臺灣彰化地方法院民事判決

111年度重勞訴字第6號

原　　告　賴勝朗
　　朱文仁
000000000000000000
　　黃柏璋
000000000000000000
　　林栢洲
000000000000000000
兼　共　同
訴訟代理人　林豊參
000000000000000000
被　　告　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　方振仁
訴訟代理人　林昱璿
　　盧名儀

上列當事人間請求返還工資差額等事件，本院於民國112年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告各如附表一「總計」欄所示金額，及均自民國一一一年九月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造依附表二所示比例負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，被告如以附表一「被告預供擔保金額」欄所示金額為原告供擔保後，得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、原告主張：原告等5人前均受僱於被告公司，並於民國94年7月選擇適用勞工退休金新制，其後於108至109 年間陸續退休。然於任職期間，被告公司僅以「本薪」（底薪，亦即薪

資表所載「薪給」）為日薪或時薪之計算基礎，給付原告①全勤獎金、②加班費、③特別休假未休工資、④工作獎金、⑤績效獎金、⑥年功獎金，而未以具有勞動基準法（下稱勞基法）第2條所定義工資性質之「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費、加班費」等「全薪」（亦即薪資表所載「應發小計」）數額計算，而短付上開薪資。且被告公司未將工作獎金、績效獎金、年功獎金列入平均工資計算，短少給付⑦舊制退休金及提撥⑧新制退休金，爰依兩造間勞動契約、勞基法第24、38、29、55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條等規定，請求被告給付原告自起訴前15年起算，短少受領之上開8項給付之差額，且僅一部請求被告給付新臺幣（下同）200萬元等語，並聲明：被告應給付原告等5人各200萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠被告公司歷年來皆依據經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱薪給管理要點）第3條規定，以單一薪給制，亦即原告當月或前1年之月「薪給」，作為發給全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金之計算基礎。勞基法並未規定雇主有發給上開獎金之義務，亦未規定勞雇雙方應以何種基礎發給獎金，被告是否及如何發給，應依被告公司內部規定及兩造間約定為基礎，與勞基法無涉。原告爰引勞基法規定，請求被告給付上開獎金差額，實屬無據。

㈡被告公司為國營事業，有關工資之給付應受行政院、經濟部相關規定之拘束，被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第39條亦已明訂員工之薪資、獎金及津貼標準依經濟部及公司規定辦理。又依國營事業管理法第14條及薪給管理要點第3 點規定，各事業機構人員之薪給採薪點制，則被告公司在計算加班費與特休未休工資之基礎，亦應以單一薪給制（本薪）為標準發給。再者，系爭工作規則經主管機關多次核備在案，並經被告公司公開置於公司內網供員工知悉，原告於

系爭工作規則公布且核備後，仍繼續為被告提供勞務，係默示同意該工作規則之內容。且被告公司於原告任職期間均以單一薪給制計算加班費及特休未休工資，原告既知悉該情形仍同意受僱，而繼續提供勞務，堪認兩造已達成默示合意，原告應受其拘束。且被告給付數額未低於法定最低薪資，並無違反勞基法第21條第1項之最低保障及工資由勞雇雙方議定之意旨。

㈢原告主張被告應給付全勤獎金及加班費差額之請求為無理由，故被告本無須憑以計算因上開差額所生之舊制退休金差額。且原告前曾依勞基法第55條規定，對被告提起給付退休金事件，主張夜點費性質為工資，被告未將夜點費列入平均工資計算，請求被告給付舊制退休金差額，業經前案判決原告勝訴確定，應認本案已為前案既判力所及，原告不得再於本案請求給付舊制退休金差額。

