臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第118號

上　訴　人　陳星維
訴訟代理人　黃繼儂律師
複　代理人　祁冀玄律師
被　上訴人　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　方振仁
訴訟代理人　林昱璿
　　宋俊諺

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年6月19日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第86號判決提起上訴，上訴人並為訴之追加與撤回，本院於114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外），均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾玖萬陸仟肆佰零玖元，及自民國一一一年五月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴及追加之訴、假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外，含追加部分），由被上訴人負擔百分之十二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

㈠被上訴人法定代理人變更為方振仁，並於民國113年11月26日具狀聲明承受訴訟（本院卷㈤第371-372、383-387頁），應予准許。

㈡按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者」、「原告於判

決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意」，民事訴訟法第255條第1項第2、3款、第262條第1項定有明文，並依同法第446條第1項適用於第二審程序。經查：

⑴上訴人於原審依據勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1、2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項之規定，以及民法第179條、勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條、勞基法第55條、勞退條例第6條、第11條、第14條第1款、第15條、第16條之規定，訴請：被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）480萬元（見原審卷㈡第117頁及卷㈠第250頁筆錄）。

⑵嗣上訴人於本院追加勞基法第24條第1、2項、第38條第4項、第39條、第58條第1項（含經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條第1款）、第84條之2、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1項、第10條第1項第1款、勞退條例第31條第1、2項為請求權（見本院卷㈥第203頁筆錄、第59至62頁書狀）。上訴人另撤回民法第179條不當得利返還請求權；並陳明其在原審所主張勞基法第2條第3、4款、勞基法施行細則第10條、勞退條例第6條、第11條、第15條、第16條等規定，只是名詞定義或行政管制條文，並非請求權（見本院卷㈥第204頁筆錄）。另減縮請求金額為161萬9261元本息（見同卷第202頁筆錄）。

⑶茲上訴人在原審係主張其為被上訴人所僱用勞工，於109年10月31日退休，但是被上訴人應補足舊制退休金差額等款項；此與追加部分之基礎事實相同，且被上訴人於程序上不爭執上訴人追加請求權（見本院卷㈥第203頁筆錄），應准許上訴人追加。至於上訴人撤回民法第179條不當得利返還請求權及減縮請求金額之起訴，均獲被上訴人同意（見同卷第205頁筆錄），故上訴人前述撤回（含減縮）已生效，併此說明。

二、上訴人主張：伊於68年12月20日受僱於被上訴人，於109年10月31日屆齡退休。任職期間，每月薪津表所列薪津包含薪給（即本薪）、加班費、不休假出勤加班費、夜點費、危險津貼、全勤獎金、考績獎金（含年功獎金）、工作獎金等多種給付項目；是以加班費與不休假出勤加班費，應以薪給（本薪）、夜點費、危險津貼、全勤獎金為基礎；但是，自106年2月起至109年10月止，被上訴人僅以薪給做為加班費與不休假出勤加班費之計算基礎，欠付加班費13萬4294元、不休假出勤加班費3萬5865元。被上訴人依此計算舊制（指勞退條例94年7月1日實施前）退休金、新制退休金，亦有短少，應補足舊制退休金差額140萬8188元、新制退休金差額4萬0914元。爰依附表A所示請求權，訴請：被上訴人應給付伊161萬9261元（上述四項請求差額細目分別如附表1至4所示），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語（於本院聲明願供擔保請准宣告假執行）。

三、被上訴人則以：上訴人於110年向臺灣橋頭地方法院起訴，主張伊未將夜點費列入平均工資，請求伊給付舊制退休金差額32萬8500元本息，嗣勝訴確定（下稱110年前案）。則上訴人於本件請求給付舊制退休金差額140萬8188元本息，顯係110年前案既判力所及，此部分請求為不合法，不應准許。其次，伊採取單一薪給制，兩造默示合意僅以薪給（本薪）計算加班費與不休假出勤加班費，關於106年2月至109年10月之加班費與不休假出勤加班費，伊並未短付。再者，考績獎金與工作獎金並不具備經常性給與與勞務對價性，並非工資，伊所核發舊制與新制退休金並無錯誤等語，資為抗辯。

