

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第46號

原告 朱啓恒

被告 財金資訊股份有限公司

法定代理人 林國良

訴訟代理人 鄧雅仁

林惠玲

沈以軒律師

游鎮瑋律師

林峻宇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣臺北地方法院裁定（113年度勞專調字第210號）移送前來，本院於民國114年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣35,031元，及自民國113年8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1%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但如被告以新臺幣35,031元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國87年10月16日起受僱於被告，擔任資深工程師/資深管理師，負責風險管理作業，於113年7月11日退休，適用勞退舊制，退休基數為41個。平均工資之計算期間原應為113年1月11日至同年7月10日，但應扣除該期間有8日普通傷病假，故計算期間為113年1月3日至同年7月10日。被告於113年1月3日發放原告112年度特別休假未休之折算工資151,920元（下稱112年度特別休假工資），應列入平均工資計算。另依被告候傳津貼發放原則，緊急事故輪值候

01 傳應依非工作天每日發放500元、工作天每日發放250元值班
02 津貼，原告自113年1月3日至同年7月10日期間，緊急事故輪
03 值計有1月22日至29日（5工作天、2非工作天）、2月12日至
04 19日（3工作天、4非工作天，其中2月12日至14日已領取春
05 節期間候傳津貼）、3月18日至25日（5工作天、2非工作
06 天）、4月15日至22日（5工作天、2非工作天）、5月13日至
07 20日（5工作天、2非工作天）、6月3日至10日（5工作天、3
08 非工作天），共有28工作天、12非工作天（下稱系爭輪值期
09 間）。①被告應發放值班津貼13,000元，並將之列入計算退
10 休金之平均工資。②再原告自113年1月3日至同年7月10日期
11 間加班情形如附表所示，然被告僅給付如附表所示部分時數
12 之加班費，共短少給付加班費5,748元，被告應給付予原
13 告，並將之列入計算退休金之平均工資。又原告面試時已保
14 障年薪14個月，其中2個月在三節發放。且依被告工作規則
15 第34條規定及被告員工經營績效獎金及酬勞發給規則規定，
16 被告於上開期間發放之春節節金151,800元、端午節節金78,
17 390元及112年度績效獎金379,500元均應列入計算退休金之
18 平均工資。然被告計算原告退休金時未將上開工資列入計
19 算，③尚短少5,332,443元。以上①、②、③合計5,351,191
20 元。爰依兩造間勞動契約、被告候傳津貼發放原則、勞動基
21 準法第24條、第55條規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告
22 應給付原告5,351,191元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達
23 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

24 二、被告則以：原告於計算平均工資之計算期間雖有請病假，然
25 其中7日係全薪病假並未扣薪，為常態工作情形，應納入平
26 均工資計算期間。系爭輪值期間之輪值安排並非屬候傳津貼
27 發放原則所指之候傳（On Call），而係依相關單位之工作
28 職掌，於平時設置「緊急應變小組」之跨單位任務型小組，
29 建立異常事故發生時，相關事件通報及處理作業應變架構，
30 該任務型編組名單，其小組成員無須至公司執行特定勤務，
31 亦無候傳性質，僅作為緊急應變機制規劃之用。被告自不需

01 給付原告候傳津貼。又兩造約定之原告上班時間為每日9時
02 至17時，12時30分至13時30分為休息時間，故每日工時為7
03 小時，依被告員工差勤管理作業要點第9條第1項規定，原則
04 上員工繼續工作4小時，應先休息30分鐘，故被告強制員工
05 於17時以後有繼續工作必要時，強制員工休息30分鐘，至17
06 時30分起始能繼續工作。且每日工作時間超過8小時部分始
07 屬勞工延長工作時間。再依同要點第9條第2項、第3項規
08 定，被告採用加班申請制，延長工時以小時為最小單位，加
09 班費均已依規定支付予原告，並無短付情形。另外，被告發
10 放之春節獎金、端午節獎金、績效獎金均非屬勞動基準法第
11 2條第4款所稱之工資，不應納入原告退休金之平均工資計
12 算。112年度特別休假工資性質上亦非勞動基準法第2條第4
13 款所稱工資，且發放時間不在計算退休金之平均工資期間
14 內，不須列入原告退休金之平均工資計算等語，資為抗辯，
15 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
16 宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項（見本院卷第218至220頁）：

