

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第30號

上訴人 黃文池

訴訟代理人 楊時綱律師（法扶律師）

被上訴人 汎航通運股份有限公司

法定代理人 陳新豐

訴訟代理人 蕭國祐律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國109年5月29日本院臺北簡易庭108年度北勞簡字第116號判決提起上訴，及為訴之追加，本院於110年1月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件被上訴人之法定代理人原為潘延健，嗣於本院審理中變更為陳新豐，有臺北市政府民國109年11月2日府產業商字第10955878510號函在卷可稽，新任法定代理人陳新豐已於110年1月21日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第303-305頁），核與民事訴訟法第176條規定尚無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第3款定有明文，上開規定復為簡易訴訟第二審程序所準用，同法第436條之1第3項並有明定。本件上訴人於原審起訴後縮減聲明為：被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）173,662元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見原審卷第328-1頁，即自108年8月7日起算，同卷第183頁）。嗣提起本件上訴時，以民事二審上訴狀變更利息起算日，並聲明

01 為：被上訴人應給付上訴人173,662元，及自108年7月20日
02 起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第9頁）。
03 核係不變更訴訟標的而擴張應受判決事項之聲明，自應予准
04 許。

05 貳、實體事項：

06 一、上訴人主張：

07 (一)上訴人自70年6月8日起任職長庚醫療財團法人臺北長庚紀念
08 醫院（下稱臺北長庚醫院），擔任該院經營與林口長庚醫院
09 間客運業務之司機，載運院內員工或病患。嗣於88年間臺北
10 長庚醫院另行成立被上訴人公司，將上訴人轉至被上訴人公
11 司繼續任職，此前工作年資及薪資等均由被上訴人公司繼續
12 保留，後上訴人於108年3月1日退休；上訴人同時具勞工退
13 休金舊制及新制年資。惟被上訴人有下列舊制年資退休金給
14 付不足，及未足額給付工資、考績獎金、加班費、特別休假
15 未休工資等：

16 1.考績獎金差額9,833元：

17 被上訴人於106年度年終考核時，以上訴人未落實酒測作業
18 扣2分，及於106年9月25日未等乘客坐好再行駛扣4分，將考
19 績列乙等，致上訴人當年度僅領得80%之考績獎金39,333
20 元，而短付考績獎金9,833元(計算式：39,333÷80%-39,333=
21 9,833)。然：(1)未落實酒測部分：被上訴人規定第一趟車次
22 發車前須至警衛處進行酒測後才能領取鑰匙（即領取鑰匙之
23 酒測），被上訴人實容許以領取鑰匙之酒測替代發車酒測，
24 故第一趟車次毋庸重複酒測，且被上訴人刻意對上訴人及訴
25 外人楊繼鵬、黎世寬等3名員工要求提出未落實酒測之書面
26 報告，卻僅有屆齡退休之上訴人遭到扣分，被上訴人自始即
27 具有針對性，其考核顯違反權利濫用禁止原則、平等原則，
28 其扣分處分無效。(2)乘客受傷部分：上訴人並無此違規行
29 為，當日係乘客自己碰撞造成，上訴人於第一時間已通報將
30 乘客送醫，事後該乘客亦自承疏忽，更未對被上訴人或上訴
31 人求償，被上訴人不得恣意臆測受傷原因，扣減上訴人考評

分數。爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第23條第1項規定請求上揭考績獎金差額。

2.久任獎金7,800元及108年1、2月工資差額各1,300元：

依被上訴人內部規定，視員工年資發給「久任獎金」，列為本薪及發放差額（含本薪衍生差額、退休金差額），並以補發方式為之，其給付屬於「調薪」。惟被上訴人於107年9月份補發107年度之久任獎金時，僅核發其半數7,800元，尚有差額7,800元。又，107年度之獎金核發後，上訴人每月本薪應由32,050元調升為33,350元，惟108年之本薪仍列為32,050元，故108年1、2月有2,600元之工資未給付，爰依兩造勞動契約、勞基法第23條第1項規定請求給付之。