四、原審就上訴人前開請求，為其敗訴之判決。上訴人提起上訴，並為追加、撤回（含減縮），聲明：㈠原判決駁回上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人161萬9261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；㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲

明：㈠上訴及追加之訴均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項：（見本院卷㈠第375頁、卷㈡第264頁）

㈠上訴人自68年12月20日至109年10月31日於被上訴人任職。

㈡上訴人對被上訴人提起110年前案，主張被上訴人未將夜點費納入平均工資以計算舊制退休金，應補足舊制退休金差額32萬8500元本息，經臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第76號判決上訴人勝訴。被上訴人提起上訴，經臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第92號判決駁回上訴確定（見原審卷㈠第45-54、353-357頁判決書）。

㈢上訴人於109年1月至9月任職被上訴人期間，實際受領項目、薪資、津貼，如原審卷㈠第21-41頁薪津表。

㈣被上訴人設有「臺灣中油股份有限公司工作人員危險工作加給支給要點」（見原審卷㈠第191頁）。且：

⑴被上訴人發給考績獎金、績效獎金之依據為「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」第7條第1項前段及中段、「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」（見原審卷㈠第385-386、387-389頁）。

⑵被上訴人所屬員工之考核辦法及獎金發給係參照「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」，被上訴人發給員工年功獎金之依據，除前述第⑴點規定外，另包含此一考核辦法（見原審卷㈠第391-395頁）。

㈤於上訴人任職期間，被上訴人實際上發放年終獎金、工作獎金及績效獎金、年功獎金所依據之每月薪給，均係以上訴人當月或上年度每月之薪給為發放之計算基礎。亦以薪給換算日薪、時薪而發放全勤獎金、加班費及不休假出勤加班費給上訴人。

㈥被上訴人不爭執上訴人所主張服勤日數、時數（見本院卷㈥第206-207頁）。

六、本件爭點為：㈠上訴人所請求舊制退休金差額140萬8188元，是否為110年前案既判力所及？㈡上訴人是否可請求加

班費差額13萬4294元、不休假出勤加班費差額3萬5865元？㈢上訴人是否可請求新制退休金差額4萬0914元？茲就兩造論點分述如下。

七、關於上訴人所請求舊制退休金差額140萬8188元，是否為110年前案確定判決既判力所及？

被上訴人抗辯上訴人所請求舊制退休金差額140萬8188元，屬於110年前案確定判決既判力所及（見本院卷㈥第110-115頁）。為上訴人所否認（見同卷第24-41頁）。經查：

㈠按「原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定期間先命補正：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為確定判決效力所及」、「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」，民事訴訟法第249條第1項第7款、第400條第1項定有明文。次按89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字第62號裁定、100年度台上字第229號判決等意旨參照）。

㈡經查，上訴人於110年前案主張其為被上訴人員工，已在109年10月31日退休，被上訴人採24小時三班輪值制，按日班、

小夜班及大夜班之三班制輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，被上訴人按夜班次數發放夜點費；此為上訴人固定、常態所得預期之工作報酬，且與其所提勞務有對價關係，具有勞務對價性及經常性給與之性質，屬工資之一部分，應列入平均工資計算。但是被上訴人並未將夜點費計入平均工資，以致（舊制）退休金短付32萬8500元，爰依勞基法第55條第1、3項、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止）第9條第1項、第10條規定，請求被上訴人（即中油公司）給付32萬8500元本息（見110年前案一審卷第9-23頁起訴狀），並提出薪津明細表為證（見同卷第49-59頁）。110年前案一審判決上訴人前述請求全部勝訴；中油公司提起上訴，該案二審判決駁回上訴確定（見不爭執事項㈡）。

