臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡字第29號

原　　告　沈明誼　　住嘉義縣○○鄉○○村00鄰○○00號之

被　　告　中華郵政股份有限公司

法定代理人　吳宏謀

訴訟代理人　劉志鵬律師

　　陳文靜律師

　　廖福正律師

　　吳志崑

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國113年4月1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

甲、原告起訴意旨略以：

一、緣勞動基準法(以下簡稱勞基法)第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。又民法第126條：利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；另依最高法院97年度台上字第2178號民事判決闡釋：民法第126條所稱「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內；另勞工退休金條例第31條：雇主未依本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；爰原告主張下列請求賠償時效適用民法第126條及勞工退休金條例第31條。原告看到民國109年間新聞報導，王○○君爭取於郵局工作期間之津貼、駕駛加給及收投加給等項目應列為工資，依勞基法應列勞保投保薪資，並提撥勞工6%退休金，訴之民事訴訟勝訴之新聞，原告於郵局在職期間亦有勞動權益受損情形，遂透過民事訴訟請求受損之勞動權益。

二、勞基法第2條：本法用詞，定義如下：…(略)…三、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。勞基法第36條：勞工每七日中應有二日休息，其中一日為例假，一日為休息日。勞基法第37條：內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。勞基法第39條：第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。勞基法第43條：勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。勞工請假規則第1條：本規則依勞動基準法(以下簡稱本法)第四十三條規定訂定之。勞工請假規則第3條：勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給；二、……略。民法第71條：法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。參臺灣臺北地方法院109年度勞小字第37號判決，駕駛加給、收投加給屬勞基法第2條第3款規定之工資性質；雇主如與勞工約定勞工休例假、休息日、特別休假、婚、喪、疾病或其他正當事由之請假時，如超過一定天數則按比例發給工資，即屬違反勞基法第39條前段之強制規定而無效。爰原告主張被告所發之駕駛加給、收投加給及全勤獎金，皆屬於勞基法第2條第3款規定之工資

性質。

三、參台北市政府103年6月11日北市勞檢條字第10330706700號函說明二、第㈣項說明被告所發給之駕駛加給、收投加給及全勤獎金具有因工作而獲得之報酬之性質，仍屬工資。爰原告主張收投加給、駕駛加給及全勤獎金皆應屬勞基法第2條第3款規定之工資性質。基此，原告依勞基法所令踐行例休假日、特別休假、喪假等法定休假，原告主張被告對價給付工資項目應依本法包含有本薪、收投加給、駕駛加給等，且彼等於勞基法規定應計入工資者，當無凌駕或逾越該法令而得排除之情事。

四、被告於民國105年間公開甄試簡章，原告經報考甄試合格後，於106年2月10日報到，以專業職㈡外勤投遞收攬人員進用，並分發至中華郵政股份有限公司嘉義郵局水上郵局從事外勤投遞收攬工作，原告於107年5月22日離職。公開招考簡章要約第拾點待遇與福利第四項已說明，原告擔任專業職㈡外勤投遞收攬人員付出勞務，被告按月給付之工資項目包含有本薪、收投加給及駕駛加給等對價工資。

(一)被告106年間每月應發駕駛加給工資為新臺幣(下同)2,471元、每月應發收投加給工資為3,432元，107年間每月應發駕駛加給工資為2,545元、每月應發收投加給工資為3,535元，合先敘明。

(二)原告於106年2月10日報到，按一般公司之發薪習俗，不足月者，以每月應給工資除30日後，再按實際在職天數計算工資，原告2月在職天數共19日，被告應給付2月工資：駕駛加給1,565元(2,471元x19天÷30天)、收投加給2,174元(3,432元x19天÷30天)，被告已給付2月工資：駕駛加給328元、收投加給456元，被告給付不足2月工資：駕駛加給1,237元(1,565元－328元)、收投加給1,718元(2,174元－456元)，106年2月駕駛加給及收投加給工資差額小計2,955元(1,237元＋1,718元)。

(三)原告於106年3月6日、7日、8日、9日、10日、13日依勞工請

假規則第3條請有薪喪假共6天，106年3月4日、5日、11日、12日、18日、19日、25日、26日為例休假日，被告應給付3月工資：駕駛加給2,471元、收投加給3,432元，被告已給付3月工資：駕駛加給1,394元、收投加給1,938元，被告給付不足3月工資：駕駛加給1,077元(2,471元－1,394元)、收投加給1,494元(3,432元－1,938元)，106年3月駕駛加給及收投加給工資差額小計2,571元(1,077元＋1,494元)。

(四)原告於107年5月22日離職，按一般公司之發薪習俗，不足月者，以每月應給工資除30日後，按實際在職天數計算工資，原告5月在職天數共21日，被告應給付5月工資：駕駛加給1,782元(2,545元x21天÷30天)、收投加給2,475元(3,535元x21天÷30天)，被告已給付5月工資：駕駛加給510元、收投加給708元，被告給付不足5月工資：駕駛加給1,272元(1,782元－510元)、收投加給1,767元(3,535元－708元)，107年5月駕駛加給及收投加給工資差額小計3,039元(1,272元＋1,767元)。

(五)上列工資差額合計8,565元(2,955元＋2,571元＋3,039元)。

五、勞基法第43條：勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。勞工請假規則第1條：本規則依勞動基準法(以下簡稱本法)第四十三條規定訂定之。勞工請假規則第3條：勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。二、……略。勞工請假規則第9條：雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。又行政院勞工委員會(即今勞動部)復以87年9月14日台87勞動二字第040204號函指勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。至平均工資之計算，同條第四款定有明文。另台北市政府103年6月11日北市勞檢條字第10330706700號函二、第㈣項指明被告所發給之駕駛加

給、收投加給及全勤獎金具有因工作而獲得之報酬之性質，仍屬工資。爰原告主張全勤獎金應屬勞基法所規定之工資性質。基此，原告依勞基法所令踐行例休假日、特別休假、喪假等法定休假，主張被告對價給付工資項目應依本法含有全勤獎金，且彼等於勞基法規定應計入工資者，當無凌駕或逾越該法令而得排除之情事。

(一)被告106年間每月應給全勤獎金為1,003元（3,009元/3個月），107年間每月應給全勤獎金為1,053元（3,159元/3個月），合先敘明。

(二)原告於106年3月6日、7日、8日、9日、10日、13日依勞工請假規則第3條請有薪喪假共6天，106年3月4日、5日、11日、12日、18日、19日、25日、26日為例休假日，未有其他請假；原告於107年4月除例休假日外，未有其他請假，爰原告於106年3月及107年4月，應皆屬達到全勤條件。

