

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第45號

原告 劉光華

訴訟代理人 沈明欣律師

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 蔡岳龍律師

黃立心律師

郭桓甫律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾萬伍仟零參拾玖元，及自民國一百一十一年九月二十五日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾萬伍仟零參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查原告原起訴請求被告給付原告新臺幣（下同）1,832,285元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國112年3月31日擴張聲明請求：被告應給付原告3,788,313元，及自111年9月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（見本院卷第259頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與

前揭規定相符，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自84年7月26日起受僱於被告，擔任被告所屬分支郵局擔任郵政儲匯壽險人員，至111年8月24日，原告符合自請退休之標準，向被告自請退休獲准。郵務差自94年7月1日起適用勞工退休金條例，惟原告選擇繼續適用舊制勞動基準法（下稱勞基法）。原告服務年資為30年0月29日，其中含軍中年資3年，被告應給付原告退休金2,718,433元，其中包含：1、73年8月1日勞基法施行前年資1年7月22日、核給4個基數之退休金247,076元、上開基數以原告退休前3個月平均工資61,769元計算。2、73年8月1日勞基法施行後年資28年5月7日、核給41個基數之退休金2,471,357元、上開基數係按原告退休前6個月平均工資60,277元計算。被告計算原告退休平均工資之期間，就原告於勞基法施行前之年資，為退休日前3個月期間，平均工資計算期間為111年5月24日至111年8月23日，就原告於勞基法施行後之年資為退休日前6個月期間，均扣除原告普通傷病假期間，往前推計，合計181日。被告就上開勞工退休金已開立票面金額2,718,433元之支票交予原告兌付。

（二）依被告製發之核發月份111年8月「郵政員工核發績效獎金清單」、「郵政員工核發考核獎金清單」所示，被告給付原告績效獎金136,643元，其中包含基本績效獎金75,326元、責任績效獎金61,317元、考核獎金90,443元，被告卻以原告請假172天為由，全數扣除上開獎金並未發放。依內政部74年11月21日（74）台內勞字第3572 24號函釋、行政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函釋意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、職業災害醫療中、女性員工分娩前後工作未滿6個月，工資減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責於

01 雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期
02 間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常
03 工作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，
04 將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，
05 應將勞工工資短少之期間予以扣除。本件被告於計算原告
06 退休前3個月或6個月之平均工資時固依照上開規定及說明
07 將原告請病假之期間不列入平均工資計算期間，惟就原告
08 111年8月退休當月應發放之績效獎金、考核獎金卻以原告
09 請病假172天為由全數扣除，並以績效及考核獎金屬恩惠
10 性給與為由，不列入平均工資之計算，顯與上開規定之立
11 法意旨及前述獎金應屬工資不合，而有違法。

12 (三) 被告於110年7月30日發放原告績效獎金81,099元，發放前
13 被告已先行借發部分績效獎金金額53,745元予原告，以上
14 績效獎金合計134,844元。被告於110年7月30日發放原告
15 考核獎金27,774元，被告已先行借發部分考核獎金53,745
16 元予原告，以上考核獎金合計85,809元。被告於110年8月
17 5日發放全勤獎金5,442元予原告。被告於111年1月1日發
18 放考成獎金59,275元予原告。被告於111年4月1日發放考
19 成獎金2,375元予原告。上開被告發放之績效獎金、考核
20 獎金、全勤獎金、考成獎金均符合「因任職工作關係，經
21 常可獲得之報酬」，係對於員工提供勞務評價後而為之對
22 價給付，應屬於工資，有臺北高等行政法院就被告與第三
23 人勞動部間勞工保險條例爭議所為之107年度簡上字第141
24 號裁定及被告於上開裁定後所發將績效及考核獎金納入計
25 算勞、健保投保金額及勞工退休金提繳基準之函文可證，
26 就績效獎金、考核獎金非屬恩惠性給與而屬工資之一部。
27 此等獎金應屬經常性給與，不得以被告發放之名目，即認
28 上開獎金非屬工資，依勞動事件法第37條之規定，雇主在
29 僱傭關係下給付之金額推定為工資，被告倘主張就原告在
30 任職期間領取之獎金，非屬工資，應負舉證責任。又國營
31 事業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定

01 勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。行政院就國營事
02 業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工
03 資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準
04 法第11條規定，應依勞基法規定為據

