

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第116號

原告 李明鴻

訴訟代理人 蔡本勇律師

被告 台灣三菱電梯股份有限公司台中分公司

法定代理人 蔡志仁

訴訟代理人 周滄賢律師

葉家馨律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年2月7日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣7萬5,767元，及自民國113年5月30日起至  
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣7萬5,767元為原告預  
供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國81年2月20日起任職於被告擔任業務高  
級專員，至112年10月31日申請退休，被告以平均工資新臺  
幣（下同）6萬7,229元及退休金基數45個月計算應給付伊之  
退休金為302萬5,305元。惟被告於計算平均工資時，竟未將  
亦屬工資之績效獎金、開發獎勵、年終獎金及員工紅利（下  
合稱系爭獎金及紅利）計入，伊之平均工資經計入系爭獎金  
及紅利後應為22萬6,781元，依此計算伊所得領取之退休金  
為1,020萬5,145元，是被告尚有717萬9,840元之退休金未給  
付，惟原告就此部分僅一部請求退休金差額364萬6,125元。

01 另被告於112年6月應核發予伊之111年度績效獎金為54萬1,7  
02 17元，然被告卻僅給付伊46萬5,950元，尚有7萬5,767元未  
03 給付，爰依兩造勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第55  
04 條第1項規定，訴請被告給付退休金差額364萬6,125元及111  
05 年度績效獎金7萬5,767元等語。並聲明：(一)被告應給付原告  
06 372萬1,892元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
07 週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：系爭獎金及紅利均非屬工資，其中績效獎金、開  
09 發獎勵及年終獎金均屬勉勵性、恩惠性之給付，計算方式不  
10 僅連結個人或非個人因素，更包含財務或非財務指標，金額  
11 亦不固定，非單純提供勞務即可固定取得之報酬，至有關員  
12 工紅利部分，則係伊依公司法第235條之1及章程之規定於彌  
13 補虧損後，依當年度獲利情形所分派之恩惠性給與，是系爭  
14 獎金及紅利均不應計入平均工資之計算，伊已依勞基法給付  
15 足額退休金予原告；至有關原告請求111年度績效獎金差額  
16 部分，依伊「行銷本部年度績效獎金管理規則」（下稱系爭  
17 績效獎金規則）之規定及其111年5月之行銷理級視訊會議結  
18 果，如計算績效獎金之物件中涉及統購或大口物件者（下稱  
19 特殊物件），該部分之績效獎金應延後至次年度發放，故原  
20 告111年度之績效獎金54萬1,717元，於扣除其中屬特殊物件  
21 之績效獎金10萬5,335元後，復依系爭績效獎金規則乘以0.9  
22 計算後之所得即39萬2,743元【計算式： $(541,717 - 105,335) \times 0.9 = 392,473.8$ 】，始為原告111年度績效獎金得請取  
23 之金額，至延後發放部分之績效獎金，伊並未保留，而已由  
24 伊於112年度依系爭績效獎金規則乘以0.9計算後，發放予承  
25 接原告111年度績效獎金所列特殊物件之員工，原告自不得  
26 請求此部分之績效獎金等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之  
27 訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保免為  
28 假執行。

30 三、法院之判斷：

31 (一)原告自81年2月20日起任職於被告，於112年11月1日擔任業

01 務高級專員時退休；被告於原告退休時以平均工資6萬7,229  
02 元及45個基數計算應給付之退休金為302萬5,305元，原告並  
03 於112年12月1日簽領同面額之舊制勞工退休金基金支票乙  
04 紙；原告於112年6月領有績效獎金46萬5,950元；於111年12  
05 月、112年3月、112年9月分別領有開發獎勵4,200元、1萬80  
06 0元、2萬9,100元；於112年5月領有年終獎金38萬3,084元；  
07 於112年7月領有員工紅利3,416元等事實，為兩造所不爭執  
08 （見本院卷第193至195、197至198頁），堪信屬實。

