

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度重勞訴字第6號

原告 周德璋

訴訟代理人 林俊宏律師

周聖皓律師

被告 美商科磊股份有限公司

法定代理人 高儒麟

訴訟代理人 許修豪律師

許芳慈律師

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6日
辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、緣原告自民國86年10月27日起受僱於被告公司，並於111年7月31日退休離職，退休時之職務為被告公司之臺灣全球支援服務處（Global Support Services，下稱：GSS）資深營運處長，原告並選擇適用勞工退休金舊制，依累計年資於退休時取得40個基數之退休金給付，另被告公司就特別休假乃採曆年制計算。

(二)、被告公司應依勞動基準法（下稱：勞基法）第55條第1項第1款規定，給付原告退休金差額新臺幣（下同）22,308,947元及自111年8月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息：

1、被告公司有「ANNUAL INCENTIVE BONUS」（下稱：系爭獎金）制度，乃依其AIBP（Annual Incentive Bonus Plan，下稱：系爭獎金計畫）所發給，該計畫每年結算並發放一次，均先行編列被告公司人事薪資成本預算內，並已實施達

10年以上，原告於每個年度收到被告所提供之Compensation Summary其上皆明定年薪35%為系爭獎金，於原告退休前之各年度均有該獎金之發放，被告公司於104人力銀行的招聘廣告上稱此獎金為績效獎金並列入薪資架構，顯見系爭獎金為員工可預測、可期待之年度薪資收入，具有制度上、時間上之經常性，已符合經常性給與要件。

2、再者，依系爭獎金計畫第4點「Definitions」第b.項「Bonus Target」（獎金目標）、第c.項「Bonus Segments」（獎金段）、第d.項「Individual Performance」（個人表現）及第6點「Individual Bonus Calculation」（個人獎金計算）等規定可知，系爭獎金確係依照原告個人表現、貢獻程度及目標達成為發放標準，具有勞務對價性質，自屬因工作而獲得之報酬。而原告為被告公司臺灣全球支援服務處資深營運處長，屬於管理職，自過去20幾年擔任被告台灣區GSS處長及資深處長以來，每週都定期召開一次跨事業群的GSS部門會議，與會者為所有事業群GSS處長及各級GSS經理，每週定期會議的討論內容都與GSS的營運、平衡計分卡項目的追蹤改善以及P&L（收入、費用、獲利）的追蹤改進等事務相關，故原告實際上統管、綜理負責全台灣服務部門運營及策略，管理、溝通、執行、檢討、驅動、改善平衡計分卡項目的目標進度，以及負責檢討、建議及解決團隊成員及跨事業群之執行問題即為原告負責工作，包含原告及被告公司實際上於每年度評核原告個人工作表現時，亦將該等平衡計分卡項目及達成情形予以列入，足證確屬原告個人身為管理職務之勞務提供內容，具有勞務對價性自明。若GSS團隊未達成被告公司所設定之平衡計分卡目標，原告非但會遭上級檢討，還須提出相關改善報告，足證所謂「團隊表現」就是依據原告就己身管理職務履行之結果所為之評比，GSS團隊達標就是原告之工作任務及工作內容。簡言之，GSS團隊表現、GSS團隊達標就是原告之勞務給付內容，攸關被告公司評估原告工作內容與品質之良莠，故系爭獎金之發放與原告

勞務給付內容息息相關，自具有勞務對價性。

3、從而，被告公司本應依法將具備勞務對價性、經常性給與要件而屬工資之系爭獎金3,346,342元納入原告平均工資計算，詎被告公司計算原告於111年7月31日退休時所應給付之退休金數額時，竟僅以694,648元作為平均工資基礎，而未將系爭獎金計入，原告自得依勞基法第55條第1項第1款規定請求被告補足該退休金差額共計22,308,947元【計算式： $(3,346,342 \div 6) \times 40 = 22,308,947$ 】。

4、原告於111年7月31日退休，依勞基法第55條第3項規定，被告公司本應於原告退休日起30日即同年8月30日內給付退休金，惟被告迄今仍短少給付退休金，故其自期限屆滿時，負遲延責任，原告除得請求被告給付退休金額差額外，亦得依民法第229條、第233條第1項、第203條等規定，請求自111年8月30日之翌日（即111年8月31日）起按週年利率百分之5計算之利息。

(三)、被告公司應依勞基法第38條第4項規定，給付原告未休特別休假工資差額134,829元及自111年8月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息：

1、依勞動部特別休假日數試算系統，原告於86年10月27日受僱於被告公司，故自110年10月27日起，應有30日特別休假日數（請休期間為110年10月27日至111年10月26日），且依勞動部函釋及司法實務見解，若勞工於約定給假年度中終止契約，應改以週年制方式計算終止契約當年度特別休假日數，以確保特休日數不低於勞基法所定之基準。

2、然而，原告於111年7月31日退休而終止勞動契約時，被告公司仍採曆年制方式計算並結清原告之特別休假日數，即被告公司於110年底結清5.4天特休日數（即110年10月27日至同年12月31日間），又於111年原告退休終止契約時，結清17.5天之特休未休日數，尚短少給付7.1天之未休特別休假工資（計算式： $30 - 5.4 - 17.5 = 7.1$ ），實於法不合，故原告依勞基法第38條第4項規定，以勞動契約終止前最近一個月正常

01 工作時間所得之工資除以三十所得之金額為計算基礎，得請
02 求被告公司給付未休特別休假工資差額計134,829元【計算
03 式： $569,698 \div 30 \times 7.1 = 134,829$ ，元以下四捨五入】。

04 3、另原告於111年7月31日終止勞動契約，依勞基法施行細則第
05 24條之1第2項、第9條規定，被告公司應於111年7月31日起
06 結清原告工資並給付未休特別休假工資差額134,829元，惟
07 被告迄今仍短少給付，故其自期限屆滿時，負遲延責任，原
08 告得依民法第229條、第233條第1項、第203條等規定，請求
09 自111年7月31日之翌日（即111年8月1日）起按週年利率百
10 分之5計算之利息。

11 (四)、綜上所述，被告公司應給付原告共計22,443,776元（計算
12 式： $22,308,947 + 134,829 = 22,443,776$ ）及各項請求之遲延
13 利息，為此提起本件訴訟等語。並聲明：