3.休息日加班費13,360元：

(1)106年度有例假日52日、休息日52日、國定假日12日，上訴人該年度未出勤日數共70日（含例假日及國定假日64日、休息日6日），上訴人於休息日出勤46日，每次出勤全日8小時，於106年度領取假日（緊急）加班費共171,561元。107年有例假日52日、休息日52日、國定假日12日，上訴人該年度未出勤日數共72日（包含例假日及國定假日64日、休息日8日），上訴人於休息日出勤44日，每次出勤全日8小時，於107年度領取假日（緊急）加班費共171,929元。

(2)上訴人106年及107年之薪資總額為2,149,044元，扣除2年間假日緊急加班費343,490元，2年間之正常工時工資為1,805,554元，則該2年間之每月工資平均後應為75,231元，每小時工資應為313元，上訴人於106年及107年合計共90日之休息日出勤，而每一出勤之休息日加班費應為3,965元，合計共356,850元。上訴人已於106及107年度領取假日（緊急）加班費共343,490元，差額應為13,360元，爰依勞基法第24條第2項規定請求給付之。

4.特休未休工資5,100元：

(1)上訴人於108年2月21日、22日雖未上班提供勞務，但該2日分別係「例假日」及「國定假日」，非上訴人請特休假，被

01 上訴人於上訴人退休後將該2日改列為特休假，未於退休終
02 止勞動契約時給付該2日工資。

03 (2)被上訴人於108年1月至2月間，按月為上訴人提繳退休金4,5
04 90元，以此推算上訴人之工資應為76,500元，每日工資應為
05 2,214元，則被上訴人應給付上訴人2日之特休未休工資共5,
06 100元，爰依勞基法第38條第4項規定請求給付之。

07 5.舊制退休金差額134,969元：

08 上訴人自70年6月8日起即為被上訴人提供勞務，適用勞退金
09 舊制，迄至99年6月間上訴人改為勞工退休金新制，上訴人
10 得請求之勞退金舊制工作年資為29年又9日，給付基數為44.
11 5。上訴人退休時之平均工資應再加計3,033元（即【15,600
12 元+2,600元】÷6），則被上訴人應給付舊制勞工退休金差額
13 為134,969元，爰依勞基法第55條第1項第1款規定請求給付
14 之。

15 二、被上訴人答辯略以：

16 (一)考績獎金差額9,833元：

17 上訴人於106年9月25日發生駕駛車輛時未等乘客坐妥即行
18 駛，致乘客受傷送往林口長庚醫院急診治療，並經診斷為脫
19 臼，依被上訴人人事管理規則第7.2.5條第1項不守公司規
20 定、工作疏忽、工作過失，造成重大損失導致不良後果，應
21 記大過處分，被上訴人考量上訴人長期為公司付出及事後態
22 度良好，未記過處分，僅以考績乙等做為警惕；上訴人為臺
23 北長庚醫院開往林口長庚醫院駕駛員，出勤前應前往臺北長
24 庚醫院警衛室施作酒測作業（含血壓量測及平衡性測試），
25 惟因臺北長庚醫院往林口長庚醫院之駕駛員人數較少，於臺
26 北長庚醫院未擺設電腦連線之血壓設備，故臺北長庚醫院線
27 駕駛員於臺北長庚醫院施作酒測後領取鑰匙開往林口長庚醫
28 院，再利用時間至林口長庚醫院警衛室施作酒測（含血壓量
29 測及平衡性測試），以電腦連線上檔，上訴人未落實至林口
30 長庚醫院後，至林口長庚醫院施作酒測作業。上訴人106年
31 平時工作評核紀錄表、107年人員工作考核輔導紀錄表，上

01 訴人均有簽名確認，其事後片面以考績不利於上訴人，指摘
02 考績不合理，主張考績獎金差額9,833元，無任何依據。

03 (二)久任獎金7,800元及108年1、2月工資各1,300元：

04 久任辦法之目的係為鼓勵人才久任，避免人才流失，故須於
05 工作服務達一定年限（15年、20年、25年、30年），且符合
06 一定要件時，才額外給予獎勵，足見該久任獎金非經常性給
07 與，又依勞基法第2條第3款及勞基法施行細則第10條第2款
08 規定，久任獎金之性質非屬工資。久任獎金與調薪均非雇主
09 法定工資義務，雇主得評估是否發放及發放額度，被上訴人
10 亦無與勞工約定每年均予調薪或核發久任獎金，上訴人請求
11 久任獎金7,800元及工資差額2,600元，顯無理由。

