

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第117號

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

原 告 賴玟伶

0000000000000000

0000000000000000

吳梅珠

0000000000000000

張玉鳳

0000000000000000

吳麗娟

0000000000000000

0000000000000000

劉秀英

0000000000000000

鄧淑媛

0000000000000000

0000000000000000

陳美珍

0000000000000000

0000000000000000

吳維昇

0000000000000000

呂俊偉

0000000000000000

游秀玲

康怡靜

張恒儒

高雅莉

俞如潔

0000000000000000

黃彥堯

01 吳振民
02 林金茂
03 共 同 陳又新律師
04 訴訟代理人
05 被 告 中華郵政股份有限公司
06 0000000000000000
07 法定代理人 吳宏謀
08 訴訟代理人 吳軒宇
09 陳怡璇
10 施博智
11 劉志鵬律師
12 陳文靜律師
13 廖福正律師

14 上列當事人間請求給付勞工退休金事件，本院於民國113年1月24
15 日言詞辯論終結，判決如下：

16 主 文

17 被告應提繳如附表「核算後之金額」欄所示之金額至各原告於勞
18 動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

19 原告其餘之訴駁回。

20 訴訟費用由被告負擔百分之八十八，餘由原告負擔。

21 本判決第一項得假執行；惟如被告以如附表「核算後之金額」欄
22 所示之金額為各原告供擔保，得免為假執行。

23 事實及理由

24 壹、程序方面：

25 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為
26 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項
27 定有明文。是以，原告於被告已為本案之言詞辯論後撤回其
28 訴者，如未得被告同意，訴訟繫屬自不因原告訴之撤回而歸
29 消滅。經查，本件起訴時賴碧年、戴碧貞原同列為原告，而
30 賴碧年於被告未為本案言詞辯論前之民國112年3月7日撤回
31 起訴（見本院卷一第95至97頁），戴碧貞則於112年11月7日

01 具狀撤回起訴（本院卷四第23至25頁），經被告於同年11月
02 22日言詞辯論期日當庭同意上開撤回（見本院卷四第201
03 頁），依前揭規定，均合於民事訴訟法第262條第1項規定，
04 已生撤回之效力。

05 二、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
06 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
07 5條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經歷次變
08 更，最後變更為如聲明所示（見本院卷四第295頁），其所
09 為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，
10 應予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：

13 （一）原告等17人（以下合稱原告）分別與被告公司簽訂勞動契
14 約，擔任臺北市內湖、西湖郵局半日制定期約僱人員，上
15 開契約到期後隨即續約改簽訂不定期勞動契約，原職務原
16 任用單位繼續派用，迄今仍在職。除原告吳梅珠、張玉
17 鳳、陳美珍、吳維昇、張恒儒、俞如潔、黃彥堯、吳振
18 民、林金茂等9人於僱傭時即適用94年7月1日施行之勞工
19 退休金條例（下稱勞退條例），其餘原告於勞退條例實施
20 後，亦選擇改用勞退條例辦理。被告公司每年會考核原告
21 前一年度多項勞動成果後，翌年分兩次發放狹義績效獎金
22 （包括責任績效獎金及基本績效獎金）及年度考核獎金，
23 另每季度考評原告之工作勤惰努力，按季度核發全勤獎
24 金。原告於受僱期間領取之工資包含每月固定薪資、資位
25 待遇、逾時工作費、值班費、狹義績效獎金、年度考核獎
26 金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特別休
27 假未休折算工資（下稱特休工資）、壽險佣金/壽險甲佣
28 （下稱壽險甲佣）等項目，然被告自原告受僱起未依法將
29 狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕
30 駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣等項目列入工
31 資，作為計算雇主提繳勞工退休金（下稱勞退金）之標