09 (二)原告請求被告給付退休金差額及績效獎金差額，為被告所  
10 拒，並以前詞置辯，茲就本件爭點論述如下：

11 1.有關係爭獎金及紅利之性質：

12 (1)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
13 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
14 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給  
15 與均屬之」。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，與固定性給與尚有差異。判  
18 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依  
19 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最  
20 高法院109年度台上字第1745號判決意旨參照）。次按勞基  
21 法施行細則第10條第1款及第2款規定：「本法第二條第三款  
22 所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給  
23 與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發  
24 明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其  
25 他非經常性獎金」。

26 (2)績效獎金部分：

27 依被告111年3月11日修正之系爭績效獎金規則第1條：「1.1  
28 確保公司年度受注目的之達成，提升獲利；1.2 營業個人獎  
29 勵：為鼓勵營業同仁勇於挑戰目標，獎勵表現優異之營業人  
30 員；1.3 團隊合作：因應營業個人所述客戶每年推案並不平  
31 均，特定本規則鼓勵發揮團隊合作精神，達成營業人員工作

01 負荷平準化與合理分工目的，並將每年全體客戶推案受注效  
02 益極大化」、第3.3條：「獎金發放門檻：本部綜合達成率1  
03 00%以上且TC%（一般物件）低於計畫目標值」、第3.9  
04 條：「獎金發放門檻變更：若當年度市場有特殊異常狀況則  
05 另別途呈報總經理核備」、第5.1.1條：「營業個人獎勵門  
06 檻：個人（中間F目標）綜合達成率90%」、第5.1.3：「績  
07 效獎金：符合個人獎勵門檻，依其綜合達成率（含特殊物件  
08 及一般物件）對應其級距金額，以受注金額實績（不含特殊  
09 專案物件、公共工程物件）每百萬×級距金額×損益係數」等  
10 規定（見本院卷第23至24頁），可知績效獎金主要係為獎勵  
11 表現優異營業人員等目的所設，且績效獎金之發放尚需符合  
12 上述「獎金發放門檻」及「營業個人獎勵門檻」等要件，非  
13 僅以員工工作達成預定目標即進行發放，足認績效獎金之發  
14 放與否非僅與員工提供勞務之情形相關，另需視部門綜合達  
15 成率、TC%（即總成本<Total Cost>÷合約價）等發放門  
16 檻是否達標而定，於一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞  
17 務即可經常性取得之對價。再者，依系爭績效獎金規則第6  
18 條規定：「出國獎勵：本部績效獎金若為正值，則出國獎勵  
19 活動取消，否則仍予保留，照常辦理」等內容（見本院卷第  
20 24頁），可知績效獎金經依系爭績效獎金規則計算後亦可能  
21 非為正值，被告於此情形則另提供出國獎勵等情，更足認績  
22 效獎金之發放具有勉勵之性質且非屬經常性給付。從而，績  
23 效獎金因屬勉勵性、恩惠性給與，不具工資之性質，自不得  
24 納入平均工資之計算基礎。

25 (3)開發獎勵部分：

26 依被告111年3月10日修訂之「開發新/失聯客戶獎勵制度管  
27 理規則」（下稱系爭獎勵規則）第1條：「為開發中階市  
28 場，擴大受注基盤，鼓勵營業人員除固守既有客戶外，積極  
29 開發新客戶，擴大TMEC客源」、第3.3條：「首購成交獎  
30 金：經提報且新訂單簽約受注後並兌現合約第一期款（訂金  
31 款），核發之『獎金』」、第5.1條：「獎勵門檻：簽約甲

01 方為新/失聯客戶。（符合第3.1或3.2規範且第一期款兌  
02 現」等內容（見本院卷第29頁），可知開發獎勵係為鼓勵員  
03 工開發客戶以利於被告擴大客源等目的而設，並以客戶是否  
04 符合未曾或已間隔一定期間未與被告交易為要件，而額外給  
05 與員工之獎勵。是開發獎勵尚非員工提供勞務即可當然取得  
06 之對價，除簽約客戶需符合前揭條件外，亦需所簽訂契約已  
07 兌現第一期款後始得領取，堪認開發獎勵乃被告基於雇主身  
08 分，為獎勵員工所尋客戶之資格及交易情形符合特定情形時  
09 所為之勉勵性、恩惠性給與，尚非員工提供勞務即可經常性  
10 取得之對價，自不具工資之性質，而不得納入平均工資之計  
11 算。