12 (三)休息日加班費13,360元：

13 被上訴人給付上訴人加班費，依上訴人主張期間之加班天
14 數，均優於依勞基法應給付之延長工時工資。上訴人以勞退
15 金額6%反推其當時工資金額約72,800元，惟其主張之項目為
16 獎金而非工資項目，自不得納入計算，是其請求加班費13,6
17 00元，並無理由。

18 (四)特休未休工資5,100元：

19 上訴人108年3月班表108年2月21日及22日為特休，部門排班
20 表均經上訴人檢視與確認，自不得由上訴人事後單方片面主
21 張更動，且上訴人108年2月21日及22日亦無出勤提供勞務，
22 可見當時亦認該兩日為特休故未出勤，其請求特別休假未休
23 工資5,100元，並無理由。

24 (五)舊制年資退休金差額134,969元：

25 被上訴人未與勞工約定每年均予調薪或核發久任獎金，被上
26 訴人得依經營狀況與管理需要檢視是否發放久任獎金及其發
27 放額度，上訴人將久任獎金計入工資範圍，不符合勞基法規
28 定，上訴人請求舊制退休金差額134,969元，無依據。

29 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
30 訴，及為訴之追加，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴
31 人應給付上訴人173,662元，及自108年7月20日起至清償日

01 止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷第299-300頁）：

03 (一)上訴人自70年6月8日起任職，於99年6月間改用新制，嗣於1
04 08年3月1日退休，同時具舊制及新制年資，舊制年資29年又
05 9日，基數44.5；被上訴人已給付上訴人舊制年資退休金3,6
06 99,686元（平均工資83,139元），有勞工退休金給付通知書
07 可稽（見原審卷第33頁）。

08 (二)上訴人之106年度年終考核列乙等，當年度領得考績獎金39,
09 333元，有年終獎金明細表可稽（見原審卷第37頁）。

10 (三)被上訴人考績獎勵之獎勵計算方式為：月本薪×（獎勵標準
11 月數－1）÷3×獎勵比率；考績甲等之獎勵比率100%、乙等為
12 80%，106年度年終獎金獎勵標準月數為6個月，上訴人106年
13 度本薪為29,500元。

14 (四)被上訴人於107年9月發給上訴人107年度久任獎金額為7,800
15 元。

16 (五)106年度上訴人於休息日出勤共35日，國定假日出勤共12
17 日；107年度上訴人於休息日出勤共34日、國定假日出勤共1
18 1日。被上訴人給付「應稅薪津－假日加班」與「免稅薪津
19 一假日加班」合計為假日加班費，假日加班費包含國定假日
20 出勤與休息日出勤之加班費。

21 (六)上訴人於105年12月21日至107年6月7日間未曾安排特休。

22 (七)上訴人知悉被上訴人將108年3月份班表中108年2月21日與22
23 日班別排定為特休，且上訴人該2日均未出勤。

24 (八)上訴人於108年3月1日退休，特休未休之折算每日工資為2,2
25 14元。

26 五、本院判斷：

27 (一)上訴人依兩造勞動契約、勞基法第23條第1項規定請求被上
28 訴人給付考績獎金9,833元，是否有理？

29 1.按人事考評制度乃企業主本其經營管理權限，就從業員工之
30 自我表現、團隊配合、敬業程度及職務績效等所為考核制
31 度，核為企業主據為人事進用、汰除及升遷之參考，並績效

01 評比檢討以提升競爭力，對內得有效運用人力，充分發揮團
02 體效能，對外足以彰顯與他企業之區隔，吸引人才進駐。
03 又，人事考評通常有年度與平時考核之分，惟不論是何種人
04 事考評，既為企業主管理權行使之必要手段，並為人事管理
05 制度之核心，其權限應專屬於企業主，故企業主對員工所為
06 之考核，即非法院所得越俎代庖，而以判決取代雇主之考
07 核。