01 準。且依行政院勞工委員會（現已改制為勞動部，下稱勞
02 委會）85年2月10日台85勞動二字第103252號函、87年9月
03 14日台87勞動二字第040204號函釋及交通部所屬實施用人
04 費率事業機構經營績效獎金實施要點（下稱實施要點）第
05 1點、第3點第2項、第4點第2項規定，狹義績效獎金、年
06 度考核獎金、全勤獎金係基於原告提供勞務，且具經常性
07 給付，應計入工資據以核算提繳之勞退金，惟被告公司卻
08 未將前述項目計入原告工資。嗣於000年0月間被告公司以
09 電子郵件通知原告，因106年間遭勞動部勞工保險局（下
10 稱勞保局）以未覈實調整投保薪資申報裁罰，被告公司不
11 服提起訴願、行政訴訟，經臺北高等行政法院於000年0月
12 間裁定駁回確定，被告公司始於000年0月間將狹義績效獎
13 金、年度考核獎金、全勤獎金計入工資據以提繳勞退金。
14 然109年之前狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金仍
15 未計入據以提繳勞退金之工資。

16 （二）另銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣
17 等，與勞工個人職務內容密切相關，亦是每月固定發給，
18 應屬工資性質。

19 （三）被告公司基於郵政法授權，受國家託付經營與管理郵政業
20 務，本應負起忠誠良善管理者之責任及雇主義務，更應負
21 有國家與社會責任，依臺北高等行政法院於108年3月27日
22 以107年度簡上字第141號裁定駁回確定之意旨，被告公司
23 應即時調整並向原告主動補償歷年來之損失，然被告公司
24 卻刻意隱瞞且拖延達18個月之久，遲至本件訴訟提起之日
25 止，仍未見被告公司有欲就多年來未覈實提繳勞退金乙事
26 補償，原告自得依勞退條例第6條、第14條、第31條及第2
27 3條第2項規定，請求被告公司提繳94年7月1日起（各原告
28 到職日如晚於該日，則至到職日起）至108年12月31日止
29 勞退金差額（金額詳如民事爭點整理暨變更聲明狀附表6
30 所示）至原告於勞保局之勞退金專戶，併計付每年之勞退
31 金運用最低保證收益等語。

01 (四) 聲明：被告應分別提繳下列金額至勞保局設立之原告勞退
02 金專戶：原告賴玟伶58,124元、吳梅珠68,688元、張玉鳳
03 60,569元、吳麗娟57,438元、劉秀英57,281元、鄧淑媛5
04 3,380元、陳美珍55,951元、吳維昇122,473元、呂俊偉12
05 7,268元、游秀玲147,574元、高雅莉55,770元、俞如潔1
06 4,380元、黃彥堯59,300元、吳振民121,651元、林金茂8
07 5,087元、康怡靜132,287元、張恒儒109,261元。

08 二、被告抗辯略以：

09 (一) 原告主張伊公司於000年0月間通知原告將狹義績效獎金、
10 年度考核獎金、全勤獎金納入月提繳工資金額計算勞退
11 金，故原告得請求歷年來短少之勞退金云云，然伊公司將
12 狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金納入月提繳工資
13 計算勞退金，僅係優於勞動基準法(下稱勞基法)勞基法
14 之作為，不得推論該項目即屬勞基法第2條第3款之工資，
15 而要求溯及既往提繳。茲就狹義績效獎金、年度考核獎
16 金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投加給、特休工
17 資、壽險甲佣之性質分述如下：

18 1、狹義績效獎金：依實施要點第4條第1項、第2項、第5項規
19 定可知，績效獎金係以有盈餘為發放前提之激勵性給與，
20 伊公司通常係約每年7月發放，而非每月固定發給，不具
21 經常性，是否發放亦係逐年審核，並非確定，此亦為最高
22 法院85年度台上字第600號判決、100年度台上字第170號
23 判決、108年度台上字第538號判決意旨所認同。又依交通
24 部所屬郵政事業機構核發經營績效獎金應行注意事項(下
25 稱應行注意事項)第4條第6項、第7項第1款第1目及第2
26 目、第2款第1目規定，狹義績效獎金分為責任績效獎金、
27 基本績效獎金，責任績效獎金成績係指「單位」績效成
28 績，與勞工個人努力並無關連，縱使勞工請假，未提供勞
29 務，仍可因單位整體成績而領取到責任績效獎金；基本績
30 效獎金係依年度內員工服務績效及對事業之貢獻程度為依
31 據，依年終考成或另與考成評分，勞工縱提出勞務，如年