05 (四) 原告退休前6個月之平均工資應為145,290元(計算式：被
06 告認定原告退休前6個月工資總額361,662元+起訴時已主
07 張績效獎金136,643元+起訴時已主張考核獎金90,443元
08 +民事準備書二狀主張之287,745元=876,493元， $876,493 \div$
09 $181 \text{天} = 4,843$ ； $4,843 \times 30 = 145,290$)，被告就勞基法施行
10 後年資應給付原告退休金5,956,890元(計算式：145,290
11 元 $\times 41$ 個基數=5,956,890元)。被告應給付原告勞工退休
12 金共計6,506,746元(勞基法施行前年資應給付退休金54
13 9,856元+勞基法施行後年資應給付退休金5,956,890
14 元)，扣除已給付之2,718,433元，尚應給付原告3,788,3
15 13元(計算式：6,506,746元-2,718,433元=3,788,313
16 元)，及自111年9月25日起至清償日止，按週年利率5%計
17 算之利息等情。

18 (五) 爰依勞基法第55條第1項、第2項、第84條之2之規定及勞
19 動契約之關係提起本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原
20 告3,788,313元，及自111年9月25日起至清償日止，按週
21 年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一) 被告依「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、
24 「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」、「交通
25 部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」、
26 「交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事
27 項」等內部規則發給原告之經營績效獎金並非屬工資，營
28 業收入及盈餘未達法定預算者，其實際用人費不得超過法
29 定預算，事業機構得按當年度核定用人費比率計算其實際
30 用人費支付限額，為被告以預算規劃之恩惠性給與，非屬
31 經常性給與之內容或勞務提供之對價，無庸納入工資以為

01 勞工退休金提繳之基準。上開規定係國營事業管理法授權
02 訂定下之規範，屬優先適用之特別法，而交通部所屬實施
03 用人費率事業機構經營績效獎金實施要點明定績效獎金係
04 為激勵事業人員工作潛能，提高工作效率、服務品質，意
05 即該項給付並非基於勞務之給付所給與之對價，而係本於
06 鼓勵勞工所提供之恩惠性給與，並經行政院112年9月26日
07 院授人給字00000000000號函說明考核獎金及績效獎金等
08 非屬工資之範疇。

09 (二) 依行政院112年9月26日函檢附之行政院說明：「國營事業
10 單位發給勞工之績效獎金及考核獎金，非屬工資」，明確
11 認定績效獎金、考核獎金非屬工資。行政院並就被告分配
12 內部獎金之細節性規定說明：「各項獎金之發給，首要取
13 決於該公司於各年度是否符合獎金提撥規定，始得於提撥
14 月數範圍內，依據年度內員工個人表現等因素予以計
15 (扣、減、停)發，爰其性質非屬經常性給與。」，關於各
16 該項獎金之發給，仍取決於是否符合提撥規定，非屬經常
17 性給與，非屬工資之範疇。

18 (三) 原告於110年之請假日數達172日，依經營績效獎金應行注
19 意事項第8條第3款規定，原告110年度之經營績效獎金，
20 已扣款至0元，況經營績效獎金屬恩惠性給與，原不計入
21 工資項目而為平均，又被告依勞動基準法施行細則第2條
22 規定，於計算平均工資時，已將原告請普通傷病假期間不
23 予計入，未違反規定，原告不得主張應將經營績效獎金納
24 入平均工資計算。

25 (四) 又關於考成獎金，依中華郵政股份有限公司職階人員考核
26 要點所給付之勉勵性給與，不具勞務對價性及給付經常
27 性，非工資範疇。關於全勤獎分，依經營績效獎金實施要
28 點第3點第(二)項，屬考核獎金之內容，即考核獎金之一
29 部，僅給付之名義有別，既同屬考核獎金，自亦為勉勵
30 性給與，不得列為工資，且該給付日110年8月5日亦為原
31 告普通傷病期間，依法亦不計入計算平均工資，原告主張

01 應將上開獎金計入其退休前6個月之工資總額以計算平均
02 工資，所為主張實難認為有理。

03 (五) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
04 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

05 三、兩造不爭執之事實：

06 (一) 原告自84年7月26日起至被告公司任職，於被告所屬分支
07 郵局擔任郵政儲匯壽險人員，迄至111年8月24日，原告因
08 符合自請退休之標準，向被告自請退休獲准。

