

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第69號

原告 吳總發
王樹榮
黃青崇
戴漢明
黃儒
范毓祥
傅瑩泉

兼前七人共同

訴訟代理人 汪金蘇

前四人共同

訴訟代理人 黃繼儂律師（法扶）

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 李順欽

訴訟代理人 林昱璿

許勝雄

宋俊諺

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國112年1月18日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表二「被告合計應給付金額」欄所示金
額，及均自民國110年11月11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。

訴訟費用由兩造按附表四所示比例負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，被告如以附表二「被告合計應給
付金額」欄所示金額為原告供擔保後，得免為假執行。

原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項定有明文。本件原告起訴時請求被告依民法第179條各給付原告新臺幣（下同）3,500,000元及各自起訴狀繕本送達翌日起，按年息5%計算之利息。嗣迭經變更後為依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第24條第1項、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項前段，各請求被告給付如附表一各欄所示金額，並聲明：被告各應給付原告如附表一「合計」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷四第309至310頁）；核係減縮應受判決事項之聲明，應予准許。被告對原告上開變更請求權基礎亦已無異議而為本案之言詞辯論，自亦應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告等分別於附表一「服務年資起迄日」欄所示之期間受僱於被告，詎被告於前開原告受僱期間，僅依薪給表之「薪給」即「本薪」計算原告加班費、特休未休工資，而未將危險津貼、全勤獎金、夜點費等均具平日工資性質之項目納入，造成原告受領加班費、特休未休工資數額之短缺。又被告於附表一原告退休日計算退休金時，均未將加班費差額、夜點費、危險津貼、全勤獎金、特休未休工資差額、考績獎金計入平均工資中，造成原告退休時受領舊制退休金、新制退休金之短少。原告爰依勞基法第55條請求被告補發舊制退休金差額（除夜點費部分已經判決確定並補發外）；並依勞退條例第31條第1項前段、第2項請求新制退休金差額。另依勞基法第24條第1項、第38條第4項、第39條請求補發「夜點費、危險津貼、全勤獎金」列入計算之加班

費、特休未休工資差額。且原告每年1月固定領有考績獎金，為制度上經常性給付薪資，被告卻未依法將考績獎金列入，連帶影響原告之舊制退休金計算短少。原告主張除「薪給」外，關於「加班費」、「特休未休工資」、「危險津貼」、「全勤獎金」、「考績獎金」均應列入平均工資，據以計算舊制退休金。原告請求項目金額分別如附表一各欄所示，並聲明：

(一)被告應給付原告黃儒2,363,433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。

(二)被告應給付原告范毓祥1,200,513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。

(三)被告應給付原告傅瑩泉1,176,243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。

(四)被告應給付原告汪金蘇524,864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。

(五)被告應給付原告吳總發1,160,148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。

(六)被告應給付原告王樹榮1,985,905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。

(七)被告應給付原告黃青崇989,974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。

(八)被告應給付原告戴漢明2,235,824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。

(九)原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)勞基法並未規定雇主有發給全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金之義務，亦未規定雙方應以何種計算基礎發給上開獎金，因此，被告是否及如何發給上開獎金應依被告本身的內部規定與兩造間之約定基礎為準，與勞基法無涉。再者，由於被告係國營事業，所屬人員之待遇自應依相關法規

01 所規定之標準而發給。被告歷年來皆係依據經濟部所屬事業
02 機構用人費薪給管理要點第3條規定，以單一薪給制之本
03 薪，即原告當月或前一年的月「薪給」作為發給上開獎金之
04 薪資計算基礎（詳原告起訴狀證物所附薪津表「薪給」之欄
05 位），原告自受僱於被告之初至其退休為止皆然，顯見兩造
06 間已遵循此計算方式行之有年，堪認雙方已默示合意以「薪
07 給」作為發給上開獎金之薪資計算基礎。原告援引勞基法第
08 2條第3款、第2條第4款及勞基法施行細則第10條規定請求被
09 告返還上開獎金之差額，實屬無據。

