

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第96號

上訴人 中華郵政股份有限公司

法定代理人 王國材

訴訟代理人 劉志鵬律師

陳文靜律師

廖福正律師

被上訴人 賴玟伶

吳梅珠

張玉鳳

吳麗娟

劉秀英

鄧淑媛

陳美珍

吳維昇

游秀玲

康怡靜

張恒儒

01 高雅莉
02 俞如潔
03
04 黃彥堯
05 吳振民
06 林金茂
07 呂悅彤（即呂俊偉之承受訴訟人）
08

09 兼 上 一 人
10 法定代理人 陳麗如（即呂俊偉之承受訴訟人）
11

12 上 十 八 人
13 訴訟代理人 陳又新律師
14 林怡婷律師

15 上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國113年3
16 月20日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第117號第一審判決提起
17 上訴，被上訴人並為部分訴之變更，本院於114年4月22日言詞辯
18 論終結，判決如下：

19 主 文

20 原判決關於命上訴人提繳如附表一「原審判准金額」欄所示金額
21 至被上訴人賴玟伶以次16人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
22 金專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確
23 定部分外）均廢棄。

24 上開廢棄部分，被上訴人賴玟伶以次16人在第一審之訴駁回。

25 被上訴人呂悅彤、陳麗如變更之訴駁回。

26 第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由被上訴人賴玟伶以次
27 16人按附表一「訴訟費用負擔」欄所載之比例負擔。變更之訴訴
28 訟費用由被上訴人呂悅彤、陳麗如連帶負擔。

29 事實及理由

30 壹、程序方面：

31 一、按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人、遺產管理人或其他

01 依法令應續行訴訟之人承受其訴訟以前當然停止；當事人喪
02 失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序
03 在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然
04 停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為
05 承受之聲明，民事訴訟法第168條、第170條、第175條第1項
06 分別定有明文。查原被上訴人呂俊偉（下逕稱其名）於本院
07 審理時之民國114年1月18日死亡，被上訴人呂悅彤、陳麗如
08 （下逕稱其名，合稱呂悅彤等2人）為其繼承人，其等並於1
09 14年2月24日具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、
10 戶籍謄本在卷可稽（見本院卷二第99頁至101頁、107頁至10
11 9頁）；另上訴人法定代理人原為吳宏謀，嗣於本院審理時
12 變更為王國材，經其於於113年10月11日具狀聲明承受訴
13 訟，並有公司變更登記表可參（見本院卷一第333頁至338
14 頁），核與首揭規定相符，皆應准許。

15 二、次按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
16 但因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限。民
17 事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第4款分別定有明
18 文。查呂俊偉於原審聲明請求上訴人提繳勞工退休金（下稱
19 勞退金新臺幣（下同）12萬7,268元至勞動部勞工保險局
20 （下稱勞保局）設立呂俊偉勞退金專戶（下稱勞退專戶）。
21 嗣因呂俊偉於本院審理時死亡，故其繼承人呂悅彤等2人於1
22 14年3月28日本院行準備程序時，將此部分請求變更為：上
23 訴人應給付12萬7,268元，及自變更訴之聲明狀繕本送達翌
24 日起至清償日止，按年息5%計算之利息予呂悅彤等2人公同
25 共有（見本院卷二第116頁）。核其上開訴之變更，係因情
26 事變更而以他項聲明代最初之聲明，合於前揭規定，應予准
27 許，上開變更部分，原訴已撤回，本院專就新訴為裁判。

28 貳、實體方面：

29 一、被上訴人主張：被上訴人賴玟伶、吳梅珠、張玉鳳、吳麗
30 娟、劉秀英、鄧淑媛、陳美珍、吳維昇、游秀玲、康怡靜、
31 張恒儒、高雅莉、俞如潔、黃彥堯、吳振民、林金茂（下分