(三)縱然交通部郵政總局87年7月28日人通字第5971號函略以：「…為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，提升事業經營績效，經報奉交通部右一函准，自八十七年七月一日起，郵政員工每季(三個月)未請事、病假者，核給三日薪額(含資位待遇與職務待遇)之全勤獎金。郵政臨時人員亦准比照核給」。上述提到未請事、病假者，核給三日薪額之全勤獎金，另全勤獎金按季核給三日薪額，並非按季考核全勤，故被告發放全勤獎金按季發放，全勤考核應是逐月考核，照一般公司全勤獎金發放習俗應是逐月核發，原告主張一季如有達到全勤條件之月份，被告發放全勤將金按月份比例發放，爰被告應給付原告106年3月全勤工資差額1,003元(,3009元/3個月)、107年4月全勤工資差額1,053元(3,159元/3個月)。

(四)上列全勤工資差額小計2,056元(1,003元＋1,053元)，計入勞工6%退休金為2,179(2,056×1.06)。

六、勞動基準法第二條第三款規定「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。勞基法施行細則第十條規定第二條第三款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與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、……略。勞工退休金條例(以下簡稱勞退條例)第7條：本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、……略。勞退條例第14條：雇主應為第七條第一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六。行政院勞工委員會(即今勞動部)85年2月10日85台勞動二字第103252號函查勞動基準法第二條第三款規定「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。基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。另查(77)臺勞動二字第10305號函亦指明績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇。原告給付被告之考核獎金係經考核原告後發給之獎金，具有因工作而獲得之報酬性質，績效獎金係原告達成預定目標而發放之獎金，爰原告主張被告所發之考

核獎金及績效獎金應屬勞基法所規定之工資性質，並應依勞工退休金條例14條提繳6%退休金。基此，郵局考核獎金係經郵局主管視工作表現考核後發給之獎金，郵局績效獎金係經達成郵局主管訂定之年度業績後發給之獎金，上列兩者皆以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，另據自由時報報導，被告於105年至109年間，因考核獎金及績效獎金未列入工資提撥勞工6%退休金，陸續遭勞工保險局開罰，被告於109年9月亦全面將考核獎金及績效獎金列入工資並提撥勞工6%退休金，爰原告主張被告對價給付工資項目應依勞基法包含考核獎金及績效獎金，且彼等於勞基法規定應計入工資並提撥勞工6%退休金，當無凌駕或逾越該法令而得排除之情事。原告於106年2月至6月間每月工資應為35,978元【30,075元(本俸)＋5,903元(收投加給工資及駕駛加給工資合計）】，依106年適用勞工退休金月提繳工資分級表為第5組第29級36,300元，被告106年2月至6月間依勞工退休金條例14條每月應提繳之6%勞工退休金為2,178元(36,300元×6%)，故被告106年2月至6月提撥不足勞工6%退休金分別為：

(一)106年2月1,818元(30,300元×6%)，提撥不足2月勞工6%退休金為360元(2,178元－1818元)。

(二)106年3月1,818(30,300×6%)，提撥不足3月勞工6%退休金為360元(2,178元－1,818元)。

(三)106年4月1,908元(31,800×6%)，提撥不足4月勞工6%退休金為270元(2,178元－1,908元)。

(四)106年5月1,908(31,800×6%)，提撥不足4月勞工6%退休金為270元(2,178元－1,908元)。

(五)106年6月2,088元(34,800×6%)，提撥不足6月勞工6%退休金為90元(2,178元－2,088元)。

(六)上列給付不足勞工6%退休金小計為1,350元〔360元(2月)＋360元(3月＋270元(4月)＋270元(5月)＋90元(6月)〕

(七)另查，原告於107年2月之勞保投保薪資級距為38,200元，原

告的郵局存薄交易明細於000年0月間共有4筆員工薪存紀錄及2筆委發款項紀錄，分別為月1日28,561元(薪資)、2月5日3,009元(全勤獎金)、2月5日27,569元共2筆(即考核獎金和績效獎金)、2月6日2,471元(委發款項即駕駛加給工資)、2月6日3,432元(委發款項即收投加給工資)，上列工資金額合計92,611元，依107年適用勞工退休金月提繳工資分級表為第10組第51級101,100元，被告107年2月應提撥之6%勞工退休金為6,066元(101,100元x6%)，107年2月被告實際提撥之6%退休金為2,292元(38,200元x6%)，107年2月提撥不足之勞工6%退休金小計3,774元(6,066元－2,292元)。

(八)上列6%退休金差額合計5,124元(1,350元＋3,774元)。

七、上列工資差額及6%退休金差額總計15,868元(8,565元＋2,179元＋5,124元)。並聲明：㈠被告應為給付工資15,868元整；㈡訴訟費用由被告負擔。

乙、被告答辯意旨略以：

一、不爭執事項：

(一)原告自106年2月10日任職於被告，職稱為工作士(收投)，最後在職日為107年5月21日。

(二)關於被告已給付原告106年2月、106年3月、107年5月之駕駛加給、收投加給之金額，如附表所示。

(三)兩造於108年1月16日進行勞資爭議調解，調解結果為不成立。

(四)對於原證1號至原證12號，形式真正不爭執。

二、爭執事項：

(一)原告請求給付106年2月、106年3月、107年5月駕駛加給、收投加給之差額共8,565元，有無理由？

１、據以計算駕駛加給、收投加給之日數，為「實際擔任駕駛工作日數」，此觀當時各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點(下稱「加給要點」)第二點第㈢項第1款、第三點載明：「兼任駕駛加給之核發方式如下：1.兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假(或公休)日外，未實際擔任

兼任駕駛工作之天數在五天(含)以內者，按全月應發款額計發(已含當月於休假日出勤之兼任駕駛加給)；超過五日(不含)以上者，則按實際擔任兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元為止，元位以下畸零數四捨五入。」、「收投加給：限專任收投、接送工作差級人員適用；核發標準為每月50薪點，核發方式同前二㈢之(1)規定。專業職(二)人員比照辦理。」等語即可明瞭。

2、至於據以計算駕駛加給、收投加給之薪點，經換算後之單價即如同中華郵政股份有限公司員工兼任工作加給每月應發款額表所示(被證2-1號、被證2-2號)。

3、被告依據上開規章辦法，依原告實際擔任駕駛工作日數及薪點所對應之單價，發給駕駛加給、收投加給，並無短付可言。以106年2月為例，原告實際擔任駕駛工作日數為4日(被證3號)，斯時之駕駛加給每日為82元，故總額為328元。謹就原告所請求駕駛加給、收投加給之差額，彙整被告之計算式如附表，敬請鈞院卓參。

