

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第112號

原告 謝永賢
被告 台灣三菱電梯股份有限公司

法定代理人 高駿殿
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，經本院於民國113年12月24日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、本件原告主張：原告自民國80年3月1日起受僱於被告，於108年9月6日退休。茲因原告於108年7月間，自被告處領得「行銷本部年度績效獎金」（下稱績效獎金）新臺幣（下同）108,222元（下稱系爭獎金）；被告於計算原告之平均工資時，應將系爭獎金列入計算，惟被告卻未將之列入計算，致發給原告之退休金短少793,628元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項規定，提起本訴，請求被告給付短少給付之退休金793,628元及遲延利息等語。並聲明求為判決：被告應給付原告793,628元及自108年9月6日起至清償日止，按週年利率5%計之之利息。
- 二、被告抗辯：須勞工所屬部門之整體表現及個別勞工之表現，符合「行銷本年度績效獎金管理規則」（下稱系爭規則）所定之標準，被告始會發給績效獎金；且發放之金額亦須依系爭規則所定公示計算，而非直接取決於勞工個人本身提供勞務之多寡；系爭獎金乃被告為激勵員工，視被告獲利情形及勞工績效等因素而發給，並非勞工單純提供勞務即可必然獲得之對價；且係按年度發放，亦不因原告之出勤狀況為不同

01 之發放；另被告是否發放系爭獎金，亦與原告能否拒絕勞務
02 之提供無涉；況且，依系爭規則，被告於市場有特殊情況
03 時，亦得變更發放之標準，是系爭獎金，應不屬於工資，於
04 計算原告之平均工資時，不應列入計算；被告業已足額發給
05 原告退休金，原告提起本件訴訟，並無理由等語。並聲明求
06 為判決：原告之訴駁回。

07 三、兩造不爭執之事項：

08 (一)原告自80年3月1日起受僱於被告，於108年9月6日退休。

09 (二)原告於勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後，未選擇適
10 用勞退條例之勞工退休金制度（按：即俗稱之勞退新制），
11 於退休時，仍適用勞基法之退休金規定。

12 (三)原告於108年7月份，自被告處領得系爭獎金。

13 (四)被告於原告退休後，發給退休金2,302,080元。

14 (五)如系爭獎金屬於勞基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算
15 平均工資時，應列入計算，則被告於原告退休時，給付之退
16 休金短少給付793,628元（兩造對於系爭獎金是否屬於勞基
17 法第2條第3款規定所稱之工資，尚有爭執）。

18 四、本件之爭點：

19 (一)原告於108年7月份，自被告處領得之系爭獎金，是否屬於勞
20 基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算平均工資時，應列
21 入計算？

22 (二)原告依勞基法第55條第1項規定，請求被告給付因計算原告
23 之平均工資時，未將系爭獎金列入計算而短少給付之退休金
24 793,628元及自108年9月6日起至清償日止，按週年利率5%計
25 之之利息，有無理由？

26 五、得心證之理由：

27 (一)原告於108年7月份，自被告處領得之系爭獎金，是否屬於勞
28 基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算平均工資時，應列
29 入計算？

30 1. 按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
31 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎

01 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2
02 條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常
03 之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判
04 斷之標準，給付名稱則非所問（最高法院113年度台簡上
05 字第5號判決意旨參照）。

