

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第204號

原告 吳智成

訴訟代理人 吳啟瑞律師

複代理人 李庭瑄律師

被告 永信藥品工業股份有限公司

法定代理人 李芳裕

訴訟代理人 許名穎律師

劉博文律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止。又聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條分別定有明文。本件原告之法定代理人已由李芳裕變更為李其澧，有該公司基本資料在卷可證。被告於民國113年8月2日以李其澧為法定代理人具狀聲明承受訴訟，並經本院將該書狀繕本當庭送達於被告（本院卷第307頁），是本件承受訴訟合於上開法律規定之程序。

貳、實體事項

一、原告主張

(一)原告於80年5月20日任職被告，於107年1月1日起擔任南區診所藥局業務處處經理，於112年1月3日退休時，被告未將如附表所示各項酬勞及獎金列入工資計算平均薪資，致平均薪資短少新台幣（下同）76,703元（計算式：<120,780元+30,

01 166元+140,415元+120,848元+48,007元>÷6個月=76,703
02 元)，亦致使原告領得之退休金不足3,451,635元(計算式：7
03 6,703元×45個基數=3,451,635元，下稱系爭退休金差額)，
04 為此，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款、第55條
05 第1項第1款、第2項規定、勞基法施行細則第10條第1、2款
06 規定，請求被告給付系爭退休金差額。

07 (二)並聲明：1. 被告應給付原告3,451,635元及自起訴狀繕本送
08 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.
09 願供擔保，請准宣告免予假執行。

10 二、被告抗辯

11 (一)1. 附表所示各項酬勞及獎金係為鼓勵員工積極參與公司經
12 營、慰勞員工辛勞、利潤共享原則而發放，並保留被告發放
13 與否之空間，以被告有盈餘後，再依據績效核定、比例發
14 給，而發給條件均有兩造約定於工作規則(下稱系爭工作規
15 則)、從業人員獎金提撥規則(下稱系爭提撥規則)、內勤
16 人員獎金發給辦法(下稱系爭獎金發給辦法)、內勤從業人
17 員績效評估辦法(下稱系爭績效評估辦法)、員工酬勞發給
18 辦法(下稱系爭酬勞發給辦法)所規定，並非員工提供勞務
19 後必然所得之對價，不具固定性，亦非經常性給與，要屬任
20 意性之恩惠性給與，並非工資，原告請求列入計算平均工資
21 之項目，並非有據。2. 原告平均薪資為63,782元，退休金基
22 數為45，被告則已於112年4月給付原告退休金共2,870,190
23 元完畢，原告請求系爭退休金差額並無理由。

24 (二)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 願供擔保，請准宣告免予假執
25 行。

26 三、爭執與不爭執事項

27 (一)不爭執事項

- 28 1. 原告從80年5月20日到112年1月3日，年資為31年7月。
- 29 2. 退休金基數為45個基數。
- 30 3. 若未加計原告於本案請求之獎金及員工酬勞，原告離職前6
31 個月平均薪資為新台幣63,782元，被告應給付之退休金為新

01 台幣2,870,190元，被告於112年4月給付完畢。

02 4. 若原告各該項目請求有理由，被告應補發之金額分別如下：

03 ①期中考核獎金部分：金額為906,360元。②部門績效獎勵
04 金部分：金額為226,245元。③年終獎金部分：金額為905,8
05 50元。④特殊功績獎金部分：金額為1053,113元。⑤員工酬
06 勞部分：金額為360,053元。

07 (二)爭執事項

08 被告給付原告之期中考核獎金、部門績效獎勵金、年終獎
09 金、特殊功績獎金、員工酬勞，是否應計入平均薪資計算退
10 休金？原告請求系爭退休金差額是否有理由？

11 四、本院得心證之理由

12 (一)按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
13 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
14 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3
15 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
16 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
17 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
18 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
19 之。次按依勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，
20 工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，具有經常性給與
21 之性質，始足當之，至勉勵、恩惠性質之給與（如：不休假
22 獎金及績效獎勵金），即非工資（最高法院112年度台上字
23 第827號判決要旨參照）。