08 2.上訴人之工作為客運業務之司機，平日負責駕車載運院內員
09 工或病患往來於醫院之間；被上訴人基於所有搭車之不特定
10 民眾之安全，要求所有客運車司機必須落實發車前酒測，及
11 行駛中須待上車民眾落坐好後再開車等原則，並針對未遵循
12 上揭要求之員工，於考評時予以扣分，核為被上訴人公司管
13 理權行使之必要手段，並具管理之正當性。而依上訴人於10
14 7年4月25日提出之申訴書內容，上訴人並未爭執其有未依規
15 定於發車前完成酒測之情形，並自述確實有乘客於106年9月
16 25日搭乘其所駕駛之車輛，於落坐時受傷之事（見原審卷第
17 47頁），復已於被上訴人於106年10月25日所製作內載有：
18 「...該乘客自述上車後要坐（誤載為座）下來時，有碰撞
19 前排座椅背，當下就感覺痛...」等內容之檢核通知單上簽
20 認（見原審卷第365頁），自難認被上訴人以上訴人有上述
21 未遵循規定行為，而於考評時予以扣分，並據此將上訴人該
22 年度之考績評定為乙等有何權利濫用，或逸脫考核原則等情
23 形，則就此項考核結果，法院自應予尊重。

24 3.被上訴人考績獎勵之獎勵計算方式為：月本薪 $\times$ （獎勵標準
25 月數-1） $\div$ 3 $\times$ 獎勵比率；考績甲等之獎勵比率100%、乙等為
26 80%，106年度年終獎金獎勵標準月數為6個月，以及上訴人1
27 06年度本薪為29,500元，業如不爭執事項(三)所示。基此原
28 則，上訴人之106年度考績獎勵金額為39,333元（29,500元 $\times$
29 （6-1） $\div$ 3 $\times$ 80%，元以下四捨五入），被上訴人已核發之106
30 年度年終考績獎金即為39,333元，有年終獎金明細表可稽
31 （見原審卷第37頁），並無短付。從而，上訴人依兩造勞動

01 契約、勞基法第23條第1項規定再請求考績獎金差額9,833
02 元，自屬無據。

03 (二)上訴人依兩造勞動契約、勞基法第23條第1項規定請求被上
04 訴人給付久任獎金7,800元及108年1、2月工資差額各1,300
05 元，合計10,400元，是否有理？

06 1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前
07 段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲
08 致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於
09 無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常
10 性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生
11 活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉
12 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞
13 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。而
14 雇主所發給之久任獎金，顧名思義，係以工作服務達一定年
15 資以上者方給予之額外獎勵，顯不具經常性，亦與其勞務提
16 供不具對價性關係，且勞基法施行細則第10條第2款亦已將
17 久任獎金排除於勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以
18 外。本件被上訴人固不爭執該公司對於工作服務達一定年限
19 時，會給予額外之久任獎金，然從被上訴人所提出之106
20 年、107年度有關上訴人加班費計算記錄統計表（見原審卷
21 第269、271頁），上訴人在106年8月領得久任獎金14,400
22 元，但於同年11月扣還5,400元，故該年度實領久任獎金9,0
23 00元；另其107年4月、9月各領得久任獎金88,479元、7,800
24 元，嗣於11月、12月各扣回16,723元、16,723元，據此可
25 知，久任獎金不僅金額非固定，發放時間亦非固定，其不具
26 勞務對價性及經常性，至為顯然，自非屬工資。上訴人主張
27 其107年度應領得之久任獎金總額應為15,600元，被上訴人
28 僅於9月份發給7,800元，短付差額為7,800元等語，已為被
29 上訴人否認，上訴人亦未提出任何證據證明上情，空言主
30 張，自無可採。況承前所述，依前揭統計表所載，上訴人該
31 年度實領之久任獎金非僅7,800元。從而，上訴人請求被上

01 訴人再給付久任獎金7,800元，自乏所據。

02 2.按工資應由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法
03 第21條第1項定有明文。職是，勞雇雙方議定符合法定基本
04 資之條件後，雇主未經勞工之同意，固不得單方調降或變更
05 勞工之工資數額；同理，勞工未與雇主重新議定，亦不得單
06 方主張其薪資應如何變更或調高。本件承前述，被上訴人公
07 司固對於工作服務達一定年限之勞工，給予額外之久任獎
08 金，但上訴人並未提出證據證明兩造間曾合意於翌年即可按
09 久任獎金1/12之比例調高上訴人之每月工資。從而，上訴人
10 主張其108年度1、2月之薪資每月應調高1,300元等語，亦屬
11 無據。

