

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第6號

上訴人

即被上訴人 中華郵政股份有限公司臺北郵局

法定代理人 黃良江

訴訟代理人 劉志鵬律師

陳文靜律師

廖福正律師

被上訴人即

上訴人 王耀慶

上列當事人間損害賠償事件，上訴人對於民國112年11月9日本院111年度勞簡字第24號第一審判決提起上訴，本院於112年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

上訴人即被上訴人中華郵政股份有限公司臺北郵局（下逕稱臺北郵局）法定代理人原為吳信陵，嗣於本院審理中變更為黃良江，並於民國112年10月16日聲明承受訴訟（見本院卷第485頁至第486頁），經核合於民事訴訟法第170條及第175條第1項、第176條，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人即上訴人王耀慶（下逕稱其名）主張：

（一）王耀慶自94年2月17日起至95年1月16日止受僱於臺北郵局，擔任臺北市內湖郵局半日制定期約僱人員；於95年1月17日起改以半日制不定期約僱人員、原職原單位續僱；

於100年經臺北郵局甄試合格正式錄用；於100年6月30日兩造簽訂從業人員勞動契約書，約定王耀慶自該日起受僱於臺北郵局，擔任臺北郵局全日制專業職(二)外勤郵件投遞收攬人員迄今。王耀慶受僱期間領取之工資包含每月固定薪資、收投加給、駕駛加給、銀管津貼、未休假工資、逾時費、值班費、夜點費、壽險甲佣、全勤獎金、績效獎金、考核獎金，然臺北郵局自王耀慶受僱起未依法將上開項目均列入工資，作為計算雇主提繳勞工退休金之標準，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條、第31條規定，臺北郵局應提繳勞工退休金差額至王耀慶之勞工退休金專戶，併計付法定遲延利息。

(二) 若雇主不採退休金專戶而採年金保險費，依勞退條例第36條，雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資6%。原審法院依勞退條例第15條第2項及同條例施行細則第15條第2項、第3項，據以核算應提繳退休金數額，係以每年的2月、8月分割為上下兩個半年，以此分割月份前之3個月工資為取樣區間算出每月平均工資。僅取樣3個月卻推引適用6個月，每年將有6個月實際工資未被採計。

(三) 行政院秘書長112年5月11日函文（本院卷第367頁至第370頁）並未直接認定夜點費非屬於工資性質，而績效獎金等項目，上開函文既稱應個案認定，則應回歸勞動基準法（下稱勞基法）規定以認定兩造間勞動關係等情。

(四) 爰依勞退條例第6條、第14條、第31條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：臺北郵局應提繳新臺幣（下同）111,120元，及自民事補充陳明狀（一）繕本送達翌日起至提繳之日止，按年息5%計算之利息，至王耀慶之勞工退休金專戶。

二、上訴人即被上訴人臺北郵局則以：

(一) 臺北郵局考量營運成本及相關法令，於97年至000年0月間，僅就當月領取未休假工資人員、新進或復用滿3個月人員及上月提繳工資有異動人員，進行前3個月平均工資

之計算及提繳工資之調整；104年4月至100年0月間，增加於每年2月、8月進行次一月份即3月、9月提繳工資之檢核，有異動者申報並於3月、9月生效；自105年4月起，於每月檢核前3個月平均工資，有異動者調整最近一次提繳工資，並非每月調整提繳工資，王耀慶主張應補提繳退休金差額實屬有誤。又王耀慶所領取之收投加給、駕駛加給、銀管津貼、逾時費、值班費自始即列入工資，未休假工資亦自97年4月14日起列入工資，自無重複提繳之理；至壽險甲佣係依臺北郵局壽險業務作業規章，按保額、保險費及保險種類，並以保戶繳付保費達一定期間為限，分次比例核發之給付，訂約後未達一定期間即終止、解除契約或理賠者須收回，非以招攬勞務之付出為對價；夜點費係對輪值夜班員工，不分年資、能力而一律按每小時601至1200薪點之折合率支給，為臺北郵局體恤輪班員工有於夜間飲食補充體力之需求，額外提供之恩惠性給與，非因於夜間加班而支給，於輪值期間之延時工資業與固定工資一併計給；經營績效獎金係依「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點」，及「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」、「交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」，營業收入及盈餘未達法定預算者，其實際用人費不得超過法定預算，事業機構得按當年度核定用人費比率計算其實際用人費支付限額，目的在於激勵工作潛能、提高工作效率，為臺北郵局以預算規劃之恩惠性給與，是壽險甲佣、夜點費、經營績效獎金要非經常性給與或勞務提供之對價性給付，僅因政策調整而分別自105年11月14日、109年1月8日、109年2月19日起列入工資以提繳勞工退休金。

