臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原　　告　黃慧嫻
訴訟代理人　陳郁婷律師
複代理人　林哲丞律師
被　　告　台灣奧的斯電梯股份有限公司
法定代理人　何祖彥
訴訟代理人　毛立慧律師
　　李俊瑩律師
　　呂佳霖律師

上列當事人間請求請求給付退休金事件，經本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹拾玖萬壹仟柒佰零柒元及自民國一百零九年十二月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹拾玖萬壹仟柒佰零柒元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告依據勞動基準法（以下簡稱勞基法）第55條第1項第1款之規定及兩造契約之約定，請求被告給付新台幣（下同）67萬2928元及其法定遲延利息，嗣於民國（下同）110年3月2日具狀擴張3日特休未休工資3萬3840應計入平均工資計算，並擴張聲明請求被告應給付71萬1268元及其中67萬2928元自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，及其中3萬8340元自民事追加聲明暨爭點整理狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第119頁），核屬

擴張聲明，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）84年4月17日起受雇於被告，擔任會計，於109年6月自請退休，最後工作日為109年6月30日，原告於109年6月前基本薪資為每月新臺幣（下同）5萬6802元、109年6月基本薪資則為5萬8336元。惟被告於計算原告退休金時，漏未將原告108年6月至11月加班費4萬66元、108年12月加班費5,542元、及108年應休而未休30日工資計入原告之平均工資中，致原告退休金因此短少71萬1268元，被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定給付原告退休金差額71萬1268元。又被告為鼓勵員工長久任職於被告處，故與員工約定如任職滿25年即發放績勤獎金2萬元予員工，而原告於退休前已於被告公司任職滿25年2個月又14日，已具備領取績勤獎金之資格，惟被告卻以原告雖具備領取績勤獎金資格，然而被告欲延後至110年始為發放，而原告既已辦理退休則不願發放績勤獎金予原告，顯已侵害原告已取得之權益，故被告依兩造間勞動契約約定，應給付原告績勤獎金2萬元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第55條之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付71萬1268元及其中67萬2928元自起訴狀繕本送達翌日起，及其中3萬8340元自民事追加聲明暨爭點整理狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依據被告公司之加班管理辦法第9條第5項規定：「同仁加班，得以選擇補休或給付加班費之方式給予補償」，與勞基法第32-1條規定之延長工時補休及未補休完者應發給加班工資之規定相符。原告於108年間，均係按被告公司規定申請加班及補休，並經雇主同意補休，其中108年5月份以前之加班補休，原告均已補休完畢，至於108年6月份起至108年12月31日之加班補休，於108年12月31日前，原告均未補休完畢。關於原告主張108年6月至12月之加班費，依據被告公司人

力資源部於108年8月1日提醒員工之公告：「2019年加班補休請於2019年12月31日前休完。加班補休部分請務必依實際加班發生時間先後順序申請補休。例如6月18日和9月24日兩天加班，申請補休時請先申請6月18日的補休。逾期未申請部分，將結算加班費」。又依據勞動部107年6月21日勞動條2字第1070130882號函要旨，可知未補休完之加班費，是否列入平均工資計算，應以原延長工作時間之發生時間為準，若原延長工時之發生時間未落在計算平均工資之6個月期間，則未休完之加班費，不應予以列入。查原告於109年6月30日退休，則其退休前6個月平均工資之計算期間，係自109年6月29日起倒算至108年12月29日止之6個月期間。原告於108年6月至108年11月之加班補休，於108年12月31日補休期限屆至，所發給原告之加班費4萬66元，及原告於108年12月當月之加班補休，未及於108年12月31日補休期限屆至前休完，所發給原告之加班費5,542元，依據上開勞動部之函釋，因為原加班費之延長工作時間，均未落在上開計算平均工資之6個月期間內，依法均不得列入退休金平均工資之計算基礎。故原告主張其於108年6月至11月加班費4萬66元及108年12月加班費5,542元，合計共4萬5608元，應列入退休金平均工資之計算基礎，實於法無據。

(二)又原告主張其於108年度終結前尚有27日應休未休之特別休假，應於109年1月1日折算應休未休特別工資5萬1122元，並應列入退休金平均工資之計算基礎，並無理由。蓋依據被告公司規定，年度內未休完的特別休假，可以遞延至次年度，如次年度仍未休完，則發給未休特別休假工資，被告公司人力資源部亦於108年8月1日提醒員工。按原告於108年12月31日未休完而應予結算之未休完特別休假為9.5日，且這9.5日之原特別休假年度為107年度，被告已於109年1月22日給付原告1萬7987元。鑑於這9.5日之原特別休假為107年度，其「原特別休假年度終結」之時點，係落在107年12月31日，並未落在本件退休金平均工資計算之6個月期間內，依勞動

