

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第43號

上訴人 周德璋

訴訟代理人 林俊宏律師

周聖皓律師

上一人

複代理人 徐碩律師

被上訴人 美商科磊股份有限公司

法定代理人 高儒麟

訴訟代理人 許修豪律師

許芳慈律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國114年2月27日臺灣新竹地方法院113年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於115年4月7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，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾參萬肆仟捌佰貳拾玖元，及自民國一一一年八月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付部分，得假執行；但被上訴人如以新臺幣壹拾參萬肆仟捌佰貳拾玖元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國86年10月27日起受僱於被上訴人，於111年7月31日退休，退休時之職務為臺灣全球支援服務處（Global Support Services，下稱GSS）資深營運處長，工作年資共24年9月2日，並選擇適用勞工退休金舊制，取得40個退休金基數。被上訴人有「ANNUAL INCENTIVE BONUS」

(下稱系爭獎金)制度，係依AIBP (Annual Incentive Bonus Plan，下稱系爭獎金計畫)所發給，每年結算發放一次，除先行編列於被上訴人人事薪資成本預算內，並已實施長達10年以上，為經常性給與；且系爭獎金係依照勞工個人表現、貢獻程度及目標達成為發放標準，具有勞務對價性，自屬因工作所獲得之報酬，應計入工資以計算退休金。詎被上訴人僅以伊退休前6個月之平均工資69萬4648元作為計算退休金之基礎，未計入111年度系爭獎金334萬6342元，致短付退休金2230萬8947元【計算式： $(334\text{萬}6342 \div 6) \times 40 = 2230\text{萬}8947$ ，元以下四捨五入】。另被上訴人就特別休假雖採曆年制計算，然伊於86年10月27日起即受僱於被上訴人，如採週年制計算，伊於110年10月27日至111年10月26日應有30日休假日；被上訴人於110年底結清5.4天特休日數（即110年10月27日至同年12月31日），又於111年上訴人退休時，結清17.5天之特休未休日數，尚短少給付7.1天特休未休工資（計算式： $30 - 5.4 - 17.5 = 7.1$ ），以伊退休前一個月之工資56萬9698元計算，被上訴人應給付特休未休工資差額13萬4829元（計算式： $56\text{萬}9698 \div 30 \times 7.1 = 13\text{萬}4829$ ，元以下四捨五入）等情。爰依勞基法第55條第1項第1款、第38條第4項規定，求為命被上訴人給付2244萬3776元，其中2230萬8947元加計自111年8月31日；其餘13萬4829元部分加計自111年8月1日起算之法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人2244萬3776元，及其中2230萬8947元部分，自111年8月31日起至清償日止；其餘13萬4829元部分，自111年8月1日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人退休前6個月之平均工資為69萬4648元，以40個基數計算舊制退休金，伊已依法給付上訴人退休金2778萬5920元，並無短少。系爭獎金係由伊美國總部KLA Corporation（下稱科磊集團）綜合考量集團整體營業利潤

01 表現、個別重點事業群(Major Organization)之財務狀況與
02 營運表現所決定，並依重點事業群下小組之平衡計分卡(Org
03 anization Group BSC) 調整系爭獎金基數(Bonus Multipli
04 er)，再以個別員工之特別表現決定個人表現修正係數 (Ind
05 ividual Performance Modifier，下稱IPM係數)，在5%之
06 幅度內微調，科磊集團之系爭獎金依此向下逐層分配至各個
07 重點事業群、重點事業群下小組，以至於個別員工。惟平衡
08 計分卡分數著重團隊表現，上訴人與GSS部門全體員工原則
09 上均獲得相同之平衡計分卡分數，並非上訴人個人之貢獻，
10 且上訴人111年之IPM係數為3，即一般水準之表現等第，不
11 影響系爭獎金之數額，系爭獎金不具勞務對價性。伊雖每年
12 編列相關預算，然美國總部仍有隨時調整之權利，且科磊集
13 團前因金融海嘯之影響，致整體營業利潤表現不佳，遂於97
14 年、98年未發放系爭獎金，系爭獎金非屬經常性給與。又上
15 訴人每年領取系爭獎金之數額差異甚鉅，且非伊保證發放之
16 項目，不應列入工資計算退休金。另依伊工作規則第37條第
17 6項規定，就特別休假制度係採「曆年制」計算，上訴人於1
18 11年1月1日起至111年12月31日之特休為30日，且伊於87年1
19 月1日即將上訴人之年資認足為一年（其當時之實際年資僅2
20 個月5日），並給予10天之特別休假，上訴人任職期間之特
21 別休假總日數優於勞基法之規定，被上訴人多給與48日之特
22 別休假。又上訴人於111年7月31日退休，111年度之特休日
23 數以其在職月份比例計算為17.5日，伊已給付上訴人17.5日
24 特休未休工資33萬2324元，並無針對不足數補給假或折發工
25 資之必要等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如
26 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項（見原審卷三第156頁，並依卷證資料及判
28 決格式調整文字）：