（二）本件涉及公營事業工資制度及性質認定，判決結果除影響臺北郵局，亦影響其他公營事業，臺北郵局將夜點費、壽險甲佣、全勤獎金、績效獎金、考核獎金陸續列入提繳新

01 制勞工退休金之計算基礎，僅係優於勞基法之作為，並非
02 表示此等項目屬於勞基法第2條第3款之工資，此等項目不
03 具備勞務對價性、經常性，並非工資。行政院雖同意經濟
04 部將夜點費納入計算勞工退休金，卻未認定夜點費為工
05 資。

06 (三) 國營事業人員待遇、退休等事項，應優先適用國營事業管
07 理法，縱認應依勞基法，本案涉及夜點費、壽險甲佣、全
08 勤獎金、績效獎金、考核獎金等各項給付屬恩惠性、勉勵
09 性給予，非勞基法之工資，最高法院實務見解亦肯認績效
10 獎金非勞基法之工資，又績效獎金可分為責任績效獎金及
11 基本績效獎金，兩者之標準亦不同，原審判決卻未加區
12 別。且雇主之人事考核是否妥當，民事法院向來認為應尊
13 重雇主之人事權行使，法院不應隨意介入，本案攸關國營
14 事業人事支出多寡、是否符合立法院審議通過之預算等，
15 舉輕以明重，應尊重雇主之裁量權。是夜點費、壽險甲
16 佣、全勤獎金、績效獎金、考核獎金等項目，非勞基法上
17 肢工資，無須列入勞工退休金之計算基礎。

18 (四) 王耀慶主張其得請求按週年利率5%計算之累積收益損害賠
19 償並無理由，縱雇主未足額繳納勞工退休金，勞工得依勞
20 退條例第31條第1項請求補提勞工退休金差額，惟不得直
21 接請求本金差額或累積收益，勞工既無從直接請求本金差
22 額或累積收益，自無損害可言。王耀慶尚未退休，其請求
23 未足額提繳勞工退休金致生累積收益之損害，無理由。且
24 王耀慶於原審請求未生累積收益之損害，請求權基礎為勞
25 退條例第6條、第14條、第31條，而非民法第233條第1
26 項，勘認王耀慶並非請求法定遲延利息，而王耀慶於第二
27 審準備程序改稱其係請求法定遲延利息，屬訴之變更等
28 語，資為抗辯。

29 三、原審為王耀慶一部勝訴，一部敗訴判決，即判決臺北郵局應
30 提繳93,743元至王耀慶之勞工退休金專戶，並駁回王耀慶其
31 餘之訴。兩造分別就其敗訴部分各自提起上訴，王耀慶上訴

01 聲明：（一）原判決不利王耀慶部分廢棄。（二）臺北郵局
02 應提繳111,120元，及自民事補充陳明狀(一)繕本送達翌日起
03 至提繳之日止，按週年利率5%計算之利息，至王耀慶之勞工
04 退休金專戶。臺北郵局上訴聲明：（一）原判決不利臺北郵
05 局部分廢棄。（二）上開廢棄部分，王耀慶在第一審之訴駁
06 回。

07 四、兩造不爭執之事實：

08 （一）王耀慶自94年2月17日起至95年1月16日止受僱於臺北郵局
09 擔任半日制定期約僱人員，任職於臺北市內湖郵局；復於
10 95年1月17日起改以半日制內勤約僱人員、原職原單位續
11 僱；嗣於100年間經臺北郵局甄試合格正式錄用，兩造於1
12 00年6月30日簽立從業人員勞動契約書，約定王耀慶自該
13 日起受僱於臺北郵局，擔任臺北郵局全日制專業職(二)外勤
14 郵件投遞收攬人員迄今。