14 1、被告應給付原告22,443,776元，及其中22,308,947元部分，
15 自111年8月31日起至清償日止；其餘134,829元部分，自111
16 年8月1日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利
17 息。

18 2、願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)、系爭獎金欠缺勞務對價性與發給經常性，從被告公司薪資結
21 構設計上來看，並非薪資之一部，故系爭獎金實質上非屬工
22 資，無須納入原告退休金平均工資之計算：

23 1、原告自86年10月27日起任職於被告公司，並於111年7月31日
24 退休，時任台灣全球支援服務處資深營運處長，總工作年資
25 共24年9月2日，全數年資皆適用舊制勞工退休金，依其年資
26 取得40個基數之勞退給付。

27 2、原告退休前之年基本薪資為7,975,773元（包含14個月月
28 薪），每月基本薪資為569,698元，且每月另可領取汽車津
29 貼30,000元，故原告每月共可領取599,698元，將第13個月
30 及第14個月之月薪平均攤提後併計，原告退休前六個月（自
31 111年2月至111年7月）之平均工資應為694,648元。單以原

告平均工資論，即已係我國職場之超高水準，並係其高階主管職務之相應報酬。被告公司以該694,648元作為平均工資基礎，乘以40個給付基數，計算得出原告所應得之退休金為27,785,920元，並依法報新竹縣政府勞工處辦理退休金給付事宜，勞工處並於111年8月15日核准動支勞工退休準備金。

3、至於原告所主張於111年3月所發放之系爭獎金3,346,342元，並非單純依勞工提供勞務之結果所給付之報酬，而係被告母公司KLA Corporation綜合考量被告公司集團整體營業利潤表現、重點事業群(Major Organization)之財務狀況與營運表現所決定。公司依平衡計分卡分數及其他大環境考量，調整後決定之系爭獎金基數(Bonus Multiplier)，係影響所有員工激勵獎金數額之最重要指標。本件原告與所有其GSS部門之500多名團隊同事，皆適用相同之激勵獎金基數。個別員工之特別表現僅係最後決定金額的調整項【稱為個人表現修正係數(Individual Performance Modifier, IPM)，該係數一般只影響獎金金額之5%】，而本件原告該年度之表現僅係一般水準之「三」，故原告領取之系爭獎金並未依其個人表現修正係數被調整，即原告個人表現完全未影響系爭獎金金額。

4、依據被告公司集團之CY21系爭獎金計畫，系爭獎金發放之具體運作方式如下：

(1)系爭獎金之發放有4個重要因素：① Overall Company Operating Margin Dollar Performance (相對人公司集團整體營業利潤表現)；② Each Major Organization's financial and operational performance (個別重點事業群之財務狀況與營運表現)；③ Organization Group Balanced Scorecards or additional measures of both qualitative performance against objectives for each operating organization (重點事業群下之小組之平衡計分卡或針對每個營運組織之目標定性績效的附加衡量標準)；④ Individual Performance (個別員工之表現)。

01 (2)可作為系爭獎金發放之資金，係依據被告公司全球集團在該
02 年度之累計業績與既定之營業利潤表現的對比情況，以及被
03 告公司集團自行決定之其他指標(包括但不限於公司戰略及
04 財務目標之實現情況)決定。被告公司自其盈餘抽取部分發
05 給。由於系爭獎金發放係由被告公司全球集團主導，故被告
06 公司對於台灣部份分配多少資金並無最終決定權。

07 (3)待重點事業群依其營運表現取得系爭獎金發放資金之配額
08 後，負責該主要組織之執行副總裁將依據部門團隊平衡計分
09 卡之績效，就所有團隊成員適用同樣之系爭激勵獎金基數，
10 向該事業群內之各小組發配適當金額之系爭獎金(前述第③
11 項因素)。個別員工之特別表現僅係最後決定金額的細部調
12 整項(前述第④項因素，亦最不重要之因素，一般只影響金
13 額之5%)，而本件原告該年度之表現僅係一般水準之3，並
14 無特別，故系爭獎金並未依其個人表現被調整。

15 (4)系爭獎金計畫應由被告公司集團自行決定解釋、管理及執
16 行，故被告公司集團有權隨時更改發放標準及方式。系爭獎
17 金計畫每年重新修正頒布，故係公司單方發布之規則，非與
18 員工間之契約。

19 5、由於前述系爭獎金之分配，涉及KLA Corporation全球集團
20 之全球分配，及各事業群之團隊表現，由被告美國總公司KL
21 A Corporation高層裁量，不著重考量任何員工之個別表
22 現。故原告過去5年間，每年所領取之系爭獎金金額亦有極
23 大程度之差異，光是110年及111年所領取之金額即相差654,
24 962元。其差異皆係基於團隊之整體表現，由集團母公司基
25 於其裁量，調整分配予被告台灣公司整體獎金數額及適用於
26 各團隊之獎金基數所致，亦非基於原告之個別表現。其非勞
27 基法規定之工作之對價及經常性給與，昭然明甚。

28 (二)、被告公司於111年1月1日將原告之年資採計為滿第25年，然
29 實際上原告當時之年資應為24年未滿25年，且觀原告在職期
30 間所獲得特別休假總天數，被告公司所提供之特別休假日數
31 並未低於勞基法所定之基準，甚至多出48天，原告請求被告

01 公司給付未休特別休假工資差額之主張，顯無可採：

02 1、特別休假制度採取「曆年制」計算並無違法，所謂「勞工於
03 約定給假年度中終止契約改以「週年制」方式試算終止契約
04 當年度特別休假日數」並非法令明文要求，僅係實務上為避
05 免勞工因曆年制計算而導致所獲得之特休天數短少所採取之
06 勞工權益保護措施。原告係於86年10月27日到職，應於87年
07 10月26日始為入職滿一年。被告公司之特別休假雖採曆年
08 制，然而，被告於87年1月1日起即將原告之年資認足為一年
09 （其當時之實際年資僅2個月5日），並給予10天之特別休
10 假，後續亦依此方式計算給假，可證被告公司所提供之特別
11 休假總日數原本即已優於法定要求，並無針對不足數補給假
12 或折發工資之必要，原告之主張洵屬無理。

13 2、原告111年度依法享有之特休假，係由法定之30日依比例換
14 算於原告退休前得享有之日數，故實為17.5日：

15 (1)被告公司係採「曆年制」計算特別休假，每一年度特別休假
16 請休期間為111年1月1日至111年12月31日，未休完之特別
17 休假則於隔年1月份補償其工資。