㈣被告提撥與原告之新制退休金，已將薪給、全勤獎金、加班費、特休未休薪資列入計算基礎，其後依勞工保險局命令，補提撥未列入夜點費所生差額，至於考核獎金、績效獎金、年功獎金之性質非屬工資，無庸列入。原告主張被告應給付上開4項獎金差額為無理由，故被告本無須憑以計算，並給付因獎金差額所生之新制退休金差額。且原告此部分請求，應受前案確定判決之爭點效所拘束，僅得將夜點費差額列入計算，不得再行爭執應列入計算其餘工資或獎金。縱認本件原告請求為有理由，然原告請求各項薪資、獎金及退休金差額，皆係被告按月或按年定期給付與原告，應適用民法第126條所定5年時效，而僅能請求自起訴前5年即106年7月8日起算之數額等語置辯，並聲明：⑴原告之訴駁回；⑵如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第299頁、卷二第129頁、卷三第9至10頁）

㈠兩造間前均具有僱傭關係。

㈡林豐參自67年4月12日起到職，於109年6月30日退休；108年

12月至109年5月之薪資數額及內容（底薪為78,795元），如本院卷一第51至61頁所載。

㈢賴勝朗自68年4月4日起到職，於110年8月31日退休；109年1月至109年6月之薪資數額及內容（底薪為69,752元），如本院卷一第75至85頁所載。

㈣朱文仁自66年5月23日起到職，於108年9月30日退休；108年4月至108年9月之薪資數額及內容（底薪為72,963元），如本院卷一第99至109頁所載。

㈤黃柏璋自67年12月1日起到職，於109年1月31日退休，自108年8月至109年1月薪資數額及內容（本薪72,963元），如本院卷一第123至133頁所載。

㈥林栢洲自67年12月11日起到職，於109年11月30日退休，109年6月至109年11月薪資數額及內容（本薪72,963元），如本院卷一第147至157頁。

㈦被告於原告任職期間，均以「薪給」為計算基礎，發給原告全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金、加班費、特休未休薪資。

㈧被告係依薪給、加班費、特休未休工資及全勤獎金之加總數額計算平均工資，給付原告舊制退休金。（見本院卷三第10頁）

㈨被告提撥與原告之新制退休金，係按月依薪給、全勤獎金、加班費、特休未休工資、危險津貼之加總數額，依勞保投保級距提撥，被告其後已依勞工保險局之命令，提撥未列入夜點費所生新制退休金差額。（見本院卷三第10頁）

㈩原告主張被告未將「夜點費」列入平均工資計算，請求被告給付「舊制退休金」差額，前經臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第106號（林豐參部分）、110年度勞訴字第197號（賴勝朗部分）、108年度勞訴字第120號（朱文仁部分）、109年度勞訴字第54號（黃柏璋部分）、110年度勞訴字第15號（林栢洲部分）判決原告勝訴；被告不服提起上訴，復經臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）110年度勞上易

字第34號（林豐參部分）、111年度勞上易字第38號（賴勝朗部分）、109年度勞上易字第7號（朱文仁部分）、109年度勞上易字第105號（黃柏璋部分）、110年度勞上易字第52號（林栢洲部分）（下合稱系爭前案）判決駁回上訴確定。

四、兩造爭執事項：

㈠原告請求被告給付全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金差額，有無理由？

㈡原告請求加班費、特休未休薪資差額部分：

1.原告僅以「薪給」計算發給加班費、特休未休薪資，有無違反勞基法之最低保障？

2.原告所為此部分請求，應適用之請求權時效為何？

㈢原告請求舊制退休金差額部分：

1.原告起訴有無違反一事不再理原則？

2.考核獎金、績效獎金、年功獎金之性質是否屬於工資？

㈣原告請求新制退休金部分：

1.原告主張「全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金、加班費、特休未休薪資」均應列入新制退休金計算數額，有無受前案確定判決爭點效之拘束，而不得於本案主張列入？