4、原告係以「在職日數」計算駕駛加給、收投加給之差額(參起訴狀第4頁)，其計算方式顯與加給要點不符，自無可採。

5、況且，縱令原告執意主張被告短發駕駛加給、收投加給之差額(假設語氣)，其106年2月、106年3月駕駛加給差額、收投加給差額之請求權亦已罹於消滅時效，是原告請求給付系爭駕駛加給、收投加給仍屬無據。

⑴按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」民法第126條定有明文。

⑵縱認原告得請求106年2月、106年3月之駕駛加給差額、收投加給差額，由於被告係於次月發放前一月份之駕駛加給、收投加給，故自原告得請求上開項目之日起至起訴狀所載日期112年5月18日止，顯已超過民法第126條規定之5年消滅時效，被告自得拒絕給付。

(二)原告請求給付106年2月至6月、107年2月勞工退休金提撥差

額5,124元，有無理由？

1、觀諸起訴狀第4頁13.(4)，原告似係主張107年2月領取之(年度)考核獎金、(狹義)績效獎金應計入勞工退休金之計算基礎，合先敘明。

2、謹先說明經營績效獎金、考核獎金及績效獎金之組成：

⑴交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項(被證4號，下稱「經營績效獎金應行注意事項」)第二條規定：「經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月薪給為限。」、第三條第(二)項規定：「考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及各項推展業務獎金」、第四條第(六)項規定：「績效獎金分為責任績效獎金及基本績效獎金兩部分，先核計責任績效獎金，再核計基本績效獎金，以責任績效獎金之提撥月數與基本績效獎金之提撥月數合計為績效獎金提撥月數」。

⑵觀諸被告之員工薪資明細表(被證5)亦可知，由於計算方式及計算結果不同，故責任績效獎金、基本績效獎金係分別以不同名目發放。

⑶因此，所謂「經營績效獎金(廣義)」，實際上係由不同類型之獎金所組成，僅整理如112年7月31日民事答辯㈠暨爭點整理狀第6頁表1：「經營績效獎金」構成圖。

⑷從而，原告起訴狀第8頁所稱績效獎金、考核獎金，係指(狹義)績效獎金、年度考核獎金。

3、謹就「(狹義)績效獎金」之性質，臚述如下：

⑴不論是「責任績效獎金」或「基本績效獎金」，均以「有盈餘」為發放前提，故責任績效獎金、基本績效獎金均欠缺勞務對價性，並非勞動基準法(下稱「勞基法」)第2條第3款所稱之「工資」。

A.觀諸交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點(被證6號，下稱「經營績效獎金實施要點」)第四條第(一)項、第(二)項、第(五)項即可知，(狹義)績效獎金係以「有盈餘」為發放前提之激勵性給與，與最高法院100年度

台上字第170號民事判決所揭櫫：「績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常性給與，即非屬工資。……依上規定……該年度之個人績效，以『經辦業務績效』、『工作態度與服務精神』、『銷售台農乳品水果月曆等產品及平時考核』等項，經上訴人農會人事評議小組評議後，始核給績效獎金，以資獎勵，並非員工一律發給績效獎金。」內容相符，堪認(狹義)績效獎金僅為勉勵性、恩惠性給與，並非勞基法上之工資。

B. 被告通常係約每年7月左右核計發放(狹義)績效獎金，而非每月固定發給，不具經常性，有被告員工薪資明細表可參，且是否發放亦係逐年審核，並非確定，與最高法院108年度台上字第538號民事判決揭示：「原審以：……102年2月、5月之績效獎金依序12萬4,183元、7萬1,617元，係中石化公司視劉○○績效表現所發放之恩惠性、勉勵性質之給與……均非每月固定發放之經常性給與，不得列入平均工資計算。……於法並無違背。」內容相符，堪認(狹義)績效獎金並非按月發放之經常性給與，即非勞基法第2條第3款所稱之「工資」。

C. 事實上，最高法院85年度台上字第600號民事判決亦揭示「交通部所屬實施用人費率事業經營績效獎金實施要點規定，交通部原訂發給所屬事業單位員工考核獎金、績效獎金之目的在促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效〔①〕，並非對於員工提供勞務而給與之報酬。參酌勞基法施行細則第十條第一項第二款將年終獎金排除於平均工資之外，及行政院勞工委員會七十七年十月十五日台(七十七)勞動三字二三四一五號函釋：『事業單位每年年終考核發給勞工之考績獎金，依勞基法第二條及同法施行細則第十條規定，可不併入計算平均工資』，益見考核獎金、績效獎金不具工資性質。又依上開實施要點三、四及交通部所

屬郵政事業核發經營績效獎金應行注意事項規定，考核獎金係事業機構由上級機構考核，依成績優劣評定，經評定為甲等者，該機構全體員工得於會計年度結束後之次月領得不超過該機構二個月俸額之考核獎金；乙等以下者，則領得不超過該機構一至一・八個月俸額之考核獎金。足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與，非給與員工個人之工作對價。且依同上實施要點及注意事項規定，績效獎金係由各事業年度決算盈餘〔②〕，經考量政策因素〔③〕所影響之收支後，達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給。即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，於農曆春節前約十天發給最高二・六個月薪資總額。事業機構之盈餘不定，非必有一定之盈餘可供提撥作為員工之績效獎金。可見績效獎金亦為勉勵性之給與，非對於員工提供勞務之報酬，自非勞基法所謂之工資。從而上訴人主張考成獎金等及值夜費均係工作報酬，依勞動契約關係，請求被上訴人〔按：即上訴人之前身『交通部郵政總局』〕給付系爭退休金額及其利息，於法無據。因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決。經核於法洵無不合。上訴論旨指摘原判決違背法令，聲明廢棄，為無理由。」(附件6號；同院85年台上字第1445號民事判決(附件7號)同旨)。換言之，最高法院既曾以①激勵性質、②以有盈餘為發放前提、③需考量政策因素等理由，認定被告之績效獎金並非工資，本件績效獎金實施要點之規定既係一脈相承，則邏輯一貫的結果即是，本案原告據以請求給付勞工退休金之績效獎金，亦僅僅屬於恩惠性、勉勵性性質之給與，並非勞基法第2條第3款之工資。

⑵再就責任績效獎金不具勞務對價性、經常性，另說明如下：

A.經營績效獎金應行注意事項第四條第㈦項第1款第(1)目、第(2)目規定：「績效獎金依單位績效及員工貢獻程度提撥計給，並應區分內部合理分配比例：1.責任績效獎金(1)責任績效獎金成數以百分之三十為基準。(2)責任績效獎金成數