10 (二)至於依勞基法第24條、第38條第4項、勞基法施行細則第24
11 條之1規定，計算「加班費」及「特休未休工資」皆係以
12 「平日工資」為基礎，而加班費並非屬原告在每日正常工作
13 時間內所得之報酬，故被告本無須將加班費加入計算原告加
14 班費及特休未休工資之基礎，原告之主張顯有誤會。且被告
15 與原告以單一薪給制之本薪計算加班費、特休未休工資已達
16 成合意，且未違反勞基法之最低保障。況勞基法在計算加班
17 費與特休未休工資之基礎係以「平日工資」為準，被告既為
18 國營事業，有關工資之給付應受行政院、經濟部等相關規定
19 所拘束，因此，本件被告所訂定之工作規則第39條亦有明
20 訂：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本
21 公司規定辦理」。再按國營事業管理法第14條規定：「國營
22 事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標
23 準，不得為標準以外之開支。」；又經濟部依行政院訂頒之
24 「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第1點與第6點
25 規定陳報「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」在
26 案，依上開要點第3條規定，各事業機構人員之薪給，採薪
27 點制，則原告平日上班之薪資既以薪點制發給，則被告在計
28 算加班費與特休未休工資之基礎亦係以單一薪給制之本薪為
29 標準所發給。且本件被告訂有工作規則，並經臺北市政府與
30 高雄市政府多次核備在案，被告在該工作規則經主管機關核
31 備後，皆會將該其公開置於被告內網，供所有員工知悉，而

原告在上開工作規則公布且核備後，仍繼續為被告提供勞務，應係默示同意該工作規則之內容，應受該工作規則所拘束，足見本件被告依工作規則第39條以單一薪給制作為計算原告加班費、特休未休工資之基礎，應生拘束原告之效力，再者，本件原告自受僱於被告之初至其退休為止，被告皆係以單一薪給制之本薪計算加班費、特休未休工資，從未更動，原告在受僱之初及任職期間既知悉上開情形存在，仍同意受僱，並繼續任職於被告，顯見被告與原告間已達成以單一薪給制之本薪計算加班費、特休未休工資之默示合意，而雙方所約定之平日每小時工資數額亦未低於基本工資，顯已符合勞基法第21條第1項之規定。

(三)本件被告所發給之「考核獎金」及「績效獎金」，合稱經營績效獎金，依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第一條規定，被告發給上開獎金係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，顯已表明被告發給上開獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬。再者，被告每年發給「考核獎金」之額度並非固定，其會逐年隨著被告之上級機關經濟部就其所屬事業所評比之考成分數而有不同，例如：各事業當年度工作考成成績未滿八十分，但在七十五分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個月薪給總額為限；工作考成成績未滿七十五分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限(詳經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第3條第1款、第2款規定)，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。另被告亦非每年皆得發給「績效獎金」，按經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，顯見「績效獎金」並非經常性之給與；況上開要點(同條款)更進一步規定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可

01 為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以
02 不超過本機構二點四個月薪給總額為限。」，更可說明即便
03 原告領有績效獎金亦有可能係因政策因素所致，與其所提供的
04 的勞務無涉，因此，被告所發給之績效獎金應屬勉勵性之給
05 與無疑。

06 (四)原告前曾對被告提起給付退休金差額事件，主張夜點費性質
07 為工資，被告未將夜點費列入平均工資計算退休金，請求被
08 告給付依此計算之退休金差額，經臺灣高等法院高雄分院
09 (下稱高雄高分院) 108年度勞上易字第26號判決(原告汪
10 金蘇部分)、110年度勞上易字第92號判決(原告黃儒部
11 分)、111年度勞上易字第108號判決(原告吳總發部分)、
12 109年度勞上易字第92號判決(原告王樹榮、戴漢明部
13 分)、111年度勞上易字第213號判決(原告范毓祥部分)、
14 111年度勞上易字第40號判決(原告傅瑩泉部分)、109年度
15 勞上易字第20號判決(原告黃青崇部分)原告勝訴確定。本
16 件原告請求將加班費、全勤獎金及相關獎金差額計入退休金
17 計算一事，與原告前案所主張夜點費應計入退休金之請求，
18 皆係依勞基法第55條規定向被告請求退休金差額之退休金差
19 額請求權，而系爭前案與本案之當事人相同，且係就同一給
20 付退休金差額之法律關係而為請求，自屬同一事件，本件應
21 為系爭前案確定判決之既判力所拘束。況被告僅以本薪計算
22 退休金，未將加班費、全勤獎金及相關獎金差額計入退休
23 金，係原告在前案判決前已存在且為其所知之事實，惟原告
24 仍未在前案事實審言詞辯論終結前主張加班費、全勤獎金及
25 相關獎金差額應計入平均工資計算退休金，應認本案已為前
26 案既判力所及，原告不得再於本件請求退休金差額。