2.考核獎金、績效獎金、年功獎金之性質是否屬於工資？

五、法院之判斷：

㈠原告不得請求被告給付全勤獎金、考核獎金（工作獎金）、績效獎金、年功獎金（下稱系爭4項獎金）差額：

1.原告主張被告於其等任職期間，僅以「薪給」（即底薪）為計算基礎，給付原告系爭4項獎金，而未依法以具有工資性質之「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費、加班費」等「全薪」數額計算，而短少給付原告薪資云云，為被告所否認，並辯稱其歷來皆依據系爭工作規則第39條、薪給管理要點第3條規定，以單一薪給制，亦即原告之月「薪給」額，作為發給系爭4項獎金之計算基礎。勞基法並未規定雇主有發給上開獎金之義務，原告不得爰引勞基法規定，請求被告給付獎金差額等語。

2.原告固主張被告公司應將具有勞基法第2條所定義工資性質之全部給付，計算發給系爭4項獎金數額云云。惟遍觀勞基法及相關勞工法令規定，並未規範雇主應發給系爭4項獎金，則被告公司如何發給及發放數額為何，端視兩造間勞動契約之約定。又依勞基法第70條第2、4款規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，基於公司治理之必要，得依其事業性質，於工作規則中就員工工資之標準、津貼及獎金等事項訂定應共同遵守之規範。倘雇主已將工作規則公開揭示，且其內容未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約者，依勞基法第71條之反面解釋，該工作規則即屬有效。經勞工知悉後，而繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容（最高法院106年度台上字第2627號、106年度台上字第2745號民事判決意旨參照）。亦即，勞工就雇主經由公開揭示方式之工作規則有所知悉，而繼續為雇主提供勞務，且該工作規則並無違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約規定者，則可認默示承諾該工作規則內容，而成為雙方勞務契約之一部份，勞雇雙方均應受其拘束。

3.查依系爭工作規則第39條規定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦理」（見本院卷一第341頁）、薪給管理要點第3條規定：「各事業機構人員之薪給，採薪點制，其薪點如附表一、二。」。又被告公司發給全勤獎金、考核獎金（含年度考績獎金、工作獎金）、績效獎金、年功獎金之依據分別為經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點（下稱差勤管理要點）第9條、薪給管理要點第7條第1項前段、7條第1項中段、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱績效獎金實施要點）第2點、經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法）第9條規定，為原告所不爭執（見本院卷一第294頁），可見被告公司業已於工作規則中明訂系爭4項獎金之發給，係以「薪給」為計算基準。而上開工作規則經被告公司公開揭示，且為原告

所知悉而繼續提供勞務，復查無違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約規定之情形，則上開規定已屬兩造間勞動契約之一部分。而原告並未提出並證明兩造間有為優於各該規則之約定，是被告依上開規定給付各項獎金與原告，並無不合。原告主張應將屬於工資性質之「危險津貼、全勤獎金、夜點費、加班費」等給付，均列入上開獎金計算基礎，而請求被告給付上開獎金差額云云，均乏依據，不應准許。

㈡原告請求加班費及特休未休工資差額部分：

1.原告主張被告公司僅以每月「薪給」為換算基礎，給付原告加班費及特別休假未休工資，而未以具有勞基法第2條所定義工資性質之「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費」等總額計算，致短付上開薪資等語（見本院卷二第128頁），為被告所否認，並辯稱被告公司為國營事業，給付員工薪資應受行政院、經濟部相關規定拘束，依國營事業管理法第14條及薪給管理要點第3 點規定，以單一薪給制發給工資。被告公司於原告任職期間，皆以本薪計算上開工資，既經原告知悉後而繼續提供勞務，兩造已達成默示合意，且未違反勞基法第21條第1項之最低保障，原告應受拘束云云。

2.惟國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3 條規定適用於同條第1 項各款所列之行業。準此，勞基法公布施行後，凡屬該法所規範之事業單位，均應受勞基法最低限度保障之限制，自不因勞工係受僱於私人企業或國營事業而有所區別。被告既屬勞基法第3 條所列行業，其所僱用勞工即係應適用勞基法之勞工，除該法未規定而適用其他法律之規定外，有關延長工時工資及特休未休工資等事項皆應依勞基法規定行之。至被告所援引之國營事業管理法第14條僅規定國家事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準。此係為避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資、福利而設，而該法並未就延長工時工資及特休未休工資之發給