- 18 (一)、原告自87年10月16日起受僱於被告，擔任資深管理師，最後
19 工作日為113年7月11日。
- 20 (二)、原告退休時之工資為156,780元（本薪150,480元、交通津貼
21 3,300元、伙食津貼3,000元）
- 22 (三)、被告於113年1月發放系爭春節獎金151,800元、113年5月發
23 放系爭端午節獎金78,390元，及113年2月發放系爭績效獎金
24 379,500元予原告。
- 25 (四)、被告於113年1月3日發放112年度特別休假工資151,920元予
26 原告。
- 27 (五)、原告於113年3月7日、113年3月19日、113年4月12日、113年
28 4月24日、113年5月8日、113年5月14日、113年6月4日請病
29 假7日（全薪病假未扣減薪資），另於113年6月6日請病假1
30 日（半薪病假）。
- 31 (六)、兩造約定原告上班時間為每日9時至17時。

01 四、得心證之理由：

02 (一)、原告主張附表所示日期之加班費合計短少5,748元，請求被
03 告給付，有無理由？

04 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
05 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
06 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
07 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32
08 條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
09 發給。勞基法第24條第1項定有明文。又依勞動事件法第38
10 條規定，固推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。惟
11 參酌該規定立法說明，係因勞工通常僅能依出勤紀錄之記載
12 提出其上、下班時間之證明，故推定勞工於該時間內經雇主
13 同意而執行職務；倘雇主主張該時間內有休息時間或勞工係
14 未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入
15 工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理
16 資料作為反證，而推翻前揭為推定。

17 2. 原告主張其於附表所示日期之打卡情形如附表所示，依其出
18 勤情形均有加班之事實，然被告僅給付如附表「已領加班時
19 數」欄所示部分時數之加班費，尚有如附表「原告主張未領
20 加班費時數（2小時內）」欄（共2.5小時）及「原告主張未
21 領加班費時數（2-4小時）」欄（共3.5小時）所示之加班時
22 數未給付予原告，共短少給付加班費5,748元等語。經查：

23 (1)兩造約定原告每日上班時間為9時至17時，為兩造所不爭
24 執，亦有工作規則第20條規定在卷可佐（見臺灣臺北地方
25 法院113年度勞專調字第210號卷〈下稱勞專調卷〉第23
26 頁）。又被告稱12時30分至13時30分係原告休息時間，並
27 有原告提出被告93年2月23日勞資會議紀錄人事處報告內
28 容可佐（見勞專調卷第59頁），亦可堪信為真實。是可認
29 兩造約定之每日工作時間9時至12時30分、13時30分至17
30 時30分。

31 (2)另被告稱員工於17時以後有繼續工作必要時，強制員工休

01 息30分鐘，至17時30分起始能繼續工作乙節，有被告員工
02 差勤管理作業要點第9條第1項規定可佐，亦可採信被告已
03 提出證據推翻前揭推定。原告既未再提出證據佐證，其於
04 17時至17時30分確有受被告指示而工作，自應受上開差勤
05 管理作業要點之拘束。

06 (3)再原告於附表所示日期之上班打卡時間，均在9時之前，
07 有提早到公司之情形。惟按被告之工作規則第20條已明規
08 定上班時間為9時，並無採彈性上下班制度，原告應受該
09 規則之拘束。若原告果真有提早上班工作需要，應再由原
10 告提出被告有要求提早上班之證據佐證其實。況依原告提
11 早上班之情形，均提早數分鐘，至多約20幾分鐘，應認係
12 原告從寬預估到公司所需通勤時間，而產生之提早到場結
13 果，尚非可認係因被告要求而提早上班，故附表所示日期
14 之上班時間，應以每日9時為開始上班時間。