- 29 (一)上訴人自86年10月27日起受僱於被上訴人，並於111年7月31
30 日退休，退休時之職務為臺灣全球支援服務處資深營運處
31 長，總工作年資共24年9月2日，並選擇適用勞工退休金舊

01 制，依累計年資於退休時取得40個基數之退休金給付。

02 (二)被上訴人以上訴人退休前6個月即111年2月至7月之平均工資
03 69萬4648元作為退休金基數之標準，並依40個給付基數為計
04 算，已給付退休金2778萬5920元予上訴人。

05 (三)被上訴人於111年3月依據系爭獎金計畫發放系爭獎金334萬6
06 342元予上訴人。

07 (四)被上訴人就特別休假採曆年制方式計算。

08 (五)被上訴人已於111年1月14日給付上訴人110年1月1日至同年1
09 2月31日期間未休特別休假12日之工資。

10 (六)上訴人於111年1月1日至111年7月31日期間並未請休特別休
11 假。

12 (七)上訴人於111年7月31日兩造間勞動契約終止前最近一個月正
13 常工作時間所得之工資為56萬9698元，被上訴人已據此結算
14 並給付上訴人未休特別休假17.5日之工資33萬2324元。

15 四、上訴人主張系爭獎金具勞務對價性，且為經常性給與，應列
16 入工資計算退休金，被上訴人應給付退休金差額2230萬8947
17 元本息；且特別休假應採週年制算，被上訴人應給付7.1日
18 特休未休工資13萬4829元本息等情，然為被上訴人所否認，
19 並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)系爭獎金是否屬於勞
20 基法所稱工資？(二)上訴人請求被上訴人給付退休金差額2230
21 萬8947元及遲延利息，有無理由？(三)上訴人請求被上訴人給
22 付7.1日特休未休工資13萬4829元及遲延利息，有無理由？

23 茲分別論述如下：

24 (一)系爭獎金是否屬於勞基法所稱工資？

25 1.按工資謂指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
26 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
27 津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
28 定有明文。次按勞基法第2條第3款規定，所謂「因工作而獲
29 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常
30 性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。同法
31 第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算

有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與性質（最高法院110年度台上字第2287號判決意旨參照）。

- 2.經查，依卷附2021年度激勵獎金辦法【即系爭獎金計畫，見原法院112年度勞專調字第41號卷（下稱勞專調卷）第59-63頁，中譯版本如原審卷一第279-287頁】，第1條概要明訂：「科磊公司（KLA Corporation）之本年度獎金辦法（即系爭獎金辦法）藉由提供具有競爭力之目標績效激勵獎金（即系爭獎金）及優異表現之獎勵機會，以達成激發參加人實現重點事業群及本公司關鍵目標之目的。本年度獎金辦法為科磊公司全球大部分員工之主要短期變動激勵計畫，包含4個主要績效因素：KLA集團整體營業利潤表現；個別重點事業群之財務狀況與營運表現；重點事業群下之小組之平衡計分卡或針對每個營運組織之目標定性績效的附加衡量標準；個別員工之表現」；第5條關於系爭獎金之資金：「(1)2021年年度獎金辦法之資金，依本公司在該日曆年度（於提供達標獎金之資金後）之累計業績與既定之營利表現的對比情況，以及本公司自行決定之其他因素（包括但不限於公司戰略及財務目標之實現情況）決定。(2)資金將按重點事業群之財務狀況與營運表現分配，次按與各事業群組平衡計分卡結果之對比情況分配，二種分配方式皆由資深管理階層核定。(3)本公司得隨時（包括於年度獎金辦法期間）變更資金模式。(4)獎金發放預算（即供各事業群小組之獎金總額）之計算公式，依獎金辦法期間結束時人資系統登載之基本薪資及獎金目標為之：【就事業群小組，員工於年度獎金辦法期間之合格基本薪資】×【各員工分別之獎金目標百分比】×【各事業群小組員工之平衡計分卡，以事業群小組核定為準】=小組激勵獎金預算…」；第6條關於個別獎金計算：「參加人之年度獎金給付，按獎金辦法期間結束時人資系統登載之基本薪資及獎金目標，依下列公式計算：【基本薪資】×【獎金