15 （二）王耀慶自94年2月起111年2月止所領取之款項名稱、金額
16 及臺北郵局、內湖郵局所提繳之勞工退休金金額均如原審
17 民事答辯（五）狀所載。

18 （三）臺北郵局自94年7月1日起，即將每月固定薪資、收投加
19 給、駕駛加給、銀管津貼、未休假工資、逾時費、值班費
20 列入工資作為退休金之提繳。（按：依卷內證據所示，臺
21 北郵局係自97年4月14日將未休假工資列入工資作為退休
22 金之提繳。）

23 （四）中華郵政公司自105年11月14日起將壽險甲佣列入勞工退
24 休金之月提繳工資，109年1月8日起將夜點費列入勞工退
25 休金之月提繳工資，109年2月19日起將全勤獎金、責任績
26 效獎金、基本績效獎金、年度考核獎金列入勞工退休金之
27 月提繳工資。

28 五、得心證之理由：

29 本件兩造爭執之點在於：（一）年度考核獎金、狹義績效獎
30 金、全勤獎金、壽險甲佣、夜點費、未休假工資是否應計入
31 王耀慶之工資以計算雇主負擔勞工提繳之退休金？（二）臺

01 北郵局為王耀慶提繳之勞工退休金金額是否有短少？如有，
02 計算方式為何？王耀慶另基於臺北郵局未足額提繳勞工退休
03 金，請求給付法定遲延利息，是否有理由？茲分述如下：

04 (一) 年度考核獎金、狹義績效獎金、全勤獎金、壽險甲佣、夜
05 點費是否應計入王耀慶之工資以計算雇主負擔勞工提繳之
06 退休金？

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

01 2、就王耀慶所主張各項應列入工資計算臺北郵局應為王耀慶
02 提繳之勞工退休金項目，本院分別認定如下：

03 (1) 特別休假未休折算工資部分：

04 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
05 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇
06 雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契
07 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
08 第4項固有明文。前揭規定及勞基法施行細則第24條之1
09 雖將未休特別休假按日薪折算之給與，稱為工資，惟依
10 上述規定核發特別休假未休折算工資，與勞基法第39條
11 所定雇主徵得勞工同意於特別休假日工作者，加倍發給
12 工資之情形，尚屬有間。前者係指可歸責於雇主致勞工
13 年度終結未能休畢而按未休日數換取以日薪折算之給
14 與；後者則指特別休假已經排定，但屆期仍繼續工作而
15 支領加倍工資而言。是雇主因年度終結勞工未休畢特別
16 休假，所給與勞工之金錢，當非勞工於年度內繼續工作
17 之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之
18 代償金。考諸勞基法第38條之立法原意，特別休假係為
19 獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期間而
20 設，具有免除勞務之恩惠性質。是僱主因勞工未能享受
21 特別休假而給與代償金，應認係勉勵勞工長期繼續工作
22 之恩惠性給與。而僱主有無需要勞工犧牲特別休假為其
23 工作，非必逐年相同；勞工於每一年度終結，是否均有
24 未休畢之特別休假而得支領代償金，亦非固定。可見勞
25 工因年度終結未休畢特別休假而受領給付，並不具備經
26 常性。準此，雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，
27 無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報
28 酬，亦不具經常性，自與勞基法所規定得算入平均工資
29 之工資意義不同。因此，臺北郵局因王耀慶年度終結未
30 能休畢特別休假，而發給按日薪計算之未休假工資，即
31 不能認係勞基法第2條第3款所稱之工資。是於97年4月1

01 4日臺北郵局將特休未休折算工資納入勞工退休金計算
02 以前之特休未休工資金額，既經臺北郵局否認為工資性
03 質，此部分自不能計入核算王耀慶退休金之平均工資內
04 （即如附表「未休假工資」欄96年3月之412元、97年3
05 月1,648元均應剔除，惟剔除後並未改變原審認定之應
06 提繳勞工退休金金額計算結果，詳參附表所示）。而97
07 年4月14日以後，臺北郵局自願將列入工資作為退休金
08 之提繳，自應作為本件計算基礎，附此敘明。