01 稱其名，合稱賴玟伶等16人，並與呂悅彤等2人合稱被上訴
02 人）與呂俊偉（下與賴玟伶等16人合稱賴玟伶等17人）分別
03 與上訴人簽訂勞動契約，擔任臺北市內湖、西湖郵局半日制
04 定期約僱人員，上開契約到期後隨即續約改簽訂不定期勞動
05 契約，以原職務原任用單位繼續派用，迄今（呂俊偉至死亡
06 前）均仍在職。吳梅珠、張玉鳳、陳美珍、吳維昇、張恒
07 儒、俞如潔、黃彥堯、吳振民、林金茂於僱傭時即適用94年
08 7月1日施行之勞工退休金條例（下稱勞退條例），其餘於勞
09 退條例實施後，亦選擇改用勞退條例辦理。上訴人每年於考
10 核被上訴人前一年度多項勞動成果後，翌年分2次發放狹義
11 績效獎金（含責任績效獎金及基本績效獎金）及年度考核獎
12 金，另每季考評賴玟伶等17人之工作勤惰努力，按季核發全
13 勤獎金，又銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特別休假未休
14 折算工資（下稱特休工資）、壽險佣金/壽險甲佣（下稱壽
15 險甲佣）等，均與勞工個人職務內容密切相關，亦是每月固
16 定發給，均屬工資性質，然上訴人未依法將此部分給付項目
17 列入工資，而據以核算提繳之勞退金，迄於109年2月間起將
18 狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金計入工資，然109
19 年以前之狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津
20 貼、駕駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣等項目，遲
21 至本件訴訟提起之日止，仍未見上訴人就多年來未覈實提繳
22 勞退金為補償，賴玟伶等16人自得請求上訴人公司提繳94年
23 7月1日起（如到職日晚於該日，則自到職日起）至108年12
24 月31日止之勞退金差額，至勞保局設立之各勞退專戶，併計
25 付每年之勞退金運用最低保證收益等語。爰依勞退條例第6
26 條、第14條、第31條及第23條第2項規定，聲明請求上訴人
27 應分別提繳如附表一「原審請求金額」欄所示之金額至賴玟
28 伶等16人各於勞保局設立之勞退專戶。另呂悅彤等2人因呂
29 俊偉死亡，依勞退條例第26條規定得請領一次退休金，然因
30 上訴人未足額提繳退休金至呂俊偉之勞退專戶內，致呂俊偉
31 受有12萬7,268元之損害，此部份應得為繼承之標的，而由

01 呂悅彤等2人向上訴人請求賠償，爰依勞退條例第31條第1項
02 規定及繼承之法律關係，請求上訴人給付12萬7,268元本息
03 予呂悅彤等2人共同共有。

04 二、上訴人則以：

05 (一)上訴人將狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金納入月提
06 繳工資計算勞退金，僅係優於勞動基準法（下稱勞基法）之
07 作為，不得推論該項目即屬勞基法第2條第3款之工資，而要
08 求溯及既往提繳。就狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎
09 金、銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣
10 之性質分述如下：

11 1.狹義績效獎金：依交通部所屬實施用人費率事業機構經營績
12 效獎金實施要點（下稱實施要點）第4條第1項、第2項、第5
13 項規定可知，績效獎金係以有盈餘為發放前提之激勵性質之
14 恩惠性給與，不具勞務對價性，上訴人通常約於每年7月發
15 放，而非每月固定發給，不具經常性，是否發放亦係逐年審
16 核，並非確定。又依交通部所屬郵政事業機構核發經營績效
17 獎金應行注意事項（下稱應行注意事項）第4條第6項、第7
18 項第1款第1目及第2目、第2款第1目規定，狹義績效獎金分
19 為責任績效獎金、基本績效獎金，責任績效獎金成績係指
20 「單位」績效成績，與勞工個人努力並無關連，縱使勞工請
21 假，未提供勞務，仍可因單位整體成績而領取責任績效獎
22 金；基本績效獎金則係依年度內員工服務績效及對事業之貢
23 獻程度為依據，依年終考成或另與考成評分，勞工縱提出勞
24 務，如年度考成低於60分亦無從請領基本績效獎金。是狹義
25 績效獎金需有盈餘且1年至多核算1次，不具勞務對價性、經
26 常性、並非工資。

27 2.年度考核獎金：依應行注意事項第3條第1項、國營事業年度
28 工作考成作業要點第3條第1項、第11條第1項規定，行政院
29 對上訴人作成之工作考成係針對公司整體績效所作成，屬恩
30 惠性給與，與勞工個人努力無關。且勞工縱有提供勞務，如
31 上訴人之工作考成為丙等以下，勞工仍無從領取年度考核獎

01 金，可認年度考核獎金並非勞工提供勞務即可獲致，欠缺勞
02 務對價性，並非工資。

03 3.全勤獎金：上訴人發放全勤獎金之標準係依據交通部郵政總
04 局（即上訴人改制前之機關）87年7月28日人通第5971號函
05 說明第3點「為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，
06 提升事業經營績效…每季（三個月）未請事、病假者，核給
07 三日薪額（含資位待遇與職務待遇）之全勤獎金。」全勤獎
08 金之發放目的係鼓勵特別休假，避免請事病假，且非每月發
09 放，縱使勞工全季未請假，如上訴人年度考成被列為丙等以
10 下，即無法請領；又如勞工於某一季任職時間未滿3月，於
11 該期間縱未請事假或病假，亦無法請領，堪認全勤獎金僅係
12 勉勵性質給與，欠缺勞務對價性、經常性，並非工資。