目標百分比 (Incentive Target Bonus percentage)】=獎金目標金額；【獎金目標金額】×【個別獎金績效百分比 (the individual bonus achievement percentage)】=激勵獎金發放；【激勵獎金發放】×【個別表現修正係數IPM獎金績效百分比(the IPM bonus achievement percentage)】=激勵獎金發放…」(見原審卷一第279-282頁)。足見科磊集團係以激勵為目的制訂系爭獎金計畫，依其該年度之業績與營利表現情況決定系爭獎金，並以4個主要績效因素，即集團整體營業利潤表現、個別重點事業群之財務狀況與營運表現、重點事業群下之小組之平衡計分卡或針對每個營運組織之目標定性績效的附加衡量標準、個別員工之表現，依系爭獎金計畫之計算公式，以決定各員工所得領取系爭獎金之數額。

- 3.其次，觀諸上訴人所屬臺灣GSS團隊110年各季平衡計分卡之評分項目，區分為財務指標【Financial Metrics】及非財務面之關鍵戰略重點領域【Key Strategic Focus Area (Process)】兩面向，其中非財務面之關鍵戰略重點領域，主要著重在客戶體驗 (Customer，佔20%)、市場成長 (Growth，佔20%)、營運成本 (Op Ex，佔30%)3個面向 (見原審卷一第485-503頁)，足見平衡計分卡所衡量的並非個別員工之工作表現，而是被上訴人與科磊集團針對公司組織整體表現的量化評估。參以卷附被上訴人107年至110年系爭獎金計算明細 (見原審卷二第23-97頁)，可知臺灣GSS團隊成員大部分人均獲得相同之平衡計分卡分數，少數人則因年中部門、團隊異動而有不同。上訴人亦表示：每個部門初始平衡計分卡分數均相同，伊和伊直屬的員工分數相同，但GSS團隊下面有不同的事業群，每個事業群的分數可能略有不同，約8成是相同的，但會因各部門負責的分數而有不同的平衡計分卡項目細項及比重等語 (見本院卷第314頁)，益徵平衡計分卡之分數乃各重點事業群下小組之團隊表現，與員工個人表現無關。

01 4.又證人即被上訴人人力資源資深處長馬麗燠於原審到庭證
02 稱：平衡計分卡有財務、客戶、流程、學習發展（人才管
03 理）四大面向，每個主要事業群的KPI不同，最主要的目的
04 就是要讓不同的事業群可以團隊合作，達到他們的策略目
05 標，系爭獎金是一個獎勵獎金，根據平衡計分卡（BSC）考
06 核的結果，美國總部會按照不同的事業單位或海外分公司的
07 表現，層層往下分配，然後放到後台的年度考核系統後，主
08 管只能根據考核的結果在IPM做一些些許的調整；另外公司
09 還有久任獎金（LTI），每4年可以實現一次，每年可以實現
10 25%，也就是每一年可以領4分之1，員工可以選擇用股票
11 的形式或選現金，系爭獎金、久任獎金是屬於變動薪資，伊等
12 每一個季度、每一個Quarter都會去Review平衡計分卡，其
13 策略是團隊要去共同實現的，同部門的成員分數相同，沒有
14 個人的平衡計分卡，個人是用年度績效考核去衡量員工的表
15 現等語（見原審卷二第238-245頁、第250頁）。另接任上訴
16 人原職位之證人朱家琦亦於原審證述：美國總部每年都會邀
17 請臺灣區服務團隊比較資深的處長等人一起去討論平衡計分
18 卡內哪些項目應該要被考慮放在平衡計分卡內，這是公司策
19 略討論的第一步，之後美國總部會有再進一步的討論，最後
20 才會決定平衡計分卡最終的項目及計分的比重，每年公司的
21 策略都有略有調整，所以每年平衡計分卡內的項目、比重都
22 會略有不同，伊等每一季都要就平衡計分卡的執行狀況跟美
23 國總部報告，如果伊等團隊沒有達標，整個團隊都需要跟美
24 國總部提出檢討、改善及相關措施之報告，但美國總部不會
25 完全以平衡計分卡上面最後的結果來決定獎金，公司考慮平
26 衡計分卡是一個團隊努力的結果，所以每個人的分數是一樣
27 的，臺灣GSS團隊成員所有人都是獲得一樣的平衡計分卡分
28 數，因為每一項都是團隊的努力，平衡計分卡是給團隊一個
29 努力的目標等語（見原審卷二第154-159頁）。由上開證人
30 之證述，可知科磊集團美國總部因每年經營策略不同而調整
31 平衡計分卡之項目及比重，予以各事業群下小組努力的目