百分比，依其成績與績效目標值之差距核發……」(參被證4號)。關於單位績效，交通部所屬郵政事業機構計發績效獎金作業基準(被證7號，下稱「績效獎金作業基準」)第四條第一段規定：「責任績效考核採二級制，第一級為中華郵政股份有限公司(以下簡稱總公司)考核各等郵局(責任中心局)(以下簡稱各中心局)及郵件處理中心(以下簡稱處理中心)，第二級為各中心局考核所轄各單位及各級支局、處理中心考核所轄各單位」。

B. 觀諸上開經營績效獎金應行注意事項、績效獎金作業基準之規定即可知，責任績效獎金之成績，係指「單位」的績效成績，與勞工個人之努力並無關聯，縱使勞工請假，未提供勞務，仍可因「單位」整體成績而領取到責任績效獎金，故非屬勞務之對價。

C. 以員工陳○○為例，其在110年度均請假而從未出勤，但因其所屬單位(基隆郵局)仍有績效，被告仍按規定發放責任績效獎金，足證責任績效獎金並非「因工作而獲得之報酬」，至為明確。此有該員110年度請假紀錄(被證8號)、中華郵政公司110年度績效獎金總表(被證9號)等事證可參。

D. 是以，勞工縱於整年度均請假而完全未提出勞務，只要所屬單位在年度內有績效，仍可能按上開規定領取責任績效獎金，堪認責任績效獎金與勞工提供勞務一事並無關聯，僅係基於有盈餘而具有勉勵性、恩惠性質之給與，至為明確。責任績效獎金既欠缺勞務對價性，自非勞基法第2條第3款所稱之工資。

⑶復就基本績效獎金不具勞務對價性、經常性，說明如下：

A. 經營績效獎金應行注意事項第四條第(七)項第2款第(1)目規定：「依年度內員工服務績效及對事業之貢獻程度為依據，依年終考成(年度考核)或另予考成(核)評分，該年度無考成(核)評分者，按在職月數考核之評分，並以下列評分成數基準與評分調整比率之乘積計發：(1)評分成數基準：……評分五十九分以下者，不予發給」。

B.以員工呂○○為例，其在110年度之年度考核為58分，因此依照上開規定，呂○○即無基本績效獎金可領取。以上有該員110年度考成表(被證10號)、中華郵政公司110年度績效獎金總表(被證11號)等事證可參。

C.是以，勞工縱提出勞務，如年度考成低於60分，即無從請領基本績效獎金，揆諸最高法院85年度台上字第600號民事判決意旨，堪認基本績效獎金並非提供勞務即可獲致者，欠缺勞務對價性，自非勞基法第2條第3款所稱之工資。

4、復就「年度考核獎金」並非工資，說明如下：

⑴行政院對被告作成之工作考成，係針對被告公司之「整體績效」所作成，與勞工個人努力無關，堪認年度考核獎金並非提供勞務即可獲致者，欠缺勞務對價性，並非勞基法第2條第3款所稱之「工資」。

A.按「原告所受領前述周慶獎金係以原告所負責百貨公司品牌櫃於該周年慶期間，包括原告在內之全體被告員工於該段期間之整體營業額為計算基礎，並非單就原告個人績效為依據，之後再以該整體營業額按各品牌櫃於該周年慶期間達成預設目標(即該明細所載紅利基數)與否，以不同成數為計算，末依品牌櫃員工人數平均分配周慶獎金，此周慶獎金實有團體競賽獎金之性質，與勞工因從事工作不問績效達成與否均可獲致之報酬，或因勞工個人績效達成而通常可領取之績效獎金等，未盡相同。……此周慶獎金能否領取、領取數額多寡均非固定，具有不確定性及變動性，非全然基於原告個人勞務付出即可當然或通常獲得，而與勞工單純提供勞務即可穩定獲得報酬，毋庸考量雇主投入成本、費用多寡，獲利與否等均可獲取之工資，實屬有異。」臺灣士林地方法院109年度勞簡字第42號民事判決可資參照。準此，如以「事業整體績效」作為發放標準，非勞工提供勞務即可獲致者，應認欠缺勞務對價性。

B.經查，依據經營績效獎金應行注意事項第三條第(一)項規定對被告作成之工作考成，係由行政院針對被告之「整體績

效」所作成。謹臚列相關規定如下：(A)國營事業年度工作考成作業要點第三條第1項規定：「國營事業應於每年度終了依據本辦法第五條規定，並依照行政院核定之年度工作考成實施要點及其評估指標，霰實檢討經營結果，針對經營績效及缺失切實填具自評報告，格式如附件一，併同年度決算書於次年二月二十五日前提報主管機關，並副知各複核小組成員。但中央銀行部分逕報行政院。」(B)國營事業年度工作考成作業要點十一條第(一)項規定：「考成成績依序分甲、乙、丙、丁四等第。」(C)經營績效獎金應行注意事項第三條規定：「(一)事業機構當年度工作考成列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限……工作考成列丙等以下者不發給。(二)考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及各項推展業務獎金」。

C. 是以，行政院對被告作成之工作考成，係針對被告之「整體績效」所作成，與勞工個人努力無關，堪認年度考核獎金並非勞工提供勞務即可獲致者，欠缺勞務對價性，並非勞基法第2條第3款所稱之工資。

⑵況且，行政院對被告作成之工作考成如為「丙等」，被告即無從發給(廣義)考核獎金，堪認年度考核獎金並非提供勞務即可獲致，欠缺勞務對價性，並非勞基法第2條第3款所稱之「工資」。

A. 按「依交通事業人員考成規則規定，交通事業人員考成係就交通事業人員個人之工作技能、辦事勤惰及品行學識等項之考核，以做為晉級或免職之參考標準。如年終考核分數達七十分以上而無級可晉時，給與考成獎金，超過七十分之分數則予存記而於退休、離職、死亡或晉級時給予存分獎金。是勞工雖已無級可晉，惟其年終考核分數未達七十分以上，其雖提供勞務，除原有薪資外，並無考成獎金可資領取，亦無存分可資累存。可見考成獎金、存分獎金並非對於勞工提供勞務所應給付之報酬，而係對於勞工所為勉勵性之給與，不得計入平均工資。」最高法院85年度台上字第600號民事判

決可資參照，最高法院85年度台上字第1445號民事判決亦同其旨。

B. 經查，單就經營績效獎金應行注意事項第三條第(一)項、第(二)項規定：「事業機構當年度工作考成列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限……工作考成列丙等以下者不發給。」、「考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及各項推展業務獎金」而言，揆諸前揭實務見解即可知，縱令勞工確有提供勞務，如被告之工作考成為丙等以下者，勞工仍無從領取年度考核獎金，堪認年度考核獎金並非勞工提供勞務即可獲致，欠缺勞務對價性，並非勞基法第2條第3款所稱之工資。