13 4.銀管津貼：依郵政人員經管銀錢加給實施要點（下稱銀錢加
14 給要點）第1點、第3點、第4點規定，銀管津貼並非員工提
15 供勞務之對價，而係補貼員工經管現金可能造成損失而需賠
16 償之風險，且係以「經管現金數額」為計算基準，並非定
17 期、定額給付，亦與勞工提供勞務之品質或數量無關，僅為
18 恩惠性給與，欠缺勞務對價性、經常性，非屬工資。

19 5.駕駛加給、收投加給：依各級郵政機構核發兼任駕駛加給及
20 收投加給要點（下稱駕駛及收投加給要點）第2點第3項、第
21 3點規定，每月未實際擔任駕駛之日數在5日以內者，該5日
22 仍可領取完整數額之駕駛、收投加給，此與未提供勞務即無
23 從領取工資明顯不同，欠缺勞務對價性。且駕駛加給係以實
24 際擔任駕駛之日數做為發放標準，員工並非每日均實際擔任
25 駕駛而可獲取駕駛加給，欠缺勞務經常性。又制定駕駛加
26 給、收投加給之目的，係鼓勵非專任司機考取駕照，因應業
27 務士缺額之勉勵性質給與，並非工資。且不論駕駛加給、收
28 投加給是否為工資，上訴人自勞退條例實施時即已將駕駛加
29 給、收投加給列入勞退金之計算基礎，應無漏未計算致短繳
30 勞退金之問題。

31 6.特休工資：依最高法院107年度台上字第587號判決意旨，特

01 休工資並非勞基法第2條第3款所稱工資。

02 7.壽險甲佣：依壽險作業規章第七章第148、149、152條規
03 定，曾有保戶因提前終止契約，上訴人依壽險作業規章第七
04 章第152條規定收回甲佣。可知縱勞工確有提供勞務，在保
05 險契約無效、解除、被撤銷或保戶因其他原因未繳納保費之
06 情形，仍無法領取、甚至必須繳回已領取之壽險甲佣，此並
07 非提供勞務即可獲致之報酬，而是取決於保戶實際繳納之保
08 費，為勉勵性質給與，性質上非屬工資。

09 (二)依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條之規定，
10 就退休事件應屬勞基法第2條第3款之特別規定，應優先於勞
11 基法適用；而依行政院111年10月27日院臺經字第111003034
12 4號函「所報擬將夜點費納入『經濟部所屬事業機構列入計
13 算平均工資之給與項目表』計算退休金一案，同意辦理，並
14 自111年11月1日生效…」，足見該函認為上開列入平均工資
15 之項目並非勞基法上之工資；至上訴人雖已陸續將狹義績效
16 獎金、年度考核獎金及全勤獎金納入勞退金月提繳工資，然
17 將此恩惠、勉勵性質或非經常性之給與納入，僅係增加員工
18 福利，尚不得反推狹義績效獎金、年度考核獎金及全勤獎金
19 具工資性質。

20 (三)勞退條例第23條第2項規定之最低收益，依勞保局網頁說
21 明：「1. 保證收益的基本精神就是，勞工退休金運用收益，
22 由開始提繳之日起至依法領取退休金之日止，不得低於以當
23 地銀行2年定期存款利率計算之收益，如有不足由國庫補足
24 之。…」可認並非每年結算該年度有無達到保證收益，而係
25 於領取退休金之日始全程計算收益，如累積收益總額未達計
26 算領取退休金時當地銀行2年定期存款利率計算之收益，始
27 由國庫補足之。故縱認上訴人有短繳勞退金，除非上訴人補
28 繳勞退金差額至勞退專戶前，勞工已依法請領勞退金，否則
29 究竟有無損害既尚屬未知，自無最低保證收益之損害可言等
30 語，資為抗辯。

31 三、原審為賴玟伶等16人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上

01 訴人應提繳如附表一「原審判准金額」欄（即原判決附表
02 「核算後之金額」欄）所示之金額至賴玟伶等16人各於勞保
03 局設立之勞退專戶，並為准、免假執行之宣告，另駁回賴玟
04 伶等16人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：
05 (一)原判決除命上訴人給付呂俊偉部分外，不利於上訴人部分
06 廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。賴玟
07 伶等16人則答辯聲明：上訴駁回【賴玟伶等16人就其等敗訴
08 部分，未據聲明不服，業已確定，非本院審理範圍】。另呂
09 悅彤等2人就呂俊偉請求部分，在本院變更聲明為：上訴人
10 應給付呂悅彤等2人12萬7,268元，及自變更訴之聲明狀繕本
11 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息予被上訴人呂
12 悅彤等2人公司共有。上訴人則答辯聲明：變更之訴駁回。