01 標，臺灣GSS團隊成員所有人都是獲得相同的平衡計分卡分
02 數，係因公司考慮平衡計分卡是團隊努力的結果，並非以此
03 評估員工個人之工作表現。準此，平衡計分卡乃評核各事業
04 群小組團隊之努力是否達成預定目標之結果，依系爭獎金計
05 畫第5條規定，以平衡計分卡計算各事業群小組之獎金總
06 額，與員工個人之工作表現無涉。則上訴人主張伊每週必須
07 召開跨事業群會議驅動平衡計分卡的項目，每月需向臺灣區
08 總經理報告平衡計分卡之進度，每季需向美國總部報告所負
09 責的平衡計分卡達成進度及改善計畫，平衡計分卡與伊服務
10 部門的營運息息相關，乃伊身為資深處長必須負責之核心工
11 作，平衡計分卡的分數就是伊個人獎金達成之百分比，具勞
12 務對價性云云，洵非可採。

- 13 5.關於員工個別獎金之數額，依系爭獎金計畫第6條規定，係
14 以員工「基本薪資」乘以「獎金目標百分比」得出「獎金目
15 標金額」，復以「獎金目標金額」乘以「個別獎金績效百分
16 比」，再乘以「個別表現修正係數IPM獎金績效百分比」計
17 算應發放之系爭獎金數額；個別獎金之給付金額絕不得超出
18 參加人加權平均獎金目標之200%（見原審卷一第282-283
19 頁）。而所謂「獎金目標百分比」，係被上訴人依各該員工
20 之工作類別及職等，所為不同之設定乙節，業經證人朱家琦
21 於原審證述明確（見原審卷二第157頁），且有卷附系爭獎
22 金計算明細在卷可參（見原審卷二第23-97頁），並為上訴
23 人所不否認（見本院卷第380-381頁），可見此項僅攸關員
24 工之職位、職級，而與其工作表現無關。又「個別獎金績效
25 百分比」係依平衡計分卡分數而定，此觀卷附上訴人111年
26 度系爭獎金明細上載「Actual Bonus %」為46.4%（見勞專
27 調卷第227頁），而被上訴人該年度平衡計分卡分數（Total
28 Bonus Pool Achievement %）為1.3257，該分數乘以上訴人
29 「獎金目標百分比」35%，即為46.4%自明（計算式： $35\% \times 1.3257 = 46.4\%$ ，小數點第一位以下四捨五入，其他年份亦同
30 此計算方式），亦與上訴人之個人表現無涉。至於「個別表
31