㈢按臺灣省工廠工人退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方式，其為按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為準；次按勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，所稱平均工資，謂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。依上訴人於110年前案業已特定其請求之訴訟標的勞基法第55條第1、3項、第84條之2、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條之規定；且上訴人於110年前案請求被上訴人應將夜點費計入平均工資，並給付（舊制）退休金之差額本息時，該案原因事實已包括表明被上訴人核准退休前三個月平均工資所得，及依核准退休前六個月內所得工資總額計算之一個月平均工資等各項給付（不限於夜點費項目），並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算退休金，以判斷被上訴人是否短付（舊制）退休金。

㈣嗣上訴人於本件依勞基法第55條第1、2項、第58條第1項、第84條之2（含經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條第1款）、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條

第1項第1款等規定（見附表A第⑶列第㈢欄，其中勞基法第55條第2項僅為定義性規定，並非獨立請求權），主張被上訴人所計算退休前三個月之平均工資，及退休前六個月平均工資，漏未將薪津表所列加班費、不休假出勤加班費、危險津貼、全勤獎金、考績獎金（含年功獎金）、工作獎金等各項給付，全數列入平均工資，所提上開薪津表與110年前案相同（見原審卷㈠第21-41頁、110年前案一審卷第49-59頁），據此請求舊制退休金差額140萬8188元。是以本件與110年前案之訴訟標的與原因事實，均係上訴人依上開請求權主張被上訴人依其薪給內容短付舊制退休金所生爭執，為同一事件。

㈤依上訴人於110年前案及本件所主張訴訟標的及原因事實，均係上訴人依上開請求權主張被上訴人依其薪給內容短付舊制退休金所生爭執，且均以被上訴人核准退休前三個月之平均工資，及核准退休前六個月內所得工資總額計算之月平均工資，為計算舊制退休金之基礎，已如前述。且上訴人於前案提出之薪津明細表（見110年前案一審卷第49-59頁），已載明計算平均工資期間之每月薪給內容，包括薪給（即本薪）、加班費、不休假出勤加班費、夜點費、危險津貼、全勤獎金、考績獎金（含年功獎金）、工作獎金等各項給付。上訴人知悉其計算平均工資期間之每月薪給內容，而於110年前案主張被上訴人漏未將夜點費列入平均工資計算舊制退休金，據此特定平均工資之金額，請求被上訴人給付舊制退休金差額32萬8500元本息，而未聲明尚有其他舊制退休金差額為一部請求，依民事訴訟法第388條規定，110年前案法院應受其聲明拘束。上訴人以110年前案法院未闡明補充，主張非屬既判力客觀範圍云云，並無可採。

㈥基上所述，上訴人於110年前案與本件主張之訴訟標的與原因事實，均係上訴人依上開請求權主張被上訴人依其薪給內容短付舊制退休金所生爭執，屬同一事件，且上訴人於110年前案主張依其薪給內容之平均工資金額已經特定，上訴人

於110年前案僅主張被上訴人漏未將夜點費計入平均工資據以計算舊制退休金，而就其提出薪津明細表所載加班費、不休假出勤加班費、危險津貼、全勤獎金、考績獎金（含年功獎金）、工作獎金等平均工資期間之每月薪給內容是否應計入平均工資，得主張而未為主張，揆諸前揭說明，基於110年前案判決既判力之積極作用，上訴人就法院於110年前案判決據以判斷訴訟標的法律關係存否（被上訴人是否短付舊制退休金予上訴人）之基礎資料（平均工資），自不得再次要求法院另行確定或重新評價。故兩造間就此不得更行起訴或為相反之主張，法院亦不得為相反之認定。

㈦從而，上訴人於110年前案判決確定後，提起本件訴訟，請求被上訴人給付舊制退休金差額140萬8188元本息部分，受110年前案確定判決既判力效力所及，上訴人就此部分更行起訴，為不合法，應予駁回。