01 度考成低於60分及無從請領基本績效獎金。是以，需有盈
02 餘且1年至多核算1次，不具勞務對價性、經常性，並非工
03 資。

04 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
05 度工作考成作業要點第3條第1項、第11條第1項規定，行
06 政院對伊公司作成之工作考成係針對公司整體績效所作
07 成，與勞工個人努力無關，堪認年度考核獎金並非勞工提
08 供勞務即可獲致，欠缺勞務對價性，且縱令勞工確有提供
09 勞務，如工作考成為丙等以下，勞工仍無從領取年度考核
10 獎金，堪認年度考核獎金並非勞工提供勞務即可獲致，欠
11 缺勞務對價性，非勞基法第2條第3款所稱之工資。

12 3、全勤獎金：伊公司發放全勤獎金之標準係依據交通部郵政
13 總局（即伊公司改制前之機關）87年7月28日人通第5971
14 號函說明第3點「為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免
15 請假，提升事業經營績效…每季（三個月）未請事、病假
16 者，核給三日薪額（含資位待遇與職務待遇）之全勤獎
17 金。」全勤獎金發放目的在於鼓勵特別休假、避免請事病
18 假，既非每月發放，且縱使勞工全季未請假，如年度考成
19 被列為丙等以下，即無法請領；又如勞工於某一季任職時
20 間未滿3月，於該期間縱未請事假或病假，亦無法請領，
21 堪認全勤獎金僅係勉勵性質給與，欠缺勞務對價性、經常
22 性。

23 4、銀管津貼：依郵政人員經管銀錢加給實施要點（下稱銀錢
24 加給要點）第1點、第3點、第4點規定，銀管津貼並非員
25 工提供勞務之對價，而係補貼員工經管現金可能造成損失
26 而需賠償之風險，且係以「經管現金數額」為計算基準，
27 並非定期、定額給付，亦與勞工提供勞務之品質或數量無
28 關，並非經常性給與，僅具有恩惠性。

29 5、駕駛加給、收投加給：依各級郵政機構核發兼任駕駛加給
30 及收投加給要點（下稱駕駛及收投加給要點）第2點第3
31 項、第3點規定，每月未實際擔任駕駛之日數在5日以內

01 者，當月仍可領取完整數額之駕駛加給，此與未提供勞務
02 即無從領取工資明顯不同，欠缺勞務對價性。且駕駛加給
03 係以實際擔任駕駛之日數做為發放標準，員工並非每日均
04 實際擔任駕駛而可獲取駕駛加給，不具經常性。又收投加
05 給之發放要件與駕駛加給相同，姑不論駕駛加給、收投加
06 給是否為工資，伊公司自勞退條例實施時即已將駕駛加
07 給、收投加給列入勞退金之計算基礎，應無漏未計算致短
08 繳勞退金之問題。

09 6、特休工資：依最高法院107年度台上字第587號判決意旨，
10 特休工資並非勞基法第2條第3款所稱工資。

11 7、壽險甲佣：依壽險作業規章第七章第148條、第149條、第
12 152條規定，曾有保戶因提前終止契約，伊公司依壽險作
13 業規章第七章第152條規定收回甲佣。可知縱勞工確有提
14 供勞務，在保戶解除契約或因其他原因未繳納保費之際，
15 仍無法領取、甚至必須繳回已領取之壽險甲佣，此並非提
16 供勞務即可獲致之報酬（取決於保戶實際繳納之保費）。

17 （二）依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條之規
18 定，就退休事件應屬勞基法第2條第3款之特別規定，應優
19 先於勞基法適用；而依行政院111年10月27日院臺經字第1
20 110030344號函「所報擬將夜點費納入『經濟部所屬事業
21 機構列入計算平均工資之給與項目表』計算退休金一案，
22 同意辦理，並自000年00月0日生效」，足見該函認為上開
23 列入平均工資之項目並非勞基法上之工資；至伊公司雖已
24 陸續將狹義績效獎金、年度考核獎金及全勤獎金納入勞退
25 金月提繳工資，然將此恩惠、勉勵性質或非經常性之給與
26 納入，僅係為增加員工福利，尚不得反推狹義績效獎金、
27 年度考核獎金及全勤獎金具工資性質。