15 (4)以上述說明計算原告於附表所示日期之加班時數即如附表
16 「加班時數」欄（及「2小時內加班時數」欄、「2-4小時
17 加班時數」欄）所示。

18 (5)計算加班費之時薪說明：依被告工作規則第32條第5項規
19 定「本規則所稱平日每小時工資，為全月工資除以30日全
20 月工作時數後，所得之工資」（見本院卷第97頁），可知
21 換算原告平日每小時工資，係以原告全月工資，除以30，
22 再除以每日工作時數7小時。而原告113年1月份工資為本
23 薪146,100元、交通津貼3,300元、伙食津貼2,400元，合
24 計151,800元，換算時薪為723元（ $151,800 \div 30 \div 7 = 723$ ，
25 小數點以下四捨五入，下同），113年4月份工資為本薪15
26 0,480元、交通津貼3,300元、伙食津貼2,400元，合計15
27 6,180元，換算時薪為744元（ $156,180 \div 30 \div 7 = 744$ ），以
28 此計算原告113年1月、4月應領加班費（如附表所示）分
29 別為17,272元、4,419元，合計21,691元。而被告上開2個
30 月份分別已給付原告加班費13,730元、3,489元，合計17,
31 219元，有被告提出原告未加爭執之工資清冊可佐（見本

01 院卷第90頁)。可見被告尚短少給付加班費4,472元(21,
02 691-17,219=4,472)。

03 3. 被告雖抗辯縱使原告有超過約定工時(7小時)之工作,如
04 仍在法定工時(8小時)之範圍內時,被告並無依勞動基準
05 法第24條規定給付加班費之義務等語。按勞動基準法施行細
06 則第20條之1第1款本文固規定,本法所定雇主延長勞工工作
07 之時間,係指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超
08 過40小時之部分。然該規定係與勞動基準法第30條第1項規
09 定「勞工正常工作時間,每日不得超過8小時,每週不得超
10 過40小時」之規定合併觀察。亦即勞動基準法施行細則第20
11 條之1第1款本文規定之情形係指勞雇約定工作時間在8小時
12 以上之情形。至於勞雇約定工時未逾8小時之情形,如雇主
13 要求勞工另於約定工時以外時間工作,即應給付加班費,否
14 則勞雇間約定工時低於8小時之情形,雇主因有延長工作需
15 要而要求勞工工作滿8小時,此時勞工竟不能請求加班費,
16 顯然不利於勞工,而使勞雇間低於8小時工時之約定,失其
17 意義。是以被告此部分抗辯,難認可採。

18 4. 被告另辯稱其採用加班申請制,延長工時以小時為最小單
19 位,故原告於超過小時為單位的部分,不得再請求加班費等
20 語。按勞動基準法關於延長工時工資之給付,並未限定應以
21 30分鐘或1小時為計算單位,然而參照同法第30條第5項、第
22 6項規定雇主應置備勞工出勤紀錄,該出勤紀錄應逐日記載
23 勞工出勤情形至分鐘為止。則勞工之出勤單位既以分鐘為計
24 算單位,其工資之計算應以分鐘為單位。是以勞工有延長工
25 時者,雇主即應按勞工實際工作時間計算至分鐘來計付延長
26 工時之工資。經查,依被告員工差勤管理作業要點第9條第2
27 項及第3項規定(見本院卷第104頁),可認被告係規定加班
28 採申請制,加班以小時為單位,累計時數不足1小時(僅限
29 第1小時),以1小時計。本件原告於附表所示日期之加班均
30 有提出申請(見本院卷第106頁至111頁),但僅申請如附表
31 「原告主張已領加班費時數」欄所示之時數,而未能申請加

01 班時數不足1小時之部分，可認原告係囿於被告上開作業要
02 點規定，致未能申請其不足1小時部分。既上開作業要點規
03 定與前揭計算工資應以分鐘為單位之原則有違，自不能拘束
04 原告，是被告此部分抗辯即非可採。