部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函釋意旨，自毋庸列入退休金平均工資之計算基礎。至於原告於108年度所取得之特別休假30日，因108年12月31日前未休完，則遞延至109年，併同109年度之30日特別休假，一共60日特別休假，再扣除原告於109年已休之3日特別休假後，剩餘57日特別休假，因原告於109年6月30日退休，而必須予以結算補償，故被告已於109年6月30日給付10萬7927元予原告。鑑於原告係於109年6月30日退休，而因退休而結算補償之未休特別休假工資，其請求權成立之時間，並未在本件退休金平均工資計算期間內，當然毋庸計算退休金平均工資之計算基礎。

(三)被告公司提供給員工之續勤獎金，從未約定於與原告間之勞動契約或被告公司之工作規則上，純係被告對員工之恩惠性給與，並非被告對員工之法定或契約之給付義務。又被告發給續勤獎金，並非單僅以「服務年資」為唯一之條件，而是具有鼓勵員工「繼續服勤務」之寓意，以作為被告留住資深人才之策略手段。考量每位同仁因入職日不同，服務年資期滿日期不同，因此，續勤獎金就同仁年資計算，係以該年度12月31日為結算日，以判定同仁年資是否逾特定年資，而確認在結算日符合資格之同仁，亦必須發放時仍在職，且均未提出離職、退休或留職停薪申請，其續勤獎金始於隔年1月份發放。則續勤獎金既作為被告留住人才之策略手段，若同仁於結算日或獎金發放時已離職、退休或處於留職停薪狀態者，或於結算日或已金發放時已提出離職、退休或留職停薪申請者，可認係屬不符合續勤獎金之發放條件與目的，自然不予發放，且此種續勤獎金發放條件與發放方式，在被告公司已行之有年。從而，續勤獎金之領取除須符合年資要件，另以結算日及發放時同仁均仍在職，且均未提出離職、退休或留職停薪申請，作為領取續勤獎金之停止條件，若條件未成就，員工自無權領取續勤獎金。本件原告於84年4月17日到職，係於109年4月17日服務年資始滿25年。是以，原告係在109年服務年資滿25年，依據前開說明，原告尚須於109年

12月31日仍在職，且於110年1月份尚未退休或離職時，始有權領取續勤獎金。惟原告於109年6月30日即已自願申請退休，並未符合上開領取續勤獎金之資格，故原告主張被告應給付原告續勤獎金2萬元，自無理由。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見110年3月16日筆錄，本院卷第179~180頁）：

(一)原告自84年4月17日起受雇於被告，擔任會計，於109年6月30日自請退休，被告已給付退休金246萬9771元。

(二)原告於109年1月領取108年6月至11月加班費4萬66元，108年12月加班費5542元（以下簡稱系爭加班費），有原告提出之原證2員工薪資條可按（見本院卷第47頁），此部分並未計入被告計算原告退休金之平均工資。

(三)原告於退休時尚有57日特別休假未休，被告於109年6月30日原告退休時，給付57日特別休假未休之工資。

四、原告起訴主張其於109年6月30日退休，被告未將退休前6個月之特休未休工資、系爭加班費計入平均工資，致原告短少退休金差額，亦未給付原告服務滿25年之續勤獎金，爰依據勞基法第55條、雇傭契約之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯。經查；本件應審究之爭點為(一)原告依據勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額71萬1268元，是否有理由?(二)原告依據雇傭契約，請求被告給付續勤獎金2萬元，是否有理由?茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額71萬1268元，是否有理由？

1.原告主張其於108年6月11日起至同年11月加班費為4萬66元、同年12月加班費5542元，合計4萬5608元，被告並未計入平均工資云云，被告則以依據被告公司之被證1加班管理辦法第9條第5項之規定，員工得選擇補休或給付加班費，因原告退休前109年6月30日退休前6個月為109年6月29日起至108