12 3.綜上，上訴人依兩造勞動契約、勞基法第23條第1項規定請
13 求被上訴人給付久任獎金7,800元及108年1、2月工資差額各
14 1,300元，合計10,400元，為無理由。

15 (三)上訴人依勞基法第24條第2項規定請求被上訴人給付106年、
16 107年度之休息日加班費差額共13,360元，是否有理？

17 1.105年12月21日修正並自106年1月1日施行之勞基法第24條第
18 2項、第3項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，
19 工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再
20 加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每
21 小時工資額另再加給1又3分之2以上。」、「前項休息日之
22 工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小
23 時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，
24 以12小時計。」；第39條規定：「第36條所定之例假、休息
25 日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由
26 雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
27 倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常
28 工作者，亦同。」；勞基法第24條嗣於107年1月31日修正並
29 自107年3月1日施行，第2項規定未變，但第3項刪除。上訴
30 人請求給付休息日加班費部分，應按其加班時間，分別適用
31 上述規定。又，依上開規定，加班費係按「平日每小時工資

額」加計一定比例計給，而所謂「平日每小時工資額」，自不包含非屬工資之獎金（例如年終獎金、春節紅包、特別休假未休工資...等）或其他因額外提供勞務所生之額外報酬（例如加班費、夜班津貼、餐點代金），更非得以2個年度之總薪資平均數計算之，其基準更與勞退條例第14條第1項提繳退休金之薪資級距不同。從而，上訴人以106年及107年之薪資總額2,149,044元，扣除2年間假日緊急加班費343,490元後，主張該2年間之每月工資平均為75,231元，每小時工資為313元，並據以計算其休息日之加班費，與勞基法第24條第2項規定不符；另上訴人就國定假日加班部分，同以勞基法第24條第2項計給方式計算，亦顯與勞基法第39條所定加倍發給之規定不符，均無可採。

2.依上訴人所提出之薪資單，其薪津項目包括本薪、特殊津貼、伙食津貼、交通津貼（以上4項均為每月固定金額）、夜班津貼、餐點代金、假日（緊急）加班費及績效獎金（以上4項每月金額不固定）。前揭4項每月固定金額部分，只要員工依規定出勤，即可領取，另績效獎金係按實際工作情況按月計給，雖金額因績效不固定而異動，但與上訴人之勞務提供具對價性及經常性，均屬平日工資，應列入依勞基法第24條所定平日每小時平均工資之計算基準內。至於夜班津貼、餐點代金、假日（緊急）加班費，縱與勞務具對價性及經常性關係，而屬工資，但係因上訴人額外提供勞務所生之額外報酬，自非屬平日工資；另，薪資單中所列之其他項目，包括106年7月及107年7月各20,000元之獎金、107年2月3,925元之春節出勤紅包、107年6月135,203元之特別休假未休代金，亦非得列入勞基法第24條所定平日每小時平均工資之計算基準。

3.準此：

(1)上訴人106年度本薪為29,500元，業如不爭事項(三)所示，而上訴人106年度之各月績效獎金如附表1所示，其年總額為212,026元，如以月平均額17,669元計入每月平日工資項目，

上訴人之106年平日月工資為55,009元（29,500元+4,020元+2,600元+1,220元+17,669元），基此計算：

①日平均工資為1,834元（55,009元÷30，元以下四捨五入，下同）；平日每小時工資為229元（1,834元÷8）。

②上訴人本年度休息日加班35日、國定假日加班12日，業如不爭執事項(五)，則上訴人該年度依勞基法第24條第2項、第39條規定應領加班費為：133,798元（{（229×4/3×2）+（229×5/3×6）}×35日+1,834×12日）。上訴人該年度已領得之休息日及假日加班費共171,561元，為上訴人所是認（見本審卷第13頁），核並無短付。