05 5. 綜上，原告請求被告給付加班費差額4,472元部分，應予准
06 許，逾此數額，為無理由。

07 (二)、原告請求被告就系爭輪值期間給付值班津貼13,000元予原
08 告，並無理由。

09 1. 原告主張其於系爭輪值期間有前述之被安排為緊急事故處理
10 小組情形，而緊急事故處理小組輪值為「績效發展系統-員
11 工績效計畫及評量表」所列重要工作項目，該時段之值勤具
12 有勞務對價性，屬緊急事故輪值候傳，應依上開發放原則發
13 放非工作天每日500元、工作天每日發放250元（因上班已有
14 支薪，故津貼按非工作天標準折半發放）津貼，共13,000元
15 等語。經查，依被告人事處112年3月7日簽呈（見勞專調卷
16 第29頁，本院卷第112頁同），要為候傳（On Call）津貼發
17 放原則原來未經分級，為求公平、一致，而以上開簽呈報請
18 調整，調整後為：候傳應處事項之重要性分為四級，未滿一
19 日（24小時），按比例核計津貼金額，第一級：發放2,000
20 元，第二級：發放1,500元，第三級：發放1,000元，第四
21 級：發放500元。如因特殊情況需發放其他額度津貼，另依
22 當次簽報核定事項辦理。及依該簽呈於核可後「擬辦：後續
23 擬依各單位當次簽報核定之『分級候傳名單』，併同發薪程
24 序辦理津貼發放事宜。」之內容，可知候傳津貼之發放，係
25 經各單位認預料將有候傳應處事項必要時，就該次事項擬定
26 之「分級候傳名單」簽報核定後，始依各該次之核准簽呈辦
27 理津貼之發放。例如依被告營運部於113年1月19日以加強春
28 節連續假期（2月8日至2月14日）異常應變及處置效率，而
29 預排電話待命應變人員輪值表，而簽准發放候傳津貼，為其
30 適例（見本院卷第160頁）。依該次輪值表下方說明，電話
31 待命人員應：保持手機暢通，需隨時可連絡、接獲緊急事件

01 通知，應於30分鐘內返抵公司處理、待命期間之活動範圍，
02 僅限住家及公司附近。可見得發放候傳津貼者，先要有簽
03 准，且係要求預排之電話待命應變人員負有保持可隨時聯
04 絡，並且於聯絡後可於30分鐘內返抵公司處理，輪值期間活
05 動範圍受限制，亦即，經簽准候傳之人員負有相當程度之待
06 命及戒備留意之任務。而原告於系爭輪值期間之輪值情形，
07 除其中113年2月12日至14日春節期間，係依前揭營運部之簽
08 呈預排電話待命應變人員，並依該簽呈領取候傳津貼外，其
09 餘並無相關單位依候傳津貼發放原則簽准發放候傳津貼，則
10 原告主張其被編排入「緊急事故處理小組成員」，是否可依
11 候傳津貼發放原則領取候傳津貼已非無疑。

12 2. 原告固以被告將原告參與緊急事故處理小組輪值之實際達成
13 成果情形，作為評估原告績效的項目，足見其性質與前揭候
14 傳津貼發放原則所指「候傳應處事項」的任務相同等語。並
15 提出「績效發展系統-員工績效計畫及評量表」為佐（見勞
16 專調卷第31頁至52頁，尤其同上卷第38頁）。查，被告評量
17 原告之績效，本不以原告參與依候傳津貼發放原則所簽准成
18 立之待命應變人員為限，自不能以原告之績效計畫及評量包
19 含平時設置「緊急應變小組」項目，即認其係候傳津貼發放
20 原則所指之待命應變人員。是原告此部分主張自非可採。

21 3. 原告固又以其被編排入「緊急事故處理小組成員」後，同時
22 被列入被告「財金即時通訊系統（team+）使用要點」聯絡
23 群組之A群組，且該群組成員之要求為「須即時讀取/回覆訊
24 息」為由，主張其應可領取候傳津等語。查，依被告「財金
25 即時通訊系統（team+）使用要點」（見本院卷270頁至272
26 頁），可認該要點設立目的在於內部公務訊息或資訊之安全
27 傳遞及有效溝通，其中聯絡群組之A群組，係對於須緊急應
28 處事項而由各單位建立，對群組成員之要求僅為「須即時讀
29 取/回復訊息」，尚難認群組成員有應於30分鐘內返抵公司
30 處理之義務，以及待命期間之活動範圍，僅限住家及公司附
31 近之限制。亦即，該聯絡群組之分級，重在提升溝通效率之