13 四、兩造不爭執事項（兩造同意援用原判決所載，並就第(三)項為
14 更正，見本院卷一第349頁、492頁；本院另因應呂俊偉死亡
15 之事實而調整敘述）：

16 (一)賴玟伶等17人任職起日詳如原審被證12（簡歷表）所示（見
17 原審卷二第29至46頁），目前均在職（呂俊偉迄死亡前亦在
18 職）。

19 (二)賴玟伶等17人自94年7月起至108年12月間每月領取之薪資項
20 目與數額，如原審被證13、14（107年至108年工資清冊、非
21 固定所得項目明細表）、陳證1至18（97年10月至106年12月
22 工資清冊、非固定所得項目明細表）、陳證18-1（張恒儒96
23 年8月至12月之年度非固定所得項目明細表）及陳證18-2所
24 示（張恒儒96年至107年之年度非固定所得項目明細表）。

25 (三)資位待遇、逾時費/逾時工作費、值班費屬勞基法第2條第3
26 款之工資，上訴人自94年7月起列入勞退金之計算基礎；上
27 訴人其餘各項薪資給付如有列入勞退金計算基礎，時點如上
28 訴人112年11月10日民事答辯（四）暨爭點整理狀附表1所示
29 （見原審卷四第117至126頁）。另關於列入勞退金計算時點
30 109年2月19日，績效獎金、全勤獎金與年度考核獎金部分，
31 從113年1月開始沒有再列入。

01 (四) 休假補助費、喪葬互助金、生育互助金、郵政員工結婚互助
02 金、專業證照獎勵金、考成存分獎金及傑出人員獎金，並非
03 勞基法第2條第3款之工資，亦不列入勞退金計算基礎。

04 (五) 上訴人已為賴玟伶等17人提繳勞退金之數額，如上訴人112
05 年11月10日民事答辯（四）暨爭點整理狀附表2所示（見原
06 審卷四第127至191頁）。

07 五、本院之判斷：

08 (一) 被上訴人主張狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀
09 管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣均屬勞
10 基法第2條第3款之工資，是否有據？

11 1. 按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
12 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
13 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
14 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
15 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
16 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
17 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
18 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
19 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
20 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
21 勞雇關係上，勞工之從屬性及其相較於雇主社會經濟與締約地
22 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
23 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
24 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
25 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
26 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
27 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
28 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
29 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
30 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
31 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國

營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。上訴人雖辯稱：國管法第14條、第33條之規定，就退休事件應屬勞基法第2條第3款之特別規定，應優先於勞基法適用云云，然查，國管法第14條雖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，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與本件各薪資項目是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或各部會對所主管之國營事業所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據，先予敘明。

2. 又按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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」。該所謂「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。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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院111年度台上字第971號判決、106年度台上字第2679

號判決意旨參照)。茲就賴玟伶等17人自上訴人處領取之狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣等薪資項目，是否屬於勞基法第2條第3款之工資，判斷如下。

3.狹義績效獎金部分：

(1)上訴人發放狹義績效獎金，係依實施要點第4條第1、2項規定：「績效獎金部分：(一)績效獎金須有盈餘始得發放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理。(二)績效獎金由各事業年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響之收支後，達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素），依員工貢獻程度提撥計給，並應設定發給級距及區分內部合理分配比例。績效獎金總額以提撥一點二個月為基準，零點四個月為調整級距，並以提撥不超過二點四個月薪給為限。但經行政院評選為績效特優之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限。」（見原審卷一第223頁至224頁）；另依實施要點第9條授權訂定之應行注意事項第4條第1、2項，除就上開實施要點中「各事業」（因實施要點規範對象除上訴人外，尚有桃園機場股份有限公司、臺灣港務股份有限公司，見原審卷一第225頁）改為「事業」外，其餘文字皆相同（見原審卷一第215頁至216頁）。由上可知，狹義績效獎金之發放，繫於上訴人年度決算是否有稅前盈餘（該盈餘數額另加減實施要點及應行注意事項第5條所列「因政策措施而影響盈餘」之政策因素，見原審卷一第218頁、226頁），並非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領取。另觀諸實施要點第1條亦規定：「本部為促進所屬實施用人費率各事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點』訂定本實施要點。」（見原審卷一第223頁），可知狹義績效獎金係為鼓勵員工提升經營績效，創造公司盈餘為目的，佐以狹義績效獎金具有以上訴人年度終了決算有盈餘為