18 (2)於111年1月1日，被告公司採納計算原告特別休假之年資為
19 滿第25年（然實際上原告於111年1月1日時，其年資應為24
20 年2個月又5天），並給予原告30天特別休假，請休期間為11
21 1年1月1日至111年12月31日。

22 (3)又，被告公司與原告之勞動關係因其退休而於111年7月31日
23 終止，被告公司將原告於該完整年度（即111年1月1日至111
24 年12月31日）可得之30天特別休假以比例計算，原告至111
25 年7月31日時可獲得17.5天之特別休假。因原告於111年1月1
26 日至111年7月31日期間並未使用任何特休假，故將17.5天之
27 未休特別休假乘以原告之一日工資計算後，發給原告332,32
28 4元之未休特別休假工資。

29 (4)至於原告前一年度（即110年1月1日至110年12月31日期間）
30 之未休特別休假，被告公司已於111年1月14日支付其未休特
31 別休假12天之工資。原告就此部分主張與被告公司所採行之

01 曆年制做法不符，蓋被告公司係依循曆年制於年度終結時結
02 算特別休假，於110年底所結清之特別休假請休期間應為110
03 年1月1日至110年12月31日，並非原告所主張之110年10月27
04 日至110年12月31日。

05 3、依據週年制之計算，原告於111年10月27日到職滿25年，故
06 理論上於111年10月27日起可再獲得30天之特別休假，請休
07 期間為111年10月27日至112年10月26日。然而，因原告於11
08 1年7月31日退休，在111年10月27日原告已不在職之情形
09 下，何以於該日再獲得30日之特別休假？被告公司所為究竟
10 有何於法不符，實令人匪夷所思，原告所言顯然不合理。

11 (三)、綜上所述，原告向被告公司請求給付退休金差額22,308,947
12 元以及未休特別休假工資134,829元，應無理由等語，資為
13 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

14 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷3第156
15 頁，部分文字依本判決之用語調整）：

16 (一)、兩造不爭執事項：

17 1、原告自86年10月27日起受僱於被告公司，並於111年7月31日
18 退休離職，退休時之職務為被告公司之臺灣全球支援服務處
19 資深營運處長，總工作年資共24年9月2日，並選擇適用勞工
20 退休金舊制，依累計年資於退休時取得40個基數之退休金給
21 付。

22 2、被告公司以原告退休前6個月即111年2月至7月之平均工資69
23 4,648元作為原告退休金基數之標準，並依40個給付基數為
24 計算，已給付退休金27,785,920元予原告。

25 3、被告公司於111年3月依據系爭獎金計畫發放系爭獎金3,346,
26 342元予原告。

27 4、被告公司就特別休假乃採用曆年制方式計算。

28 5、被告公司已於111年1月14日給付原告110年1月1日至同年12
29 月31日期間未休特別休假12日之工資。

30 6、原告於111年1月1日至111年7月31日期間並未請休特別休
31 假。

01 7、原告於111年7月31日兩造間勞動契約終止前最近一個月正常
02 工作時間所得之工資為569,698元，被告公司已據此結算並
03 給付原告未休特別休假17.5日之工資332,324元。

04 8、被證34為原告之聘僱通知，另被證35為被告公司於113年12
05 月10日簽署並於當時使用之僱傭合約範本。

06 (二)、本件爭點：

07 1、系爭獎金是否屬於勞基法所定義之工資？

08 2、原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告公司給付退
09 休金差額22,308,947元及其遲延利息，有無理由？

10 3、原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告公司給付7.1天未
11 休特別休假折算工資金額134,829元及其遲延利息，有無理
12 由？

13 四、本院之判斷：

14 (一)、系爭獎金非屬於勞基法所定義之工資：

15 1、按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之
16 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
17 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
18 與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞
19 務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
20 下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判
21 決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對
22 價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工
23 資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
24 性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，
25 至於其給付之名稱如何，在非所問。次按，勞工與雇主間關
26 於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給
27 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦
28 有明文。經查，原告自86年10月27日起受僱於被告公司，並
29 於111年7月31日退休離職，被告公司乃於111年3月依據系爭
30 獎金計畫發放系爭獎金3,346,342元予原告等情，為兩造所
31 不爭執，則該獎金自係原告本於勞動關係自被告處受領之給

01 付，核屬原告因工作獲得之報酬，揆諸前開勞動事件法之規定，
02 即推定為工資，被告公司既抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與而非屬工資，
03 無須納入原告退休金平均工資之計算，自應由其就此節負舉證之責。
04

05 2、經查，系爭獎金之發放與計算方式，係依據CY21 Annual Incentive Bonus Plan即系爭獎金計畫所載內容為準則（詳本院卷1第279頁至第284頁）。參酌系爭獎金計畫第1條有關係爭獎金計畫之概要說明略以：「系爭獎金計畫為本公司全球大部分員工之主要短期變動激勵計畫，包含四個主要績效因素：KLA集團整體營業利潤表現；個別重點事業群之財務狀況與營運表現；重點事業群下之小組之平衡計分卡或針對每個營運組織之目標定性績效的附加衡量標準；個別員工之表現」；第5條第1項有關係爭獎金之資金規定：「2021年年度獎金辦法之資金，依本公司在該日曆年度（於提供達標獎金之資金後）之累計業績與既定之營利表現的對比情況，以及本公司自行決定之其他因素（包括但不限於公司戰略及財務目標之實現情況）決定」；第5條第2項有關個別重點事業群之資金分配規定則為：「資金將按重點事業群之財務狀況與營運表現分配，次按與各事業群組平衡計分卡結果之對比情況分配，二種分配方式皆由資深管理階層核定」；第5條第4項有關重點事業群下小組獎金預算之分配計算係以：「獎金發放預算（即供各事業群小組之獎金總額）之計算公式，依獎金辦法期間結束時人資系統登載之基本薪資及獎金目標為之：【就事業群小組，員工於年度獎金辦法期間之合格基本薪資】×【各員工分別之獎金目標百分比】×【各事業群小組員工之平衡計分卡，以事業群小組核定為準】=小組獎金預算」；第6條有關個別員工之獎金分配計算則定以：「參加人之年度獎金給付，按獎金辦法期間結束時人資系統登載之基本薪資及獎金目標，依下列公式計算：【基本薪資】×【獎金目標百分比】=獎金目標金額；【獎金目標金額】×【個別獎金績效百分比】=獎金發放；【獎金發放】×【個別