27 (五)本件原告於系爭前案提起給付退休金差額事件，主張夜點費
28 性質為工資，被告未將夜點費列入平均工資計算退休金，應
29 給付退休金差額時，兩造就原告所領取薪資中之夜點費，是
30 否為工資？應否列入原告之平均工資，以計算退休金？原告
31 請求被告補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無

理由？均列為系爭前案爭點，並經兩造就得列入工資及平均工資之項目，各提出證據為攻擊防禦後，於系爭前案判決理由中就兩造辯論之結果為判斷，並認定：原告主張夜點費為工資，應列入平均工資，計算退休金差額乙節，係屬有據，而判決原告請求該退休金差額，為有理由確定。則本件原告本得於前案就「何種給與是否屬工資，應憑以計算退休金？」、「原告請求補發之退休金差額內涵及法定遲延利息？」之重要爭點上，主張被告應返還全勤獎金、加班費、相關獎金、特休未休工資差額係屬工資，並償還因此形成之退休金差額，然而，上開情形雖於系爭前案之確定判決言詞辯論終結前即已存在，惟原告於前案並未如此主張，則上開有關工資及平均工資之重要爭點既經兩造各提出證據為攻擊防禦，於系爭前案判決理由中就兩造辯論為上開判斷結果，依前揭說明，除系爭前案確定判決有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，就系爭前案確定判決理由認定得列為原告之工資及平均工資之給與項目金額，僅夜點費以計算退休金差額，而不包括以全勤獎金、加班費、相關獎金、特休未休工資計算退休金差額，即生爭點效，兩造均應受拘束，不容原告事後再為相反之主張。

(六)本件無論係全勤獎金、加班費、考核獎金、績效獎金、年功獎金、特休未休工資皆係被告按月或按年定期給付予原告，故本件應適用民法第126條之5年時效；至於新、舊制退休金部分，由於本件原告所請求給付全勤獎金、加班費、考核獎金、績效獎金、年功獎金、特休未休工資之差額至多僅有5年時效之請求權，故其請求依上開差額所對應請求退休金差額之月份亦不得超過上開5年時效等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告分別於附表一「服務年資起迄日」欄所示之期間受僱於被告，並於「退休日」退休。

- (二)對於薪給、加班費、夜點費、危險津貼、全勤獎金、特休未休補償，具工資性質。
- (三)如原告請求有理由，對附表二以「夜點費、危險津貼、全勤獎金」計入工資之加班費差額、特休未休差額之計算與結果不爭執（以民事準備四狀、民事答辯(五)狀為基礎）。
- (四)如原告請求將夜點費、危險津貼、全勤獎金計入加班費與未休特休補償有理由，兩造對於原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇之部分所提民事準備四狀附表1、2、3、4舊制退休金計算結果不爭執。（以民事答辯(五)狀為基礎）
- (五)如原告請求有理由，對本院卷四第283至288頁附表、原告民事準備四狀附表13、14（參本院卷四第125至131頁）新制退休金之計算與結果不爭執（以民事答辯(五)狀為基礎）。
- (六)原告戴漢明前曾向被告請求將夜點費、危險津貼及全勤獎金計入「平日每小時工資額」計算加班費，並據以請求退休金差額，經臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）111年度勞上易字第284號民事判決其全部敗訴確定。
- (七)原告分別經高雄高分院民事確定判決取得因夜點費產生之舊制退休金差額，如下表所示（以下均稱前案）：

編號	原告	金額	民事確定判決案號
1	黃儒	322,250	110年度勞上易字第92號判決
2	吳總發	263,014	111年度勞上易字第108號判決
3	王樹榮	318,097	109年度勞上易字第92號判決
4	范毓祥	239,256	111年度勞上易字第213號判決
5	傅瑩泉	252,350	111年度勞上易字第40號判決
6	黃青崇	275,375	109年度勞上易字第20號判決
7	戴漢明	280,750	109年度勞上易字第92號判決
8	汪金蘇	279,750	108年度勞上易字第26號判決