發放前提之特性，顯見上訴人所屬員工之個人工作表現，與是否能取得狹義績效獎金未存在絕對關連，尚需視上訴人之公司營運狀況定之，而具不確定性、變動性，此與因從事工作獲致之穩定、經常性，依公司制度可得確定發給數額之薪資未盡相同，非屬員工付出勞務即可獲得之當然報酬，堪認狹義績效獎金性質上屬鼓勵、激勵員工之恩惠性給予，並未具勞務對價性及給與經常性，自難認屬工資。至上訴人曾於109年2月起至112年12月止，將狹義績效獎金列入勞退金之計算基礎（見原審卷四第117頁、不爭執事項(三)），係因上訴人於所轄臺北郵局因相關爭議遭勞動部裁罰，提起行政訴訟敗訴確定後，為避免衍生爭議而自願將經營績效獎金（含狹義績效獎金、年度考核獎金及全勤獎金）列入勞退金提繳基礎（見原審卷一165頁至176頁、213頁至214頁），尚不得執此即遽論狹義績效獎金屬工資之一部。

- (2)被上訴人雖主張：依公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條立法理由反面推論，於102年制定本原則之前，國營事業不需有盈餘即可發給績效獎金，且所謂達成盈餘即是達成當年度該事業工作之預定目標，實務上更會以各種方式調節，使績效獎金發放數額每年如常又合於法規，足見狹義績效獎金應屬工資云云。惟查，公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條立法理由第2點雖載明：「增列第二項，明定經營績效獎金內涵，並參酌立法院審查一百零二年度中央政府總預算案所做通案決議（按：自一百零一年度起，國營事業有盈餘者，始得發放績效獎金），明定國營事業有盈餘者，始得發給績效獎金，所稱盈餘，係指總盈餘（「決算稅前盈餘±政策因素」）。」等語（見原審卷四第318頁），然實施要點第4條於78年11月14日訂定時，早已就狹義績效獎金部分規範為：「績效獎金由各事業年度決算盈餘，經考量政策因素所影響之收支後，達成之總盈餘(決算盈餘±政策因素)依員工貢獻程度提撥計給。績效獎金總額以不超過二·六個月薪給為限。」，則倘上訴人於當年度考量政策因素之

01 總盈餘並非正數，即無從提撥狹義績效獎金，此與現行規範
02 並無不同，修正後條文僅係將「績效獎金須有盈餘始得發
03 放」之條件明確化。另改制前勞工委員會（現勞動部）87年
04 台勞動二字第035198號函所稱「績效獎金以勞工工作達成預
05 定目標而發放」，而屬工資範疇之情形，應係指勞工個人之
06 預定目標而言，與本件狹義績效獎金係以達成公司整體之盈
07 餘目標而發放不同，自無法一概而論。至於被上訴人雖提出
08 記載時任交通部長表示同意上訴人防疫衍生用人費用列政策
09 因素，不影響績效獎金等語之新聞資料（見原審卷四第319
10 頁），然實施要點與應行注意事項第5條第3項，本有規範其
11 他因政策措施或非屬事業營運所導致之收入減少或支出增
12 加，經報交通部核定之項目，亦得列入政策因素之認定（見
13 原審卷一第218頁、226頁），則縱使交通部於實務上常為激
14 勵員工工作士氣考量，而從寬核定政策因素項目，仍屬主管
15 機關之裁量權行使，未因此即使狹義績效獎金具備勞務對價
16 性及給與經常性。

- 17 4. 年度考核獎金、全勤獎金部分：年度考核獎金與全勤獎金發
18 放，係依實施要點第3條第1、2項規定：「考核獎金部分：
19 (一)各事業機構當年度工作考成（核）列甲等者，其考核獎金
20 提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；工作考成
21 （核）列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構一至
22 一．五個月薪給總額為限（年度工作考成（核）成績未滿七
23 十五分者，提撥以不超過本機構一個月薪給總額為限，年度
24 工作考成（核）成績七十五分以上、未滿八十分者，提撥以
25 不超過本機構一．五個月薪給總額為限）；考核丙等以下者
26 不發給。(二)考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及依交通
27 事業人員考成條例發給之獎金。但經行政院核定不予列入
28 者，不在此限。」（見原審卷一第223頁）；又依應行注意
29 事項第3條第1、2項，除就上開實施要點中「各事業」改為
30 「事業」，及「工作考成（核）」改為「工作考成」外，其
31 餘文字皆相同（見原審卷一第215頁），自前揭規定，可知