09 (二) 又郵務差係自94年7月1日起始適用勞工退休金條例，惟原
10 告為選擇繼續適用舊制勞基法之人員。

11 (三) 被告於原告退休時認定原告服務年資為30年0月29日（含
12 軍中年資3年），應發給原告退休金合計2,718,433元，包
13 含：1、73年8月1日勞基法施行前年資1年7月22日、核給4
14 個基數之退休金247,076元、上開基數以原告退休前3個月
15 平均工資61,769元計算。2、73年8月1日勞基法施行後年
16 資28年5月7日、核給41個基數之退休金2,471,357元、上
17 開基數係按原告退休前6個月平均工資60,277元計算。被
18 告計算原告退休平均工資之期間，就原告於勞基法施行前
19 之年資，為退休日3個月期間，平均工資計算期間為111年
20 5月24日至111年8月23日，就原告於勞基法施行後之年資
21 為退休日前6個月期間，均扣除原告普通傷病假期間，往
22 前推計。即自110年5月16日至111年8月23日，分別採計：
23 110年5月16日至31日（16天）；110年6月1日至30日（30
24 天）；110年7月3至4日、10至11日、17至18日、24至25
25 日、31日（9天）；110年8月1日、7日至8日（3天）；111
26 年1月1日至2日、8日至9日、15至16日、23日、29至31日
27 （10天）；111年2月1日至6日、12日至13日（8天）；111
28 年5月11至23日（13天）；111年5月24至31日（8天）；11
29 1年6月1日至30日（30日）；111年7月1日至31日（31
30 日）；111年8月1日至23日（23天），合計181日。

31 (四) 被告就系爭勞工退休金已開立票面金額2,718,433元之支

票交予原告兌付。

(五) 依照被告製發之核發月份111年8月「郵政員工核發績效獎金清單」、「郵政員工核發考核獎金清單」所示，被告應發予原告136,643元之績效獎金（含基本績效獎金75,326元、責任績效獎金61,317元）、應發予原告考核獎金90,443元，上開獎金經被告以原告請假172天為由全數扣除並未發放。

(六) 原告於110年7月1日至000年0月00日間請病假30日、110年8月12日至000年0月00日間請病假2日、110年8月14日至000年0月00日間請病假48日、110年10月1日至000年00月00日間請病假31日、110年11月1日至000年00月00日間請病假20日、110年11月21日至000年00月00日間請病假41日，共計110年間請病假172日。

(七) 被告於110年7月30日發放原告績效獎金81,099元，發放前被告已先行借發部分績效獎金金額53,745元予原告，以上績效獎金合計134,844元。

(八) 被告於110年7月30日發放原告考核獎金27,774元，被告已先行借發部分考核獎金53,745元予原告，以上考核獎金合計85,809元。

(九) 被告於110年8月5日發放全勤獎金5,442元予原告。

(十) 被告於111年1月1日發放考成獎金59,275元予原告。

(十一) 被告於111年4月1日發放考成獎金2,375元予原告。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告發放予原告之績效獎金、考核獎金、全勤獎金、考成獎金是否屬工資之一部，而應納入退休時平均工資計算？（二）如績效獎金、考核獎金屬工資之一部，被告就111年8月發放予原告之績效獎金、考核獎金以原告請假172天為由全數扣除，而不納入原告退休時平均工資之計算，是否有理由？（三）如績效獎金、考績獎金、全勤獎金、考成獎金屬工資之一部，被告以發放上開獎金時為原告請病假期間為由，未將其列入原告退休平均工

01 資之計算，是否有理由？茲分述如下：

02 (一) 被告發放予原告之績效獎金、考核獎金、全勤獎金、考成
03 獎金是否屬工資之一部，而應納入退休時平均工資計算？

04 1、按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
05 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
06 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
07 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
08 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
09 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
10 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
11 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依
12 勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞
13 務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規
14 則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
15 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
16 性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工
17 資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係
18 事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補
19 虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給
20 與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給
21 與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡
22 相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且
23 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度
24 台上字第801號判決意旨參照）。是就原告主張之績效獎
25 金、考核獎金、全勤獎金、考成獎金等給付項目是否屬於
26 工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工
27 因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無
28 於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性
29 給與」為據。