09 (2) 夜點費部分：

10 王耀慶主張夜點費應列入工資計算，固為臺北郵局否
11 認，並聲請本院函詢行政院有關該院以111年10月27日
12 院臺經字第1110030344號函（下稱行政院111年函，見
13 本院卷第261頁）准予將夜點費納入經濟部所屬事業機
14 構列入計算平均工資之給與項目表之意見為何，經行政
15 院秘書長以112年5月11日院臺經長字第1121021975號函
16 （下稱行政院秘書長函）函覆略以：該院就夜點費是否
17 屬於勞基法第2條第3款之工資，向以個案認定，並未通
18 案認定等語（見本院卷第369頁）。前揭行政院秘書長
19 函之意旨固否認該院業已依行政院111年函意旨通案認
20 定夜點費之工資性質，然無礙於本院本於司法權，獨立
21 行使職權認定其性質。經查，王耀慶任職期間從事輪值
22 之工作，擔任夜班人員均可支領夜點費，以每小時按用
23 人費待遇薪點折合率給付，不因個人資位而有差異等
24 情，為臺北郵局所不爭執（見原審卷第248頁至第249
25 頁），堪認王耀慶於受僱期間須從事輪值工作，則其輪
26 值班已成為常態性之工作型態，與一般公司行號為應付
27 臨時性之業務需求偶爾為之者不同，且其只要有輪值，
28 即可獲得固定數額之夜點費。故夜點費係王耀慶從事常
29 態性夜間輪值工作所可取得之給與，制度上具有經常
30 性。又臺北郵局雖未區分員工年資、勞務提供能力等之
31 不同，而統一發給相同折合率所計算之夜點費，惟夜點

費既為實際輪值之勞工所得領取，且臺北郵局係依王耀慶實際輪值之次數多寡為計算夜點費之基準，與王耀慶提供勞務間有密切關連性；又工作時間及場所等均為工作環境之一部分，係與勞務提出密切相關之工作條件，而於夜間工作之生活方式與常人相反，不利於勞工之生活及健康，是臺北郵局基於事業性質有於夜間僱用勞工之需求，就此類輪值且須於夜間工作之勞工，與日間之勞工就相同內容之工作給予不同工資待遇乃屬合理，無違勞基法關於薪資平等原則之規定，足認夜點費係臺北郵局對於因時間之特殊工作條件而對勞工所增加之給付，本質上應屬輪值夜班時段之勞務對價。是以，夜點費已成為兩造間因特定工作條件，制度上成為勞工固定常態工作中於一般情形下提供勞務即可經常性取得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。又臺北郵局於109年1月8日起將夜點費列入工資計算提繳之勞工退休金，堪認臺北郵局亦認夜點費屬工資之性質。是王耀慶主張其領取夜點費，為其於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等情，為有理由。

(3) 壽險甲佣部分：

王耀慶主張壽險甲佣應列入工資計算乙節，經查，中華郵政股份有限公司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…：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…」；第148條規定：「『甲種佣金』即『業務員招攬佣金』（以下簡稱招攬佣金）係以相關契約之保額、保險費及保險期間為核算基礎…」；第152條規定：「遇有下列情形，其甲種佣金之計算如下：三、契約成立以後，遇有下列情形應收回或補發甲種佣金：…」（見原審卷第125頁、第133頁至第134頁），而王

耀慶之工作內容除有投遞業務外，尚包含招攬保險，則上述規章按件計付之給付，即與其勞務提供具有對價性，並於滿足特定條件下，即得計付，而具有經常性，且非恩惠性質之給與，依前揭說明，此給付自仍屬工資之一部分。又臺北郵局於105年11月14日起將壽險甲佣列入工資計算提繳之勞工退休金，堪認臺北郵局亦認夜點費屬工資之性質。是王耀慶主張其領取壽險甲佣，為其於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等情，為有理由。

(4) 全勤獎金部分：

王耀慶於附表所示之月份，受領附表所示之全勤獎金乙節，乃為兩造所不爭執，如前述不爭執事項（二）所示。故臺北郵局固定給付之全勤獎金，應具有給付經常性之特徵，且與王耀慶出勤狀況連結，乃對於王耀慶出勤狀況評價所為給付，屬對王耀慶所給付勞務給與對價，又制度上為經常性給付，自屬工資。又臺北郵局於109年2月19日起將全勤獎金列入工資計算提繳之勞工退休金，堪認臺北郵局亦認全勤獎金屬工資之性質。是王耀慶主張其領取全勤獎金，為其於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等情，為有理由。

