

中華郵政工會第7屆第5次理事會議紀錄

時間：中華民國 113 年 4 月 19 日（星期五）上午 9 時

地點：本會會議室

會議主席：林理事長榮州

紀錄：王海燕

出席人員：(計 27 人)

林榮州、陳世銓、張詩維、蔣鴻濱、王湘傑、吳明賢、許坤堂、余聲善
陳青嵩、盧志淵、林孝政、陳德隆、楊欣哲、沈士杰、江建龍、傅俊智
楊偉釗、柯偉國、黃景仁、陳三溢、王冠田、張金龍、唐目誠、詹一新
吳耿維、吳國財、張名承

列席人員：

監事：

沈明祥、謝國豪、呂柏宏、闕建發、龔士鈞、閔志明、黃庭輝、鄧勇銘
黃亮慈

主任委員：

郭耿宏、張雅庭、方金紘、雷志光

分會理事長：

王德興、陳育瑩、江進興、蔡本元、康文志、曹沛雯、呂文賓、石景濬
徐國政、徐長德、梁興文、康智庭、李剛耀、陳清源、林志賢、姚博銘
王瓊瑤、吳進文、葉世杰、李明哲、方紹宇

駐會人員：

羅蕙茹、杜郁文、王海燕、劉俊宏、汪熙平、林益弘、王菁盈、林榮琳
羅坤祐、莊育筑

請假人員：

出席者：

列席者：許志堅、林秉宏

壹、主席報告本次會議已達法定開會人數，宣布會議開始。

貳、報告事項：

一、主席報告：

(一)本年 3 月 28、29 日會員代表大會業已召開完竣，感謝各位的協助，讓選舉議程順利圓滿、如期完成。本人上任屆滿一年，感謝各位的支持，希望本會延續集思廣益功能，以強化工會力量。

(二)郵政公司江總經理於本(113)年 3 月 26 日召開之擴大業務會報中表示，郵政公司去(112)年各項業務整體收支稅前虧損 35.48 億元，無法達成 111.69 億元之盈餘目標預算數，雖積極處分金融資產實現資本利得，仍難填補國外投資巨額避險成本(293.88 億元)所致之盈餘缺口。依國營事業工作考成辦法第 8 條規定，國營事業年度盈餘經調整配合執行政策因素後，未達預算數者，工作考成不得考列甲等；且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 點：「績效獎金須有盈餘始得發放」，郵政公司去年度稅前總盈餘未達法定預算額，恐因而無法依核發經營績效獎金相關辦法核發足額獎金。

郵政公司業於本年 1 月 26 日函陳交通部，將去年度避險成本(151.86 億元)提報列為經營績效獎金之政策不利因素項目，本年能否足額核發去年度考核及績效獎金，尚待交通部審議核定。本人已親向交通部王部長報告並獲認同，刻正請交通部黃主秘協助郵政公司函陳事項，本人並向黃主秘表達希望儘快召開交通部所屬事業單位績效獎金審議委員會，期以全體郵政員工領取足額經營績效獎金。

(三)有關三重正義郵局儲金客戶遭冒領之員工疏失賠補案，本會與郵政公司數次協調爭取該案提高疏失賠補成數，並於 3 月份擴大業務會報中再度提及，依郵局出納人員疏忽損失賠償補助基金設置運用要點第 6 點：「……但特殊之損失，其補助得由基金管理委員會專案核議。」之規定，建請研議核予補助成數提高至 9 成。儲匯處答覆，該案按稽核人員查核報告結論，經辦員工確認客戶身分流程尚存缺失(客戶簽名樣式不同及未再以話術確認客戶身分等)，原依郵局出納人員疏忽損失賠償補助處理須知第 12 點：「未按規定處理手續辦理致損失者，不予補助。」經出納人員疏忽損失賠償補助基金管理委員會二度召開會議審議，採納本會主張以最有利於員工之方式核予補助，惟委員會為符合相關疏失賠補規定及內稽內控制度，以賠補最高 8 成金額作成決議。

本人於該擴大業務會報中同時建請郵政公司，將出納人員疏忽損失賠償補助基金管理委員會所設置之 7 位審議委員，至少應納入本會成員 2 至 3 名。會計處答覆該委員會屬委員制，依該