四、本院之判斷：

- (一)原告提起本件新制退休金差額之請求，是否受前案「原告之

工資及平均工資之給與項目金額，僅以夜點費計算退休金差額，而不包括以全勤獎金、加班費、相關獎金、特休未休工資計算退休金差額」之爭點效拘束？

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號民事判決意旨參照），原告黃儒、傅瑩泉、吳總發、黃青崇、戴漢明於前案各係主張被告未將夜點費計入平均工資計算，而短少給付舊制退休金，起訴請求被告給付舊制退休金差額，並經前案分別判決命被告應為給付等情，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項第(七)項），且依前案確定判決內容所載，兩造於前案爭點均為「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」，有前案判決書可查，被告於前案審理時均未主張原告於其等任職期間所受領夜點費以外之「危險津貼」、「全勤獎金」等給付非屬工資，且兩造於前案審理中，就「加班費差額」、「特休未休工資差額」是否應計入新制退休金提撥金額範圍內，亦未曾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之事實，自不生爭點效之效力。故被告抗辯原告請求給付新制退休金部分，應受爭點效拘束云云，不足採認。

(二)原告提起本件舊制退休金差額之請求，是否受前案之既判力所拘束？

1.按起訴，應以訴狀表明訴訟標的及其原因事實，提出於法院為之，民事訴訟法第244條第1項第2款定有明文，起訴應以訴狀表明訴訟標的及其原因事實，以使訴狀所表明之事項更加明確。次按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，同法第400條第1項亦定有明文。所稱訴

01 訟標的，應指經原告起訴主張並以原因事實特定之法律關
02 係，判斷既判力之客觀範圍時，應依原告起訴主張之原因事
03 實所特定之訴訟標的法律關係為據。

- 04 2.被告抗辯原告等於前案以被告未將夜點費列入平均工資計算
05 基礎為由，請求被告發給退休金差額，而原告等於本件係以
06 被告未將「危險津貼」、「全勤獎金」、「加班費差額」、
07 「特休未休工資差額」、「考績獎金」列入平均工資計算基
08 礎為由，請求被告發給退休金差額，與前案原因事實不同，
09 無違一事不再理原則，應不受前案既判力所及，被告所辯尚
10 不足採。

- 11 (三)原告戴漢明請求被告給付加班費、特休未休工資差額，並請
12 求被告補發舊制退休金差額是否違反一事不再理？

13 原告戴漢明於高雄高分院111年度勞上易字第284號係向被告
14 請求將夜點費、危險津貼、全勤獎金納入工資計算，請求被
15 告補發起訴前5年之加班費差額，及舊制退休金差額，該案
16 與本件訴訟兩造相同、訴訟標的法律關係均為依勞基法第55
17 條規定請求補發短計加班費差額部分之舊制退休金。故本件
18 原告戴漢明請求加班費差額，以及將加班費差額列入平均工
19 資計算舊制退休金部分，應已受該案既判力所及，自不得再
20 於本件為同一部分之請求。至原告戴漢明請求關於特休未休
21 工資差額及所生之舊制退休金差額部分，則未曾於上開案件
22 中主張，自非既判例所及。

- 23 (四)被告抗辯原告汪金蘇於106年4月30日退休，迄至111年9月19
24 日提起本件訴訟，其請求均已罹於時效云云。惟時效因聲請
25 調解而中斷者，若調解不成立時，依民法第133條規定，固
26 視為不中斷。惟民法第129條第1項第1款所稱之請求，並無
27 需何種之方式，祇需債權人對債務人為請求履行債務之意
28 思，即為已足（最高法院98年台上字第462號裁定、93年度
29 台上字第1227號判決意旨可資參照）。查，原告汪金蘇於11
30 1年4月6日申請勞資爭議調解，兩造於同年4月21日進行調解
31 （參見本院卷一第89頁勞資爭議調解紀錄），請求之意思已

達於債務人，於此情形自仍有民法第129條第1項第1款及第130條規定之適用。倘債權人自聲請調解通知書送達債務人時起，於民法第130條規定之6個月期間內對債務人提起該訴訟者，自應視為時效於調解通知書送達時中斷。原告汪金蘇既於請求後6個月內起訴，消滅時效即因此而中斷，被告抗辯已罹於5年時效，並不可採。原告汪金蘇於106年4月30日退休，其於111年4月21日調解不成立，時效已中斷，其於111年9月19日起訴請求被告給付舊制退休金差額，及回溯5年內即106年4月之加班費差額、特休未休工資差額（計算區間至106年4月），尚未罹於時效。