24 (二)1. 原告主張：(1)工資之認定不受給付名目之限制，而以是否
25 為勞工因工作而獲得之報酬為準，若具有勞務之對價性，不
26 論其給付名稱及方式，均屬工資。(2)獎金之目的在誘發勞工
27 提供更高品質之勞務，公司因而取得利潤，與原告提供之勞
28 務有對價關係。(3)依照系爭提撥規則第2條、系爭獎金發給
29 辦法第2條、第8條、第9條規定，期中獎金、年終獎金、特
30 殊功績獎金、部門績效獎勵金之發給建立相當制度，並依照
31 系爭獎金發給辦法第7條、系爭評估辦法第5條、系爭酬勞發

01 放標準第6條等規定，建立發放標準，固定於每年7月15日及
02 1月15日發給，原告亦每年取得，已成信賴，而非被告臨時
03 性、恩惠性給與，已屬經常性給付，且與勞動力品質與成果
04 相關，影響被告營運與獲利，藉以使原告提出符合需求之勞
05 務給付，具有對價性；則附表所示酬勞及獎金自應計入平均
06 工資。(4)期中獎金及年終獎金部分：①依照系爭獎金發給辦
07 法第7條及附件一發給標準所載，期中獎金及年終獎金乃依
08 照固定倍數發給，至於績效評估則依據系爭評估辦法第5條
09 第1項、第8條考量對事業貢獻程度等勞務付出而取得，非由
10 雇主片面決定，②且有固定結算日，按照員工在職服務月
11 數、出勤率及獎懲情形，依照當年12月薪資之一定比例發給
12 年終獎金，非屬恩惠性給與，③另系爭獎金發給辦法於111
13 年9月1日修正，刪除期中獎金，將應領取之獎金直接攤提於
14 每月本金發放，益徵期中獎金屬工資之性質。(5)特殊功績獎
15 金部分：於每年1月15日固定發放，屬固定、制度性之發
16 給，否則無被證九信件之必要。(6)部門績效獎勵金部分：依
17 照系爭內勤人員獎金發給辦法第7條第3項規定，乃依照C-01
18 1責任中心制度實施辦法計算結果核給部門總額；依照前開
19 辦法第22、23條獎金之核發與員工工作表現相關，非恣意發
20 給，並於每年1月15日固定發放，屬固定、制度性之發給；
21 且名稱固為部門，然實際為勞務之對價，要屬工資。(7)員工
22 酬勞部分：依據系爭酬勞發給辦法第6、7、9條規定，於每
23 年8月固定領取，並未以公司獲利為條件，且輔以年資、出
24 勤比例、是否任主管職為發放標準，顯然考慮勞務之貢獻。
25 2. 被告則以：工資之認定以勞務之對價為前提，於無從明確
26 判斷時輔以是否經常性給予為補充性認定標準，若雇主為改
27 善勞工生活、獎勵勞工貢獻、是否任職、與勞工分享利益，
28 由雇主單方決定、或過往習慣而發給者，即不屬工資。

29 (三)經查

30 1. 附表所示獎金及酬勞之發給不具經常性與對價性

31 (1)「本公司營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧

01 損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，
02 本公司參考其績效考核及貢獻給與獎金或分配員工酬勞，並
03 以核發當月仍在職者為限，其發放要點另訂之。」系爭工作
04 規則第51條定有明文（本院卷第75頁），是獎金及酬勞以年
05 度結算後，有盈餘為前提，於繳納稅捐並彌補虧損及提列股
06 息、公積金後，對於全年無過失且仍在職之員工，參考績效
07 及考核後發放。