八、關於上訴人是否可請求加班費差額13萬4294元、不休假出勤加班費差額3萬5865元？

上訴人主張關於106年2月至109年10月之加班費與不休假出勤加班費，僅以薪給（本薪）計算，未將夜點費、全勤獎金、危險津貼列入平日工資，故被上訴人應給付加班費差額13萬4294元、不休假出勤加班費3萬5865元（見本院卷㈥第206-207頁、第64-92頁、卷㈢第251頁附表1、第253頁附表2）。被上訴人辯稱夜點費、全勤獎金、危險津貼無須列入平日工資以核計加班費與不休假出勤加班費（見本院卷㈥第207頁、第121-126頁）。經查：

㈠按「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」，勞基法第2條第3款定有明文。又按所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀

念為之，其給付名稱為何；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。依上開說明，雇主核發某項給付予勞工，如係基於某一特殊條件（例如輪值夜班、勞工全月準時出勤、雇主對於工作危險性所為補貼）所為反覆給與，其本質應為該特殊條件之勞務對價，不論其名目為何，該給付既具有勞務對價性與經常性給付之特性，自應列入工資範疇。

㈡另按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是當事人如於他訴訟提出新訴訟資料，法院即須判斷是否足以推翻前訴訟之判斷（最高法院111年度台上字第1111號判決意旨參照）。經查：

⑴關於夜點費有無勞務對價性與經常性給付之工資性質、是否應列為平均工資以計算舊制退休金，為兩造在110年前案重要爭點，嗣經該件確定判決認定夜點費為工資，並應列入平均工資以計算舊制退休金（見原審卷㈠第48-53頁臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第76號判決書、第355-357頁臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第92號判決書）；依上開說明，110年前案確定判決判斷夜點費屬於工資一事，具有爭點效。

⑵被上訴人固然辯稱計算加班費與不休假出勤加班費之工資，無須將夜點費列為工資之一部。但是，有關110年前案確定判決關於夜點費屬於工資之重要判斷，被上訴人並未

提出新訴訟資料以推翻之，110年前案確定判決就此判斷亦無違反法令或誠信原則情形，依上說明，被上訴人應受其拘束，不得為相反主張。是以計算加班費與不休假出勤加班費，自應將夜點費列為工資一部以計算其金額。

㈢按全勤獎金屬於工資之一部分，計算應休特別休假未休之工資，即應將該獎金列入工資一部分（最高法院97年度台上字第1342號判決意旨、行政院勞工委員會（87）台勞動二字第040204號函釋參照）。依被上訴人所提出106年1月至109年10月薪資清冊，上訴人按月領得2546至2627元全勤獎金（見本院卷㈢第139頁），可見上訴人係固定領取全勤獎金，且以全月準時出勤為要件，是全勤獎金具有勞務對價性與經常性給付，具有工資性質。又依前述106年1月至109年10月薪資清冊，上訴人係按月自被上訴人領取1400元危險津貼（見本院卷㈢第139頁清冊），依給付名目觀之，此係被上訴人基於工作特殊性而對勞工所為定時給付，亦具有勞務對價性與經常性給付，應認危險津貼亦屬工資。

㈣承前所述，上訴人所領夜點費、全勤獎金、危險津貼，依勞基法第2條第3款規定，屬於工資；且依勞基法第1條規定，勞基法為勞工勞動條件之最低標準；況國營事業管理法第14、33條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，亦未排除勞基法之適用。被上訴人執此辯稱國營事業採用單一薪給制度，以本薪計算加班費與不休假出勤加班費，未違反勞基法最低保障云云，自無足採。至於上訴人每月自被上訴人領取報酬與薪津表而未表示異議，僅屬單純之沈默，並無以舉動或其他情事為一定之意思表示，亦難認為兩造已默示合意計算加班費與不休假出勤加班費，無須列計夜點費、全勤獎金、危險津貼為工資。被上訴人以此置辯，亦無可採。