28 （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
29 明：「1. 保證收益的基本精神就是，勞工退休金運用收益，
30 由開始提繳之日起至依法領取退休金之日止，不得低於以
31 當地銀行2年定期存款利率計算之收益，如有不足由國庫

01 補足之。…」可認並非每年結算該年度有無達到保證收
02 益，而係於領取退休金之日始全程計算收益，如累積收益
03 總額未達計算領取退休金時當地銀行2年定期存款利率計
04 算之收益，始由國庫補足之。故縱認伊公司有短繳勞退
05 金，除非伊公司補繳勞退金差額至勞保局專戶前原告業已
06 依法請領勞退金，否則究竟有無損害既尚屬未知，自無最
07 低保證收益之損害可言。

08 (四) 聲明：

09 1、原告之訴駁回；

10 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執之事實（見本院卷四第204至205頁，並依判決書
12 寫方式略作修正）：

13 (一) 原告任職起日詳如被證12（簡歷表）所示（見本院卷二第
14 29至46頁），目前均在職。

15 (二) 原告自94年7月起至000年00月間每月領取之薪資項目與數
16 額，如被證13、14（107年至108年工資清冊、非固定所得
17 項目明細表）、陳證1至18（97年10月至106年12月工資清
18 冊、非固定所得項目明細表）、陳證18-1（原告張恆儒96
19 年8月至12月之年度非固定所得項目明細表）及陳證18-2
20 所示（原告張恆儒96年至107年之年度非固定所得項目明
21 細表）。

22 (三) 資位待遇、逾時費/逾時工作費、值班費屬勞基法第2條第
23 3款之工資，被告公司自94年7月起列入勞退金之計算基
24 礎；被告公司其餘各項薪資給付如有列入勞退金計算基
25 礎，時點如被告112年11月10日民事答辯（四）暨爭點整
26 理狀附表1所示（本院卷四第117至126頁）。

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

31 (五) 被告公司已為原告提繳勞退金之數額，如被告112年11月1

01 0日民事答辯（四）暨爭點整理狀附表2所示（本院卷四第
02 127至191頁）。

03 四、本件爭點：

04 （一）狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕
05 駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣是否為勞基法第
06 2條第3款之工資？

07 （二）原告依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定請求被
08 告提繳94年7月起至108年12月止勞退金差額，並請求勞退
09 金運用最低保證收益之損害是否有理由？金額若干？

10 五、得心證之理由：

11 （一）狹義績效獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕
12 駛加給、收投加給、特休工資、壽險甲佣是否為勞基法第
13 2條第3款之工資？

14 1、按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工
15 因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、
16 計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他
17 任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分
18 別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之
19 給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領
20 得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制
21 度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故
22 勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與
23 經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給
24 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
25 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇
26 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
27 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
28 作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名
29 義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
30 經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平
31 均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決

01 意旨參照)。

02 2、經查：

03 (1) 關於狹義績效獎金、年度考核獎金部分：

04 ①按「本部為促進所屬實施用人費率各事業機構企業化經
05 營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務
06 品質，發揮整體經營績效，特依『交通部所屬用人費率
07 事業機構薪給管理要點』訂定本實施要點。」、「考核
08 獎金部分：(一)各事業當年度工作考成(核)列甲等者，
09 其考核獎金提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為
10 限；工作考成(核)列乙等者，其考核獎金提撥總額以
11 不超過本機構一至一·五個月薪給總額為限(年度工作
12 考成(核)成績未滿七十五分者，提撥以不超過本機構
13 一個月薪給總額為限，年度工作考成(核)成績七十五
14 分以上、未滿八十分者，提撥以不超過本機構一·五個
15 月薪給總額為限)；考核丙等以下者不發給。(二)考核獎
16 金包括年度考核獎金、全勤獎金及依交通事業人員考成
17 條例發給之獎金。但經行政院核定不予列入者，不在此
18 限。」、「績效獎金部分：(一)績效獎金須有盈餘始得發
19 放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效
20 獎金超過預算部分，併入決算辦理。(二)績效獎金由各事
21 業年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響之收支
22 後，達成之總盈餘(決算稅前盈餘加減政策因素)，依
23 員工貢獻程度提撥計給，並應設定發給級距及區分內部
24 合理分配比例。績效獎金總額以提撥一點二個月為基
25 準，零點四個月為調整級距，並以提撥不超過二點四個
26 月薪給為限。但經行政院評選為績效特優之事業機構，
27 酌增其績效獎金提撥月數上限。…(五)績效獎金包括以事
28 業本身員工為發放對象，非公開普及一般社會大眾之激
29 勵性給與。」實施要點第1點、第3點第1、2款、第4點
30 第1、2、5款分別定有明文(見本院卷一第223至226
31 頁)。