01 目的，尚不能以被列入群組成員，即可認其已所負擔之待命
02 及戒備強度，與相關單位依候傳津貼發放原則簽准之電話待
03 命應變人員之負擔強度相當。是以原告以前開事由主張其於
04 系爭輪值期間被排入「緊急事故處理小組成員」，有候傳津
05 貼發放原則之適用，被告應給付值班津貼13,000元予原告等
06 語，自非可採。

07 (三)、計算原告退休金之平均工資期間為何？

- 08 1. 按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一
09 年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與
10 一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半
11 年計；滿半年者以一年計。勞動基準法第55條第1項第1款定
12 有明文。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平
13 均工資。所謂平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內
14 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。依本法第2
15 條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：
16 …五、依勞工請假規則請普通傷病假者。勞動基準法第2條
17 第4款、勞動基準法施行細則第2條第5款分別有明文。觀之
18 上開規定之立法理由「有關勞工依勞工請假規則請普通傷病
19 假、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎
20 休養致減少工資，以及留職停薪者，均屬於非常態工作情
21 形，為保障勞工權益，前已透過相關行政函釋予以解釋，因
22 該等期間勞工僅得領取折半或無法領取工資，故減少工資期
23 間，不計入平均工資期間之計算。茲為提升規範位階，將相
24 關行政函釋意旨，增列規定於第5款至第7款」。可知勞動基
25 準法第2條第4款計算「平均工資」，乃係因「非常態工作情
26 形」期間往往發生工資減少情形，如果將「非常態工作情
27 形」期間工資列入計算，則該計算之結果，即不利於勞工，
28 故將之排除而以「常態工作情形」作為計算之依據。是以勞
29 動基準法施行細則第2條第5款「依勞工請假規則請普通傷病
30 假者」之情形，應係指依勞工請假規則請普通傷病假，致請
31 假期間工資減少者，方將之排除而不計入平均工資期間之計

01 算。

02 2. 原告主張計算退休金平均工資期間為113年1月3日起至113年
03 7月10日等語。經查，原告於113年7月11日退休，計算退休
04 前6個月期間原應為113年1月11日至同年7月10日。而原告於
05 上開期間之113年3月7日、113年3月19日、113年4月12日、1
06 13年4月24日、113年5月8日、113年5月14日、113年6月4日
07 請病假7日（全薪病假未扣減薪資），另於113年6月6日請病
08 假1日（半薪病假）乙節，為兩造所不爭執。則依前揭說
09 明，計算退休前6個月期間應扣除113年6月6日請病假之「非
10 常態工作情形」，即為113年1月10日至同年7月10日。至於
11 其他請病假7日，既被告未予扣減薪資，仍屬「常態工作情
12 形」，並無加以排除之必要，原告此部分主張自無可採。

13 (四)、原告主張下列給付項目應列入計算退休金之平均工資：①加
14 班費。②值班津貼。③113年1月3日發放之112年度特別休假
15 工資151,920元。④113年1月發放之春節獎金151,800元。⑤
16 113年5月發放之端午節獎金78,390元。⑥113年2月發放之11
17 2年度績效獎金379,500元等語。經查：

- 18 1. 被告短少給付113年1月、4月加班費4,472元部分為有理由，
19 業如上述，而該部分加班費係在計算退休金平均工資期間內
20 支領，則原告主張應將該部分列入原告退休金平均工資之計
21 算，亦有理由。而兩造均不爭執原告退休基數為41。另原告
22 就得列入計算退休金之工資計算方式為除以6個月再乘以41
23 個基數（見勞專調卷第15頁），並無不可，以此計算被告尚
24 應再發放退休金30,559元（ $4,472 \div 6 \times 41 = 30,559$ ）。
- 25 2. 被告並無給付值班津貼13,000元之義務，業如上述，則②項
26 目自無從列入原告退休金平均工資之計算。
- 27 3. 被告於113年1月3日發放112年度特別休假工資151,920元予
28 原告乙節，為兩造所不爭執。該項給付發放日期並未在計算
29 原告退休金之平均工資期間（即113年1月10日至同年7月10
30 日），則③項目自無列入計算原告退休金平均工資之餘地。
- 31 4. 原告主張面試時已保障年薪14個月，其中2個月在三節發