5、實則，《國營事業管理法》第14條、第33條及《交通部郵電事業人員退休撫卹條例》就退休事件應屬勞動基準法(下稱「勞基法」)第2條第3款之特別規定，應優先於勞動基準法而適用：(1)依國營事業管理法第14條規定，國營事業人員待遇及福利，應由行政院規定標準；同法第33條規定，國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，由主管關擬訂辦法，報請行政院核定。另行政院依國營事業管理法制定之〈公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則〉(下稱「基本原則」)第6點規定，經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金；考核獎金依工作考成結果發給，績效獎金須有盈餘，始得發給。其立法理由說明績效獎金之性質係為獎勵、激勵之作用。交通部依上述「基本原則」第1點、第6點規定，訂定〈交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點〉，並依該要點訂定經營績效獎金實施要點(參被證6號)。查「經營靖效獎金實施要點」第3點規定，考核獎金視事業機構之考核等地發給；第4點規定，績效獎金於達成總盈餘後計給，屬激勵性給與(參該點第1款、第3款)。被告依上述「實施要點」訂定之經營績效獎金應行注意事項第3點亦明定，工作考成丙等以下，不發給考核獎金；第4點第1、5款明定，績效獎金須有盈餘始得發放、屬激勵性給與。

是以，參照國營事業管理法第14條及第33條，應認上揭辦法針對待遇及福利、其他人事管理事項作成之規定，係勞基法第2條第3款關於「工資」定義之特別規定，自應優先適用。(2)謹陳報行政院秘書長112年5月11日院臺經長字第1121021975號函，說明如下：

A.就被告給付項目之績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、壽險甲佣等各項給付，是否認屬勞基法第2條第3款之工資，行政院稱其向來以個案認定，同該院對於夜點費之意見。而行政院於經濟部111年9月22日函請同意將夜點費納入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給予項目表」後，經研商為解決勞資爭議，避免國家內耗，乃以政策性決定同意經濟部所請。

B.由是觀之，行政院前對於所轄部會之所屬各機關對於員工之相關給付，並未通案認定，而以個案認定為處理原則，是被告乃認前揭各項給付確屬恩惠性給與。其後行政院於111年10月27日，方同意將夜點費納入計算退休金，並以類似案件，依公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則，由各事業機構本於權責自行核處。

C.洵此，如被告上開說明，被告縱有因政策性調整而將原屬恩惠性給與之給付項目納入計算退休金，亦合於行政院前揭函覆之旨，僅係政策之調整，而非認為該等給付之性質非恩惠性給與。

(三)原告請求給付106年3月、107年4月之全勤獎金差額暨退休金共2,179元，有無理由？

１、全勤獎金係按「季」結算、發放，有交通部郵政總局(即被告改制前)87年7月28日人通第5971號函可參。是以，原告主張應按月結算，被告應給付106年3月全勤獎金差額1,003元、107年4月全勤獎金差額1,053元(以下合稱「系爭全勤獎金」)云云，顯與被告之發放規定不符，其請求自屬無據。

２、另一方面，全勤獎金並非勞基法第2條第3款之工資，原告請求給付系爭全勤獎金之6%勞工退休金，亦無理由。(1)查①

行政院對被告作成之工作考成，係針對被告之「整體績效」所作成，與勞工個人努力無關，堪認屬於廣義考核獎金之全勤獎金並非提供勞務即可獲致者，欠缺勞務對價性，並非工資；②行政院對被告作成之工作考成如為「丙等」，被告即無從發給(廣義)考核獎金，堪認屬於廣義考核獎金之全勤獎金並非提供勞務即可獲致者，欠缺勞務對價性，並非工資等情，已如上述。(2)況且，全勤獎金之發放目的為「勉勵員工盡量不要請事假、病假」，亦非按月發放，顯欠缺勞務對價性、經常性。

A. 實務見解咸認為，全勤獎金係每月固定薪資以外，對於未請假勞工所發給之激勵性獎金。勞工如有請假即無從領取，而不具勞務對價性，甚且，如非按月發放者，亦不具經常性。謹彙整如112年7月31日民事答辯㈠暨爭點整理狀第22-23頁所示之最高法院民事判決【最高法院85年度台上字第1194號民事判決、最高法院85年度台上字第1445號民事判決、最高法院108年度台上字第538號民事判決、最高法院108年度勞上字第25號民事判決】。

B. 經查，被告發放全勤獎金之標準，係依據交通部郵政總局87年7月28日人通第5971號函說明第三點：「為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，提升事業經營績效……每季(三個月)未請事、病假者，核給三日薪額(含資位待遇與職務待遇)之全勤獎金。」因此：(A)揆諸前揭最高法院85年度台上字第1445號民事判決意旨即可知，本案全勤獎金僅係「對未請假員工之獎勵，如員工請假即無從領取，自非工作之報酬。」，欠缺勞務對價性。(B)另觀諸最高法院108年度台上字第538號、最高法院85年度台上字第1194號、臺灣高等法院108年度勞上字第25號等民事判決意旨亦可知，本案全勤獎金「如勞工一請事假或病假即全部無從領取」，亦非「按月發給」，即非勞基法第2條第3款所稱具有經常性之給與。(3)此外，若員工於某一李任職時間未滿3個月，則員工縱於該期間並未請事假或病假，亦無全勤獎金。以原告為

例，其未領取106年5月、107年8月全勤獎金，係因106年第一季、107年第二季並未完全任職(106年2月10日報到、107年5月22日起離職)。另以訴外人王○○為例，其於111年6月13日至8月10日留職停薪，致未能領取111年第二季與第三季(於111年8月、11月發放)之全勤獎金，以上有訴外人王○○之簡歷表(被證15號)、年度非固定所得項目明細表可參。(4)綜上可知，全勤獎金係鼓勵員工休假，避免請事假、病假之勉勵性給與，且縱使員工並未請事假或病假，若當季任職時間不滿三個月，被告亦不會發給全勤獎金，堪認全勤獎金確非員工提供勞務即當然即可領取之對價，顯非勞動基準法第2條第3款之「工資」。

3、姑不論全勤獎金並非工資，原告既尚未符合請領退休金之要件，其逕請求給付系爭全勤獎金差額之退休金，於法亦屬無據。(1)按「〔勞工退休金條例第三十一條〕係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第二十三條規定領取及計算退休金之權益予以保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之，惟勞工尚須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金。……雇主如未依勞工退休金條例之規定足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金前，且其個人退休金專戶本金及累積收益有短少時，始得謂受有損害。乙○○既尚未依勞工退休金條例規定請求退休金，就其勞工個人退休金專戶內之款項，原不得有任何主張，其損害尚未發生，則其主張受有提撥數額差額之損害，請求大統公司給付差額3萬2255元，即無從准許。臺灣高等法院臺中分院97年度勞上易字第40號民事判決可資參照，臺灣高等法院99年度勞上字第54號民事判決意旨亦同。(2)換言之，縱使雇主未足額提繳勞工退休金，勞工得依勞工退休金條例第31條第1項請求補提繳勞工退休金之差額，但不得直接請求本金差額或累積收益(蓋於勞工不符合法定要件時，勞保局並無給付本金或累積收益之義務，勞工本無從請求勞工退休金