01 ②實施要點第1點關於該要點制訂之緣由，係為激勵所屬
02 員工工作潛能、提昇工作效率、服務品質，致能發揮整
03 體經營績效，自屬對其所屬勞工勞務對價之給付；再依
04 實施要點第3點規定，關於年度考核獎金、全勤獎金之
05 發給，核屬對勞工所提供勞務評價後而為之對價給付。
06 另依第4點規定，績效獎金之給付仍係對員工所提供勞
07 務而為評價其貢獻度之對價，且已明訂非屬一般之激勵
08 性給與。且參酌原告任職迄今，被告公司均有給與該等
09 獎金，可認狹義績效獎金及年度考核獎金本質上應為原
10 告從事工作之勞務對價，而符合勞務對價性及經常性給
11 與之要件，自屬工資之一部，此由被告公司於109年2月
12 19日已將該等獎金列入工資計算提繳之勞工退休金（見
13 本院卷四第117頁），亦可知悉。

14 ③被告公司固提出勞委會87年台勞動二字第035198號函、
15 90年5月8日台（90）勞動2字第0020830號函、行政院11
16 2年9月26日院授人給字第11240012902號函為證，辯
17 稱：狹義績效獎金及年度考核獎金均非工資性質云云，
18 惟民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政
19 訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯
20 論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100年度
21 台上字第1191號判決意旨參照）。狹義績效獎金及年度
22 考核獎金屬勞基法第2條第3款之工資乙節，已經本院認
23 定如前，則行政院、經濟部之相關函文或規定，本院不
24 受其拘束，被告公司前揭抗辯，即無從採信。

25 (2) 關於駕駛加給、收投加給部分：

26 ①依駕駛及收投加給要點第2點第1項、第3點規定：「…
27 核發兼任駕駛加給以下列員工為限：（1）業務及技術
28 人員擔任收攬、投遞、搬運、接送郵件（含票款郵
29 件）、收取壽險保費及前往學校輔導辦理師生儲金暨收
30 款等工作。並奉核定兼任駕駛局有汽機車等。…」、
31 「收投加給：限專任收投、接送工作差級人員適用；核

01 發標準為每月50薪點，核發方式同前二（三）之（1）
02 規定。專業職（二）人員比照辦理；」（見本院卷四第
03 53頁）。

- 04 ②查原告薪資結構除固定工資即資位待遇外，狹義績效獎
05 金、考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投
06 加給、特休工資、休假補助費、壽險甲佣、喪葬互助
07 金、生育互助金、郵政員工結婚互助金、專業證照獎勵
08 金、考成存分獎金、傑出人員獎金均列於非固定工資項
09 目（見本院卷四第201至202頁），堪認駕駛加給、收投
10 加給具「給與經常性」；再依駕駛及收投加給要點第2
11 點第3項第1款規定，兼任駕駛加給核發之方式為：
12 「（1）兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除休息例
13 假（或公休）日外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在
14 五天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過五天
15 （不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每
16 日以全月加給總額之卅分之一計算至元為止，元位以下
17 畸零數四捨五入」。核發標準依駕駛及收投加給要點第
18 2點第2項規定：「（1）大型車（總重量3.5噸以上），
19 每月61薪點。（2）小型車（總重量3.5噸以下），每月4
20 6薪點。（3）機車，每月36薪點。前項薪點應發之金
21 額，依照用人費待遇最高標準核計，遇調整員工待遇時
22 隨同調整。從業人員核發金額比照辦理」等語，係考量
23 駕駛大型車、小型車、機車在操控技術之難易有別或提
24 供勞務之辛苦程度不同而給與不同薪點數，另依駕駛及
25 收投加給要點第2點第1項、第3點關於收投加給之規
26 定，則為因職務性質（限專任收投、接送工作差級人員
27 及專業職（二）人員）而按月發給固定之薪點，足見駕
28 駛加給、收投加給確為原告從事外勤郵件、包裹等收攬
29 投遞等勞務之對價，亦有「勞務對價性」，況被告公司
30 早於94年7月1日勞退條例實施時起將駕駛加給、收投加
31 給納入計算勞退金之工資（見本院卷四第119頁），依