現修正係數IPM獎金績效百分比」（即IPM係數），業據證人馬麗燠證稱：考核系統主要會有兩個分數帶進來，一個是上面的高層決定好不同的利潤中心帶進來的分數或預算，放到系統之後就鎖起來，此預算是不能變動的，Manager帶人主管只能就IPM這個調整係數去做一些些許的調整，一方面我們考核系統也有個人目標的實現，我們稱之為Performance Management Process System，主管會利用這個系統去考核員工的考績，會分成4個等級即2、3、4、5，表現比較好的，Manager就會在IPM這個欄位去做一些係數的調整，也就是說，5是考核裡面最棒的，那他拿到的IPM會比較好，3是占最大宗的人數，大約55%，所以考核3跟5拿到的IPM就會有一些不一樣，但這個差距不會太大，大約在5%左右，上訴人退休前的員工考核是3，當年IPM沒有調整等語（見原審卷二第245-246頁、第250頁）；核與證人朱家琦證稱：年度考核應該是從2開始，2、3、4、5，據伊瞭解應該沒有人是1，1可能是不適用，2是他的表現需要再進步，大部分的員工都是拿3，再來就是4，表現最好的是5，人數並沒有限制，但因為獎金是一整包的，所以大家就這一整包看要怎麼分配，通常IPM的結果大概就是正負5%的微調，至於人數比例，通常3應該會最多，可能是50幾%、60%之類的等語（見原審卷二第156-157頁），大致相符。佐以卷附系爭獎金計畫第3條明訂：「g. 如員工之2021年度重點考績經其經理評定為『需改善』或『未符合預期』，或員工如未完成2021年度績效考核（如適用者），即不具有年度獎金之受領資格」（見原審卷一第280頁）。上訴人亦主張：沒有遇過將員工系爭獎金調整為200%之情形，但0%、10%、20%、30%都有，但通常是少數，佔部門員工的5%以下，是額外調整特別好或特別不好的員工，0%至200%是可能性，但實際上伊等是依照2至5分的年度績效考核，3分是最多人拿的分數，對不同的級分有不同的調整建議範圍等語。可見IPM係數僅為主管依個別員工個人年度績效考核等第，大多數員工之IPM係數為

01 3，上訴人退休前之IPM係數亦為3，並未調整系爭獎金數
02 額，IPM係數僅係就極少數員工進行微幅調整，對工作表現
03 特別優秀之員工酌予增加獎金，然其考績經評定為「需改
04 善」或「未符合預期」，亦得由主管決定例外不予發給系爭
05 獎金。足見系爭獎金並非必然發放，非屬因工作而獲得之報
06 酬，僅具恩惠性、勉勵性給與性質，難認有勞務對價性。

07 6.再者，上訴人於106、107、108、109、110、111年度所領取
08 之系爭獎金，分別為137萬0872.46元、242萬6691元、251萬
09 9019元、266萬1996.78元、269萬1380元、334萬6342元等
10 情，有系爭獎金明細（Compensation Summary）在卷可查
11 （見勞專調卷第227-230頁），且為兩造所不爭執（見本院
12 卷第316、344頁），可見各年度系爭獎金之數額差距甚大。
13 又證人朱家琦證稱：平衡計分卡跟員工之工作表現沒有直接
14 的關連，平衡計分卡與系爭獎金不是直接一比一的關聯，因
15 為有時候伊等的平衡計分卡根本沒有達到100分，但伊等的
16 獎金也是超過100分，獎金跟公司整體營運狀況比較有一定的
17 的關係，過去有幾年整個環境不好，雖然伊等有所謂的獎金
18 制度，但事實上公司也沒有發放獎金等語（見原審卷二第15
19 8-159頁）。參以系爭獎金計畫第1條即明訂：系爭獎金辦法
20 藉由提供系爭獎金，以達成激發參加人實現重點事業群及本
21 公司關鍵目標之目的；第5條亦明訂：(1)系爭獎金辦法之資
22 金，依科磊集團在該日曆年度（於提供達標獎金之資金後）
23 之累計業績與既定之營利表現的對比情況，以及科磊集團自
24 行決定之其他因素（包括但不限於公司戰略及財務目標之實
25 現情況）決定。(2)資金將按重點事業群之財務狀況與營運表
26 現分配，次按與各事業群組平衡計分卡結果之對比情況分
27 配，二種分配方式皆由資深管理階層核定。(3)科磊集團得隨
28 時（包括於年度獎金辦法期間）變更資金模式（見原審卷一
29 第279、281頁）。足見科磊集團為激勵員工制訂系爭獎金計
30 畫，依各該年度集團之業績及營利表現，由科磊集團自行決
31 定發放系爭獎金之數額，並依各重點事業群之財務狀況與營