(五)原告主張將「夜點費」、「危險津貼」、「全勤獎金」應計入工資總額以計算附表一「加班費差額」以及「特休未休工資差額」欄所示金額，有無理由？如有理由，金額分別為若干？

按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」。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，故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。兩造對於夜點費、危險津貼、全勤獎金屬與勞務提供具對價性質之工資給付並不爭執。關於夜點費因係於固定輪班工作型態下具有勞務對價性及經常性給與之性質，業經本院歷年來之見解認定屬於工資；危險津貼部分參諸被告提出之「台灣中油股份有限公司工作人員危險工作加給支給要點」（參本院卷二第49頁被告所提「附件七」）記載：「一、為激勵工作人員從事艱難工作、達成任務」、

「三、對從事危險工作者應施以必需之專業訓練指派工作」，可知「危險津貼」係原告從事難難、危險工作，以達成任務所為之給與，與原告提供勞務間密切相關，顯具有「勞務對價性」。參以「危險津貼」需依前開要點發放，有一定之標準，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放之款項，而是原告提供勞務時固定可以領取之金額，原告等退休前每月亦固定領有危險津貼1,400元，可知具有「給付經常性」之特徵。再全勤獎金性質，既係按月以現金計付之經常性給與，且屬原告因工作而獲得之報酬，依勞動基準法第2條第3款之規定，自屬工資。而被告歷來均僅以薪給計算加班費及特休未休工資，已低於勞基法第24條第1項、第38條第4項所定應以「工資」計算之最低標準，被告雖辯稱係勞動契約之約定，然此部分違反強制規定而屬無效。從而，原告主張被告應以「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費」總額計算延長工時及特別休假未休工資數額，即屬有據；原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇、吳總發、王樹榮、黃青崇請求被告給付如附表二所示「加班費差額」、「特休未休工資差額」欄所示金額；原告戴漢明請求被告給付如附表二所示「特休未休工資差額」欄所示之金額，為有理由，應予准許。

(六)原告主張計算舊制退休金，應將「薪給、加班費及加班費差額、夜點費、危險津貼、全勤獎金、特休未休工資及特休未休工資差額、考績獎金」均納入以計算新、舊制退休金之平均工資，有無理由？如有，被告應補發原告新、舊制退休金差額若干？

1.原告請求補發舊制退休金部分：

(1)關於危險津貼、全勤獎金、夜點費之性質應屬經常性給予，業經本院認定如前，被告亦已納入平均工資計算舊制退休金（參見本院卷二第315至345頁離職金計算清冊、平均工資計算表）。

(2)加班費及加班費差額，均與原告提供勞務具有對價性，亦屬工資性質。

01 (3)又特休未休工資部分，因特別休假經勞資雙方協商遞延，於
02 次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日數，雇主依勞
03 基法第38條第4項但書及勞基法施行細則第24條之1規定發
04 給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特別休假
05 年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應
06 先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算
07 事由發生之當日前6個月之內而定；倘於平均工資計算期間
08 內，因屬「原特別休假年度」全年度未休假工作所得之報
09 酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，法無
10 明文，可由勞雇雙方議定之。至於「原特別休假年度終結」
11 之時點，非於平均工資計算期間者，毋庸列計，勞動部107
12 年4月11日勞動條2字第1070130350號函釋在案。原告等之退
13 休時間各如附表一退休日期所示，兩造間之特別休假年度終
14 結時點係每年12月，隔年1月結算特休未休工資，雖原告范
15 毓祥、傅瑩泉、吳總發之特休未休工資時點非於平均工資計
16 算期間，惟被告稱依具有工作規則性質之經濟部所屬事業人
17 員退休撫卹及資遣辦法所頁手冊附件貳之二（參見本院卷四
18 第25至26頁）計算方式，為兩造間關於特休未休工資計入平
19 均工資之特別約定，實屬保障全體員工之方案，尚屬可採。

20 (4)另關於考績獎金部分，因考績獎金屬考核獎金之一部，依據
21 國營事業工作考成辦法（本院卷二第347至349頁）規定，國
22 營事業工作考成，應配合年度決算辦理。依該辦法第9條規
23 定，其評等需考量國營事業年度盈餘經調整配合執行政策因
24 素後，是否達預算數、或已達預算目標且虧損較上一年度有
25 無明顯改善、執行政策或業務有無嚴重過失。第10條規定國
26 營事業人員年終考成列甲等人數比例及各高低職位間甲等比
27 例，應以各該國營事業工作考核之等第為依據。另依經濟部
28 所屬事業機構人員考核辦法，第3條規定「年度考核：於每
29 年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年
30 者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就
31 其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事