01 前揭說明，駕駛加給、收投加給屬勞基法第2條第3款規
02 定之工資性質。

03 (3) 關於銀管津貼部分：

04 ①按「為補助窗口人員暨其他辦理現金出納業務人員，因
05 經常收付現金點數找零可能遭致之損失，及經常保管大
06 宗款項負擔之風險，特斟酌其工作情況，訂定本實施要
07 點」、「正班郵政人員擔任左列工作之一，已具有經管
08 銀錢保證（即基本保證外之加具保證）者，發給經管銀
09 錢加給」、「前點（一）至（八）項人員按月發給經管
10 銀錢加給，以其當月份經管現金數額按照規定之核算標
11 準表計算之。惟（九）項人員經管銀錢之計算依本要點
12 四、（八）為標準核給。」銀錢加給要點第1至3點定有
13 明文（見本院卷四第49至50頁）。

14 ②查依被告公司前揭規定，可知銀管津貼係為補助辦理現
15 金出納之業務人員，因經常收付現金點數找零可能遭致
16 之損失，及經常保管大宗款項負擔之風險而發給，原告
17 既屬被告公司發給銀管津貼之對象，足見其從事之工作
18 有保管款項、收付現金之風險，銀管津貼在制度上即屬
19 原告提供勞務之對價，且亦與前述駕駛加給、收投加給
20 同為每月薪資結構中固定可取得之給付，自為工資之性
21 質。又銀管津貼自94年7月1日勞退條例實施時起已納入
22 據以計算勞退金之工資數額，益徵銀管津貼為工資之性
23 質。

24 (4) 關於全勤獎金部分：

25 ①實施要點第1點、第3點第2項分別規定：「本部為促進
26 所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員
27 工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經
28 營績效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理
29 要點』規定訂定本要點」、「考核獎金包括年度考核獎
30 金、全勤獎金及依交通事業人員考成條例發給之獎金。
31 但經行政院核定不予列入者，不在此限」（見本院卷一

01 第223頁)。再觀諸交通部郵政總局87年7月28日人通字
02 第5971號函略以：「…為激勵員工士氣，鼓勵實施休
03 假，避免請假，提升事業經營績效，經報奉交通部右一
04 函准，自八十七年七月一日起，郵政員工每季（三個
05 月）未請事、病假者，核給三日薪額（含資位待遇與職
06 務待遇）之全勤獎金。郵政臨時人員亦准比照核給」等
07 語（見本院卷一第241頁）。

08 ②查：承前所述，雇主之給付如具「勞務對價性」及「給
09 與經常性」，即屬工資。依被告公司前揭規定及交通部
10 郵政總局前揭函文可知，被告公司按季發給勞工之全勤
11 獎金，係針對每季未請病假、事假之勞工，於次一季給
12 與等同於3日薪資之獎金，目的在於鼓勵勞工出勤而穩
13 定獲取勞動力數量，與勞工提供勞務有對價性，且屬對
14 於全季均依約到班工作者之經常性給與，自屬工資性質
15 （況被告公司已於109年2月19日將全勤獎金納入計算勞
16 退金基礎之工資，見本院卷四第118頁）；至被告公司
17 抗辯：伊公司發放全勤獎金之來源，係經主管機關核定
18 後，始就核定之條件及金額發給所屬勞工，伊公司對於
19 發放全勤獎金之數額及條件並無實質決定權，與實務上
20 一般認定全勤獎金僅依勞工出勤狀況而為決定是否發給
21 及發放數額有別，可見全勤獎金並非工資之一部分云
22 云，然雇主發給勞工之給付是否為工資，係以是否符合
23 「勞務對價性」及「給與經常性」2項要件為斷（詳如
24 前（一）1所述），與被告公司是否對發放全勤獎金之
25 數額及條件有實質決定權無涉，被告公司此部分辯解即
26 難採信。