(5) 績效獎金、考核獎金部分：

A、王耀慶主張績效獎金及考核獎金均屬工資性質乙節，乃為臺北郵局否認，並經臺北郵局聲請本院函詢行政院：有關就「交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項」所奉准發給之狹義績效獎金（即責任績效獎金及基本績效獎金），及年度考核獎金，是否為經常性發給項目？行政院所轄國營事業機構，是否曾有機構因工作考成列「乙等以下」而減發或未發經營績效獎金？固經行政院以112年9月26日院授人給字第11240012902號函（下稱行政院函）函覆稱：

有關國營事業單位發給勞工之績效獎金及考核獎金，應係取決於各該國營事業公司於各年度是否符合獎金提撥規定，始得於提撥月數範圍內，依據年度內員工個人表現等因素予以計（扣、減、停）發，故非經常性給與；又92年迄今，該院所轄國營事業機構包括桃園國際機場股份有限公司、臺銀人壽保險股份有限公司、臺灣中油股份有限公司、臺灣電力股份有限公司及臺灣糖業股份有限公司曾因工作考成列乙等，提撥考核（成）獎金未達2個月薪給總額，影響該事業機構計發經營績效獎金上限，又各事業機構年度盈餘達成情形亦影響經營績效獎金減發或未發之因素。又若國營事業機構得發給績效獎金，亦因各事業機構內部管理規定，員工個人可能因年度考核評分或績效表現不佳等個人因素，而致經營績效獎金有減發或未發之情形等語（見本院卷第463頁至第465頁）。前揭行政院函之意旨固否認績效獎金、考核獎金之工資性質，惟本院認於個案中當應就個別項目之性質為實質認定，且因各國營事業之經營模式各有不同，尚難一概相提並論，無礙於本院本於司法權，獨立行使職權認定本件績效獎金、考核獎金之性質。

B、按各事業當年度工作考成（核）列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；工作考成（核）列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本機構一至一點五個月薪給總額為限（年度工作考成成績未滿七十五分者，以不超過本機構一個月薪給總額為限，年度工作考成（核）成績七十五分以上、未滿八十分者，以不超過本機構一．五個月薪給總額為限）；考列丙等以下不發給；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；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，交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點第3點第1款、第4點第1款、第2款分別定有明文（見原審卷第115頁）。另依交通部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項第4條之規定，員工具領績效獎金之金額，應以單位績效、員工服務績效及對事業之貢獻程度為依據。又員工經營績效獎金之發給標準，依上開注意事項第8條之規定，係以現職員工年度結束當月底月給薪給或月給工資標準發給，退休、資遣及在職死亡人員，以當年度最後在職月份月給薪給或月給工資標準發給，並應依請事、病假或曠職天數扣除績效獎金，並應依實際在職天數發給（見原審卷第119頁至第124頁）。

C、觀諸上開規定，績效獎金與考核獎金均係依上開要點規定所訂立之給付標準所為之給與，在制度上具經常性。且王耀慶所獲取上開績效獎金、考核獎金給與，亦係因臺北郵局對勞工之員工服務績效、對事業之貢獻程度等勞務付出而取得，且若有請假、因故未在職者亦會扣除其應得之獎金，該給與應與勞工提供勞務間具密切關連性，而具勞務之對價性。又自王耀慶任職迄今，臺北郵局均有給與上開獎金，由此可認上開獎金項目本質上應為王耀慶從事工作之勞務對價，而符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部。又臺北郵局於109年2月19日起將上開獎金列入工資計算提繳之勞工退休金，堪認臺北郵局亦認全勤獎金屬工資之性質。是王耀慶主張其領取全勤獎金，為

其於該時段工作所獲得之常態性報酬，具有勞務對價性，應認屬工資等情，為有理由。

D、又依臺北郵局所提出之函文（見原審卷第285至307頁），上開獎金係先行借發部分金額以激勵士氣，待交通部審議後，方補齊剩餘部分，是以上開獎金應以交通部審議後正式應核發之月份作為列入工資計算提繳勞工退休金之依據。故王耀慶主張以實際核發月份列入該月份工資計算提繳之勞工退休金，尚非有據。