設有特別規定，自不得排除勞基法之適用。

3.次按事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）另訂定勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於勞基法所定之最低標準。其次，於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院111年度台上字第971號、107年度台上字第575號、107年度台上字第1689號民事判決意旨參照）。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨，故雇主與勞工間所訂勞動條件，如低於勞基法之標準者，該部分約定依民法第71條前段規定，應屬無效，雇主仍有依勞基法規定履行之義務。是以，被告公司與所屬勞工間所定之勞動契約、團體協約、工作規則，乃至行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利及經濟部所定行政法令，均不得低於勞基法所定之勞動條件保障，即便原告已明示同意亦無不同。

4.又勞基法所定延長工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎，而平日工資，依同法第2條第3款規定：「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之」（最高法院111年度台上字第971號判決意旨參照）。另按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項亦有明文。是雇主應按勞工領取之「工資」數額，給付勞工特別休假未休工資甚明。被告抗辯勞基法並未就加班費及特休未休工資規定

計算標準云云，難謂可採。故原告於任職期間所得領取之加班費及特休未休工資，依上述規定，即應以其等自被告公司領取之月工資總額為換算依據。查被告公司僅以每月「薪給」為換算基礎，給付原告加班費及特別休假未休工資，為兩造所不爭執（見三、第㈦項）；然被告公司每月給付與原告之夜點費、全勤獎金、危險津貼之性質均屬工資，亦為被告所不爭執（見本院卷一第295頁、本院卷三第10頁），則被告僅以「薪給」計算給付與原告加班費及特別休假未休工資數額，已低於勞基法第24條第1項、第38條第4項所定應以「工資」計算之最低限度標準，縱認原告已有默示同意此等給付標準之意思表示，依前揭說明，此部分勞動條件之約定亦因違反強制規定而為無效。是被告辯稱，兩造已達成默示合意，以本薪計算加班費及特休未休工資，且未違反勞基法之最低保障，原告應受拘束云云，係不可採。從而，原告主張被告公司應以「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費」總額計算加班費，而請求被告給付加班費差額，係屬有據。

5.至原告雖主張此部分請求，應依民法第125條規定適用15年消滅時效云云。惟按利息、紅利、租金、贍養費、退職及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。觀諸原告所提薪資明細（見本院卷一第51至157頁），被告公司係按月於翌月給付加班費，並按年給付特休未休工資，故原告所為此部分請求，核屬1年或不及1年之定期給付債權，依上開規定，應適用5年之短期時效甚明。原告主張應適用民法第125條所定15年時效云云，容有所誤。又查原告係於111年7月7日提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文章可據（見本院卷一第11頁）。而被告抗辯本件給付應適用5年短期時效，就106年7月8日以前之薪資債權拒絕給付，其所為抗辯合於民法第126條規定，自屬有據，則原告就106年7月8日以前之加班費及特休未休工資差額請求權，業已罹於時效，被告得拒絕給

付。又倘依原告主張將危險津貼、全勤獎金、夜點費列入工資總額計算加班費，自106年7月8日至原告等5人離職之日止，其等得請求之加班費及特休未休工資數額統計如附表一所示，為兩造所不爭執（見本院卷三第10頁），是原告請求被告給付此部分差額，係屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

㈢原告不得請求被告給付舊制給付退休金差額：

1.按89年2月9日修正之民事訴訟法第244 條第1 項第2 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。

2.查被告公司依薪給、加班費、特休未休工資及全勤獎金之加總數額計算平均工資，給付原告舊制退休金等事實，為原告所不爭執（見本院卷三第10頁）。而原告主張被告公司未列入本件請求之全勤獎金、加班費、特休未休薪資之差額，及考核獎金、績效獎金、年功獎金（含差額）等加總計算，致短少給付舊制退休金云云。然原告等5 人前主張被告公司未將夜點費計入平均工資計算，短少給付舊制退休金，起訴請求被告公司給付舊制退休金差額，業經前案判決確定等情，為兩造所不爭執（見三、第㈩項），且有各該判決書附卷可憑（見本院卷一第301至319頁）。而系爭前案與本案之當事