27 (5) 關於壽險甲佣部分：

28 ①依被告公司之壽險業務作業規章第147條第2項第1款規
29 定：「郵政壽險佣金分為甲種佣金…：□甲種佣金：凡
30 經手招攬郵政壽險新成立契約之各級員工（領有郵政簡
31 易人壽保險業務員登記證者），依規定發給甲種佣

01 金…」又該規章第148條規定：「『甲種佣金』即『業
02 務員招攬佣金』（以下簡稱招攬佣金）係以相關契約之
03 保額、保險費及保險期間為核算基礎，…」再參酌該規
04 章第152條：「遇有下列情形，其甲種佣金之計算如
05 下：□契約成立以後，遇有下列情形應收回或補發甲種
06 佣金：…」（見本院卷四第59至74頁）。

07 ②查原告之工作內容除有投遞業務外，尚包含招攬保險，
08 則上述規章按件計付之給付，即與其勞務提供具有對價
09 性，並於滿足特定條件下，即得計付，而具有經常性，
10 且非恩惠性質之給與，依前揭說明，此給付自仍屬工資
11 之一部分。況被告於105年11月14日已將壽險甲佣列入
12 工資計算提繳之勞退金，亦可得知其確屬於工資。

13 (6) 關於特休工資部分：

14 原告固主張因特休工資應計入其月提繳工資數額云云，
15 惟按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
16 給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍
17 發給，同法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特
18 別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、
19 文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資；勞基法第
20 38條第4項雖規定特別休假因年度終結或終止契約而未
21 休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，惟此乃雇
22 主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償
23 金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，而勞工於每一
24 年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領補償
25 金，未必逐年相同，且每年年度終結時未休畢之特別休
26 假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，雇
27 主於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，
28 僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，
29 並非勞工於年度內繼續工作之對價，不能認為具對價性
30 質之經常性給與（最高法院101年度台上字第1651號、1
31 03年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、108

01 年度台上字第2169號判決意旨參照)。是勞工於特別休
02 假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，
03 經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法
04 第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休
05 假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法第38條第4
06 項、勞基法施行細則第24條之1之情形，雇主應按勞工
07 未休日數發給日薪。勞工於該年度如未排定特別休假，
08 其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指
09 為在特別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工
10 薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金
11 錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償
12 勞工未能享受特別休假所給與之代償金。況勞工於每一
13 年度終結或終止勞動契約時，是否均有未休畢之特別休
14 假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終
15 結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。則以
16 特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機
17 會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並
18 非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主因勞
19 工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為
20 何，均非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，與
21 勞基法所規定得列入平均工資計算基礎之工資意義不
22 同，自非屬工資性質，而不列入應提繳勞退金之工資範
23 圍。

24 (7) 被告雖辯稱：國管法為勞基法之特別法，應優先適用云
25 云（本院卷二第8頁），然按國管法第14條雖規定國營
26 事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定
27 標準，不得為標準以外之開支，然此規定僅為原則性規
28 範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於摶節開支之
29 原則，並未具體明定何者為薪資，更與狹義績效獎金、
30 年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加給、收投
31 加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其

01 事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍
02 不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員
03 之待遇及福利所制訂之標準，若與勞基法有所牴觸時，
04 依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為
05 據，故被告此部分抗辯尚不足採。

06 (二) 原告依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定請求被
07 告提繳94年7月起至108年12月止勞退金差額，並請求勞退
08 金運用最低保證收益之損害是否有理由？金額若干？