基金設置運用要點第 4 點，委員會委員係由業務相關處室之處長兼任，倘委員會成員身分異動，應列入該委員會會議討論，爰此建議獲郵政公司錄案參辦，列案研討其合理性及可行性。

- (四)本會為減輕出納人員疏忽損失壓力，業於 108 年成功爭取自該年 9 月 1 日起實施調高疏忽損失賠償補助次數及成數，將原出納人員疏忽損失賠償補助處理須知第 5 點『出納人員申請疏忽損失補助須每次疏失金額達 2,000 元以上，且 1 年內補助 3 次為限，各次分別補助 7、6、5 成。』爭取為『疏失金額逾 2,000 元者，1 年內補助 4 次，各次補助成數依序調為 8、8、7、6 成』；另新增『每次疏失金額 1,000 元以上 2,000 元以下者，1 年內補助 3 次疏失金額之 9 成。』

惟近期諸多存款帳戶遭冒領之疏失案件，多數無法依現行疏失賠補規定申請補助；或申請補助後之自賠額仍造成員工財務壓力，經本會建請郵政公司應檢討疏忽損失賠償補助相關辦法，江總經理業已指示由擔任郵政職工互助保證委員會主任委員蔡季芬主秘負責成立專案小組研議。另，本人同時請吳董事長同意將現行出納人員疏失賠補成數 8、8、7、6 成，依序提高為 9、8、7、6 成，業獲吳董事長支持研議，因修正出納人員疏忽損失賠償補助處理須知尚需經總經理核定，本會後續將與江總經理再行溝通。

- (五)郵政公司與本會於本年 3 月 14 日召開第 1 次業會交流會議，本會對於經營績效獎金是否列入工資計算提撥 6% 至勞工退休金專戶一案，要求郵政公司對該案之後續處理作出說明。

郵政公司相關業管單位表示，有關國營事業績效獎金及考核獎金無論是各級法院判決，或是行政機關函釋，歷年來均認定非屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱工資範疇。郵政公司日前依行政院秘書長 113 年 2 月 1 日召開之研商會議指示，分別就王耀慶民事二審判決及臺北高等行政法院 108 年行政訴訟裁定提起再審，如再審結果無異於原判決，本會即要求郵政公司應一體適用。郵政公司表示本案初步評估將增加相關退休金支出逾

300 億元，依目前郵政公司用人費限額，勢將影響年度盈餘及公司經營，查本案並非郵政公司疏失，本會將持續關注後續進程，必要時依人力資源處彙整之相關資料請求交通部及行政院協處，將衍生之費用支出作專案處理，俾免影響郵政員工之經營經效獎金。

- (六)本年度營業窗口人員制服業於近期陸續發放，許多女性同仁表示不僅布料顏色不討喜，材質悶熱且較易產生皺痕，以及橫向扣眼不易扣上等問題，經本會即時向郵政公司反映，儲匯處回覆制服布料規格具有防皺功能，因交貨封裝致產生壓痕，經清洗後應能消除皺痕；另，承辦單位已請設計廠商拍攝穿著上衣之教學影片供同仁參考。

郵政公司於 112 年度業會合作協調會報中，同意本會所提窗口人員制服預算額度於 114 年度起，由新臺幣 5,000 元提高為 8,000 元，其採購布料材質應能改善，同時建請承辦單位應避免歷年制服設計所產生之缺失，以提升製作制服材質及款式之滿意度。

- (七)本會本年度桌球、羽球錦標賽訂於 9 月 21、22 日於臺中市立臺中工業高級中等學校舉辦；慢速壘球錦標賽訂於 11 月 9 至 10 日於臺南市小北球場系列 6 場地舉辦，感謝台中及台南分會理事長熱心承辦相關賽事。有關選手之夜餐敘費用，擬以每位參賽隊職員 150 元額度撥補予各分會，作為參賽之統籌運用。有關部分會員反映恢復辦理保齡球錦標賽，本會將視各分會報名人數是否成隊，並依本會召開各分會理事長聯席會報之決議辦理。