表現修正係數IPM百分比=個別獎金發放」（詳本院卷1第279頁至第282頁），佐以被告公司提出如附表二所示系爭獎金之發放流程圖解（詳本院卷2第21頁），可知系爭獎金分配至個別員工之流程，乃先由被告公司美國總部以集團整體營業利潤目標衡量集團整體業績，據此決議整個KLA集團該年度獎金資金之數額，而後再向下逐層分配至各個重點事業群、重點事業群下小組，以至於個別員工。而系爭獎金資金，係先經衡量各重點事業群之財務狀況與營運表現為分配後，再依序分配予各個事業群小組，小組負責主管復依據其所獲得之系爭獎金資金配額，參酌其所負責之各事業小組平衡計分卡得分，按經核定之系爭獎金基數，於其所負責之各事業小組內進行小組獎金預算之分配，最後始按個別員工所適用個別表現修正係數IPM百分比，計算應發給個別員工之系爭獎金數額。是以，個別員工是否獲發系爭獎金，既取決於被告公司美國總部以集團整體營業利潤目標衡量集團整體業績而定，並涉及重點事業群之財務狀況與營運表現，參以被告主張台灣GSS團隊於110年度之平衡計分卡分數僅為103.57，惟被告公司為激勵員工，乃提高平衡計分卡分數，而以132.57作為獎金發放時採用之分數，則系爭獎金是否係因員工提供勞務即可獲取，並有權請求被告公司給付之對價性報酬，尚非無疑。

3、次查，系爭獎金資金經依序由各重點事業群分配予各個事業群小組後，猶需憑各事業小組平衡計分卡得分，按核定之系爭獎金基數以定各事業小組獎金預算分配數額，復按個別員工所適用個別表現修正係數IPM百分比計算應發給之系爭獎金數額。而觀諸原告所屬台灣GSS團隊平衡計分卡之評分項目，區分為財務指標及非財務面之關鍵戰略重點領域兩面向，其中非財務面之關鍵戰略重點領域，另分列有著重於顧客、內部流程及學習成長面向之各評分項目，以此進行被告公司與他事業單位及台灣地區整體合作情況之分析等情，有被告公司提出原告所屬GSS團隊106年至111年第1季平衡計分

01 卡之投影片檔案在卷可查（詳本院卷1第435頁至第505
02 頁）。參酌證人即被告公司人力資源資深處長甲○○於本院
03 113年12月19日言詞辯論期日到庭證述：「平衡計分卡是比
04 較後來推的評量公司營運的系統，有分財務、客戶、流程、
05 Talent人才管理，每個主要事業群的KPI會不同，最主要的
06 目的就是讓不同的事業群可以達到他們團隊共同要去執行或
07 達到的策略目標，我們每一個季度、每一個Quarter都會去R
08 eview，所以這些策略是團隊要去共同實現的，個人沒有平
09 衡計分卡，個人是用年度績效考核去衡量員工的表現」等語
10 （詳本院卷2第245頁、第250頁），與證人即接任原告於被
11 告公司原職位之乙○○於本院113年9月23日言詞辯論期日到
12 庭證稱：「台灣GSS團隊成員所有人都是獲得一樣的平衡計
13 分卡分數。就我了解應該沒有少數不能獲得一樣的平衡計分
14 卡分數的人，因為每一項都是團隊的努力。平衡計分卡裡面
15 大約都分成幾種大項，第一個就是營收，而營收當然不是銷
16 售去談就好，也跟事業群裡面如何服務客戶有關係，在我們
17 營運的指標裡面，它也是一個團隊的努力，比如今天我們的
18 零件、物件更換的頻率，或是我們有無在最有效率的狀況下
19 去服務客戶，因為公司考慮它是一個團隊努力的結果，所以
20 每個人的分數是一樣的」等語（詳本院卷2第158頁至第159
21 頁），足見平衡計分卡並非針對員工個人之工作表現進行評
22 估，所衡量者多係著重於組織團體整體營運表現之指標，始
23 會在相同事業群小組員工間所獲得之平衡計分卡分數，大體
24 上呈現相同計算系爭獎金基數情形，此觀被告公司提出原告
25 所屬台灣GSS團隊百餘位人員於107年至110年之系爭獎金計
26 算明細（詳本院卷2第23頁至第97頁），可見原告與其餘GSS
27 團隊成員所獲得最終適用於系爭獎金計算之系爭獎金基數接
28 近一樣，原告於本院113年6月27日言詞辯論期日到庭時亦不
29 否認沒有個人之平衡計分卡，平衡計分卡是針對被告公司所
30 有服務部門共同訂立的目標，因為職務的不同所需要的執行
31 業務事項也有所不同等情（詳本院卷1第291頁）甚明。

01 4、復觀諸證人乙○○到庭證稱：「（法官問：被告公司員工工
02 作表現的評價，與平衡計分卡的分數有無關係？）沒有直接
03 的關係，平衡計分卡就是給我們這個團隊一個努力目標，但
04 是到最後，我們工作表現的評價跟獎金還是有關係，所以平
05 衡計分卡跟獎金沒有直接是一比一最後的關聯，因為有時我
06 們的平衡計分卡根本就沒有達到100分，但我們的獎金也是
07 超過100分，獎金比較跟公司整體營運狀況有一定的關係，
08 因為我在美商科磊公司待超過28年，在過去有幾年整個環境
09 不好，雖然我們有所謂的獎金制度，但事實上公司也沒有發
10 放獎金」等語（詳本院卷2第158頁至第159頁），及證人甲
11 ○○到庭證稱：「（問：關於平衡計分卡即BSC，總部在年
12 度開始的時候會有一些設計和決定，最後會參考BSC來決定A
13 IB即系爭獎金的所謂一包錢要如何在公司內做分配，請問是
14 完全依照BSC的分數來決定嗎？）不見得，美國總部的決策
15 單位他們會去做不一樣的權衡，比如在去年臺灣的業績沒有
16 達到目標，但總部還是給我們很好的預算去做分配」等語
17 （詳本院卷2第248頁），可知平衡計分卡經核定為系爭獎金
18 基數前，被告公司美國總部猶得視每個營運組織之營運狀況
19 及發展，調整獎勵政策，酌情定最終適用於系爭獎金計算之
20 系爭獎金基數，益見系爭獎金之核發數額基準，係著重於事
21 業組織團體之表現及之集團經營之考量，甚於個別勞工提供
22 勞務之表現。