09 1、按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退休金
10 條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之
11 勞工退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇主應為
12 第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞
13 工每月工資百分之六」、第15條規定：「於同一雇主或依
14 第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工
15 退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當
16 月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月
17 一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。
18 勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年
19 八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年
20 八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，
21 其調整均自通知之次月一日起生效。雇主為第七條第一項
22 所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳
23 工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇
24 主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效」。同法施
25 行細則第15條則規定：「勞工每月工資如不固定者，以最
26 近三個月工資之平均為準」。勞退條例第23條第2項亦明
27 定提繳之勞退金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存
28 款利率；如有不足由國庫補足之。

29 2、經查：

30 (1) 被告公司自94年7月1日起（如各原告任職在後者，自任
31 職日起）至108年12月31日止按月給付原告之工資，其

01 中資位待遇、逾時費/逾時工作費、值班費、狹義績效
02 獎金、年度考核獎金、全勤獎金、銀管津貼、駕駛加
03 給、收投加給、壽險甲佣為經常性給與，屬原告工資之
04 範圍，至於特休工資、休假補助費、喪葬互助金、生育
05 互助金、郵政員工結婚互助金、專業證照獎勵金、考成
06 存分獎金及傑出人員獎金等項目則非屬工資之一部分
07 （見本院前述認定及不爭執事項（三）、（四）），至
08 原告工資中「非固定工資」部分「其他」項下之金額，
09 原告未舉證證明其項目及性質，亦應認定不屬工資性
10 質。而原告每月工資不固定，依前揭規定，提繳勞退金
11 數額本應以最近3個月工資之平均為準，並於每年2月
12 底、8月底通知勞保局，於通知次月生效，以前述原
13 則，依附表「年/月」欄所示期間計算「應納入退休金
14 計算金額」、「前三個月平均工資」、「應提繳勞工退
15 休金」、「原提繳金額」後，其應補提繳金額如附表
16 「未提繳差額」欄所示（計算式如附表），再加計國庫
17 保證補足至當地銀行2年定期存款利率之運用收益（計
18 算式：當年度提繳金額差額×當年度勞動部勞動基金運
19 用局公告之「公告勞工退休金條例基金以當地銀行定期
20 存款利率計算之最低保證收益率」【見本院卷三第109
21 至110頁】＝勞退運用最低保證收益），被告公司應給
22 付各原告之金額即為附表「核算後之金額」欄所示，逾
23 此範圍，即屬無據。

24 (2) 被告雖抗辯：縱認伊公司有短繳勞退金，除非伊公司補
25 繳勞退金差額至勞退金專戶前原告業已依法請領勞退
26 金，否則究竟有無損害既尚屬未知，自無最低收益之損
27 害云云，惟按本基金以每年12月31日為盈虧分配基準
28 日，並應於每年盈虧分配基準日後3個月內，由勞動部
29 勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理盈虧分配；前項盈
30 虧分配，依本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶
31 當年度每日結餘金額累計數後，除以本基金當年度每日

01 結餘金額累計數所得金額分配；前項金額，以元為單
02 位，角以下四捨五入。基金運用局應於每年盈虧分配基
03 準日後二個月內，通知勞保局本基金當年度損益，勞工
04 退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條定
05 有明文，是新制勞退基金由勞動部勞動基金運用局負責
06 投資運用，運用收益則由勞保局按年度辦理分配，於每
07 年3月底前分配至勞退新制個人專戶。被告既應補提繳
08 如附表「核算後之金額」欄所示之金額至原告之勞退金
09 專戶，而運用收益係由勞保局按年度辦理分配，是原告
10 之勞退金專戶補提繳後之歷年運用收益必有相對應之增
11 加，原告請求此部分差額自屬有理，被告之辯解不足採
12 信。

13 六、綜上所述，原告依勞退條例第23條第2項、第31條規定，請
14 求被告公司提繳如附表「核算後之金額」欄所示之勞退金及
15 勞退金運用收益差額至原告之勞退金專戶為有理由，應予准
16 許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

17 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
18 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告
19 得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

20 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
21 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

22 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事
23 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
24 定，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 3 月 20 日
26 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 3 月 20 日
31 書 記 官 黃 文 誼