- (八)本會辦理五一勞動節模範郵工表揚活動，期望各分會所薦報之模範郵工均能重視親蒞會場接受表揚之殊榮。另，本年度模範郵工王理事湘傑同時獲選勞動部全國模範勞工，此為本會薦報人選第 5 年連續獲選，勞動部對本會幹部之肯定可見一斑。

- (九)本年4月3日地震造成花蓮地區災情不斷，花蓮分會石理事長日夜關心所屬會員奔波勞頓著實辛苦，感謝石理事長對會員的付出，同時請石理事長代本會向所屬會員表達關心之意。另，日本郵政集團工會委員長對臺灣地震災情十分關心，本會已請國際處擬妥致謝函，表述郵政員工均安並表達感謝關切之意。
- (十)本人於3月份擴大業務會報中提出有關郵政公司採購之行車紀錄器，其機型及規格並不一致，當遇交通事故需調閱影像釐清雙方責任時，常有無法播放觀看影像之情形。郵政公司郵務處作以下說明：
- 1、本公司112年以前添購之運郵卡車及廂型車，因購置之行車紀錄器每年版本皆不同，須配合安裝不同驅動程式方能播放，如有下載或播放問題，可向各地郵務科或本處詢問。
 - 2、113年購車契約有關行車紀錄器規範，已增列「須具備WI-FI功能及專屬APP，可即時觀看影片及回放，並可下載影片播放。」之相關規定，可透過WI-FI連接行車紀錄器直接觀看回放影片，並可透過下載功能直接於手機或電腦播放。
 - 3、經查目前機車行車紀錄器已於採購規範明訂須採TS碼流，且須支援具備WI-FI資料傳輸功能，儲存方式為MP4、AVI或MOV等通用影像格式。

二、羅秘書長補充事項：

- (一)本年度夏季制服於第1次套量時即發現問題，惟承辦單位表示設計已定案且已發包廠商致無法變更，本會即於112年度業會合作協調會報爭取提高窗口人員制服預算額度；同時要求制服改版款式應以窗口人員票選方式決定，以及廠商提供訂製樣衣時，應請北、中、南各地窗口人員進行試穿體驗，以利即時提出缺失進行改善。另，明年度加發之夏季制服將採工料分離，依同仁不同需求自行找廠商縫製上衣鈕扣或拉鍊。
- (二)本會於郵政公司3月20日舉辦之郵政節活動當日，即與蔡主秘充分溝通有關出納人員疏忽損失賠償補助之檢討方向，初步

構想擬由互保會撥出部分基金，另行成立疏忽損失互助基金委員會，蔡主秘並表示，儘量在不影響目前互保公積金前提下逐年提撥，以維持現行加具互助保證保費 10%之扣繳費率。續俟蔡主秘邀集本會召開疏忽損失互助基金委員會之籌備會，再行聚焦研商疏忽損失互助基金委員會之初步架構及法源基礎等相關事宜。

本會與蔡主秘取得初步共識後，本人即於 3 月 25 日郵政職工福利委員會召開之第 21 屆第 4 次委員會議提出臨時動議，建請修正郵政職工互助保證辦法，自互保會公積金中提撥部分額度成立「員工疏失賠補互助基金」，並提高互保會勞方代表比例至少為二分之一；另，建請增訂出納人員疏忽損失賠償補助相關辦法，將疏失賠補保障對象納入第一線所有人員(不限於領有經管銀錢加給人員，如投遞、上收等人員)，且從寬認定疏失責任歸屬，並設定最高自負額上限。該會議決議由蔡主秘組成專案小組研議辦理，以降低員工因執行職務疏忽損失而衍生之高額賠補壓力。

三、上次會議決議案執行情形：

- (一)詳如議程。
- (二)確認備查。

四、各單位工作報告

- (一)詳如議程。
- (二)確認備查。

參、討論事項：

第 1 案

案由：本會 113 年 1 月至 3 月份經費收支帳目，請審查案。

說明：詳見收支報告及原始憑證（附件 1）。

辦法：提請理事會審查通過後送監事會審核。

決議：通過，送監事會審核。

第 2 案

案由：本會財產、耐用物品 1 批擬予報廢減損，請討論。

說明：

- 一、依據本會會計制度第 29 條規定本會固定資產之購置、報廢等，應經理事會會議通過後辦理。
- 二、本會財產、耐用物品 1 批已超逾年限或不堪使用，擬予報廢。
- 三、財產、耐用物品報廢減損清單請參閱附表。