之本金或累積收益，自無損害可言)。(3)經查，原告係00年0月00日出生，迄今未滿60歲而不得向勞保局請領退休金，應為原告所不爭。揆諸前揭說明，原告請求給付系爭全勤獎金差額所生之退休金，並無理由。

４、縱認原告得請求106年3月全勤獎金差額1,003元、107年4月全勤獎金差額1,053元(假設語氣)，距離起訴狀所載日期112年5月18日顯已超過民法第126條規定之5年消滅時效，被告自得拒絕給付。

三、並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡訴訟費用由原告負擔。

丙、程序部分

一、本件兩造間請求給付工資事件，原告於起訴時聲明請求給付工資之金額僅15,868元，未逾10萬元，原本應適用小額訴訟程序。惟查，本案涉及薪資、勞工退休金差額計算，並牽涉法律適用之爭議等事項，案情非單純。本案訴訟標的金額雖未滿10萬元，然所涉議題案情繁雜，不宜適用小額訴訟程，業經本院於112年12月22日依民事訴訟法第436條之8第2項的規定，裁定本件應改用簡易訴訟程序審理，合先敘明。

二、本件原告經本院合法通知，於最後言詞辯論期日未到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依職權及依被告之聲請，由被告一造辯論而為判決。

丁、實體部分－本院得心證之理由：

一、經查，本件原告於106年2月10日任職被告中華郵政股份有限公司，職稱為工作士收投人員，最後在職日期為107年5月21日。上情為兩造不爭執之事實。本件兩造間主要爭執事項，在於：㈠原告請求被告給付106年2月、106年3月、107年5月的駕駛加給、收投加給之差額，共8,565元，有無理由？㈡原告請求被告給付106年3月、107年4月的全勤獎金差額暨應提撥退休金的差額，共計2,179元，有無理由？㈢原告請求被告應給付伊106年2月至6月、107年2月的勞工退休金提撥差額，共5,124元，有無理由？

二、次查，原告於106年2月10日報到，以專業職㈡外勤投遞收攬

人員進用，並分發至被告中華郵政股份有限公司之嘉義郵局水上郵局從事外勤投遞收攬工作，於107年5月22日離職。而查，依被告中華郵政股份有限公司於105年職階人員甄試簡章內容說明，其中待遇與福利：專業職㈡外勤，是按中華郵政公司從業人員待遇表第55級薪級起薪（月薪30,075元）。另依擔任工作之性質按中華郵政公司員工兼任工作加給每月應發款額表規定發給兼任駕駛加給及收投加給（郵遞業務類科全月約5,903元）。另享有勞保、健保、按月提撥勞工退休金、全勤獎金及員工年度休假補助等福利；另視公司營運的情況核發考核獎金、績效獎金以及年度考核晉薪【詳參原證4；本院卷一第41頁】。原告主張被告106年間每月應發駕駛加給工資為2,471元、每月應發收投加給工資為3,432元；於107年間每月應發駕駛加給工資為2,545元、每月應發收投加給工資為3,535元。另外，全勤獎金是按季節每三個月發放一次，於106年間每一季節的全勤獎金是3,009元；於107年間每一季節的全勤獎金是3,159元【詳參原證5；本院卷一第43-48頁】。

三、本件原告請求被告給付工資項目，計有：收投加給、駕駛加給、全勤獎金等三項；並要求併入工資計算，增加給付勞工退休金提撥差額。茲說明如下：

(一)原告請求被告給付106年2月、106年3月、107年5月的駕駛加給、收投加給之差額，共8,565元：

１、106年2月的駕駛加給、收投加給：

原告於106年2月10日報到，2月在職天數共19日。原告主張被告應給付106年2月的駕駛加給1,565元(2,471元x19天÷30天)、收投加給2,174元(3432元x19天÷30天)；而被告已給付106年2月的駕駛加給328元、收投加給456元。被告106年2月給付不足的工資為駕駛加給1,237元(1,565元－328元)、收投加給1,718元(2,174元－456元)，106年2月的駕駛加給及收投加給工資差額合計2,955元(1,237元＋1,718元)云云。惟查，依各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點第

二㈢之⑴規定，兼任駕駛加給之核發方式如下：「兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假(或公休)日外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天(含)以內者，按全月應發款額計發；超過五天(不含)以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發。每日以全月加給總額之三十分之一計算至元位為止元，元以下畸零數四捨五入」。收投加給：「限專任收投、接送工作差級人員適用；核發標準為每月50薪點，核發方式同前二㈢之⑴規定。」【參被證1；本院卷一第139頁】。而查，原告於106年2月10日到職，未實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過5日（106年2月2、3、6、7、8、9日），依據加給要點第二點第(三)項第1款後段、第三點，應該按實際擔任兼任駕駛之日數計算駕駛加給、收投加給。查原告當月實際擔任駕駛(機車)之日數僅為4日，駕駛(機車)加給每日為82元、收投加給每日為114元【參被證2-1；本院卷一第141頁】，故當月駕駛加給應為328元（計算式：4日x82元＝328元）、收投加給應為456元（計算式：4日x114元＝456元)。被告已經如數給付（詳附表），並無短付之情形。

２、106年3月的駕駛加給、收投加給：

原告主張伊於106年3月6日、7日、8日、9日、10日、13日依勞工請假規則第3條請有薪喪假共6天，106年3月4日、5日、11日、12日、18日、19日、25日、26日為例休假日，被告應給付3月的駕駛加給2,471元、收投加給3,432元。被告已給付3月的駕駛加給1,394元、收投加給1,938元，被告給付不足3月的駕駛加給1,077元(2,471元－1,394元)、收投加給1,494元(3,432元－1,938元)，106年3月的駕駛加給及收投加給工資差額合計2,571元(1,077元＋1,494元)云云。惟查，原告於106年3月請喪假6日，未實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過5日，依據加給要點第二點第(三)項第(1)款後段、第三點，應按實際擔任駕駛日數計算駕駛加給、收投加給。原告當月實際擔任駕駛(機車)之日數為17日，駕駛加給每日為82元，收投加給每日為114元，故當月駕駛加給為1,394元