08 (2)「本規則所稱獎金項目一、內勤人員(一)期中獎金(二)年終獎金
09 (三)特殊功績獎金(四)部門績效獎勵金…」系爭獎金提撥規則第
10 2條第1項規定定有明文，是內勤人員獎金項目包含期中獎
11 金、年終獎金、特殊功績獎金、部門績效獎勵金等，又同辦
12 法第3條第1項、第4條第1項分別規定：「獎金提存一內勤各
13 項獎金，按每月銷貨淨額3.5%提存」、「獎金提存條件一
14 前條提存結算稅前盈餘前，若研發經費未達應收淨額10%時
15 須先扣除至10%，超過10%時依實際金額扣除」（本院卷第
16 77頁），是獎金之提存受銷貨淨額、營收淨額、提撥研發費
17 用所影響，對照系爭獎金發給辦法第1條規定「為鼓勵員工
18 積極參與公司經營管理，並慰勞員工之辛勞，基於創造利潤
19 共享之原則，特定本辦法」（本院卷第79頁），依此，被告
20 抗辯：依照利潤共享原則發給內勤人員前開獎金，亦非無
21 憑。

22 (3)年終獎金部分，系爭獎金發給辦法第7條第1項第1款規定：
23 各項獎金發放標準，由會計單位依照「B-053從業員獎金提
24 撥規則」提存總額發放，一、期中獎金(一)發給金額=積數X發
25 給基準(二)基數：本薪+主管加給(三)發放基準：依照績效等級
26 核定獎金倍數。二、年終獎金(一)發給金額=基數X發放基準(二)
27 基數：本薪+主管加給(三)發放基準：依照績效等級核定獎金
28 倍數（本院卷第79頁），堪認獎金倍數與績效等級核定相
29 關。

30 (4)部門績效獎勵金部分，①系爭獎金發給辦法第7條第1項第2
31 款規定：部門績效獎勵金依據「C-011責任中心制度實施辦

01 法」計算結果，核給各部門「部門績效獎勵金」總額，另同
02 辦法第7條第1項第3款亦規定：部門績效獎勵金由單位主管
03 提案，層呈至部主管再轉呈副總或協理核定，則此部分獎金
04 係由部門主管依照各單位情況草擬分配提案，提交副總或協
05 理核定，方可運用發給。②另獎金依據系爭獎金發給辦法第
06 1、2條規定，亦依據利潤共享原則而發給，業如前述（本院
07 卷第79至80頁）③又依據系爭評估辦法件一，績效評估需考
08 量部門貢獻、團隊精神等項（本院卷第87頁），堪認部門績
09 效獎勵金與部門整體績效有關，非個人提供勞務所必然領取
10 之經常性給付，且需經本於各部門主管依據營運目標及經營
11 績效核算，並經被告斟酌狀況決定是否發給、及比例分配，
12 具有不確定性。

13 (5)特殊功績獎金部分，系爭獎金發給辦法第7條第1項第5款規
14 定：(一)發給金額＝基數X發放基準(二)基數：視當年度經營狀
15 況，由主辦單位依主管職級擬案呈總經理核定之(三)發放基
16 準：由單位主管核給倍數0-1.5倍提案合計金額不得超過單
17 位內人員基準數合計的一倍(四)核決權限：由單位主管初核，
18 層呈至部主管再轉呈副總或協理核定（本院卷第80頁），準
19 此，此部分獎金之發放除參考經營狀況，並參以發放基準之
20 規定外，單位主管初核後需再經部主管及副總或協理核定。

21 (6)員工酬勞部分，系爭酬勞發給辦法第2條規定：發放依據一
22 公司章程二每年股東常會所通過之盈餘分配案（本院卷第91
23 頁），亦與與盈餘之分配相關。

24 (7)此外，「有關2022年下半年獎勵金發放狀況，進行以下說
25 明：1. 2022在全體同仁的努力下，公司應有足夠獎金提存來
26 回饋辛苦付出之員工，惟受財報調整等因素以致獎金提存額
27 無法如預期發放2. 經過討論，為平衡全體員工獎勵金發放，
28 2022年下半年獎金發放進行調整，處（含）以上主管的特殊
29 功績獎金暫以60%發給，調整之金額列入課長/班長即非主
30 管人員的獎金發放額度」等語，有被告2022年下半年獎勵金
31 發放狀況說明之E-MAIL在卷可考（本院卷第219頁），是特