中華郵政工會財產減損報廢清單

113.2.製表

| 目錄編號 | 財產名稱及品牌規格 | 購置日期 | 單位 | 數量 | 總價 | 備註 | |
|------|-----------------------|-----------|----|----|---------|----------|--|
| 14 | 液晶投影機、螢幕(NEC VT670) | 94.05.09 | 組 | 1 | 92,500 | | |
| 18 | kyocera 數位影印機 Km-3040 | 98.08.03 | 台 | 1 | 114,400 | | |
| 23 | MIPRO 無線擴音機組 MA-708 | 101.03.08 | 組 | 1 | 66,000 | | |
| 48 | 辦公椅 | 106.08.30 | 張 | 3 | 14,120 | 故障減損 3 張 | |
| 共 計 | | | | | | 287,020 | |

共 計：28 萬 7,020 元整

中華郵政工會耐用物品減損報廢清單

113.3.製表

| 目錄編號 | 耐用物品及品牌規格 | 購置日期 | 單位 | 數量 | 總價 | 備註 | |
|------|------------------------|-----------|----|----|-------|-------------------|--|
| 4 | 鐵皮公文架 | 77.07.20 | 只 | 1 | 480 | | |
| 36 | 護寶護貝機 | 95.02.14 | 台 | 1 | 4,000 | | |
| 40 | 櫻花牌熱水器 RF 式 2980713397 | 99.01.12 | 台 | 1 | 7,000 | | |
| 44 | TECO XA1670AB 定時立扇 | 101.07.04 | 台 | 2 | 2,376 | 故障減 2 台 | |
| 52 | 飛利浦檯燈 FDS668 | 103.01.02 | 台 | 1 | 1,099 | | |
| 58 | 手提電腦電池 BTY-S31 | 103.12.23 | 組 | 1 | 2,835 | | |
| 81 | 利士文掛鐘 | 106.11.13 | 台 | 1 | 2,360 | | |
| 92 | 雙燕牌排風機 | 109.01.06 | 台 | 1 | 1,960 | 故障減 1 台 | |
| 94 | 雙背護腰辦公椅(H04701) | 109.01.20 | 張 | 2 | | 故障減 2 張 (協會購贈) | |
| 共 計 | | | | | | 22,110 | |

共 計：2 萬 2,110 元整

決議：通過。

第 3 案

案由：建請中華郵政公司比照轉調人員研擬職階人員晉升資位訓練辦法及計畫，請討論。

說明：公司訂有轉調人員士級晉升佐級、佐級晉升員級及員級晉升高員訓練辦法及計畫，有鑑於職階人員日益增多，建請公司研擬職階人員比照轉調人員可透過資位訓練計畫給予晉升。

決議：通過，送請中華郵政公司參辦。

第 4 案

案由：建請中華郵政公司應配合新進及升資人員進用時程，規劃技能訓練課程，先受訓後再行分發。

說明：長久以來公司對於職前訓練均不予重視，對於新進及升資人員均未能於職前充分受訓(儲匯、郵務窗口業務訓練)，更將訓練責任委於各局經辦，實非合理。

辦法：如案由。

決議：通過，送請中華郵政公司參辦。

第 5 案

案由：建請中華郵政公司向中華郵政工會說明近年來增設單位之原因。

說明：

- 一、近年來中華郵政公司營業收入逐年萎縮，儲匯內勤以工作點、生產力來管理，導致窗口人手精簡，對於不定期湧現的人潮難以消化，造成民眾等待不滿；外勤以群組化、信件截流、控制加班費與出勤時數...等等應對，內外勤雖因業務性質不同，無法以相同管理方式解決用人問題，但是皆針對可節省處加以管理。
- 二、基層員工可體會公司因營業收入下滑、業務萎縮需要控制人事成本，但是總公司卻加設處室、科室、增設副總、協理、專門委員等等官位，造成瘦基層、肥高層的亂象。
- 三、根據中華郵政公開年報中揭露員工數可推知(請參閱附件 2)，中華郵政公司各等郵局、處理中心進行人員精簡的情況下，總員工數逐漸縮減，處理中心最為明顯，由 92 年度 1,871 人至 111 年已縮減為 711 人。
- 四、各等郵局人數逐年下降，102 年至 111 年間減少約 0.2% 人力