30 2、就原告所主張各項應列入工資計算被告應給付之退休金項
31 目，本院分別認定如下：

01 (1) 績效獎金、考核獎金、考成獎金部分：

02 A、原告主張績效獎金、考核獎金、考成獎金均屬工資性
03 質乙節，乃為被告否認，並提出被告於本院另案112
04 年度勞簡上字第6號給付勞工退休金事件中聲請本院
05 函詢行政院：有關就「交通部所屬郵政事業機構核發
06 經營績效獎金應行注意事項」所奉准發給之狹義績效
07 獎金（即責任績效獎金及基本績效獎金），及年度考
08 核獎金，是否為經常性發給項目？行政院所轄國營事
09 業機構，是否曾有機構因工作考成列「乙等以下」而
10 減發或未發經營績效獎金？等事項，由行政院以112
11 年9月26日院授人給字第0000000000號函（下稱行政
12 院函）函覆之內容，其函覆內容略以：有關國營事業
13 單位發給勞工之績效獎金及考核獎金，應係取決於各
14 該國營事業公司於各年度是否符合獎金提撥規定，始
15 得於提撥月數範圍內，依據年度內員工個人表現等因
16 素予以計（扣、減、停）發，故非經常性給與；又92
17 年迄今，該院所轄國營事業機構包括桃園國際機場股
18 份有限公司、臺銀人壽保險股份有限公司、臺灣中油
19 股份有限公司、臺灣電力股份有限公司及臺灣糖業股
20 份有限公司曾因工作考成列乙等，提撥考核（成）獎
21 金未達2個月薪給總額，影響該事業機構計發經營績
22 效獎金上限，又各事業機構年度盈餘達成情形亦影響
23 經營績效獎金減發或未發之因素。又若國營事業機構
24 得發給績效獎金，亦因各事業機構內部管理規定，員
25 工個人可能因年度考核評分或績效表現不佳等個人因
26 素，而致經營績效獎金有減發或未發之情形等語（見
27 本院卷第293頁至第299頁）。前揭行政院函之意旨固
28 否認績效獎金、考核獎金之工資性質，惟本院認於個
29 案中當應就個別項目之性質為實質認定，且因各國營
30 事業之經營模式各有不同，尚難一概相提並論，無礙
31 於本院本於司法權，獨立行使職權認定本件績效獎

01 金、考核獎金之性質。

02 B、按各事業當年度工作考成（核）列甲等者，其考核獎
03 金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；工
04 作考成（核）列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超
05 過本機構一至一點五個月薪給總額為限（年度工作考
06 成成績未滿七十五分者，以不超過本機構一個月薪給
07 總額為限，年度工作考成（核）成績七十五分以上、
08 未滿八十分者，以不超過本機構一．五個月薪給總額
09 為限）；考列丙等以下不發給；績效獎金須有盈餘始
10 得發放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發
11 之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理；績效獎金
12 由各事業年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響
13 之收支後，達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因
14 素），依員工貢獻程度提撥計給，並應設定發給級距
15 及區分內部合理分配比例。績效獎金總額以提撥一點
16 二個月為基準，零點四個月為調整級距，並以提撥不
17 超過二點四個月薪給為限。但經行政院評選為績效特
18 優之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限，交通
19 部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點
20 第3點第1款、第4點第1款、第2款分別定有明文（見
21 本院卷第99頁）。另依交通部所屬郵政事業機構核發
22 經營績效獎金應行注意事項第4條之規定，員工具領
23 績效獎金之金額，應以單位績效、員工服務績效及對
24 事業之貢獻程度為依據。又員工經營績效獎金之發給
25 標準，依上開注意事項第8條之規定，係以現職員工
26 年度結束當月底月給薪給或月給工資標準發給，退
27 休、資遣及在職死亡人員，以當年度最後在職月份月
28 給薪給或月給工資標準發給，並應依請事、病假或曠
29 職天數扣除績效獎金，並應依實際在職天數發給（見
30 原審卷第119頁至第124頁）。又依中華郵政股份有限
31 公司職階人員考核要點第3點第4項之規定，如員工年

01 度考核結果考列70分以上，且薪級已達本職階最糕及
02 者，發給1個月薪給總額之1次獎金（見本院卷第148
03 頁）。前揭規定即被告據以發給員工績效、考核及考
04 成獎金之依據。