01 放。另依被告工作規則第34條規定及被告員工經營績效獎金
02 及酬勞發給規則規定，三節獎金及績效獎金均屬工資。被告
03 應將計算原告退休金之平均工資期間（即113年1月10日至同
04 年7月10日）發放之春節節金151,800元、端午節節金78,390
05 元及112年度績效獎金379,500元均列入計算平均工資等語。

06 (1)按勞動基準法施行細則第10條第3款規定「本法第2條第3
07 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
08 給與。…三、春節、端午節、中秋節給與之節金」。次按
09 勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞
10 務給付對價之經常性給付，此觀勞動基準法第2條第3款規
11 定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工
12 提供勞務之對價，非勞工本於勞動契約可得請求（最高法
13 院107年度台上字第1709號判決參照）。又倘雇主依勞動
14 契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約
15 定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工
16 作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資
17 之性質（最高法院104年度台上字第613號判決參照）。而
18 雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈
19 餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年
20 度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其
21 金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對
22 價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞動基
23 準法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給
24 與，而非勞動基準法第2條第3款所謂之工資。

25 (2)原告主張面試時已保障年薪14個月，其中2個月在三節發
26 放等語，惟未見原告就此有利於己之事實為舉證，故原告
27 該項主張尚不足採。

28 (3)原告主張依被告工作規則第34條，及依被告93年2月23日
29 第2屆第6次勞資會議討論事項第4案、第8次勞資會議建議
30 事項第6案會議紀錄（下分稱系爭第4案會議紀錄、系爭第
31 6案會議紀錄，見勞專調卷第65頁、第76頁），113年1月

01 發放之春節獎金151,800元，及113年5月發放之端午節獎
02 金78,390元，均屬工資，應列入平均工資計算原告之退休
03 金。查，被告工作規則第34條規定「本公司薪資項目包括
04 基本薪資、津貼、職務加給等經常性給與及三節獎金、績
05 效獎金、考績獎金、年終獎金等非經常性給與」（見勞專
06 調卷第24頁），依其文義內容，要僅在規定被告發放之薪
07 資項目包括經常性給與及非經常性給與，並非可憑認三節
08 獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等非經常性給與即
09 具有工資之性質。況工作規則第32條亦載明「前項所稱之
10 其他任何名義之經常性給與不包括勞動基準法施行細則第
11 10條各款之給與及其他非經常性給與」。足認被告關於三
12 節獎金所制定之工作規則，並無以工資方式發放予員工之
13 意思。至於系爭第4案會記紀錄，其案由在於討論三節獎
14 金之名稱改名稱為久任津貼，案由說明甚至說明「名稱改
15 為久任津貼，仍為非經常性給與」等語，實難憑認三節獎
16 金屬工資。另系爭第6案會議紀錄，係勞方代表於會議中
17 提出之建議案，建議案由為：建請修訂本公司工作規則
18 時，將三節獎金由非經常性支給改為經常性支給。該建議
19 案本質即非屬兩造間之勞動契約內容，或者被告所制定之
20 工作規則，自無從憑以判斷三節獎金的性質。反而由其建
21 議內容更可見三節獎金依被告之工作規則，係屬非經常性
22 給與，此應為勞資雙方之共識，否則斷無由勞方提案建議
23 資方修改工作規則之必要。是以，原告主張113年1月發放
24 之春節獎金，及113年5月發放之端午節獎金均應列入平均
25 工資計算原告之退休金等語，並非可採。

26 (4)原告主張依被告員工經營績效獎金及酬勞發給規則、員工
27 年度綜合績效考核作業規則、員工酬勞核發作業規則等規
28 定，被告於113年2月發放之112年度績效獎金379,500元，
29 屬工資性質之給與，應列入平均工資計算原告之退休金等
30 語。查，依被告提出之績效管理制度作業要點（見本院卷
31 第116頁），第1條規定「績效管理制度是為了連結員工工