- 06 2. 本件原告主張被告於計算原告之平均工資時，應將系爭獎
07 金列入計算，惟為被告所否認，而以前揭情詞置辯。則本
08 件所應審究者，厥為被告給付予原告之系爭獎金是否具有
09 勞務對價性及經常性而屬於勞基法第2條第3款所稱之工
10 資，於計算平均工資時，應列入計算？查，觀諸被告所提
11 出、原告所不爭執之發給系爭獎金依據之系爭規則1記
12 載：「目的：1.1 確保公司年度受注目標之達成，提升獲利。
13 1.2 營業個人激勵：為鼓勵營業同仁勇於挑戰目標，
14 獎勵表現優異之營業人員。1.3 團隊合作：因應營業個人
15 所屬客戶每年推案並不平均，特定本規則鼓勵發揮團隊合
16 作精神，達成營業人員工作負荷平準化與合理分工目的，
17 並將每年全體客戶推案受注效益極大化」等語；3.3記載
18 「獎金發放門檻：本部綜合達成率100%以上且T%C低於計
19 畫目標值（TC%不計入統購及專案物件）」等語；3.4記載
20 「獎金發放門檻變更：若當年度市場有特殊異常狀況則另
21 以專案方式呈報總經理核備」等語；5.1.1記載「營業個
22 人獎勵門檻：個人（中間F目標）綜合達成率達70%（含統
23 購及專案物件）且TC%優於年度目標值（統購件及專案物
24 件除物）」等語；5.1.2記載「績效獎金：（①符合個人
25 獎勵門檻，受注金額實績每百萬支領1,300元+②符合個
26 人獎勵門檻且受注金額實績超過目標時，超出部分每百萬
27 再支領1,500元）」等語；5.1.3記載「計算公式：（①實
28 績/百萬×1,300+②（實績—目標）/百萬×1,500）」等
29 語；5.14記載「營業個人總獎金（PB）=（①+②）
30 ×0.9」等語；5.2.2記載「每年獎金發放結果呈上層審核
31 後，造冊送人資單位核備」等語，有系爭規則1份在卷可

01 按（參見本院卷第75頁至第76頁），可知原告並非因工
02 作，即為被告提供勞務，即可獲得系爭獎金，尚須原告所
03 屬部門及原告個人之工作績效，符合系爭規則所定標準，
04 始可獲得系爭獎金，足見系爭獎金應係被告為激勵原告及
05 其所屬部門達成被告所定績效目標之目的而發放，而非對
06 於原告所提供勞務給付之對價，依一般社會通常之觀念，
07 尚難認系爭獎金之給付，具有勞務對價性。參以被告亦曾
08 基於肯定勞工努力成果之考量，修改發放之標準而發給績
09 效獎金，此觀諸卷附被告內部之簽呈影本1份在卷可按
10 （參見本院卷第81頁），益徵系爭獎金具有勉勵之性質而
11 不具勞務對價性。其次，原告於本院言詞辯論時陳稱：績
12 效獎金之金額，視業績而定；被告會將每月之業績列出，
13 先前為旅遊，後來始發放金錢，伊僅領取金錢1次等語
14 （參見本院卷第54頁），依一般社會通常之觀念，亦難認
15 系爭獎金之給付，具有經常性。從而，系爭獎金之給付，
16 既不具勞務對價性及經常性，揆之前揭說明，系爭獎金自
17 不屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算平均工資
18 時，不應列入計算。被告抗辯：系爭獎金，應不屬於工
19 資，於計算原告之平均工資時，不應列入計算等語，應堪
20 採信。

21 (二)原告依勞基法第55條第1項規定，請求被告給付因計算原告
22 之平均工資時，未將系爭獎金列入計算而短少給付之退休金
23 793,628元，及自108年9月6日起至清償日止，按週年利率5%
24 計算之利息，有無理由？

25 1. 查，原告於108年7月份，自被告處獲得之系爭獎金，既不
26 屬於勞基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算平均工資
27 時，不應列入計算，則原告以被告於計算原告之平均工資
28 時，應將系爭獎金列入計算，惟被告卻未將之列入計算，
29 致發給原告之退休金短少793,628元為由，依勞基法第55
30 條第1項規定，請求被告給付短少給付之退休金793,628
31 元，自屬無據。

01 2. 次查，原告主張依勞基法第55條第1項規定，請求被告給
02 付短少給付之退休金793,628元，既屬無據，則原告以被
03 告給付前揭793,628元給付遲延為由，請求被告就前揭
04 793,628元，給付自108年9月6日起至清償日止，按週年利
05 率5%計算之遲延利息，亦屬無據。

06 六、綜上所陳，原告主張依勞基法第55條第1項規定，請求被告
07 給付793,628元及自108年9月6日起至清償日止，按週年利率
08 5%計之之利息，為無理由，應予駁回。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判
10 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

11 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，民事訴訟法第78條，判
12 決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日
14 勞 動 法 庭 法 官 伍 逸 康

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
19 應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日
21 書 記 官 張 仕 蕙