㈤綜上，上訴人主張關於106年2月至109年10月之加班費與不休假出勤加班費，應將夜點費、全勤獎金、危險津貼，列入平日工資以計算其數額，應屬可採。又被上訴人對於上訴人採計上開期間夜點費、全勤獎金、危險津貼，所計算加班費差額即附表1、不休假出勤加班費差額即附表2，不爭執其形式正確性（見本院卷㈥第140頁）。是上訴人請求附表1所示加班費差額13萬4294元、附表2所示不休假出勤加班費差額3萬5865元；為有理由，應予准許。

九、關於上訴人是否可請求新制退休金差額4萬0914元方面：

上訴人主張被上訴人未將加班費（差額）等項目列為工資，以致新制退休金並未如數給付，應補足差額4萬0914元（見本院卷㈥第103-104頁、卷㈤第237-241頁表格）。被上訴人辯稱並未短付新制退休金，本件加班費差額、不休假出勤加班費差額若是列為工資，新制退休金差額僅2萬6250元云云（見本院卷㈥第147、207-208頁、卷㈤第297-299頁）。經查：

㈠按「雇主應為第七條第一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六」、「雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金」、「雇主未依本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，因五年間不行使而消滅」，勞退條例第14條第1項、第31條第1、2項定有明文。

㈡查被上訴人於109年10月核算上訴人退休金，係以上訴人薪給（本薪）、加班費（不含本件所爭執差額）、不休假出勤加班費（不含本件所爭執差額）、夜點費、危險津貼、全勤獎金為基礎而計算平均薪資（見本院卷㈢第139頁薪資清冊、卷㈣第151頁退休金清算清冊、第153頁平均工資計算表），上訴人亦不爭執前開資料之形式真正（見本院卷㈥第24頁）。再比對上訴人所製做新制退休金差額表格（見本院卷

㈤第237-241頁）；可知兩造爭點為：「本件上訴人主張之加班費（差額）及不休假出勤加班費（差額）、考績獎金（含年功獎金）、工作獎金，是否應列入工資以計算新制退休金」。茲分述如下。

㈢查被上訴人已將加班費（不含本件所爭執差額）、不休假出勤加班費（不含本件所爭執差額）列為新制退休金計算基礎（見本院卷㈣第151頁退休金清算清冊、第153頁平均工資計算表），且被上訴人尚積欠上訴人附表1所示加班費差額13萬4294元、附表2所示不休假出勤加班費差額3萬5865元，已如前述第八段理由，是上訴人主張附表1所示加班費差額13萬4294元、附表2所示不休假出勤加班費差額3萬5865元，亦應列為新制退休金計算基礎，自屬有據。又兩造關於本件加班費（差額）與不休假出勤加班費（差額）之數據相符（見本院卷㈤第237-271頁表格D欄、I欄，以及第297-299頁表格D欄、I欄），是核算此部分新制退休金差額，得以上開表格欄位之記載為基礎。

㈣再按「二、各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月薪給為限」、「三、考核獎金…㈢考核獎金之項目包括：…4.工作獎金」、「四、績效獎金：…」，經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱系爭要點，見原審卷㈠第387-389頁）第2條、第3條第3款第4目、第4條分別定有明文。可知績效獎金（即本件所爭執考績獎金）應依按系爭要點第2、4條發放，工作獎金應依第3條第1、2款規定發放。次查：

⑴按「績效獎金：㈠當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。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為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算」、「㈡總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額」、「㈢前項

「政策因素」係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項」，系爭要點第4條第1、2、3款定有明文。依上規定，績效獎金（考績獎金）具有高度政策性與不確定性，亦即當年度無盈餘之經濟部所屬事業，原則上並無績效獎金可言；但是受政策因素（例：穩定物價…）以致無盈餘之事業，在一定條件下仍可能分得一定數額績效獎金。是以考績獎金與經濟部所屬事業盈餘及政策目標密切相關，故與勞工所提供勞務欠缺對價性，而非經常性給付，即與勞基法第2條第3款工資定義不符。則上訴人主張績效獎金（考績獎金）應列為新制退休金之計算基礎（見本院卷㈥第103-104、72-92頁），即非可取。