01 運表現分配，再按各事業群組平衡計分卡結果之對比情況分
02 配，科磊集團有最終之決定權限，且得隨時變更，益證系爭
03 獎金僅為被上訴人單方出於恩惠性、勉勵性之給與。故上訴
04 人主張系爭獎金有勞務對價性，且為兩造間勞動契約內容之
05 一部云云，即非有理。

06 7.況被上訴人辯稱伊於97年、98年未發放系爭獎金等語，核與
07 證人朱家琦證稱：過去有幾年整個環境不好，雖然伊等有所
08 謂的獎金制度，但事實上公司於97年、98年沒有發放獎金等
09 語相符（見原審卷二第159頁）。上訴人亦陳稱被上訴人於9
10 8年沒有發放系爭獎金等語（見原審卷三第160頁），可見科
11 磊集團需視各該年度之業績與營利表現，決定是否發放系爭
12 獎金，並非保證必然發放，且確實有發生未發放系爭獎金之
13 情事，自非屬經常性給與。又系爭獎金係由科磊集團綜合考
14 量集團整體營業利潤表現、個別重點事業群之財務狀況與營
15 運表現所決定，並依重點事業群下小組之平衡計分卡調整系
16 爭獎金基數，再以個別員工之特別表現決定IPM係數，以此
17 向下逐層分配至各個重點事業群、重點事業群下小組，以至
18 於個別員工，業如前述，足認系爭獎金係由上開4個主要因
19 素所決定，並非係員工於一般情況下經常可以獲得之給付。
20 故上訴人主張系爭獎金為經常性給與云云，亦非可取。

21 8.綜上，科磊集團係以激勵為目的制訂系爭獎金計畫，依其該
22 年度之業績與營利表現情況決定系爭獎金，並以4個主要績
23 效因素，即集團整體營業利潤表現、個別重點事業群之財務
24 狀況與營運表現、重點事業群下之小組之平衡計分卡或針對
25 每個營運組織之目標定性績效的附加衡量標準、個別員工之
26 表現，依系爭獎金計畫之計算公式，以決定各員工所得領取
27 系爭獎金之數額，且除個別員工之表現外，均為公司各事業
28 群或群下小組之整體表現；而個別員工之表現係以IPM係數
29 就極少數員工進行微幅調整，其考績經評定為「需改善」或
30 「未符合預期」，亦得由主管決定例外不予發給系爭獎金。
31 故系爭獎金並非必然發放，僅被上訴人單方具恩惠性、勉勵

性給與性質，不具勞務對價性；且非員工於一般情況下經常可以獲得之給付，亦非經常性給與。職故，系爭獎金非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，應可認定。

(二)上訴人請求被上訴人給付退休金差額2230萬8947元及遲延利息，有無理由？

承前所述，系爭獎金既非勞基法所稱之工資，自不應計入工資計算退休金。故上訴人主張被上訴人僅以伊退休前6個月之平均工資69萬4648元作為計算退休金之基礎，未計入111年度系爭獎金334萬6342元，而依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被上訴人給付退休金差額2230萬8947元本息【計算式： $(334\text{萬}6342\text{元} \div 6) \times 40 = 2230\text{萬}8947\text{元}$ 】云云，即非有理。

(三)上訴人請求被上訴人給付7.1日特休未休工資13萬4829元及遲延利息，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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，勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明文。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，應依下列規定辦理：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。

01 2.經查，被上訴人工作規則第37條第2項、第6項分別規定：

02 「服務年資未滿1年者，以每年10個工作天按比例給予；服
03 務年資1年以上未滿3年者，以每年10個工作天給予；服務年
04 資3年以上未滿5年者，以每年14個工作天給予；服務年資5
05 年以上未滿10年者，以每年15個工作天給予；服務年資10年
06 以上者，每年給予15個工作天外，每服務滿一年給予一個工
07 作天，最高至30個工作天」、「特別休假計算，均自每年1
08 月1日起至同年12月31日止」（見勞專調卷第150頁），可知
09 被上訴人就特別休假制度係採「曆年制」計算。又勞基法施
10 行細則第24條第2項第1、2款規定：「依本法第38條第1項規
11 定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間
12 內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週
13 年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假
14 權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期
15 間」。足見被上訴人工作規則關於特別休假之相關規定，採
16 曆年制計算，且未低於勞基法第38條所定之最低標準，自無
17 不可。