23 5、原告雖主張系爭獎金係依照原告個人表現、貢獻程度及目標
24 達成為發放標準，其中個別表現修正係數(IPM)為計算系爭
25 獎金之參數之一，而台灣GSS團隊之表現、達標與否即是原
26 告之勞務給付內容，故系爭獎金之發放與原告己身管理職務
27 之履行具有密切關連，顯然具有勞務對價性云云。然查，被
28 告公司發給系爭獎金流程中，雖存有個別表現修正係數(IP
29 M)之計算因素，惟參以證人甲○○到庭證稱：「我是負責HR
30 的，我們HR沒有自己的平衡計分卡，大方向我會看到他們平
31 衡計分卡的結果，這個結果如同我剛剛所述，不同事業群結

01 算的分數會不一樣，這個分數到最後高層決定好之後，他會
02 放到考核系統，所以帶出來的分數，不同的情況之下，帶進
03 來的預算也會不一樣。（法官問：IPM個人表現修正係數的
04 部分，在平衡計分卡中扮演的意義為何？）在我們的考核系
05 統主要會有兩個分數帶進來，一個是上面的高層決定好不同
06 的利潤中心帶進來的分數或預算，放到系統之後就鎖起來，
07 我們就沒辦法用，此預算是不能變動的，Manager帶人主管
08 只能就IPM這個調整係數去做一些些許的調整，一方面我們
09 考核系統也有個人目標的實現，我們稱之為Performance Ma
10 nagement Process System，主管會利用這個系統去考核員
11 工的考績，會分成四個等級即二、三、四、五，表現比較好
12 的，Manager就會在IPM這個欄位去做一些係數的調整，也就
13 是說，五是考核裡面最棒的，那他拿到的IPM會比較好，三
14 是占最大宗的人數，大約55%，所以考核三跟五拿到的IPM
15 就會有一些不一樣，但這個差距不會太大，大約在5%左
16 右。（問：妳剛才提到，每年美國總部會就平衡計分卡BSC
17 做一些討論，然後訂定策略放到後台，然後會進入預算及考
18 核的系統，請問這部分所謂進入預算及考核的系統，也就是
19 美國總部在決定的時候，是考量公司和團隊的整體表現，還
20 是員工的個人表現？）我們的BSC主要是希望團隊一起合作
21 達到這個目標，不同的事業群會有不同的單位要一起合作，
22 以服務來說，會有工程師、設備、業務、HR一起達到BSC的K
23 PI，至於個人的考核，公司有員工績效考核系統即PMP，所
24 以這兩個系統是不一樣的，一個是個人的，一個是團隊的」
25 等語（詳本院卷2第245頁至第246頁），可知該參數雖係本
26 於員工個人之工作表現考核而定，然綜觀系爭獎金發放及計
27 算所斟酌之各項因素，其所涉影響比例不大，應可認制度設
28 計納入此調整因素，係為使獎金總額在由平衡計分卡、系爭
29 獎金基數等參酌事業群小組團體表現為衡量之參數決定時，
30 得依個別員工工作表現考核成果略加修正獎金領取數額，以
31 彰公平，自不因系爭獎金之計算納入此因素，即謂系爭獎金

之給付全繫諸員工個人勞務供給之對價。

6、再者，原告為被告公司之臺灣全球支援服務處資深營運處長，其職務內容固涵蓋如下圖所示有關GSS團隊之管理、監督業務等事項（詳本院卷2第231頁至第232頁資深營運處長角色與責任清單投影片）：

角色與職責－台灣全球服務支援 (GSS) 資深營運處長

職責內容

- 參與服務營運與公司政策之制定與管理。
- 領導並與區域 / 總部(HQ)業務部門合作制定及實施策略目的，以達成營收和獲利之成長目標。
- 執掌與審閱服務業務之財務預測(P&L)及結果(每年/每季/每月)。
- 監督日常服務營運、定期審查營運及業績之關鍵績效指標/分析以確保達標進度/完成度、解決營運問題及提升客戶體驗。
- 監督與調整服務銷售策略之執行以及區域營收目標之達成計畫。
- 與人力資源業務夥伴(HRBP)、企業學習中心(CLC)及學習與知識服務(LKS)團隊(合作招募、培訓和開發高效能之員工與服務組織，以滿足目前之業務需求及未來之業務成長。
- 分派職責予下級經理及員工執行其工作，並同時實施執行所有政策、程序、標準、準則和KLA企業文化價值。
- 負責或共同負責區域之沙賓法案(SOX)遵循、貿易遵循與勞動法規遵循。

2 KLA Confidential | Need-to-Know Only

KLA

惟系爭獎金之發給，其數額之多寡係取決於被告公司美國總部以科磊集團整體營業利潤目標衡量不確定之集團整體實際業績，並據此決議該年度系爭獎金資金之數額，而後向下逐層分配，就事業單位財務狀況與營運之整體表現各項因素定分配，非原告得單以自己之行為常態性去滿足該給付條件，即無足逕認系爭獎金為被告公司對原告個人日常職務內容品質評價之對價給與。且參酌證人乙○○證述：「（法官問：就證人所知，原告擔任GSS團隊資深營運處長，其是否負責統籌管理台灣區支援服務部門的全體業務及營運表現，並須向美國總部報告？）如果指的是每一季的季報，基本上每一季不是只有原告，而是我們整個台灣團隊都會跟美國總部一起開會，就我們這一季的業務表現及營運表現做報告」、
「（法官問：妳接任原告職務後，是否須向美國總部報告GSS團隊每季平衡計分卡之執行狀況？若GSS團隊表現未達標，是否需向公司提出檢討、改善報告或相關措施？）是，我們每一季都要就平衡計分卡的執行狀況跟美國總部報告，這部