（計算式：17日x82元＝1,394元），收投加給為1,938元（計算式：17日＋114元＝1,938元）。被告已經如數給付（詳附表），並無短付之情形。

3、被告時效抗辯：

又查，原告請求被告給付之駕駛加給、收投加給的項目，是屬於工資，性質上也是按月給付之定期給付的債權，因此，應適用民法第126條所規定之五年短期時效期間，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。查，原告起訴的日期，是在於112年5月18日，此有起訴狀上面之遞狀日期戳章載明可稽。因此，原告提起本件訴訟時，原告請求給付之106年2月的駕駛加給及收投加給工資差額合計2,955元及106年3月的駕駛加給及收投加給工資差額合計2,571元，均應自翌月的第1日，即106年3月1日、106年4月1日起算請求權之時效期間。而上述部分之請求權，原告於112年5月18日具狀提起本件訴訟時，均已經罹於消滅時效。被告在於本件訴訟中，並已為時效抗辯。因此，本件原告就上述106年2月駕駛加給及收投加給工資差額合計2,955元及106年3月駕駛加給及收投加給工資差額合計2,571元，其給付請求權，已因五年間不行使而消滅，被告並已為時效抗辯。是原告就上述部分，所為之請求，也已經屬無理由，不應准許，應予駁回之。

4、107年5月的駕駛加給、收投加給：

原告主張伊於107年5月22日離職，原告5月在職天數共21日，被告應給付5月的駕駛加給1,782元(2,545元x21天÷30天)、收投加給2,475元(3,535元x21天÷30天)，被告已給付5月的駕駛加給510元、收投加給708元，被告給付不足5月的駕駛加給1,272元(1,782元－510元)、收投加給1,767元(3,535元－708元)，107年5月駕駛加給及收投加給工資差額合計3,039元(1,272元＋1,767元)云云。惟查，原告於107年5月的工作部分，因原告之最後在職日為當月21日，107年5月22至25日、28至31日，並無實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過5日，依據加給要點第二點第(三)項第(1)款後段、第三條的

規定，應該按實際擔任駕駛日數計算駕駛加給、收投加給。原告於107年5月的當月實際擔任駕駛(機車)之日數為6日，當時駕駛加給每日為85元，收投加給每日為118元【參被證2-2；本院卷一第143頁】，故當月駕駛加給為510元【6日×85元＝510元】；收投加給為708元【6日×118元＝708元)】。被告已經如數給付（詳附表），並無短付之情形。

(二)原告請求被告給付106年3月、107年4月的全勤獎金差額暨應提撥退休金的差額，共計2,179元：

１、原告主張被告於106年間每月應給全勤獎金為1,003元（3,009元/3個月）；107年間每月應給全勤獎金為1,053元（3,159元/3個月）。原告於106年3月6日、7日、8日、9日、10日、13日依勞工請假規則第3條請有薪喪假共6天，106年3月4日、5日、11日、12日、18日、19日、25日、26日為例休假日，未有其他請假；原告於107年4月除例休假日外，未有其他請假，爰原告於106年3月及107年4月，應皆屬達到全勤條件。故被告應給付原告106年3月全勤工資差額,1003元、107年4月全勤工資差額1,053元。上列全勤工資差額合計2,056元(1,003元＋1,053元)，計入勞工6%退休金為2,179(2,056×1.06)。

２、惟查，交通部郵政總局87年7月28日人通字第5971號函略以：「…為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，提升事業經營績效，經報奉交通部右一函准，自八十七年七月一日起，郵政員工每季(三個月)未請事、病假者，核給三日薪額(含資位待遇與職務待遇)之全勤獎金。郵政臨時人員亦准比照核給」。依上述函文意旨，載明郵政員工每季(三個月)未請事、病假者，始核給三日薪額之全勤獎金；則於每季之三個月內，如有請事、病假者，即無全勤獎金。因此，被告發放全勤獎金是按季發放，而非逐月核發。原告主張一季中如果有達到全勤條件之月份，被告發放全勤應將金額按月份比例發放云云，顯然與交通部郵政總局87年7月28日人通字第5971號函文載明郵政員工每季(三個月)未請事、病假者，

始核給三日薪額之全勤獎金之意旨，不相符合。全勤獎金係按季結算、發放，有交通部郵政總局87年7月28日人通第5971號函可參。原告主張應按月結算，請求被告給付106年3月全勤獎金1,003元、107年4月全勤獎金1,053元，顯與被告之發放規定不符，其請求自屬無據。因此，原告以伊106年3月及107年4月皆屬達到全勤條件，請求被告將全勤獎金之金額按月份的比例發放，給付伊106年3月全勤獎金差額1,003元(3,009元/3個月)、107年4月全勤獎金差額1,053元(3,159元/3個月)，合計2,056元，並增加計入提撥的勞工6%退休金(即123元)，合計共2,179(2,056×1.06)，顯然係屬無理由，不應准許，應予駁回之。

3、被告時效抗辯：

再查，原告請求被告給付之全勤獎金，是屬於工資，按季節(每季三個月)計算，屬於不及一年之定期給付債權，因此，應適用民法第126條所規定之五年短期時效期間，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。而查，本件原告起訴的日期，是在於112年5月18日，有起訴狀上面之遞狀日期戳章載明可稽。因此，原告提起本件訴訟時，原告所請求給付之106年3月、107年4月的全勤獎金差額合計2,056元，均應自翌月的第1日，即106年4月1日、107年5月1日起算請求權之時效期間。而上述部分之請求權，原告於112年5月18日具狀提起本件訴訟之時均已罹於消滅時效。被告在本件訴訟中，並已為時效抗辯。因此，本件原告就上述106年3月、107年4月的全勤獎金差額合計2,056元，其給付請求權，已因五年間不行使而消滅。因被告已為時效抗辯，故原告就此部分，所為之請求，屬無理由，不應准許，應予駁回。又原告請求給付之106年3月、107年4月的全勤獎金差額合計2,056元之請求權，既因時效消滅而不存在，則原告基此差額而另請求計入提撥的6%退休金部分即123元，即亦同屬無理由，不應准許，亦應予駁回之。