05 C、觀諸上開規定，績效獎金、考核獎金及考成獎金均係
06 依上開要點規定所訂立之給付標準所為之給與，在制
07 度上具經常性。且原告所獲取上開績效獎金、考核獎
08 金及考成獎金給與，亦係因被告對勞工之員工服務績
09 效、對事業之貢獻程度等勞務付出而取得，且若有請
10 假、因故未在职者亦會扣除其應得之獎金，該給與應
11 與勞工提供勞務間具密切關連性，而具勞務之對價
12 性。又自原告任職迄今，被告均有給與上開獎金，由
13 此可認上開獎金項目本質上應為原告從事工作之勞務
14 對價，而符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬
15 工資之一部。又被告於109年2月19日起將上開績效獎
16 金、考核獎金列入工資計算提繳之勞工退休金，堪認
17 被告亦認績效、考核獎金屬工資之性質。是原告主張
18 其領取績效、考核及考成獎金，為其於該時段工作所
19 獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等
20 情，為有理由。

21 D、又原告主張被告就績效、考核獎金係先行借發部分金
22 額以激勵士氣，待交通部審議後，方補齊剩餘部分，
23 是以上開獎金應以交通部審議後正式應核發之月份作
24 為列入工資計算提繳勞工退休金之依據等情，乃為被
25 告所不爭執，故本件就績效、考核獎金之核發月份自
26 應以原告主張之110年7月30日為列入工資計算退休金
27 之依據。

28 (2) 全勤獎金部分：

29 原告曾受領全勤獎金乙節，乃為兩造所不爭執，如前述
30 不爭執事項（九）所示。是被告固定給付之全勤獎金，
31 應具有給付經常性之特徵，且與原告出勤狀況連結，乃

01 對於原告出勤狀況評價所為給付，屬對原告所給付勞務
02 給與對價，又制度上為經常性給付，自屬工資。又被告
03 於109年2月19日起將全勤獎金列入工資計算提繳之勞工
04 退休金，堪認被告亦認全勤獎金屬工資之性質。是於告
05 主張其領取全勤獎金，為其於該時段工作所獲得之常態
06 性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等情，為有理
07 由。

08 3、綜上，本件原告主張之績效獎金、考核獎金、考成獎金及
09 全勤獎金，均應計入原告之工資以計算雇主負擔勞工提繳
10 之退休金。

11 (二) 如績效獎金、考核獎金屬工資之一部，被告就111年8月發
12 放予原告之績效獎金、考核獎金以原告請假172天為由全
13 數扣除，而不納入原告退休時平均工資之計算，是否有理
14 由？

15 1、按交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事
16 項第8條第3款規定：「經營績效獎金之發給，按下列各項
17 規定辦理：（三）年度內請事、病假或曠職天數，每天應
18 扣除應發數之千分之七，累計天數不足一天之畸零尾數免
19 扣」（見本院卷第161頁）。

20 2、本件績效獎金、考核獎金均經本院認定屬工資之一部，已
21 如前述。又原告於退休前，曾於如前述不爭執事項（六）
22 所示之各日期請病假，共計172日等情，乃為兩造所不爭
23 執，亦如前述。績效獎金、考核獎金既屬具有工資之性
24 質，自屬原告服勞務後所獲得之給付，則在原告請病假未
25 勞務期間，被告自得依交通部所屬郵政事業機構核發經營
26 績效獎金應行注意事項之規定按比例扣除原告原應領得之
27 績效、考核獎金。又原告之計算結果並無錯誤，且扣除後
28 原告所得工資亦無違反勞基法之規定，則被告抗辯應將前
29 揭金額之績效獎金、考核獎金排除於計算退休金之工資之
30 外，自無違誤。

31 (三) 如績效獎金、考績獎金、全勤獎金、考成獎金屬工資之一

部，被告以發放上開獎金時為原告請病假期間為由，未將其列入原告退休平均工資之計算，是否有理由？

1、按平均工資：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間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計；依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條分別定有明文。

2、經查，被告於原告退休時，計算退休金計算退休前3個月、6個月平均工資時，因原告有前揭不爭執事項（六）所示請病假情形，故依前揭規定意旨扣除各該病假期間後，採計如前揭不爭執事項（三）所示之期間及日數，計算原告之平均工資之事實，乃為兩造所不爭執，亦有被告三重郵局製作之原告職階退休員工「平均工資計算明細表」影本1份在卷可稽（見本院卷第131頁）。考諸前揭規定之意旨，乃明示如勞工依勞工請假規則請病假者，為求避免其工資之高低影響勞工退休金、資遣費等金額計算，故明示排除，且其排除之內容亦未明示「工資降低時」始有適用，自以勞工於退休、資遣等事由發生前反推有請病假之期日或期間，均不計入計算範圍。是被告以前揭不爭執事項（三）所示期間及日數計算原告之平均工資，自屬有據。