12 (4)年終獎金及員工紅利部分：

13 ①按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度  
14 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積  
15 金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確  
16 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動  
17 成本，自與雇主依勞動契約給付具「勞務對價性」及「給與  
18 經常性」之工資性質有別（最高法院100年度台上字第801號  
19 判決意旨參照）。

20 ②年終獎金部分：

21 原告主張被告於每年農曆年前已發放2個月年終獎金，故其  
22 於112年5月以年終獎金名義受領之38萬3,084元，實際上應  
23 為績效獎金云云，為被告所否認，並辯稱：因被告為日商體  
24 系，其會計年度與日本相同，為每年4月1日至次年度3月31  
25 日，然被告為符合我國民俗習慣，爰將部分年終獎金視營運  
26 狀況提前於農曆年前以年中獎金之名義發放，其餘部分則於  
27 會計年度結束時發放，然無論係年中獎金或年終獎金，均係  
28 依被告盈餘狀況所發給之恩惠性給付，非屬工資云云。經  
29 查：

30 ①依被告111年11月1日修訂之「年終（中）獎金發放辦法」  
31 （下稱系爭年終獎金辦法）第1條：「為求公司員工年度績

01 效考核之表現能獲得合理與公平之獎賞，並使獎金發放作業  
02 有所依據，特訂定本辦法」、第4.1.1條：「年中獎金視公  
03 司預估經營狀況，於發放前公告之」、第4.1.2條：「年中  
04 獎金發放之當年度才入社員工需考慮其任職期間比率狀  
05 況」、第4.2.1A條：「全員年度獎金總額，由總經理呈請董  
06 事長核定」、第4.2.2B條：「全員年度獎金總淨額=A-離  
07 職人員年度中已領取之年終獎金總額」、第4.2.3C條：「個  
08 人年度獎金計算基數=個人獎金基數×出勤率×資格等職類係  
09 數×考核係數」、第4.3條：「針對下述對象，經專案核准，  
10 其年（中）終獎金得予減發或不予發放：4.3.1年度提報職  
11 能輔導人員經輔導後，仍未達改善標準者；4.3.2 工作態度  
12 及表現不佳、經勸導仍無法改善，經單位提報者」、第7.2  
13 條：「獎金計算期間內未到職或發放時已離職人員不發獎  
14 金，期間內辦理留職停薪者，依實際在職日數比例計算發  
15 放」等規定（見本院卷第105至106頁），可知年終獎金之發  
16 放總額係經由被告董事長核定，並依員工工作表現之考核結  
17 果作為發放計算基準，且被告於員工工作表現不佳時，亦得  
18 減發或不予發放，另員工於年終獎金計算期間內未到職或發  
19 放時已離職者，亦不得領取，可見年終獎金自非屬員工提供  
20 勞務即可取得之對價，而屬勉勵性、恩惠性之給付，非工資  
21 之一部，自不得列入平均工資之計算。

22 ②至有關原告主張年終獎之性質應屬績效獎金乙節，參系爭年  
23 終獎金辦法第4.2.5條：「個人年終獎金額=C×D-個人已領  
24 年中獎金金額±年度獎懲發放或扣除金額」、第6.1條：「年  
25 中獎金：年度起始日（4月1日）至發放日前20日」、第6.2  
26 條：「年終獎金：年度起始日（4月1日）至年度結束日（隔  
27 年3月31日）」等規定，可知被告之年度計算係自每年4月1  
28 日起至隔年3月31日止，且於計算原告所得領取之年終獎金  
29 金額時，需先扣除員工已領之年中獎金及年度獎懲發放或扣  
30 除之金額，堪認被告依系年終獎金辦法所發放之年中獎金與  
31 年終獎金之性質相同，均屬勉勵性、恩惠性之給付，而與績