01 年度考核獎金及全勤獎金均屬考核獎金之一部，而有相同之
02 預算來源。而前述「事業機構當年度工作考成」，依國營事
03 業管理法第8條及第29條授權制定之國營事業工作考成辦法
04 第1條、第3條、第5條規定，係由主管機關對國營事業之經
05 營成效（由主管機關選定之業務經營、財務管理等項目），
06 由主管機關於年度終了後辦理完成初核，並送請行政院復
07 核，而依同辦法第9條規定評定甲、乙、丙、丁4種等第，此
08 與同辦法第10條所定之「國營事業人員年終考成」有所不
09 同。是以，年度考核獎金與全勤獎金之發放，均係以上訴人
10 之整體經營成效，經交通部及行政院辦理年度考成結果評定
11 為甲等或乙等為前提，始得提撥發給，丙等以下則不發給，
12 並非員工提供勞務，並達到年度考核獎金與全勤獎金之發放
13 標準即必然可領取，亦即上訴人之員工縱符合應行注意事項
14 第8條、交通部郵政總局87年7月28日人通第5971號函說明第
15 3點之相關獎金發給條件（見原審卷一第219頁至220頁、241
16 頁），仍可能因上訴人年度工作考成遭列丙等以下，而不予
17 發給。足見年度考核獎金與全勤獎金之發放亦具不確定性、
18 變動性，非在一般情形下經常可以領得之給付，而不具制度
19 上經常性及勞務對價性，揆諸首揭說明，並非勞基法第2條
20 第3款規定之工資。且承前述，尚不因上訴人曾於109年2月
21 起至112年12月間將年度考核獎金、全勤獎金列入勞退金提
22 繳基礎（見原審卷四第117頁至118頁、不爭執事項(三)），而
23 影響此等給付之性質。

- 24 5.銀管津貼部分：按「為補助窗口人員暨其他辦理現金出納業
25 務人員，因經常收付現金點數找零可能遭致之損失，及經常
26 保管大宗款項負擔之風險，特斟酌其工作情況，訂定本實施
27 要點」、「正班郵政人員擔任左列工作之一，已具有經管銀
28 錢保證（即基本保證外之加具保證）者，發給經管銀錢加
29 給」、「前點（一）至（八）項人員按月發給經管銀錢加
30 給，以其當月份經管現金數額按照規定之核算標準表計算
31 之。惟（九）項人員經管銀錢之計算依本要點四、（八）為

標準核給」，銀錢加給要點第1點至第3點定有明文（見原審卷四第49頁至50頁）。是依上訴人銀錢加給要點之規定，堪認銀管津貼係為補助辦理現金出納之業務人員，因收付現金點數找零或保管大宗款項，負擔誤算、遺失金錢致需賠償之風險，上訴人為免相關業務人員遭受過鉅之損失，而以銀管津貼補助員工之方式，協助分擔風險，並參酌銀錢加給要點第3點與卷附郵政人員銀錢加給核給標準表所載，發給之數額係依相關業務人員當月份經管銀錢數額，區分級距而定。衡諸每月經管銀錢之數額並非固定，以營業窗口人員為例，其收取款項之來源，多係由民眾抽取號碼牌，而依序叫號服務，則各營業窗口人員經手之現金數額多寡，實屬偶然，足見銀管津貼與勞工提供勞務之品質或數量，並無絕對關連，非員工付出勞務即可獲得之當然報酬，不具勞務對價性及給與經常性，即難認屬工資之一部分。

6. 駕駛加給、收投加給部分：依駕駛及收投加給要點第2點第1項、第3點規定：「…核發兼任駕駛加給以下列員工為限：

（1）業務及技術人員擔任收攬、投遞、搬運、接送郵件（含票款郵件）、收取壽險保費及前往學校輔導辦理師生儲金暨收款等工作。並奉核定兼任駕駛局有汽機車等。…」、「收投加給：限專任收投、接送工作差級人員適用；核發標準為每月50薪點，核發方式同前二（三）之（1）規定。專業職（二）人員比照辦理」。再依駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，兼任駕駛加給核發之方式為：「（1）兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除休息例假（或公休）日外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過五天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元為止，元位以下畸零數四捨五入」，核發標準依駕駛及收投加給要點第2點第2項規定區分駕駛大型車、小型車、機車，而核與不同薪點，收投加給則係依同要點第3點規定，按月發給固定薪點。是由上可知，兼任駕駛加給係因

兼任駕駛人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼任駕駛任務而給予之加給；收投加給則係因專任收投、接送工作之專業性而給予之加給，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任駕駛與擔任收投、接送工作者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論實際出車之次數與有無，但本質上仍與勞工擔任兼任駕駛與收投、接送工作間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分。

7. 特休工資部分：依勞基法第38條第1項規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又同條第2項、第4項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」、「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。」。同法第39條另規定：第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法第38條第4項之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而雇主有無需要勞工犧牲特別休假為其工作，非必逐年相同；勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領補償金，亦非固定，可見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，並不具備經常性給與之性質。準此，雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與勞工之報酬，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，故不能認係勞基法第2條第3款所稱之工資（最高法院