3、綜上，附表所示之項目，除97年4月14日以前之特別休假未休折算工資部分外，均應計入王耀慶之工資以計算雇主負擔勞工提繳之退休金。

（二）臺北郵局為王耀慶提繳之勞工退休金金額是否有短少？如有，計算方式為何？王耀慶另基於臺北郵局未足額提繳勞工退休金，請求給付法定遲延利息，是否有理由？

1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。（最高法院101年度台上第1602號判決意旨參照）。次按勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整

01 時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次
02 月一日起生效，勞退條例第15條第2項定有明文。然如勞
03 工每月工資如不固定者，或新進勞工申報提繳退休金，其
04 工資尚未確定者，依勞退條例施行細則第15條第2項、第3
05 項規定，前者以最近3個月工資之平均為準；後者暫以同
06 一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。

07 2、經查，王耀慶自94年7月1日起適用勞退新制，則臺北郵局
08 即應自該日起為王耀慶按月提繳勞工退休金至王耀慶於勞
09 工保險局設立之個人專戶，而臺北郵局自94年7月至109年
10 12月、111年1、2月所提繳之金額各如附表所示，有王耀
11 慶之勞工退休金個人專戶明細資料可證（見原審卷第425
12 頁至第449頁）。又因王耀慶每月工資不一，揆諸上開規
13 定，應各以每年2月、8月前3個月之平均工資計算臺北郵
14 局應為王耀慶提繳之退休金數額，則臺北郵局就上開期間
15 應提繳之勞工退休金總額為455,050元，然臺北郵局僅提
16 繳361,307元，尚不足93,743元（計算式：455,050元－36
17 1,307元＝93,743元），是王耀慶請求臺北郵局提繳93,74
18 3元至其勞工退休金個人專戶，為有理由。至王耀慶上訴
19 意旨主張雇主應提繳之勞工退休金金額，應以每個月之前
20 3個月金額平均計算，並指摘原審判決之認定（即同本院
21 前揭認定結論）違反法律明確性原則云云，惟王耀慶上開
22 主張顯與前揭規定不合，王耀慶亦未陳明前揭規定有何違
23 反法律明確性之處，似對於法律明確性原則之意義有所誤
24 解，自難僅以其片面之主張而為有利王耀慶之判斷。是王
25 耀慶逾此範圍之請求，並非可採。

26 3、又王耀慶請求上開差額自民事補充陳明狀（一）繕本送達
27 翌日起至提繳之日止按週年利率5%計算之利息，至王耀慶
28 之勞工退休金專戶乙節。經查，勞退條例第31條固規定如
29 雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
30 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，此損害賠
31 償金額在勞工未合於勞退條例之規定，尚不得請求請領退

01 休金時，亦僅得請求法院判令雇主將短少之金額提繳至勞
02 工設置於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金
03 專戶，而不得逕向雇主或勞保局請求直接給付該短少之金
04 額或收益，亦不得併計遲延利息。而王耀慶於原審時，主
05 張臺北郵局應給付之此部分金額係「利息」，於上訴後始
06 改稱「此利息係為填補未生累積收益之損害」。然考諸前
07 揭規定，本件既無給付遲延而得請求遲延利息之餘地，又
08 就本件為何有王耀慶所主張之「累積收益之損害」，其計
09 算方式為何，請求權基礎為何，王耀慶均僅空言主張，亦
10 未見其提出若何證明方法，自難僅依王耀慶之片面主張而
11 為有利之認定。是王耀慶此部分「利息」或「累積收益之
12 損害」之請求，不合於勞退條例第14條規定，其此部分之
13 請求自無從准許。

14 六、綜上所述，王耀慶依勞退條例第6條、第14條、第31條規
15 定，請求臺北郵局提繳93,743元至王耀慶之勞工退休金專
16 戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不
17 應准許。兩造就其敗訴部分分別提起上訴，均指摘原判決不
18 利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均
19 應駁回。

20 七、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予
21 判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
23 、第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 1 月 19 日
25 勞動法庭 審判長法官 方祥鴻
26 法官 陳筠諤
27 法官 陳裕涵

28 以上正本係照原本作成。

29 本判決不得上訴。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 19 日
31 書記官 林怡玟