01 分與剛剛我提到的每一季季報是一起的，如果我們團隊沒有
02 達標，我們是整個團隊都需要跟美國總部提出檢討、改善及
03 相關措施，我們會連同不同事業群內的Service部門（即服
04 務團隊）一起報告」等語（詳本院卷2第156頁），亦難將台
05 灣GSS團隊之整體表現歸諸於原告個人勞務之付出。復衡以
06 被告公司人力資源部門在定義薪資架構時，會考量員工的職
07 位及職能，反映其在這個位置職責職能之勞務薪酬乙情，為
08 證人即被告公司人力資源資深處長甲○○於本院113年12月1
09 9日言詞辯論期日到庭證述明確（詳本院卷2第249頁），則
10 兩造既不爭執原告退休時之職務為被告公司之臺灣全球支援
11 服務處資深營運處長，被告公司乃以原告退休前6個月即111
12 年2月至7月之平均工資694,648元作為原告退休金基數之標
13 準等情，應可認原告本於該管理職務所為常態性勞務給付，
14 其對價業已反映在其按月得領取之高額固定薪酬中，參以原
15 告亦不否認被告公司確於98年間曾因金融海嘯發生未發放系
16 爭獎金（詳本院卷3第160頁、卷2第262頁），則原告雖提出勞
17 務，如未達成系爭獎金設定之目標，是否得領取系爭獎金並
18 非確定，仍須由被告公司美國總部以集團當時整體營業狀況
19 裁量決定是否發放系爭獎金及獎金數額，即難認系爭獎金之
20 給付與原告本於管理職務內容所為勞力提供間必存在高度關
21 聯，而具有勞務對價性。

- 22 7、原告復主張系爭獎金每年結算並發放一次，均先行編列被告
23 公司人事薪資成本預算內，並已實施達10年以上，原告於每
24 個年度收到被告公司所提供之Compensation Summary其上皆
25 明定年薪35%為系爭獎金，於原告退休前之各年度均有該獎
26 金之發放，被告公司亦於104人力銀行的招聘廣告上稱此獎
27 金為績效獎金並列入薪資架構，顯見系爭獎金應屬員工可期
28 待依一般情形可獲得之經常性給與云云。然觀諸原告於86年
29 間入職時所簽署之聘僱通知（詳本院卷2第301頁至第302
30 頁），其上就約定被告給付薪資僅載明基本薪資（Base Sal
31 ary）及車輛津貼（Car Allowance）兩項目，並未包含系爭

獎金，復觀諸被告公司人員於113年12月10日簽署並於當時使用之僱傭合約範本（詳本院卷2第303頁至第312頁），其上就薪資與獎金（非屬薪資）亦記載：每月「薪資」，並有「車輛津貼」，及符合在職條件即可領取相當於兩個月月薪之「年終獎金」，至被告公司發放之獎金、津貼皆非屬「薪資」或「固定收入」之一部等情，佐以證人甲○○於本院113年12月19日言詞辯論期日到庭證述：「被告公司沒有保證系爭獎金是每年都一定會發的項目，因為在我們的聘僱合約書，我們會提到員工的固定薪水及汽車津貼，獎勵計畫是變動的部分，所以我們不會放在聘僱合約書，但這些獎勵計畫會放在公司內部官網讓員工參考」等語（詳本院卷2第251頁），亦可見系爭獎金並非被告公司與員工約定擔保必須給付之項目，則系爭獎金是否為被告公司薪資架構設計下「固定薪資」之一部，尚非無疑。至被告公司所提供之Compensation Summary，僅係被告公司給付員工款項之明細，仍須實質認定各該款項之給付是否符合勞基法第2條第3款工資性質，即難據此採為有利於原告之認定。

8、末參酌系爭獎金之發放，係依據CY21 Annual Incentive Bonus Plan即系爭獎金計畫為準則，其資金來源係按被告公司集團每年度之累計業績與既定之營利表現以決其數額，由證人乙○○於本院113年9月23日言詞辯論期日到庭證述：

「（問：妳方稱妳在美商科磊公司28年，之前有幾次沒有發放獎金，妳的印象是在幾年、大約有幾次？）2008年、2009年確定沒有發放獎金，就是金融海嘯的時候，那時候我們還有減薪。2005年我不確定有無發放獎金」等語（詳本院卷2第159頁），與證人甲○○於本院113年12月19日言詞辯論期日到庭證述：「（問：實務上，公司就BSC的達成結果來決定發放AIB時，是否還是有一些相關的裁量？另外，有無曾經不發的例子？）BSC的結果還是會由美國總部的高階主管去做權衡，會有不一樣的調整，比如在2013年（註：被告認應為2023年之誤）我們業績沒有很好，但總部還是給我們不

錯的獎勵，再回顧過去2008年、2009年，因為當時整個景氣蕭條，我們那2年就沒有發放獎勵的獎金」等語（詳本院卷2第251頁），可知系爭獎金之發放取決於被告公司集團當年度之營運與財務狀況，具不確定性，而與因從事工作獲致每年穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同，縱該項獎金確據被告公司於每年之人事薪資成本當中編列預算，亦僅係被告公司管理者為公司治理所需而為之財務預先規劃，無足證系爭獎金即屬經年或經常性發放而具備給與經常性。再參酌系爭獎金計畫名稱所用「Annual Incentive Bonus」即「年度激勵獎金」等語，及系爭獎金計畫第1條有關係爭獎金計畫之概要敘明：「本公司藉由提供具有競爭力之目標績效激勵獎金及優異表現之獎勵機會，以達成激發參加人實現重點事業群及本公司關鍵目標之目的」等情（詳本院卷1第279頁），應認被告公司核發系爭獎金之目的既涉及企業本身營運經營、著重績效管理之核心領域，數額多寡均非固定，具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關係，原告提供勞務亦不以被告公司給付系爭獎金為必要，足徵系爭獎金與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同，非屬經年或經常性發放之工資，亦與工資為勞工因工作而獲得之報酬不同，難認係勞基法施行細則第10條第2款所謂「經常性給與」之獎金性質，應認係對被告公司員工之獎勵性給與。是被告公司雖有參考個人協同團體達成工作目標績效狀況，惟仍須符合特定條件並斟酌各種因素後始發給之系爭獎金，與工資係員工付出勞務即可獲得之報酬，不再考慮其他因素者，尚屬有間，難認係勞務對價，亦非經常性之給與。故被告公司辯稱系爭獎金實為被告公司所規劃具恩惠性、勉勵性質之給與等語，應堪採信。