103年度台上字第1659號判決意旨參照)。從而，被上訴人主張特休工資部分應列入工資計算，即屬無據。

8.壽險甲佣部分：查壽險甲佣之發放依據，係依上訴人之壽險業務作業規章第147條第2項第1款規定：「郵政壽險佣金分為甲種佣金、乙種佣金、丙種佣金3種如下：一、甲種佣金：凡經手招攬郵政壽險新成立契約之各級員工（領有郵政簡易人壽保險業務員登記證者），依規定發給甲種佣金。」；另依同規章第148條規定，甲種佣金係以相關契約之保額、保險費及保險期間為核算基礎，區別不同種類、保險期間與契約成立時間，而以保額或年繳應收保費之一定比例核發招攬佣金；又依同規章第152條，則係規定契約成立後如有撤保、超額投保，或投保經過期間未滿2年即終止契約、解約、理賠、改保等情形，應收回甲種佣金（見原審卷四第59頁至68頁、71頁至72頁）。可知上訴人員工就招攬保險業務所獲取之佣金，均係按其招攬保單之保額或收取保險費之一定比率計算，並無就招攬保險部分另外領取基本數額之報酬，而需招攬保險成功始得領取保險佣金，縱已實際進行客戶開發、拜訪等提供勞務之行為，倘未締約、未繳納保險費或撤銷契約，仍不能領取佣金。故上訴人是否給付保險佣金，係以員工招攬保險之成果為前提，並非依據招攬保險所提供之勞務時間或次數而給付，足證招攬保險業務部分之報酬並不固定，未具勞務對價性及給與經常性，堪認壽險甲佣實不同於勞基法第2條第3款規定之經常性給與，並非工資。

(二)賴玟伶等16人依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求上訴人提繳勞退金差額，及呂悅彤等2人依勞退條例第31條第1項規定與繼承之法律關係，請求上訴人賠償未足額提繳呂俊偉勞退金所受損害，有無理由？

1.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退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或足

01 額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
02 賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分
03 別定有明文。

04 2.查上訴人自94年7月1日起（如任職在後者，自任職日起）至
05 108年12月31日止按月給付賴玟伶等17人之薪資報酬，其中
06 資位待遇、逾時費/逾時工作費、值班費、駕駛加給、收投
07 加給為經常性給與，屬賴玟伶等17人工資之範圍，至於狹義
08 績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、壽險甲
09 佣、特休工資、休假補助費、喪葬互助金、生育互助金、郵
10 政員工結婚互助金、專業證照獎勵金、考成存分獎金及傑出
11 人員獎金等項目則非屬工資之一部分（見本院前述認定及不
12 爭執事項(三)、(四)）。又賴玟伶等17人薪資報酬中「其他」項
13 下之金額，未據被上訴人舉證證明其項目及性質，亦應認定
14 非屬工資。

15 3.基上，被上訴人所爭執應列入勞退金提繳基礎之薪資項目，
16 即狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕
17 駛加給、收投加給、特休工資與壽險甲佣等項，僅有駕駛加
18 給、收投加給經本院認定屬勞基法第2條第3款規定之工資，
19 而應列入勞退金之計算基礎。而賴玟伶、吳梅珠、張玉鳳、
20 吳麗娟、劉秀英、鄧淑媛、陳美珍、游秀玲、康怡靜、高雅
21 莉、俞如潔（下稱賴玟伶等11人）部分，其等在職期間各月
22 領取之薪資項目，並未包含駕駛加給、收投加給（見原審卷
23 二第507頁至522頁、527頁至530頁、535頁至538頁、卷三第
24 63頁光碟），則上訴人於94年7月至108年12月間，即已將賴
25 玟伶等11人所領取薪資項目，其中屬於工資之部分均列計核
26 算提繳勞退金，應堪認定，則賴玟伶等11人主張上訴人未依
27 法將狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、
28 特休工資與壽險甲佣列入工資而提繳勞退金，而請求上訴人
29 應就未列入工資項目，因而短少提繳勞退金之數額，補提繳
30 至賴玟伶等11人之勞退專戶，即非有據。又因賴玟伶等11人
31 於本件除主張有部分薪資項目應列入提繳基礎外，並未主張