人相同，且係就給付舊制退休金差額之相同法律關係而為請求，自屬同一事件。又原告等5 人係於108至109年間退休（見三、第㈡至㈥項），前案言詞辯論終結時間則為109至111年3月間，業經本院調閱各該卷宗核閱無訛，可見原告於本案所主張考核獎金、績效獎金、年功獎金及薪資差額，均應納入舊制退休金之平均工資計算等語，為其等於前案審理時，所得提出而未提出之攻防方法，應認已為系爭前案確定判決之既判力所遮斷，原告自不得以此為由重行起訴，要求法院重新評價被告公司應給付之舊制退休金差額。是本件原告所為舊制退休金差額之請求，應受前案確定判決之既判力所拘束，不得重行訴請被告公司給付，從而，原告請求被告公司給付舊制退休金差額，不應准許。

㈤原告請求新制退休金部分：

1.原告主張應將「全勤獎金差額、加班費差額、特休未休薪資差額，暨考核獎金、績效獎金、年功獎金及其差額」均列入新制退休金計算數額等語（見本院卷三第11頁），為被告所否認，並辯稱：被告提撥與原告之新制退休金，已將薪給、全勤獎金、加班費、特休未休薪資及危險津貼列入計算基礎，其後依勞工保險局命令，補提撥未列入夜點費所生差額，至於考核獎金、績效獎金、年功獎金則非屬工資，無須憑以計算。且原告此部分主張，應受系爭前案確定判決之爭點效所拘束，就夜點費以外之給付，均不得爭執應列入工資計算云云。

2.惟按所謂爭點效，乃法院於前訴訟之確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於辯論結果而為判斷者，除有顯然違背法令、新訴訟資料足以推翻原判斷、原判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益差異甚大等情形外，應解為在同一當事人間、就與該重要爭點有關所提起之本訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院111年度台上字第885號民事判決參照）。查原告等5人前

主張被告公司未將夜點費計入平均工資計算，而短少給付舊制退休金，起訴請求被告公司給付舊制退休金差額，業經系爭前案判決命被告公司應為給付等情，業如前述。觀諸系爭前案確定判決內容所載，兩造於前案協商後爭點為「夜點費是否為工資之一部，而應納入平均工資以計算退休金」，此有判決書在卷可稽（見本院卷一第301至319頁）。且原告於前案中未曾主張被告公司於其等任職期間所為夜點費以外之給付，性質非屬工資。而兩造於前案審理中，就考核獎金、績效獎金、年功獎金之性質是否為工資，均未提出任何說明或證據互為充分攻防，復未經法院進行審理判斷，此據本院調閱系爭前案卷宗核閱無訛，自不生爭點效之效力。是被告抗辯原告請求被告給付新制退休金部分，應受爭點效拘束，僅需增列夜點費計算差額，不包括其他工資及獎金云云，係不可採。

3.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、第2項分別定有明文。查原告等5人分別於108年9月至110年8月因退休而離職等事實，為兩造所不爭執（見三、第㈡至㈥項），是原告於111年7月7日提起本件訴訟，請求被告公司賠償於其等任職期間，未按月足額提繳勞工退休金所受損害，自未罹於時效。被告雖辯稱原告就106年7月8日前之特休未休薪資及加班費差額之請求，已罹於時效而不得請求，亦不得計入新制退休金計算基礎，否則恐導致原告無法請求上述工資差額，但仍得變相使原告就上開差額享有超過民法第126條所定5年時效以外之退休金利益，與民法設立短期時效之立法意旨不符云云。惟勞退條例第14條第1項規定雇主為勞工提

繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，係規範雇主提繳新制退休金之計算基礎，並非就雇主應按月給付與勞工之薪資中抽取部分數額為提繳。且原告依勞退條例第31條第1項規定請求被告給付者為損害賠償，非屬一年或不及一年之定期給付，自無適用民法第126條短期時效之餘地，是被告此部分抗辯，係難憑採。