、管理人員更是減少 0.3%，但在業務萎縮、人力精簡的情況下，總公司總員工數卻從 102 年 1,656 人上升為 1,746 人；管理人員從 734 人上升至 773 人，與整體公司人數增減比例不成正比。

五、請中華郵政公司檢討並向中華郵政工會說明，業務萎縮卻增設總公司管理單位之不合理現象，若實有業務萎縮事實則應遇缺不補或處室、科室降級，並適度減少管理階層與管理幅度，可對中華郵政公司用人費用節減有所助益，更可增加第一線員工滿意度與向心力。

辦法：如案由。

決議：修正通過，送請中華郵政公司參辦。

修正內容：

(一)案由：建請中華郵政公司在要求基層節減用人費同時，應以身作則，自行檢討對總公司改制後所增設之單位及高層主管是否有其必要性。

(二)說明二：刪去「副總」二字。

第 6 案

案由：為節省人事支出費用及維護員工休假權益，建請星期六上班之郵局改為單數週上班、雙數週休息。

說明：

一、局方可以節省一半的人事費用(星期六)。

二、支局可以更靈活調派人員上班；員工假日可獲得更好的休息，經理、襄理假日輪班壓力大大減少。

三、有家庭、小孩的員工，方便規劃休假行程，以增進員工與家人情感。

四、目前相關金融行業星期六、星期日皆休假無營業；公務機關(公所、戶政等)星期六、日也休假。

辦法：

一、現行每週六上班改為單數週(1、3、5)星期六上班；雙數週(2、4)星期六休息。

二、單數週星期六遇連假情況，該週星期六休息，但下一週(雙數週)星期六補上班 1 次。例：今年(2024)4 月 4 日至 4 月 7 日清明節連休，該週(第 1 週)星期六休息，但下一週(第 2 週)星期六補上班 1 次。

決議：保留。

第 7 案

案由：建請中華郵政公司本(113)年度縮減郵務用人總工時計算標準將「實習」列為排外。

說明：

- 一、依據本年度實施各等郵局績效衡量項目，其中節減郵務用人總工時及外包費用權數佔績效 4 分；而其總工時評分標準，本年度郵務用人總工時/上年度郵務用人總工時，計算標準含收投、內勤、主管、實習、加班時數及保養車輛公假時數在內。
- 二、經查上年度因受疫情影響及各局普遍人力不足，常有減段協投的情形，以致各局上年度總工時基準不同，未有一致標準。
- 三、為補足人力，本年度對外招考新進人員，各局增加錄取專職二外勤名額，實習天數以每人 15 天共 120 小時。以臺北郵局為例，錄取 98 名備取 49 名，約可能增加 17,640 小時實習時數；新竹郵局錄取 40 名備取 20 名，約可能增加 7,200 小時實習時數；再加上各局跨區調遣人員及內部調遣人員，亦將大幅增加實習時數，對各局本年度郵務用人總工時勢必有所影響。
- 四、據瞭解，各局為增加績效評量分數，已有限縮區段實習天數之作法，在訓練不熟之情況下，恐將影響投遞服務品質，增加交通意外事故發生之機率。
- 五、經審酌上年度各局總工時基準點不同，及本年度各局新進人員增加實習時數，恐將對評分標準造成不公現象，對各局績效產生影響，爰此，建議將「實習」列為排外。

辦法：如案由。

決議：通過，送請中華郵政公司參辦。

第 8 案

案由：臺北市政府函知有關本會所有士林通河東街會產 2 戶為「臺北都會區大眾捷運系統北環段及南環段(環狀線第 2 階段工程淡水河~Y29)穿越私有土地之地下部分使用空間範圍土地及合法建築物補償費發放案」，本會需辦理補償費領款手續事宜，請討論。

