服務年資、公司年獲利能力暨平日（工作態度、配合
25 度、工作績效暨專業程度）作為依據】（本院專調卷第11、
26 15頁），可見系爭薪資管理辦法已明文將年終獎金5萬5,00
27 0元納入原告薪資結構。系爭獎金名義上雖為「年終獎
28 金」，惟與原告月支薪，均屬原告每年固定所得支領之薪
29 資，為原告全年度工作之對價，故依系爭薪資管理辦法約
30 定，應屬工資。再參以系爭簽核單所載：「說明：□本公司
31 為獎勵各級已試用期滿從業人員工作之辛勞，於每年春節前

均發放獎金NTD55,000元予在職員工。□工作年資未滿一年、考勤及懲處事項，則依下列標準發放獎金：1. 工作年資未滿一年者，按月數比例計發。2. 請扣薪事、病假者：事假1天扣減1/365，約NTD151元之獎金（NTD55000X(1/365)）。病假1天扣減1/730，約NTD75元之獎金（NTD55000X(1/730)）。有懲處事項者：記大過1次，扣減45%-NTD24750元之獎金（NTD55000x45%）。記小過1次，扣減15%-NTD8250元之獎金（NTD55000x15%）。記警告1次，扣減5%-NTD2750元之獎金（NTD55000x5%）。」等語（本院卷第27頁），可見被告就系爭獎金之給付，已藉由系爭薪資管理辦法或系爭簽核單予以制度化，原告如持續提供勞務，在通常合理情形下，可維持相當水準之工作表現而得領取，系爭獎金給付應已構成系爭勞動契約之一部而屬工資。至被告提出之第113號判決，並不拘束本院。從而被告執前開民事判決，據以為抗辯，亦無足採。

(三)原告所得請求補發之退休金差額為何？

如系爭獎金應列入工資，被告應給付退休金差額為35萬7,513元，為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)），系爭獎金應計入平均工資計算退休金，已如前述，從而，原告請求被告給付35萬7,513元及利息，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，請求被告給付35萬7,513元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月1日（本院專調卷第33頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。本件係就勞工之給付請求，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
02 勞動法庭 法 官 吳芝瑛
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
07 書記官 洪光耀