01 殊功績獎金、年終獎金等獎勵金之發放，受被告公司依照財
02 務調整等因素影響，非必然取得。

03 (8)依此，被告抗辯：附表所示獎金及酬勞之發放非勞務提供即
04 必然取得，不具對價性、且非經常性給與，即非無據。

05 2. 附表所示獎金及酬勞屬恩惠性給與

06 (1)系爭工作規則第42條規定：本公司為激勵士氣，確保工作精
07 進，得視需要辦理年度員工績效考核，以憑日後薪資調整、
08 獎金核發、教育訓練配置及晉升調任等之依據（本院卷第72
09 頁），系爭提撥規則第1條規定：為鼓勵員工積極參與公司
10 經營，並慰勞員工之辛勞，基於創造利潤共同分享之原則，
11 並依工作規則第50條（應為51條之誤）規定，特訂定本規則
12 （本院卷第77頁），系爭獎金發給辦法第7條第1項等規定
13 （見上述三1.(3)(4)(5)），獎金及酬勞乃基於利潤共享原則發
14 給，且績效考核之目的在於激勵員工士氣，作為薪資調整及
15 獎金核發之依據。

16 (2)系爭績效評估辦法第7條規定：「績效評估項目及程序一績
17 效評估項目依職務區分主管人員、直接人員、間接人員（如
18 附件一），評估項目及比重，每年得視經營方針與政策調
19 整…」，第8條規定「為依員工之貢獻程度，進行合理的激
20 勵與懲處措施，各單位主管每年得依同仁之績效評核結果，
21 提出升職、調職及調薪人事異動案，但連續乙等2次、丙等1
22 次即資遣」（本院卷第83至84頁），依此既然已就「績效評
23 估項目及程序」以及「評估成績及等級」另有規定，則績效
24 成果亦受考核結果影響。

25 (3)且系爭獎金發給辦法第7條第6項第1、2、3款款前段分別規
26 定「(一)年終獎金1. 到職年資未滿三個月者不發給(二)部門績效
27 獎勵金，到職不滿一年者，不發給(三)特殊功績獎金未滿三個
28 月之新任主管，不發給。」，是年資未足亦有不發給之限制
29 （本院卷第80頁）。

30 (4)準此，獎金及報酬非服勞務即必然取得，被告抗辯屬恩惠性
31 給與，亦非無稽。

01 3.從而，前開獎金及酬勞既依利潤共享原則，以被告有盈餘為
02 前提，並於被告繳納稅捐、彌補虧損、提列股息及公積金、
03 及參考勞工貢獻及公司營運績效，由被告單方審核、績效評
04 估後決定及發放，保留公司斟酌及發放空間，非經常性給
05 付，屬雇主單方目的形成具有勉勵恩惠性質給予，尚不具有
06 勞務之對價性，即不計入工資。原告固主張附表所示獎金及
07 酬勞之發給為制度化發給，然其對價性既有欠缺，仍無從遽
08 為工資之認定，附此敘明。

09 4.至原告固聲請調閱被告之C-011責任中心制度實施辦法，然
10 該辦法核與部門績效獎勵金相關，而部門績效獎勵金乃依據
11 部門整體績效核給，業如前述，難認與個人勞力之付出直接
12 或必然相關，難認屬工資，業經本院說明如前，此部分即無
13 再為調查之必要，附此敘明。

14 五、綜上，原告主張附表所示獎金及酬勞屬工資並請求被告給付
15 系爭退休金差額，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦
16 失所附麗，併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
18 不生影響，爰不逐一論述。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

21 勞動法庭 法官 陳航代

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

26 書記官 江沛涵

27 附表：

28

項目	期中獎金	部門績效獎勵金	員工酬勞	年終獎金	特殊功績獎金
金額	120,848元	30,166元	48,007元	120,780元	140,415元