⑵按「考核獎金：㈠各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。㈡各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1.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。2.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」，系爭要點第3條第1、2款亦定有明文；足見考核獎金（含工作獎金）取決於該經濟部事業之年度考成，亦即該事業整體表現將影響考核獎金之核發，內容更包含董事長考成獎金等多種項目在內，個別勞工無法預期各年度均可獲得工作獎金或其數額為何，故與個別員工所提供勞務無對價性，也非經常性給付；是工作獎金欠缺勞務對價性與經常性給付之工資性質。上訴人空言應將工作獎金列入新制退休金計算基礎（見本院卷㈥第103-104、75-92頁），亦無可採。

⑶至於上訴人引用最高法院96年度台上字第5號判決所載「…中油公司自八十四年度至九十三年度復均據此發放績

效獎金及工作獎金，有該公司桃竹苗營業處八十四年度至九十三年度經營績效獎金實發月數表為憑（見一審卷第一宗第八八頁），似見該績效獎金及工作獎金發給對象，僅須在職編制內從事工作之員工，即可獲得，且係因員工發揮經營績效創造盈餘而給與，是否單純為雇主恩給性之給付，而非具因工作而獲致對價之給與？甚或非經常性之給與？已非無疑。該獎金究屬因工作獲致之報酬，抑或勉勵性或恩惠性之給與？具體事實尚有未明，亦有待澄清…」（見本院卷㈤第143頁），主張工作獎金與考績獎金屬於工資，得做為新制退休金之計算基礎等語。惟上開判決要旨，係要求下級法院查明工作獎金、考績獎金是否具有勞務對價性與經常性給付之工資性質，因而發回更審，並未認定工作獎金屬於工資。嗣該件更審判決即本院96年度勞上更㈠字第2號判決亦認為中油公司所核發之工作獎金、績效獎金不具勞務對價性與經常性給付之工資性質（見本院卷㈤第192-193頁判決書）。上訴人執此主張工作獎金與考績獎金得做為新制退休金之計算基礎云云，仍無可採。

㈤綜上，上訴人主張本件加班費差額與不休假出勤加班費差額，應列為新制退休金計算基礎，堪可採信；其主張工作獎金與考績獎金亦應列為新制退休金計算基礎，則非可取。是以上訴人主張被上訴人應補發附表5所示新制退休金差額2萬6250元（計算式見附表5末頁相關說明，參見本院卷㈤第297-299、261-262頁），應屬可取；逾此範圍主張，則非可採。

㈥小計：上訴人得請求附表1所示加班費差額13萬4294元、附表2所示不休假出勤加班費差額3萬5865元、附表5所示新制退休金差額2萬6250元，合計19萬6409元。

十、綜上所述，上訴人依據附表A第⑴⑵⑷列所示請求權，訴請：「被上訴人應給付上訴人19萬6409元，及自起訴狀繕本送達翌日（即111年5月31日，見原審卷㈠第173頁送達證書

）起，至清償日止，按年息5%計算之利息」；為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原審就前揭應准許部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴及追加意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人其餘請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合；上訴及追加意旨就此部分求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又本院所命給付部分，金額未逾150萬元，因不得上訴於第三審而告確定，自無宣告供擔保假執行或免假執行之必要，附此敘明。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十二、據上論結，本件上訴與追加之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　11　　日

書記官　莊雅萍

附表A：上訴人請求項目、金額與請求權

㈠請求項目	㈡請求金額（新臺幣）	㈢請求權（本院114年2月11日言詞辯論時）
⑴加班費差額	13萬4294元	勞基法第24條第1、2項、第39條。
⑵不休假出勤	3萬5865元	勞基法第38條第4項、第39條、勞基法施行細

加班費差額		則第24條之1第2項第1款。
⑶舊制退休金差額	140萬8188元	勞基法第55條第1、2項、第58條第1項、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條第1款、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1項、第10條第1項第1款。
⑷新制退休金差額	4萬0914元	勞退條例第14條第1項、第31條第1、2項。