9、從而，被告公司是否發放系爭績效獎金及發放之數額等，須視事業單位利潤、企業集團盈餘而定，具有不確定性，且難

01 認係原告個人勞務給付之直接對價給與，而屬被告公司對於
02 原告之工作情形所為恩惠性、勉勵性之給與，未具勞基法第
03 2條第3款規定之工資性質。參以被告公司之工作規則係將績
04 效獎金列為員工福利，而與工資列入員工薪酬分屬不同篇章
05 (詳勞專調卷第145頁至第147頁)，從而，被告公司抗辯系爭
06 獎金非屬勞基法所定義之工資，亦非無憑，堪予採信。

07 (二)、原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告公司給付退
08 休金差額22,308,947元及其遲延利息，為無理由：

09 1、按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
10 後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之
11 退休金規定」、「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期
12 間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規
13 定，以書面徵詢勞工之選擇」、「勞工選擇繼續自本條例施
14 行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選
15 擇適用本條例之退休金制度」，勞工退休金條例第8條第1
16 項、第9條第1項、第2項分別定有明文。經查，勞工退休金
17 條例係於93年6月30日公布，並於94年7月1日施行，而本件
18 原告自86年10月27日起受僱於被告公司，並於111年7月31日
19 退休離職，並選擇適用勞工退休金舊制等情，為兩造所不爭
20 執，則依上開說明，原告所應獲付之勞工退休金，自應適用
21 勞基法有關退休金之規定，合先敘明。

22 2、次按勞基法第55條第1項第1款所定應給與勞工退休金之標
23 準，應以核准勞工退休時一個月平均工資為其退休金基數，
24 並依其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之
25 工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基
26 數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。此為勞
27 基法第55條第1項第1款、第2項所明定。又所謂平均工資，
28 係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
29 間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。

30 3、經查，原告所應獲付之勞工退休金，依前開說明，應適用勞
31 基法有關退休金之規定，以核准原告退休時一個月平均工資

01 為退休金基數據以計算。而原告固主張被告公司於111年3月
02 發放之系爭獎金3,346,342元未據計入原告之平均工資，請
03 求被告公司給付退休金短付差額22,308,947元及其遲延利息
04 云云。然如前述，系爭獎金並非屬勞基法所定義之工資，本
05 無須納入原告退休時之平均工資數額計為其退休金給付基
06 數，則被告公司以原告退休前6個月即111年2月至7月之平均
07 工資694,648元作為其退休金基數之標準，依40個給付基數
08 為計算給付原告退休金27,785,920元，應認無短付原告退
09 休金之情事，是原告執上開事由，訴請被告公司給付退休金
10 差額22,308,947元及其遲延利息云云，並無理由。

11 (三)、原告依勞基法第38條規定，請求被告公司給付未休特別休假
12 工資134,829元及其遲延利息，亦無理由：

13 1、按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
14 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
15 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
16 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
17 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
18 日，加至30日為止」；「勞工之特別休假，因年度終結或契
19 約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第
20 1項、第4項本文分別定有明文。而勞基法第38條第4項所定
21 雇主應發給工資之基準，依勞基法施行細則第24條之1第2項
22 第1款規定，應依下列規定辦理：(一)按勞工未休畢之特別休
23 假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞
24 工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
25 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一
26 個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇
27 雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施
28 者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

29 2、復按勞基法施行細則第24條第2項規定：「依本法第38條第1
30 項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列
31 期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每

一週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別
休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期
間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙
方約定年度之期間」。參以該規定之立法理由，乃考量勞工
之工作年資，固應以受僱日起算，雇主並應於勞工每繼續工
作滿一定期間後，依勞基法第38條第1項規定給予特別休
假，惟實務上勞雇雙方仍多有約定以曆年制、會計年度、學
年度(學校)或自行約定之年度給假之模式，已為慣例且行之
有年，鑒於部分事業單位採行「曆年制」分段給假者所在多
有，爰允在未低於勞基法所定給假日數基準之前提下，續予
為之。亦即事業單位如依勞基法施行細則第24條第2項規定
與勞工協商約定依曆年制分段或預先給假，尚無不可，僅其
給假標準仍不得低於勞基法相關規定，以符勞基法所定勞動
條件之最低標準。又勞工享有一定日數特別休假之權利，係
以其繼續工作滿一定期間為前提，以落實勞工休息權，俾能
消除工作一定期間後所產生之身心疲倦，以恢復其勞動力並
保障其社會、文化生活，故若勞工於屆滿一定工作年資前離
職，勞動關係既不復存在，雇主即無必要給予其應屆滿一定
工作年資始取得之特別休假權利，此與勞基法所規定就繼續
工作滿一定期間始應給予相應日數特別休假之勞動條件最低
標準，尚無相悖。

3、經查，被告公司就特別休假之給予，乃根據員工繼續工作屆
滿一定期間之服務年資計算應給予之特別休假日數，即依被
告公司工作規則第37條規定，其服務年資未滿1年者，以每
年10個工作天按比例給予；其服務年資1年以上未滿3年者，
以每年10個工作天給予；其服務年資3年以上未滿5年者，以
每年14個工作天給予；其服務年資5年以上未滿10年者，以
每年15個工作天給予；其服務年資10年以上者，每年給予15
個工作天外，每服務滿一年給予一個工作天，最高至30個工
作天，並採用曆年制方式為計算與給假，即以每年1月1日至
12月31日之期間為特別休假使用期間，於每年1月1日預先給

01 假，該年度未休畢之特別休假則於隔年1月份補償其工資；
02 若員工當年度離職，會在離職當月按比例結算，把未休完的
03 特別休假連同當月薪水一起給付等情，業據被告公司提出公
04 司工作規則為證（詳勞專調卷第150頁），並有其提出如附
05 表一所示原告任職被告公司期間歷年所獲被告公司給予之特
06 別休假日數及其得行使休假權利期間表格在卷可查（詳勞專
07 調卷第347頁至第348頁），復為證人即被告公司人力資源資
08 深處長甲○○於本院113年12月19日言詞辯論期日到庭證述
09 明確（詳本院卷2第243頁至第244頁）。