業特性及經營管理需要訂定報本部備查。」，第8條並列舉不得考列甲等事由，再依第9條決定考核獎懲（同上卷第35至39頁）。可知績效獎金多寡係依據被告事業年度考核之等第提撥，且考核員工之標準依據工作、操行、學識、才能、功過、勤惰等各項指標，經年度考核甲等、乙等者始核發1個月或半個月考績獎金，並非純屬勞工提供勞務之對價，自難認係工資性質。原告主張應將考績獎金列入平均工資計算，尚難以憑採。

(5)是原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇、吳總發、王樹榮、黃青崇請求補發舊制退休金差額，本院認依附表三之1至附表三之7所示方式以計算原告得請求之舊制退休金差額，為有理由，逾此部分之請求，則屬無據（計算方式各詳如附表三之1至三之7各欄位及備註所載）。至原告戴漢明請求補發依特休未休工資差額計算之舊制退休金32,155元部分（如附表三之8所示），為有理由，逾此部分則不應准許。

2.原告請求被告補發新制退休金部分：

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。經查，原告黃儒、傅瑩泉、吳總發、黃青崇、戴漢明分別於如附表一所示退休日離職，及被告應為渠等提繳之新制退休金差額損害賠償為如附表二「新制退休金差額」欄所示金額等事實，為兩造所不爭執（參見本院卷四第312頁兩造不爭執事項第(一)、(五)項），原告黃儒、傅瑩泉、吳總發、黃青崇、戴漢明請求提繳新制退休金所受損害賠償金額如附表二所示，為有理由，逾此範圍則無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項、第38條第4項、第55條、勞退條例第31條等規定，請求被告各給付原告如附表二所示各欄位合計應給付金額，及自起訴狀繕本送達被告翌日即110年11月11日起（參見本院卷一第357頁送達回證）至清償日止，各按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，不應准許，均應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告黃儒、范毓祥、傅瑩泉、汪金蘇敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，應併與駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 2 月 19 日
書 記 官 吳珊華

附表一：原告請求之金額

編號	姓名	服務年資起迄日 (到職日至退休日)	加班費差 額	特休未休 工資差額	舊制退休金 差額	新制退休 金差額	合計(新臺 幣/元)
1	黃儒	70.02.10~110.01.31	119,129	44,653	2,193,087	6,564	2,363,433
2	范毓祥	69.09.22~110.08.31	124,138	42,375	1,034,000		1,200,513
3	傅瑩泉	69.09.22~109.09.30	94,829	35,226	1,043,446	2,742	1,176,243
4	汪金蘇	65.09.29~106.04.30	3,257	10,057	511,550		524,864
5	吳總發	67.03.16~109.09.30	107,424	36,340	1,007,725	8,659	1,160,148
6	王樹榮	68.03.02~109.02.29	86,991	38,991	1,859,923		1,985,905
7	黃青崇	68.03.01~108.04.30	51,828	22,722	905,560	9,864	989,974
8	戴漢明	69.03.13~109.03.31	90,152	33,911	2,100,373	11,388	2,235,824

附表二：本院認定應准許金額

01

編號	姓名	加班費差額	特休未休工資差額	舊制退休金差額	新制退休金差額	被告合計應給付金額
1	黃儒	119,129	44,653	139,200	6,564	309,546
2	范毓祥	124,138	42,375	87,333		253,846
3	傅瑩泉	94,829	35,226	91,321	2,742	224,118
4	汪金蘇	3,257	10,057	94,121		107,435
5	吳總發	107,424	36,340	112,828	7,908	264,500
6	王樹榮	86,991	38,991	42,726		168,708
7	黃青崇	51,828	22,722	200,462	6,930	281,942
8	戴漢明	0	33,911	32,155	7,968	74,034

02

附表三：舊制退休金差額計算表（電子檔附件）

03

附表四：訴訟費用負擔之比例

04

編號	姓名	訴訟費用負擔比例
1	黃儒	18/100
2	范毓祥	8/100
3	傅瑩泉	8/100
4	汪金蘇	4/100
5	吳總發	8/100
6	王樹榮	16/100
7	黃青崇	6/100
8	戴漢明	18/100
9	被告	14/100