01 作目標與公司營運目標：員工確立工作目標，並透過主管
02 公平客觀之評核與指導，激發員工的能力、提高組織的貢
03 獻、促進自我成長，最終，凝聚所有員工的努力，使之與
04 公司營運方向結合，以達成公司的目標。」。另依員工經
05 營績效獎金及酬勞發給規則（見本院卷第118頁），第1條
06 規定「為激勵本公司同仁發揮潛能，提昇經營績效，達到
07 激勵員工之效果，特訂定本規則」，第4條規定「本公司
08 績效獎金發放之計算標準如下：1. 以考核年度稅前純益目
09 標達成率計算，…3. 當年度如經營虧損，經營績效獎金以
10 1個月為最高限；…」。另被告為發放112年度績效獎金，
11 由人事處於113年2月5日依上開規則提出績效考核結果暨
12 績效獎金數額簽呈（見本院卷第278頁）及「特別績效獎
13 金」簽呈（見本院卷第248頁），可認被告發放績效獎金
14 確係以上開規則所定標準即稅前純益目標達成率，依員工
15 考核結果試算獎金數額。且依後者簽呈記載「有鑑於112
16 年度公司經營成效良好，為賡續激勵同仁積極貢獻、勇於
17 任事，建議比照去年作法，…並參考個別員工112年度對
18 於公司政策及任務配合度、獎懲紀錄、特殊貢獻或事蹟
19 等，分別核發特別績效獎金，…」。益可知被告訂定績效
20 管理制度，以及發放績效獎金是基於激勵員工之目的而發
21 放，並視被告稅前純益目標達成率而定其發放標的，其發
22 放非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工
23 於制度上得經常性領得之給與，核屬勞動基準法施行細則
24 第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動
25 基準法第2條第3款所謂之工資。是以原告主張應將113年2
26 月發放之112年度績效獎金379,500元，列入平均工資計算
27 原告之退休金，並無理由。

28 5. 綜上，原告請求被告給付短少退休金30,559元部分，為有理
29 由。

30 (五)、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金

01 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
02 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
03 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法
04 第233條第1項、第203條亦定有明文。再按勞動基準法第55
05 條第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給
06 付。此觀之同法第55條第3項可明。依勞動基準法終止勞動
07 契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則
08 第9條亦有明文。本件原告係於113年7月11日退休，被告應
09 於是日結清工資（加班費4,472元），並應於退休日起30日
10 內即113年8月10日前給付退休金30,559元。原告上開請求有
11 理由即35,031元部分（4,472+30,559=35,031），其並請
12 求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即113年8月30日（見勞
13 專調卷第125頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息，為有理由。

15 五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第24條、第55條
16 規定，請求被告給付原告35,031元，及自113年8月30日起至
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予
18 准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

19 六、本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條
20 第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，職
21 權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
23 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日
26 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

27 以上正本係照原本作成。

28 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
30 命補正逕行駁回上訴。

31 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日

書記官 陳佩勻

附表											
編號	日期	上班卡	下班卡	開始加班時間	加班時數 (17時30分至下班卡)	2小時內 加班時數	2-4小時 加班時數	應發加班費	原告主張 已領加班 費時數	原告主張 未領 加班費 時數(2 小時 內)	原告主張 未領 加班費 時數(2-4小 時)
1	113年1月4日	08:55	19:36	17:30	02:06	02:00	00:06			2	0.5
2	113年1月12日	08:45	20:37	17:30	03:07	02:00	01:07			3	0.5
3	113年1月15日	08:51	20:37	17:30	03:07	02:00	01:07			3	0.5
4	113年1月17日	08:34	21:02	17:30	03:32	02:00	01:32			3	1
5	113年1月23日	08:41	18:43	17:30	01:13	01:13				1	0.5
6	113年1月24日	08:34	19:46	17:30	02:16	02:00	00:16			2	0.5
7	113年1月29日	08:41	19:02	17:30	01:32	01:32				1	1
	小計					12:45	04:08				
	本月應發加班費 (以時薪723計)					12,291	4,981	17,272			
8	113年4月8日	08:41	19:39	17:30	02:09	02:00	00:09			2	0.5
9	113年4月16日	08:51	18:43	17:30	01:13	01:13				1	0.5
10	113年4月17日	08:54	18:33	17:30	01:03	01:03				1	0.5
	小計					04:16	00:09			19	2.5
	本月應發加班費 (以時薪744元計)					4,233	186	4,419			
							合計	21,691			

註：加班費計算，2小時以內：時薪×時數×4/3。2小時至4小時：時薪×時數×5/3。