年12月29日，則108年12月31日補休期限屆至而核發之加班費，並上開6個月之期間內，自不得計入平均工資等語置辯。經查：

(1)勞動部107年6月21日勞動2字第1070130882號函釋略以「勞工延長工作時間或休息日工作後，依勞基法第32-1條規定選擇換取補休，嗣因補休期限屆期或契約終止未補休時數，雇主依法折發工資應否併入平均工資計算，應視各該未補休時數之原延長工作時間或休息日工作時間是否在計算事由發生之當日前6個月內而定主旨：有關勞工延長工作時間或休息日工作後選擇補休，補休期限屆期或契約終止未補休之時數，雇主發給之工資應否併入平均工資計算疑義，請查照。，說明：一、查勞動基準法第32條之1第1項規定：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」；第2項規定：「前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。」。二、次查勞動基準法第2條第4款略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。．．．」，所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前6個月內因工作獲得之報酬總額。三、基上，勞工延長工作時間或休息日工作後，依勞動基準法第32條之1規定選擇換取補休，嗣因補休期限屆期或契約終止未補休之時數，其雇主依法折發之工資，應否併入平均工資計算，應視各該未補休時數之原延長工作時間或休息日工作時間是否在計算事由發生之當日前6個月內而定。四、茲舉例說明如後：假設某事業單位勞雇雙方約定以每年1月1日至12月31日之期間行使特別休假權利；加班補休期限為6個月；工資給付日為每月5日。若勞工甲於107年7月12日及9月12日各加班2小時，勞工選擇補休並經雇主同意，惟

迄107年12月31日止，勞工甲未補休任何時數，雇主於108年1月5日，分依107年7月12日及9月12日加班當日之工資計算標準發給未補休加班時數4小時工資。嗣雇主於108年2月1日與勞工甲終止勞動契約（資遣），平均工資應自108年1月31日往前推計至107年8月1日止。因此，勞工甲107年9月12日之加班費，應併入平均工資計算；107年7月12日之加班費，得不併入平均工資計算。」

(2)依據勞基法施行細則第2條規定:「依法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間不計入:(一)發生計算事由當日」，準此，原告於109年6月30日退休，其平均工資前6個月係自108年12月30日起至109年6月29日止，合先敘明。

(3)原告於108年6月至11月之加班費之費用，並非於上開平均工資之計算時間內，不得計入平均工資。

(4)原告於108年12月之加班費5542元之加班日數分別為108年12月23日起至108年12月27日止，有被告提出被證12之原告之加班申請表可按（見本院卷第365頁），均非落入上開平均工之計算時間內，亦不得計入平均工資。

(5)被告上開計算平均工資之方式符合法律規定及勞動部函釋，原告主張被告違法勞基法強制規定，自屬不法，且違反民法第148條之誠信原則，自有誤會。

(6)又勞工加班得選擇補休或加班費，為被告提出之被證1加班管理辦法可按，已如前述，則原告得自行選擇補休或加班費至明，因此，原告卻主張被告遲至109年1月始遲延給付108年6月至12月加班費，被告自應承擔將上開加班費計入平均工資云云，顯屬違反前開強制規定，自無理由。又原告主張被告於109年1月始給付108年12月加班費，自應將108年12月加班費計入平均工資云云，自有誤會。

2.原告主張於108年度30日應休未休工資8萬9462元（51122+38340），並未計入平均工資云云，被告則以:依據被告公司公告107年之前遞延未休年假之使用期限至108年12月31日止，逾期未休畢之特休假將依法先行結算，遞延未休之年假

優先抵扣，108年休假可遞延至109年12月31日，原告於109年1月22日領取之特別休假9.5日為107年度於108年12月31日之前尚未休完之特別休假，毋庸計入平均工資，另108年取得之特別休假30日，得遞延至109年，加計109年度之特別休假30日，共60日，扣除原告已休假3日，剩餘57日，被告於109年6月30日給付之特別休假工資補償10萬7624元，係因退休而結算之特別休假補償，均非平均工資計算事由之6個月內，自不得計入平均工資等語置辯。經查：

(1)勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函「有關勞動基準法第38條第4項但書規定遞延之特別休假未休日數工資，應否計入平均工資計算疑義，請查照。說明：一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第38條第4項規定：「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。」。二、次查本法施行細則第24條之1第2項規定略以：「一、...（三）勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」。三、復查本法第2條第4款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前6個月內因工作獲得之報酬總額。四、特別休假經勞資雙方協商遞延，於次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日數，雇主依本法第38條第4項但書及本法施行細則第24條之1規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定；倘於平均工資計算期間內，因屬「原特別休假年度」全年度未休假工作所得之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均

工資計算，法無明文，可由勞雇雙方議定之。至於「原特別休假年度終結」之時點，非於平均工資計算期間者，毋庸列計。」

(2)勞動部勞動2第000000000號函釋「遞延特別休假期限得透過工會或勞資會議機制協商，惟個案上仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意，至協商遞延期間未及一年及於屆期後經再次協商遞延，惟其實施期限仍不得逾次一年度之末日，遞延於次一年度終結之末日仍未休之日數，雇主應發給工資，不得再行遞延」。

(3)原告於107年度並未休完之特別休假，而於108年12月31日結算前尚有9.5日特別休假，揆之前開規定，不得再遞延，而107年度特別休假之補償，並非落在上開平均工資之計算期間內，自不得列入平均工資之計算。