說明：

- 一、依據臺北市政府 113 年 4 月 3 日府捷規字第 11330063711 號函。

- 二、旨述會產座落於臺北市士林區陽明段四小段，地上建物(名稱為士林長堤大廈)，臺北市政府函為臺北都會區大眾捷運系統北環段及南環段(環狀線第2階段工程淡水河 Y~29)穿越私有土地之地下部分使用空間範圍土地及合法建築物補償費發放需要，函示本會應於 113 年 4 月 18 日檢附相關工會團體登記證明文件、法人印鑑證明等，依訂定時間前往捷運工程局辦理補償費領款手續，補償費核算金額為新臺幣 12 萬 2,875 元整。
- 三、本會為法人團體，財產及財務皆依規定處理，為辦理補償費領款手續，法人領取需檢附該局註記應備妥之證明文件，法人印鑑證明部分則需函請勞動部申請核發，爰於本次理事會議提案討論，決議通過後，依會議紀錄函請勞動部核發辦理後續請領事宜。

辦法：送第 7 屆第 5 次理事會會議通過後，函請勞動部核發法人印鑑證明，俾辦理後續請領事宜。

決議：通過。

第 9 案

案由：建請總會就 112 年度勞簡上字第 6 號判決將夜點費、壽險甲佣、全勤獎金、責任績效獎金、基本績效獎金、年度考核獎金列入勞工退休金之月提繳工資一案，規劃提起個案或團體訴訟，以維護會員權益。

說明：

- 一、請參閱 112 年度勞簡上字第 6 號判決(附件)，中華郵政股份有限公司(以下簡稱中華郵政公司)須補足上訴人於 94 年至 108 年期間未足額提繳的退休金。
- 二、依上一、判決之內文分就所訟項目理由分述如下：
 1. 『夜點費』：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聯性；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。

2. 『壽險甲佣』：招攬保險，依中華郵政公司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。
3. 『全勤獎金』：依據 112 年度勞簡上字第 6 號判決之內文關於，部分內文所示，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。
4. 『績效獎金、考核獎金』：績效獎金與考核獎金均係依中華郵政公司及相關主管機關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、因故未在职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。既然中華郵政公司已經將壽險甲佣、夜點費、全勤獎金、責任績效獎金、基本績效獎金、年度考核獎金算入勞退提繳，足見中華郵政公司已然承認列入之事實。

- 三、另該判決理由有關就「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：01 02 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 03 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 04 31 05 06 07 08 09 10 10 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、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。
- 四、上訴人屬於中華郵政公司之員工，其追討勞保提繳不足之金額已然獲得國家公正司法之判決確定，又中華郵政公司也依

判決所示，補足其勞保提繳之差額，而中華郵政公司所有員工，在身分上、在工作上、在公司規範上和所受福利及待遇上，皆為相同並無差異，且中華郵政公司對於全體員工勞保提繳不足之部分已是不爭的既定事實，故中華郵政公司對於所有員工應一視同仁，理應也要一併補足全體員工勞保提繳之不足的部分。

五、中華郵政公司日前在新聞稿指出尚待與所屬主管單位及相關部會討論，此為中華郵政公司的行政作為，和本會維護會員權益應無關聯性。再者，依據判決理由，中華郵政公司早已修正勞保提繳金額，已顯見中華郵政公司承認過去提繳不足之事實，所以目前要務為追討過往不足額提繳之部分，故本會仍須視會員權益為第一要務，退萬步而言，就算後來決議提出再審，仍不影響工會一併進行訴訟程序。

六、工會的產生和存在皆因會員而來，依據工會法第 1 條開宗明義規定，再酌以歷次修正理由，工會存在在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活。另外依據中華郵政工會章程第二條之前段內容，本會以提升勞工地位，保障會員權益為宗旨。足見關於替全體會員追討中華郵政公司過往勞保提撥不足額之部份，實為中華郵政工會必要之立場。

辦法：如案由。

決議：通過，本會刻正與本會法律顧問密切討論後續作為，同時將本案內容納入研擬之因應對策。

肆、臨時動議：(無)

伍、散會：11 時 50 分