01 效獎金有別，則原告上開主張尚乏所據，而無可採。

02 ③員工紅利部分：

03 按公司法第235條之1第1項規定：「公司應於章程訂明以當  
04 年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累  
05 積虧損時，應予彌補」，依前開規定可知，雇主於營業年度  
06 終了所發給之員工酬勞，係雇主因經營獲利，基於獎勵該年  
07 度員工對公司貢獻，而將公司獲利後盈餘分派之制度，足見  
08 被告依前開規定所為之給付，即非必然發放，而需視實際營  
09 運狀況而定，亦屬勉勵性、恩惠性之給與，而非屬工資。又  
10 原告就被告抗辯員工紅利係其依公司法第235條之1及章程規  
11 定所為之給付乙節，未予否認，亦未就被告給付之員工紅利  
12 有何具勞務對價性及經常性給付之性質等節復為說明，僅泛  
13 稱應計入平均工資之計算云云，自難為有利於原告之認定。

14 (5)原告另主張績效獎金、年終獎金之發放，均與被告當年度是  
15 否盈虧、盈餘金額為何無關，亦無須再經被告董事會決議後  
16 發放，自非屬勉勵性、恩惠性質之給與云云，並爰引最高法  
17 院92年度台上字第1328號判決意旨為據，惟雇主所為給付是  
18 否屬工資乙節，應依勞基法第2條第3款規定就雇主所為各項  
19 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」而為綜合判  
20 斷，尚與雇主是否有盈餘、是否經董事會決議等節無必然性  
21 關連，且本案亦與原告所舉最高法院92年度台上字第1328號  
22 判決之事實有別，自無從比附援引，是原告上開主張，亦乏  
23 所據。

24 (6)準此，系爭獎金及紅利因均非屬工資，而為勉勵性、恩惠性  
25 之給與，原告主張系爭獎金及紅利均應計入平均工資之計  
26 算，並據以請求退休金差額364萬6,125元云云，自無足採。

27 2.有關原告請求被告給付111年度績效獎金7萬5,767部分：

28 (1)原告主張：被告原應給付111年度績效獎金54萬1,717元，惟  
29 被告僅給付46萬5,950元，是被告尚應給付績效獎金7萬5,76  
30 7元等語，為被告所否認，並辯稱：原告請求之績效獎金金  
31 額未依系爭績效獎金規則之規定計算，且其中屬特殊物件部

01 分之獎金，則延後至次年度發放，並由延後發放時該特殊案  
02 件之承辦人領取云云。惟查：

03 ①按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定  
04 型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合  
05 契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為  
06 該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該  
07 規則發生附合契約之效力。故而，為避免勞工未能知悉工作  
08 規則內容致其權益受損，並促使勞工知所遵循工作紀律，勞  
09 基法第70條及同法施行細則第38條乃規定雇主應將所訂立之  
10 工作規則於事業場所內公開揭示並印發各勞工。職是，雇主  
11 若未踐行此一程序，雇主所訂之工作規則即與上開規定有  
12 違，依上開規定及說明，雇主所定之工作規則自難認為勞動  
13 契約之一部，而得據以拘束勞工。

14 ②查績效獎金延後發放作業未明定於系爭績效獎金規則且未於  
15 事業場所為公告，及原告於112年6月有領取110年度延後發  
16 放之績效獎金等節，為兩造所不爭執（見本院卷第306至307  
17 頁），此部分事實堪予認定。另參原告提出之111年度績效  
18 獎金計算表（見本院卷第27頁），其上即有「物件屬性」、  
19 「延領比」、「延領金額」等記載，且原告亦不爭執其曾領  
20 取110年度延後發放之績效獎金等節（見本院卷第306頁），  
21 足見原告應知悉其部分111年度績效獎金中屬特殊物件部分  
22 經被告延後至112年度發放乙情，亦堪認定。惟原告雖知悉  
23 其110年度、111年度績效獎金屬特殊物件部分經被告延後至  
24 次年度發放之事實，然被告既未於系爭績效獎金規則明定延  
25 後發放作業之相關規定（見本院卷第203至204、205至206、  
26 207至208、23至24頁），亦未經向全體員工公告，且觀諸被  
27 告提出其內部討論績效獎金延後發放提案之111年5月24日行  
28 銷理級視訊會議紀錄及111年6月內部簽呈內容，其決議或簽  
29 核對象均係針對「110年度績效獎金」（見本院卷第261至26  
30 4、265至270頁），被告復未就其於111年度仍繼續延後發放  
31 屬特殊物件部分績效獎金之依據舉證以實，則被告是否得將