(三)原告請求被告給付106年2月至6月、107年2月的勞工退休金

提撥差額，共5,124元：

1、原告主張伊於106年2月至6月間，每月工資應為35,978元【30,075元(本俸)＋5,903元(收投加給工資及駕駛加給工資合計)】，依106年適用勞工退休金月提繳工資分級表為第5組第29級36,300元。被告106年2月至6月間，依勞工退休金條例14條每月應提繳之6%勞工退休金為2,178元(36,300元×6%)，故被告106年2月至6月提撥不足勞工6%退休金分別為：106年2月1,818元(30,300元×6%)，提撥不足2月勞工6%退休金為360元(2,178元－1,818元)；106年3月1,818(30,300×6%)，提撥不足3月勞工6%退休金為360元(2,178元－1,818元)；106年4月1,908元(31,800×6%)，提撥不足4月勞工6%退休金為270元(2,178元－1,908元)；106年5月1,908(31,800×6%)，提撥不足4月勞工6%退休金為270元(2,178元－1,908元)；106年6月2,088元(34,800×6%)，提撥不足6月勞工6%退休金為90元(2,178元－2,088元)。上列106年2月至6月給付不足勞工6%退休金，合計1,350元。另外，原告於107年2月之勞保投保薪資級距為38,200元，原告的郵局存薄交易明細於000年0月間共有4筆員工薪存紀錄及2筆委發款項紀錄，分別為月1日28,561元(薪資)、2月5日3,009元(全勤獎金)、2月5日27,569元共2筆(即考核獎金和績效獎金)、2月6日2,471元(委發款項即駕駛加給工資)、2月6日3432元(委發款項即收投加給工資)。上列工資金額，合計92,611元。依107年適用勞工退休金月提繳工資分級表為第10組第51級101,100元，被告107年2月應提撥之6%勞工退休金為6,066元(101,100元×6%)，107年2月被告實際提撥之6%退休金為2,292元(38,200元×6%)，107年2月提撥不足之勞工6%退休金小計3,774元(6,066元－2,292元)。上列6%退休金差額，合計共5,124元(1,350元＋3,774元)。

2、按勞工退休金條例第31條規定：「雇主未依本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，因五

年間不行使而消滅。」因此，雇主未足額提繳勞工退休金，此部分請求權之時效期間為五年，並自勞工離職之時起算。惟查，本件依前述說明，原告請求被告給付106年2月、106年3月、107年5月的駕駛加給、收投加給之差額共8,565元，被告無短付之情形存在。另外，原告請求被告給付106年3月的全勤獎金1,003元及107年4月的全勤獎金1,053元，依上述說明，也是沒有理由。另查，勞工退休金條例第31條第1項規定：「雇主未依本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。」係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算退休金之權益予以保障。上述應提繳金額，僅是存於勞工個人之退休金專戶內，作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之。勞工尚須合於得請領退休金的要件，始得依該條例請領退休金。而雇主如未依勞工退休金條例之規定足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金，且其個人退休金專戶本金及累積收益有短少之時，始得謂受有損害。換言之，本件縱使被告未足額提繳勞工退休金，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，僅得請求被告補提繳原告之勞工退休金的差額，以資填補在於將來減少所能領取退休金數額的損害，尚不得於得依法請領退休金之前即直接逕行請求被告給付原應提繳退休金的差額。原告現在即逕行請求被告直接給付伊106年2月至6月、107年2月的勞工退休金提撥差額，合計共5,124元，給予原告本人，於法不合。因此，原告此部分請求，屬無理由，不應准許，應予駁回之。

3、至原告於本院113年2月19言詞辯論時陳稱被告已於109年將駕駛加給、收投加給、全勤獎金、績效獎金及考核獎金，已列入工資提撥6%勞工退休金；被告辯論上述獎金非屬工資，實屬自相矛盾等語。惟查，縱然原告所述上情屬實，並假設原告之前也有可以請求提撥勞工退休金之差額存在，原告亦僅得協商被告是否比照上情，補提繳原告之勞工退休金差額

至勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶內，現在尚不得逕行請求被告將原本應提撥退休金的差額直接給付予原告，附此敘明。

四、綜據上述，原告援引勞動基準法第22條以及勞工退休金條例第31條等規定，起訴請求被告給付㈠106年2月、106年3月、107年5月的駕駛加給、收投加給之差額共8,565元；㈡106年3月、107年4月的全勤獎金差額暨應提撥退休金的差額共計2,179元；㈢106年2月至6月、107年2月的勞工退休金提撥之差額共5,124元，合計總共15,868元【計算式：8,565元＋2,179元＋5,124元＝15,868元】，所為之請求，均屬無理由，不應准許，均應予駁回之。

五、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

戊、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第433條之3、第436條第2項、第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　22　　日

勞工法庭法　官　呂仲玉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　洪毅麟

附表：

附表 1 號：被告已給付駕駛加給、收投加給之計算說明

年月	原告主張之金額	被告給付之金額	被告未短付之說明
106 年 2 月	● 【駕駛】2,471 元 ● 【收投】3,432 元	● 【駕駛】328 元 ● 【收投】456 元	1. 原告於 106 年 2 月 10 日到職，未實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過 5 日（106 年 2 月 2、3、6、7、8、9 日），依據加給要點第二點第（三）項第 1 款後段、第三點，應按實際擔任兼任駕駛之日數計算駕駛加給、收投加給。 2. 原告當月實際擔任駕駛（機車）之日數為 4 日，駕駛（機車）加給每日為 82 元，收投加給每日為 114 元（被證 2-1 號），故當月駕駛加給應為 328 元（計算式：4 日 * 82 元 = 328 元）、收投加給應為 456 元（計算式：4 日 *114 元 =456 元），並無短計。
106 年 3 月	● 【駕駛】2,471 元 ● 【收投】3,432 元	● 【駕駛】1,394 元 ● 【收投】1,938 元	1. 原告當月請喪假 6 日，未實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過 5 日，依據加給要點第二點第（三）項第(1)款後段、第三點，應按實際擔任駕駛日數計算駕駛加給、收投加給。 2. 原告當月實際擔任駕駛（機車）之日數為 17 日，駕駛加給每日為 82 元，收投加給每日為 114 元（參被證 2-1 號），故當月駕駛加給為 1,394 元（計算式：17 日 * 82 元 =1,394 元），收投加給為 1,938 元（計算式：17 日 * 114 元 = 1,938 元），並無短計。
107 年 5 月	● 【駕駛】2,545 元 ● 【收投】3,432 元	● 【駕駛】510 元 ● 【收投】708 元	1. 原告之最後在職日為當月 21 日（107 年 5 月 22 至 25 日、28 至 31 日），未實際擔任兼任駕駛之日數顯已超過 5 日，依據加給要點第二點第（三）項第(1)款後段、第三條，應按實際擔任駕駛日數計算駕駛加給、收投加給。 2. 原告當月實際擔任駕駛（機車）之日數為 6 日，斯時駕駛加給每日為 85 元，收投加給每日為 708 元（被證 2-2 號），故當月駕駛加給為 510 元（6 日 * 85 元 =510 元），收投加給為 708 元（6 日 *118 元 = 708 元），並無短計。

備註：106年2月部分，原告主張之金額，應更正為【駕駛】1,565元；【收投】2,174元。