4.勞基法第2條第3款規定：「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算。此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與，且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。又雇主若為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，無論其係固定發放與否，倘未變更其勉勵恩惠給與性質，不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。茲就被告公司發給之考核獎金、績效獎金及年功獎金之性質是否為工資，說明如下：

⑴考核獎金、年功獎金部分：

依薪給管理要點第7條第1項前段規定：「各事業機構人員之薪給等用人費，應在用人費範圍內撙節開支，當年度得按工作考成成績，發給考核獎金，最高以提撥二個月薪給總額為

限」；考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）。」，觀諸上開規定，被告公司係審酌原告之年度工作考核結果，決定是否發給考績獎金、年功獎金及其發放數額，就考核達甲等或乙等且可晉級之員工，發給考績獎金；就無級可晉之員工，依考核結果另發給1個月薪額之年功獎金或不予發給；至年度考核未達上述標準者，則無考績獎金及年功獎金可資領取，可見被告公司發給考績獎金、年功獎金與否，端視原告之工作表現評定而定，乃具有不確定性，而非原告有提供勞務，即於一般情形下經常可以領得之報酬，可認此部分給付係被告對於原告工作表現所給予勉勵性之給與，非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

⑵績效獎金部分：

依薪給管理要點第7條第1項中段規定：「各事業機構於所屬人員工作績效達成之總盈餘中，應視經營績效情形及所屬人員貢獻程度，發給績效獎金，最高提撥二點四個月薪給總額。」，可知績效獎金係事業機構達成年度預算總盈餘後，依員工貢獻程度提撥獎金。然事業機構之盈虧不定，非必然有一定盈餘可供提撥作為員工之績效獎金，堪認績效獎金亦為勉勵性之給與，非對於員工提供勞務之報酬，非屬勞基法所稱之工資。職此，被告公司未將原告歷年領取之上述3項獎金，計入每月份申報月投保薪資並提撥新制退休金，於法無違。

5.查原告不得請求被告給付全勤獎金差額，且被告給付與原告之考核獎金、績效獎金及年功獎金均非屬工資，業經本院認定如上，是原告主張應將系爭4項獎金及其差額列入新制退休金提撥計算基礎，係不足採。又經被告陳報原告於任職期間領取之薪資數額、原提繳月投保工資如附件所示，為原告

所不爭執（見本院卷三第10頁、第33至52頁被告所提答辯三狀附件六十六至六十九），是計入本件原告得請求之加班費差額、特休未休薪資差額後，被告應給付與林豐參、賴勝朗、朱文仁、黃柏璋、林栢洲因未足額提繳新制退休金所受損害賠償金額，依序為14,676元、19,416元、11,376元、23,382元、17,322元。

六、綜上所述，原告依勞基法第24、38條及勞退條例第14條等規定，請求被告各給付原告如附表一「總計」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月30日（見本院卷一第195頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件原告勝訴部分，應依上開規定依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　張茂盛

附表一：原告等5人得請求之金額（新臺幣）

編號	原告	加班費差額	特休未休工資	新制退休金	總計

			差額	提撥差額	/被告預供擔保金額
1	林豐參	80,244元	29,333元	14,676元	124,253元
2	賴勝朗	112,275元	37,355元	19,416元	169,046元
3	朱文仁	40,048元	17,516元	11,376元	68,940元
4	黃柏璋	61,454元	22,364元	23,382元	107,200元
5	林栢洲	96,762元	32,392元	17,322元	146,440元
備註： 1.加班費差額計算式：見本院卷二第461至469頁被告所提民事答辯二狀附件三十五至三十九。 2.特休未休工資差額計算式：見本院卷二第471至479頁被告所提民事答辯二狀附件四十至四十四。					

附表二：

負擔人	訴訟費用負擔比例
林豐參	19%
賴勝朗	18%
朱文仁	20%
黃柏璋	19%
林栢洲	18%
被告	6%