（四）被告就原告之勞工退休金有無短少給付？如有，短少給付

01 之數額為何？原告請求被告給付3,788,313元，及自111年
02 9月24日起之遲延利息，是否有理由？

03 1、按勞工有下列情形之一，得自請退休：二、工作二十五年
04 以上者；三、工作十年以上年滿六十歲者；勞工退休金之
05 給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基
06 數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，
07 最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
08 半年者以一年計；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本
09 法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時
10 應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該
11 事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法
12 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條
13 及第五十五條規定計算，勞基法第53條第2款、第55條第1
14 項第1款、第2項、第84條之2定有明文。

15 2、經查，原告於被告之任職期間、服務年資及勞基法施行
16 前、後年資及退休金基數，且原告於勞工退休金條例施行
17 後選擇繼續適用舊制勞基法退休金制度之人員等情，如前
18 揭不爭執事項（一）、（二）、（三）所示，乃為兩造所
19 不爭執。故就原告本件應領之退休金計算如下：

20 （1）本件原告退休時之服務年資為30年0月29日（含軍中年
21 資3年），包括：

22 A、73年8月1日勞基法施行前年資1年7月22日、退休金為
23 4個基數，上開基數以原告退休前3個月平均工資計
24 算。

25 B、73年8月1日勞基法施行後年資28年5月7日、退休金為
26 41個基數，上開基數以原告退休前6個月平均工資計
27 算。

28 （2）計算原告退休平均工資之期間，就原告於勞基法施行前
29 之年資，為退休日3個月期間，平均工資計算期間為111
30 年5月24日至111年8月23日，就原告於勞基法施行後之
31 年資為退休日前6個月期間，均扣除原告普通傷病假期

間，往前推計。即自110年5月16日至111年8月23日，分別採計：110年5月16日至31日（16天）；110年6月1日至30日（30天）；110年7月3至4日、10至11日、17至18日、24至25日、31日（9天）；110年8月1日、7日至8日（3天）；111年1月1日至2日、8日至9日、15至16日、23日、29至31日（10天）；111年2月1日至6日、12日至13日（8天）；111年5月11至23日（13天）；111年5月24至31日（8天）；111年6月1日至30日（30日）；111年7月1日至31日（31日）；111年8月1日至23日（23天），合計181日。而本件原告主張應計入平均工資計算之績效獎金81,009元、考核獎金27,774元，發給日均為110年7月30日；全勤獎金5,442元，發給日為110年8月5日；考成獎金2,375元，發給日為111年4月1日，均係於應扣除普通傷病假期間，依本院前揭認定，應不予計入平均工資計算。另原告主張之考成獎金59,275元，發給日為111年1月1日，應計入平均工資計算。是依此重新計算後，被告原計算之原告3個月工資總額185,307元、3個月平均工資61,769元並無違誤；惟原告6個月工資總額應為420,397元（被告原認定之361,662元，加計考成獎金59,275元），6個月平均工資應為70,156元（小數點以下四捨五入）。

（3）故原告應得之退休金金額，於勞基法施行前年資部分為247,076元（計算式： $61,769 \times 4 = 247,076$ ）；於勞基法施行後年資部分為2,876,396元（計算式： $70,156 \times 41 = 2,876,396$ ），合計為3,123,472元（計算式： $247,076 + 2,876,396 = 3,123,472$ ）。扣除被告已給付2,718,433元（如前述不爭執事項（四）所示），原告尚得請求被告給付405,039元（計算式： $3,123,472 - 2,718,433 = 405,039$ ）之退休金差額。

3、未按第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分

01 期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法
02 者，從其規定，勞基法第55條第3項亦有明文。就被告應
03 給付原告之405,039元，被告原應依前揭規定所定期限給
04 付，惟迄未給付，則原告請求被告加計自111年9月25日起
05 至清償日止，按法定利率計算之利息，亦屬有據。

06 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、第2項、第84條之2
07 之規定及勞動契約之關係，據以請求被告給付405,039元，
08 及自111年9月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
09 息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應
10 予駁回。

11 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
12 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
13 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
14 敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

15 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
16 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 113 年 2 月 2 日
19 勞動法庭 法 官 陳裕涵

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 2 日
24 書記官 林怡昶