01 111年度績效獎金涉及特殊物件部分延後發放，即非無疑。  
02 況參以被告提出110年度績效獎金延後發放提案之內部簽呈  
03 記載：「部分案件因開工工期較晚，其獎金延至（西元）20  
04 22年度再行發放，雖無明確規範，惟亦屬合理」之會辦意見  
05 （見本院卷第266頁），亦足證被告所為績效獎金延後發放  
06 作業確乏明確依據。

07 ③又縱認原告同意被告得將其111年度績效獎金中屬特殊物件  
08 部分延後至次年度發放，惟有關該延後發放部分之績效獎金  
09 應由何人領取乙節，被告固辯稱：因特殊物件之履約期限較  
10 長，因原告於發放111年度延後績效獎金時已非在職，故應  
11 由發放時該特殊物件之承接人領取云云（見本院卷第307  
12 頁）。惟查，系爭績效獎金規則既未明定延後發放作業之相  
13 關規範，亦未如系爭年終獎金辦法定有發放時已離職者不予  
14 發放之規定（見本院卷第209至210頁），則被告於次年度發  
15 放前一年度延後績效獎金時，如原得領取該延後績效獎金之  
16 員工已不在職，則該延後績效獎金究應由何人領取即有疑  
17 義，惟揆諸前開說明，工作規則既為雇主單方面所制訂之定  
18 型化契約，勞工處於相對經濟上弱勢，倘工作規則解釋上有  
19 疑義時，自應採有利於勞工之解釋，以符合勞基法保障勞工  
20 權益之意旨，是應認該延後績效獎金仍應由原提供個人業績  
21 作為計算參數之營業人員領取。故而，原告雖已於112年11  
22 月1日退休，然其仍得領取其經被告延後至次年度發放之111  
23 年度績效獎金，殆無疑義。

24 ④至有關原告經被告延後發放之111年度績效獎金金額，依系  
25 爭績效獎金規則第5.1.5條：「計算公式：（①實績/百萬×  
26 級距金額×損益係數-②（經介紹物件實績/百萬×400  
27 元）」、第5.1.6條：「營業個人總獎金（PB）=（①-②）  
28 ×0.9」等規定（見本院卷第23至24頁），可知原告依前系爭  
29 績效獎金規則第5.1.5條規定計算所得之金額，尚須乘以0.9  
30 後始為其實際所得領取之績效獎金金額，又依前揭規定計算  
31 原告之111年度績效獎金為48萬7,545元（計算式：541,717×

01 0.9=487,545，小數點以下四捨五入），其中9萬4,802元經  
02 被告延後至112年度發放乙節，有被告提出之行銷本部2022  
03 年度績效獎金提報表在卷可憑（見本院卷第274至275頁），  
04 亦為被告所自承（見本院卷第255頁），堪認原告得請求被  
05 告給付延後發放之111年度績效獎金金額為9萬4,802元。

06 (2)準此，原告依兩造勞動契約，僅請求被告給付延後發放之11  
07 1年度績效獎金7萬5,767元，洵屬有據。

08 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人  
10 起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以  
11 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利  
12 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債  
13 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，  
14 民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明  
15 文。本件原告請求被告給付延後發放之111年度績效獎金，  
16 無確定期限，亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭規定，原  
17 告請求被告給付自起訴狀繕本送達被告之翌日即113年5月30  
18 日（見本院卷第57頁）起至清償日止之法定遲延利息，即屬  
19 有據。

20 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付  
21 7萬5,767元，及自113年5月30日起至清償日止，按週年利率  
22 5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請  
23 求，為無理由，應予駁回。

24 五、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判  
25 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執  
26 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告  
27 供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其所為假執行  
28 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
31 逐一論列，附此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日

03 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

04 正本係照原本作成。

05 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  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日

08 書 記 官 廖 于 萱