上訴人其他未提繳或未足額提繳之疏漏，此部分即不在本院審理之範圍內，爰不就此依職權重新核算，併此敘明。

4.至吳維昇、呂俊偉、張恒儒、黃彥堯、吳振民、林金茂（下稱吳維昇等6人）部分，其等在職期間曾領取之薪資項目，均包含駕駛加給、收投加給（見原審卷二第523頁至526頁、531頁至534頁、539頁至544頁、卷三第63頁光碟）。而就駕駛加給、收投加給是否已列入勞退金提繳基礎之爭執，本院業依卷附吳維昇等6人薪資資料，計算上訴人於吳維昇等6人各請求期間，應由上訴人依法提繳勞退金之金額，並據以核算是否有未提繳之差額，結果如附表二所示。觀諸附表二所載，可知吳維昇等6人所領薪資，如將其中資位待遇、逾時費/逾時工作費、值班費、駕駛加給、收投加給列入工資，而加總計算如附表二「當月工資」欄所示，並按當時有效之勞退金月提繳分級表所訂級距，核算上訴人應提繳6%至吳維昇等6人勞退專戶內之金額，於多數月份未提繳之差額均為0元，僅有部分月份因停繳、未及時調整因補付資位待遇調整後差額、或加計逾時費/逾時工作費、值班費金額後當月工資已逾原本提繳級距，而導致未足額提繳之情形，甚至尚有部分月份之實際提繳金額逾應提繳金額，而使未提繳差額為負數之情況，堪認上訴人抗辯其已於94年7月1日起，即將駕駛加給、收投加給列入勞退金計算基礎等語，應屬實在。則吳維昇、張恒儒、黃彥堯、吳振民、林金茂（下稱吳維昇等5人）及呂悅彤等2人主張上訴人未依法將狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工資與壽險甲佣列入工資而提繳勞退金，而請求上訴人應就未列入工資項目，因而短少提繳勞退金之數額，補提繳至吳維昇等5人之勞退專戶，及就未提繳至呂俊偉之勞退專戶部分，賠償予呂悅彤等2人共同共有，即無理由。又因吳維昇等5人、呂悅彤等2人於本件除上開主張有部分薪資項目應列入提繳基礎外，並未主張上訴人其他未提繳或未足額提繳之疏漏，則就如附表二所示吳維昇等5人未提繳差額部分

（呂俊偉部分未提繳差額合計為負數），乃屬別一問題，不在本院審理之範圍內，亦併敘明。

5.從而，被上訴人於本件主張依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項、繼承法律關係等規定，請求上訴人提繳勞退金差額至賴玟伶等16人之勞退專戶內，及賠償未足額提繳呂俊偉勞退金差額之損害予呂悅彤等2人共同共有，既屬無據，即無從依勞退條例第23條第2項規定，併請求勞退金運用最低保證收益之損害。是以，賴玟伶等16人請求上訴人提繳如附表一「原審判准金額」欄所示之勞退金及勞退金運用收益差額至賴玟伶等16人之勞退金專戶，呂悅彤等2人請求賠償未足額提繳呂俊偉勞退金及勞退金運用收益差額所受損害，均為無理由。

六、綜上所述，賴玟伶等16人依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項，請求上訴人提繳如附表一「原審判准金額」欄所示之勞退金及勞退金運用收益差額至賴玟伶等16人之勞退專戶，為無理由，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判決，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行，尚有未合，上訴人指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至呂悅彤等2人為訴之變更，依勞退條例第31條第1項及繼承法律關係，請求上訴人民法第184條第1項前段、第195條第1項後段規定，請求應給付呂悅彤等2人12萬7,268元本息予呂悅彤等2人共同共有，亦為無理由，應駁回其變更之訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，呂悅彤等2人變更之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 5 月 20 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 林佑珊

法 官 宋泓璟

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 5 月 20 日

書記官 簡素惠

附表一：

編號	被上訴人	原審請求金額 (新臺幣，下同)	原審判准金額	本院審理 結果	訴訟費用 負擔
1	賴玟伶	5萬8,124元	5萬669元	0元	5%
2	吳梅珠	6萬8,688元	5萬4,509元	0元	5%
3	張玉鳳	6萬569元	5萬3,148元	0元	5%
4	吳麗娟	5萬7,438元	4萬7,755元	0元	4%
5	劉秀英	5萬7,281元	4萬9,282元	0元	4%
6	鄧淑媛	5萬3,380元	4萬6,962元	0元	4%
7	陳美珍	5萬5,951元	4萬8,953元	0元	4%
8	吳維昇	12萬2,473元	11萬6,141元	0元	10%
9	游秀玲	14萬7,574元	13萬2,491元	0元	12%
10	康怡靜	13萬2,287元	11萬9,805元	0元	11%
11	張恒儒	10萬9,261元	10萬960元	0元	9%
12	高雅莉	5萬5,770元	4萬9,957元	0元	5%
13	俞如潔	1萬4,380元	1萬4,127元	0元	1%
14	黃彥堯	5萬9,300元	5萬5,582元	0元	5%
15	吳振民	12萬1,651元	10萬5,094元	0元	9%
16	林金茂	8萬5,087元	7萬7,575元	0元	7%