

臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第14號

原告 王喜霖

被告 日立永大電梯股份有限公司

法定代理人 井手浩二

訴訟代理人 李偉誌律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國113年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張與被告之答辯，並依同條項規定，分別引用：1.原告之起訴狀，2.被告之答辯狀（民國112年5月16日、同年7月17日提出），3.本件言詞辯論筆錄（112年5月19日、同年7月21日、113年1月4日）。

二、本院之判斷

(一)兩造主張及答辯要旨：

原告主張其原受雇於被告，於112年1月3日退休，但被告給付之退休金，未將其111年7月、同年10月分別領取之電梯修理獎金新臺幣（下同）5萬8,795元、4萬5,001元（下稱系爭獎金）納入平均工資計算，致短少退休金27萬6,789元，為此訴請被告給付上開短少之退休金。被告則抗辯系爭獎金源於公會爭取下，被告公司為分享盈餘激勵員工，就個別修理件預估可得獲利時，抽取部分比例分配給員工之恩惠性、獎勵性給與，並非單純提供勞務即必然可得之對價，非屬工資性質等語。

(二)爭執事項之論述：

本件應審酌之爭執要點在於：系爭獎金是否屬於工資性質？論述如下：

01 1.按工資，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，謂
02 勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日
03 、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他
04 任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報
05 酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」
06 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100
07 年度臺上字第801號判決意旨參考）。故勞工因工作所得之
08 報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時
09 ，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對
10 價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之
11 健全觀念以為決定。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經
12 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因
13 工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。經核，系
14 爭獎金為原告於勞動存續期間自被告所受領之給付，參照上
15 述規定，應推定為原告因工作而獲得之報酬，被告抗辯系爭
16 獎金非勞基法所稱之工資，係屬勉勵性、恩惠性之給與，自
17 應由被告就此抗辯之事實，負舉證之責，先予敘明。

18 2.查，系爭獎金核發之基準為被告86年8月1日制定之「修理、
19 B改獎金發放辦法」，經數次修正後，於96年7月25日修訂併
20 入「售後服務部修理、B改暨專案推廣、績效優異、績優事
21 蹟獎金辦法」（最新版本為111年4月14日修訂，即被證4，
22 見本院卷第118至130頁，下稱本案系爭辦法），嗣111年12
23 月30日再修訂更名為「售後服務部修理、專案推廣、績效優
24 異、績優事蹟獎金辦法」，自112年1月1日起施行（即被證
25 5），有被告提出歷次修訂各版本之辦法可參。本件原告退
26 休金結算期間均在111年間，故應適用之版本為本案系爭辦
27 法。檢視本案系爭辦法規定內容，並核對被告所提出修理估
28 價申請單系統截圖（見本院卷第142至158頁），綜合審酌可
29 知，被告所述系爭獎金核發基礎係以「被告預估因修理件實
30 際獲利與否」為制度之設計理念，若被告就修理件之「實得
31 價」為「基價」85%（即8.5折）以下，即不發放系爭獎金，

01 85%以上則依一定比例分配系爭獎金給員工個人及所屬維修
02 部門，且於款項入帳後始行結算，並以員工於結算完成時仍
03 在職為核發條件等各節，應堪憑採。由此足徵系爭獎金之發
04 放及計算，與固定給付之服務保養津貼有所不同，並非以勞
05 工勞務提供與否及勞務付出多寡為唯一因素，縱已付出勞
06 務，能否領取系爭獎金？領取數額多寡？等均非固定，具有
07 不確定性及變動性，非全然基於勞工個人勞務付出即可當然
08 或通常獲得，而與勞工單純提供勞務即可穩定獲得報酬，毋
09 庸考量雇主投入成本、費用多寡、獲利與否等因素均可獲取
10 之工資，顯然有性質上之差異。佐以任職被告售後服務部襄
11 理，並擔任企業工會幹部之證人詹智光到庭證述：「（問：
12 原告退休前擔任公司什麼？）售後服務部保養人員，跟我是
13 同一個部門。…原告平常是電梯保養業務，一般有緊急叫修
14 跟定期保養。」、「（問：原告薪資結構你是否清楚？）清
15 楚。每個月經常性固定領的薪資是本俸、保養津貼、值班津
16 貼、加班、非保養津貼。非保養津貼是指除了保養之外，另
17 外施工的部分會另外再給非保養津貼。」、「（提示被證1
18 ，問：保養收款獎金是什麼性質？）這個是拿發票所收到款
19 的獎金，一張發票收回來有30塊獎金，當月收有30塊，次月
20 是20塊獎金。」、「（問：上面保養是指固定保養？）是。
21 」、「（問：緊急叫修是否有津貼？）那是值班津貼。值班
22 津貼隨著法令改變有不一樣，目前是處理一件有300元。如
23 果有出去修電梯一件會有300塊津貼。」、「（問：電梯修
24 理獎金為何？）非保施工內容就是電梯修理獎金內容。剛剛
25 我講的非保津貼就是施工的費用，電梯修理獎金是這個估價
26 費用如有獲利的話再提供一些作為獎金，是依據公司獎金發
27 放辦法。」、「（問：提示被證3、4、5，是否是你們公司
28 相關辦法？）對，有修正過。這個辦法是跟工會協商，有公
29 告在公司的系統。」、「（問：除了原告之外，其餘同樣職
30 務退休之電梯工程師退休金有無包含電梯修理獎金？）沒有
31 。其他人沒有爭議，這是勞資協商過的內容。」、「（問：

01 剛提到的非保津貼如何核發？是跟保養津貼一併發放嗎？）
02 是。」、「（問：電梯修理獎金是估價費用有獲利，請問提
03 的估價費用是針對施工服務本身？或者零件本身？）是零件
04 的獲利。」、「（問：修理獎金核放的標準？）估價單內容
05 百分之85以上有獲利才核發。一般零件85%，會計核算有獲
06 利再發放，免費更換零件部分沒有獲利所以沒有發放。」、
07 「（問：修理是否屬於你們非保業務部分？）更換內容才是
08 非保。」、「（問：有沒有售後服務人員進行更換零件，公
09 司卻不核發獎金的情形？）有。保固中的、免費保養的、利
10 潤不夠的都不會有獎金。」、「（問：為什麼這部分沒有核
11 發修理獎金你是否知道原因？）前面有一位協理後來是總經
12 理，他一直告訴我們獲利分享原則，才成立這個獎金制度。
13 …因為沒有獲利就沒有獎金。」、「（問：上述情形，員工
14 有進行零件更換但是沒有領取修理獎金，是否還有非保津貼
15 可以領取？）更換零件後就可以報支非保津貼，當月就可以
16 領。」等語，可知被告員工已成立企業工會30年以上，本案
17 系爭辦法亦經企業工會協商而制定，客觀上，可認係兼顧勞
18 資雙方權益之制度。本院斟酌全辯論意旨及調查證據之結果
19 ，認為系爭獎金與「經常性給與」及「勞務對價性」之性質
20 不符，被告抗辯非勞基法所稱之工資，屬勉勵性、恩惠性之
21 給與，核屬可採。

22 3.承上所述，系爭獎金既非屬勞基法所稱工資之性質，自毋庸
23 列入計算平均工資作為核算退休金之基礎。是則，原告主張
24 被告短少給付退休金乙節，難認有據。

25 三、從而，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付退休金
26 差額27萬6,789元，為無理由，併其假執行之聲請，均應予
27 駁回。

28 四、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後認為與判
29 決結果不生影響，不再逐一論述。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 26 日
31 勞 動 法 庭 法 官 施 月 燿

01 本件為正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 1 月 26 日

06 書記官 朱鈴玉