18 3.其次，被上訴人表示於87年1月1日起即將上訴人之年資認足
19 為1年，並給予10日特休等語（見本院卷第298頁）。是依上
20 訴人之工作年資，自111年1月1日起至111年12月31日止、乃
21 自110年10月27日起至111年10月26日，均應有30日之特休；
22 被上訴人已於111年1月14日給付上訴人110年1月1日至同年1
23 2月31日期間未休特別休假12日之工資，且上訴人於111年1
24 月1日至111年7月31日期間並未請休特別休假等情，為兩造
25 所不爭執（見兩造不爭執事項(四)、(五)、(六)及本院卷第280
26 頁）。則上訴人依勞基法第38條第4項規定，應得請求被上
27 訴人發給自111年1月1日起至111年12月31日止，30日特休未
28 休之工資。又被上訴人就此部分已給付上訴人未休特別休假
29 17.5日之工資33萬2324元，亦為兩造所不爭執（見不爭執事
30 項(七)），是上訴人尚有12.5日（計算式：30－17.5＝12.5）
31 之特休未休工資未請求給付，故上訴人僅請求被上訴人以其

01 退休前一個月之工資56萬9698元，計算7.1日特休未休工資1
02 3萬4829元（計算式：56萬9698÷30×7.1=13萬4829，元以下
03 四捨五入），及自111年8月1日起至清償日止，按週年利率
04 5%計算之利息，自屬有理。

05 4.被上訴人雖辯稱上訴人於111年7月31日退休，應比例計算11
06 1年特別休假日數為17.5日云云（計算式：30日×7/12=17.
07 5日）。惟觀諸工作規則第37條第3項雖規定：「新進員工可
08 依實際服務年資按比例計算特別休假」（見勞專調卷第150
09 頁），然並無退休人員應比例計算特休未休工資之規定。而
10 上訴人於86年10月27日起任職於被上訴人（見不爭執事項
11 一），其於111年7月31日退休時，自非工作規則第37條第3
12 項所稱之新進員工，即不得依該條規定比例計算上訴人111
13 年之特休未休之工資。故被上訴人此部分所辯，尚屬無據。

14 5.被上訴人復辯稱依上訴人在職期間所獲得特休總天數，被上
15 訴人所提供之特休日數，並未低於勞基法所定基準，甚至多
16 出48天（如原判決附表一所載），並無針對不足數補給假或
17 折發工資之必要云云。然被上訴人依工作規則，給予上訴人
18 優於勞基法規定之特別休假日數，雖無不可，但依勞基法第
19 38條第1項及被上訴人工作規則第37條第2項規定，上訴人於
20 111年1月1日起至111年12月31日止，本即有30日特別休假，
21 不因上訴人提前於111年7月31日退休，而影響其本應獲得之
22 特別休假日數，否則無異因上訴人未於退休前將特別休假日
23 數使用完畢，而使被上訴人獲得免予給付特休未休工資之利
24 益，實非事理之平，亦與被上訴人過往是否提供高於勞基法
25 所定之休假日數無涉。被上訴人此部分所辯，亦非可採。

26 6.準此，上訴人於111年1月1日至111年12月31日止，有30日特
27 別休假，且上訴人均未請假，然被上訴人僅給付17.5日特休
28 未休工資，則上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求被上
29 訴人給付剩餘未休日數其中7.1日特休未休工資13萬4829
30 元，及自111年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之
31 利息，自屬有理。

01 五、綜上所述，上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴
02 人給付13萬4829元，及自111年8月1日起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
04 求，則無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴
05 人敗訴之判決，於法尚有未洽，上訴人上訴意旨指摘原判決
06 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判
07 如主文第2項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人
08 敗訴之判決，於法核無違誤。上訴意旨仍執前詞指謫原判決
09 此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分之上
10 訴。又本院判命被上訴人金錢給付部分，依勞動事件法第44
11 條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及被上訴人供擔
12 保得免假執行之諭知，併此敘明。

13 六、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
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。爰判決如
17 主文。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日

19 勞動法庭

20 審判長 法 官 郭顏毓

21 法 官 陳心婷

22 法 官 陳容蓉

23 正本係照原本作成。

24 被上訴人不得上訴。

25 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
26 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理
27 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任
28 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
29 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
30 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上
31 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日

02 書記官 林桂玉