10 4、次查，原告自86年10月27日起受僱於被告公司，迄至111年7
11 月31日退休離職，原告於其任職被告公司期間歷年所獲被告
12 公司給予之特別休假日數及其得行使休假權利期間分別如附
13 表一「相對人公司提供之特別休假」欄、「相對人公司特別
14 休假使用期間」欄所示；至原告依勞基法第38條第1項規
15 定，自到職日起算，於各年度繼續工作滿一定期間依法應取
16 得之特別休假日數，則如附表一「法定特別休假天數(週年
17 制)」所示。由附表一所載上開內容，可見原告於86年10月2
18 7日到職之日起（工作年資未滿1年，依勞基法規定本無需給
19 予特別休假），即享有被告公司提供1.5日之特別休假；於8
20 7年1月1日起（工作年資僅2個月餘未滿1年，應至87年10月2
21 7日始滿1年，方得依勞基法規定取得特別休假7日），即享
22 有被告公司提供10日之特別休假，均按上開被告公司工作規
23 則第37條規定之給假標準，於勞動契約始日或該年度1月1日
24 提供予原告行使休假權利，且較勞基法所定給假日數基準為
25 多。復接續逐年比對被告公司提供原告之特別休假日數，亦
26 均與工作規則之給假標準相符，並於該年度1月1日即提供予
27 原告，且均未低於勞基法所定給假日數基準，例如：原告於
28 110年1月1日起（工作年資23年2個月餘，應至110年10月26
29 日始滿24年），即享有被告公司提供工作年資滿24年應獲給
30 予之特別休假30日，未低於勞基法所定工作年資滿24年始應
31 獲給予之休假日數30日。又兩造不爭執原告於110年1月1日

01 至同年12月31日期間未休特別休假12日，已據被告公司於隔
02 年1月份即111年1月14日結算工資給付原告；被告公司於111
03 年7月31日兩造間勞動契約終止時亦已就原告於111年1月1日
04 至111年7月31日期間未請休特別休假而按比例結算17.5日之
05 工資332,324元給付原告等情，堪認被告公司前述有關特別
06 休假之年度給假模式，確屬兩造間所約定並行之多年實施，
07 而其給假標準既未低於勞基法所定原告繼續工作滿一定期間
08 應取得之特別休假日數最低標準，依前述說明，於法自無不
09 合，應為兩造所遵循。

10 5、再者，被告公司於111年7月31日因原告退休離職，兩造間勞
11 動契約終止而結算原告取得之特別休假日數時，係以兩造所
12 約定並遵循之年度給假模式，就原告於111年1月1日起即享
13 有被告公司提供工作年資滿25年而給予之特別休假30日，按
14 原告於該年度實際提供勞務之期間占該年度之比例為計算，
15 認定其應取得17.5日之特別休假。因原告自到職日起算，至
16 其退休時之工作年資僅24年9個月餘，其應至111年10月27日
17 工作年資始滿25年，故原告於退休時尚無從依勞基法第38條
18 第1項規定取得工作年資滿25年始取得之30日特別休假權
19 利；而原告於工作年資滿24年而獲給予之特別休假30日，前
20 經被告公司於110年1月1日即提供予原告行使休假之權利，
21 並於111年1月14日就該年度未休畢之特別休假結算工資給付
22 原告，故被告公司給予原告之特別休假17.5日，並無違反勞
23 基法所規定就繼續工作滿一定期間應給予相應日數特別休假
24 之勞動條件最低標準。從而，被告公司既已就原告於110年1
25 月1日至同年12月31日期間未休特別休假12日，及原告111年
26 1月1日至111年7月31日期間未休特別休假17.5日均結算工資
27 並給付原告，應認被告公司就原告退休前所應給付之未休畢
28 特別休假工資均為給付，要無短付情事，是以原告主張被告
29 公司短付其未休畢特別休假工資，請求被告公司給付134,82
30 9元之差額及其遲延利息云云，亦非有理。

31 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第38條第4項

規定，請求被告公司給付22,443,776元，及其中22,308,947元部分，自111年8月31日起至清償日止；其餘134,829元部分，自111年8月1日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，其訴應予駁回。又原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
勞動法庭 法 官 王佳惠

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 114 年 3 月 1 日
書記官 黃伊婕

附表一：

被告公司自原告入職時起至其退休止所提供之特別休假天數與法定特別休假天數之比較（表格內載「相對人公司」即本件被告公司）

日歷年 (民國)	年資	相對人公司提 供之特別休假	相對人公司 特別休假使用期間		法定特別休假天數 (週年制)	週年制特別休假使用期間	
86	0	1.5	86/10/27	86/12/31	0	86/10/27	87/10/26
87	1	10	87/1/1	87/12/31	7	87/10/27	88/10/26
88	2	10	88/1/1	88/12/31	7	88/10/27	89/10/26
89	3	14	89/1/1	89/12/31	10	89/10/27	90/10/26
90	4	14	90/1/1	90/12/31	10	90/10/27	91/10/26
91	5	15	91/1/1	91/12/31	14	91/10/27	92/10/26
92	6	15	92/1/1	92/12/31	14	92/10/27	93/10/26
93	7	15	93/1/1	93/12/31	14	93/10/27	94/10/26
94	8	15	94/1/1	94/12/31	14	94/10/27	95/10/26
95	9	15	95/1/1	95/12/31	14	95/10/27	96/10/26
96	10	16	96/1/1	96/12/31	15	96/10/27	97/10/26
97	11	17	97/1/1	97/12/31	16	97/10/27	98/10/26
98	12	18	98/1/1	98/12/31	17	98/10/27	99/10/26
99	13	19	99/1/1	99/12/31	18	99/10/27	100/10/26
100	14	20	100/1/1	100/12/31	19	100/10/27	101/10/26
101	15	21	101/1/1	101/12/31	20	101/10/27	102/10/26
102	16	22	102/1/1	102/12/31	21	102/10/27	103/10/26
103	17	23	103/1/1	103/12/31	22	103/10/27	104/10/26
104	18	24	104/1/1	104/12/31	23	104/10/27	105/10/26
105	19	25	105/1/1	105/12/31	24	105/10/27	106/10/26

01

106/1/1 修法							
106	20	26	106/1/1	106/12/31	26	106/10/27	107/10/26
107	21	27	107/1/1	107/12/31	27	107/10/27	108/10/26
108	22	28	108/1/1	108/12/31	28	108/10/27	109/10/26
109	23	29	109/1/1	109/12/31	29	109/10/27	110/10/26
110	24	30	110/1/1	110/12/31	30	110/10/27	111/10/26
111	25	17.5	111/1/1	111/7/31	0	[111/10/27]	[112/10/26]
	總計	487			439		
相對人公司提供之特別休假天數優於法定特別休假天數 48 天							

02 附表二：

03 系爭獎金之發放流程圖解