(2)上訴人107年度之各月績效獎金如附表1所示，其年總額為269,301元，如以月平均額22,442元計入每月平日工資項目，其107年度1-4月之月工資為59,782元（29,500元+4,020元+2,600元+1,220元+22,442元）；5-12月之月工資為62,332元（32,050元+4,020元+2,600元+1,220元+22,442元）。縱全年度均以5-12月之月工資為計算基準：

①日平均工資為2,078元（62,332元÷30）；平日每小時工資為261元（2,078元÷8）。

②上訴人本年度休息日加班34日、國定假日加班11日，業如不爭執事項(五)，則上訴人該年度依勞基法第24條第2項、第39條規定應領加班費為：124,262元（{（261×4/3×2）+（261×5/3×6）}×34日+2,078×11日）。上訴人該年度已領得之休息日及假日加班費共171,929元，上訴人亦無爭執（見本審卷第13頁），核亦無短付。

4.從而，上訴人依勞基法第24條第2項規定請求被上訴人給付106年、107年度之休息日加班費差額共13,360元，自屬無據。

(四)上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付108年度特別休假未休2日之工資5,100元，是否有理？

被上訴人係負責駕駛客運車輛，載送往來長庚醫院之員工或病患，兩造已約定每月按預先排定之日期出勤，休息日或例

01 假日、特別休假日均非固定，此由上訴人於原審所提出之歷
02 年班表可資佐證（見原審卷第71-95、129-153頁）。又被上
03 訴人已依過往慣例預先排定108年3月份班表（自108年2月21
04 日起至108年3月20日止期間），並將108年2月21日與22日班
05 別排定為上訴人之特別休假日，上訴人復已知悉該情，嗣亦
06 未於該2日出勤工作，亦如不爭執事項(七)所示，堪認上訴人
07 亦已同意該2日列為特別休假日，則上訴人嗣後翻異前詞，
08 指該2日應屬例假日及國定假日云云，自無可取，則其進而
09 主張尚有2日特別休假未休，而請求被上訴人補給2日工資，
10 亦乏所據。從而，上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求
11 被上訴人給付108年度特別休假未休2日之工資5,100元，為
12 無理由。

13 (五)上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定，請求給付舊制退休
14 金差額134,969元，是否有理？

15 上訴人主張其舊制工作年資為29年又9日，退休金基數為44.
16 5等節，被上訴人固無爭執。惟上訴人主張其退休時之平均
17 工資應再加計3,033元（即【15,600元+2,600元】÷6），故
18 舊制勞工退休金有差額134,969元等語，則為被上訴人否
19 認，並執上詞置辯。查，久任獎金非屬工資，而屬於雇主之
20 恩惠性給付，業經本院審認如前，則計算勞工之舊制年資退
21 休金之平均工資時，自無庸列入。職是，縱上訴人主張其10
22 7年度之久任獎金應領總額為15,600元等語屬實，亦無從請
23 求將該額計入平均工資，並請求被上訴人增給退休金；另上
24 訴人主張其108年1、2月應各調高薪資1,300元等語，並無可
25 採，亦經本院審認如前，則上訴人主張計算其舊制年資退休
26 金時，應再採計該2個月所增之各1,300元等語，同無可取。
27 從而，上訴人主張其舊制年資退休金之平均工資應再加計3,
28 033元，而依勞基法第55條第1項第1款規定，請求給付舊制
29 退休金差額134,969元，為無理由。

30 六、綜合上述，本件上訴人依兩造勞動契約、勞基法第23條第1
31 項規定，請求被上訴人給付考績獎金9,833元、久任獎金7,8

00元、及108年1、2月工資差額各1,300元；依勞基法第24條第2項規定，請求被上訴人給付106年、107年度之休息日加班費差額共13,360元；依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付108年度特別休假未休2日之工資5,100元；依勞基法第55條第1項第1款規定，請求給付舊制退休金差額134,969元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起（即108年8月7日，見原審卷第183頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，及為追加之訴（即遲延利息改自108年7月20日起算部分），同為無理由，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 8 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 林 春 鈴

法 官 林 瑋 桓

法 官 李 桂 英

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 2 月 8 日
書 記 官 郭 書 妤

附表1：