(4)原告於108年度及109年度2年度，共有60日之特別休假，為兩造所不爭，則原告於109年6月30日自請退休，則往前推算6個月，原告應有15日之特別休假補償，應計入平均工資，則原告得請求增列2萬8401元部分計入平均工資（計算式:56802 /30X15=28401），則原告得請求退休金差額為19萬1707元（28401/6X40.5=191707），為有理由，逾此部分，應予駁回。

(5)另原告主張被告未經兩造協商，擅自將特別休假遞延，自不發生遞延之效力，從而，原告於109年1月核發之特別休假補償工資均應列入平均工資云云，揆之前開說明，自有誤會。

(二)原告依據雇傭契約，請求被告給付續勤獎金2萬元，是否有理由？

原告主張其已工作滿25年2個月又14日，被告應核發續勤獎金2萬元云云。被告則以續勤獎金為恩惠性給予，且依據被告之續勤獎金辦法規定，需員工工作滿25年，並以該年度12月31日為結算日及隔年1月發放時仍在職為要件，原告於109年6月30日退休，自不符合上開要件等語置辯。經查：

1.另按工資，依勞動基準法第2條第3款規定，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。又依勞動基準法施行細則第10條規定，勞動基準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，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，應不得列入工資之範疇。

2.被告提出被告公司績勤獎金辦法第3條規定「(1)積極要件:符合年資:A年資以同仁到職日開始計算，至各年度之各12月31日止之服務期間是否滿年資為準」「(2)消極要件:獎金發放日，員工已提出退休或離職申請者，不得領取」「5.發放程序，每年11月由人資部門統整符合領取條件之員工，於當年度12月底前提出名單清冊交由總經理批准，並於隔年1月份發放，人資部門於發放獎金前應再次審核領獎人員是否符合發放要件，若有喪失資格，即不得領取獎金」（見本院卷第213~214頁），準此，領取績勤獎金之要件為(1)滿一定年資。(2)每年12月31日結算時仍在職。(3)於隔年1月發放時仍在職。(4)需經總經理核准，合先敘明。

3.參以證人林佳玲於本院審理時證述；「(法官問:被告公司是否有發給員工「績勤獎金」之作法？這作法持續多久？「績勤獎金」作法有無規定在勞動契約或工作規則？）1.知道。2.我2007年擔任人事部門就知道了。3.沒有。績勤獎金是從大同公司就沿用下來，當時不是績勤獎金是對價商品，可以兌換大同家電而不是給現金，後來於2007年由台灣奧的斯電梯股份有限公司支付禮券，再之後是兩家公司合併時好像是2016或2017年才變成現金，但都是用簽呈

方式由人事部門上簽，沒有勞動契約。如人事部門沒有上簽就不會有續勤獎金。」「（法官問:請簡述被告公司為了什麼原因及目的，而有發給員工「續勤獎金」之條件及內容為何？這些條件、內容被告公司有無明文規定？）1.留人才。2.公司服務當年度滿5、10、15、20、25、30年以上的人才可以領，人事部門會根據符合資格的員工批次上簽呈給總經理請領續勤獎金，總經理不會駁回其中任何一人的簽呈。如果任職至當年度12月31日，續勤獎金會於隔年度1月薪資發放，但發放時該員工必須1月整月在職。我們一般會在年度的11或12月上簽呈。如我上簽呈之前就已經離職的員工就領不到續勤獎金，須符合滿一定年度及隔年度1月整月仍然在職的兩個條件的人才可以發放續勤獎金。至於員工是否知道，我不確定。3.續勤獎金辦法之前應該有公告過，但不是每年公告。」「法官問:就妳所知，是否有員工曾於續勤獎金發放時假設2月1日已經離職，而未獲發給續勤獎金的情形？）去年公司有頒發續勤獎金辦法明文化，明文化之前，要符合一定年度及隔年1月還在職兩個條件；明文化之後根據辦法，如果已經於滿一定年度的當年度申請離職或退休就不會給續勤獎金。容後陳報續勤獎金辦法。我剛剛講沒有明文是去年之前的事情，明文化之後就按照辦法由人事部門上簽呈。」「法官問:本件原告黃慧嫻的案例，就妳所知，是否符合發放績效獎金的條件？）辦法明文前後均不符合。」等語（見本院卷第181~183頁、110年3月16日筆錄）。

4.準此，續勤獎金為恩惠性給予，並非工資，原告於109年6月30日退休，並不符合上開請求續勤獎金辦法之要件，從而，原告請求被告給付續勤獎金，自無理由，應予駁回。

(三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，

以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於109年12月30日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第59頁)，因此，原告請求被告應自109年12月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞基法第 55 條規定，請求被告給付退休金差額19萬1707元及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　17　　日

勞動法庭法　官　徐玉玲

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　　110　　年　　8　　月　　17　　日

書記官　黃奎彰