

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第154號

原告 凌正吉
訴訟代理人 凌意惠
被告 燁輝企業股份有限公司

法定代理人 林義守
訴訟代理人 陳姝吟
羅浩展
林慶雲律師
陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告請求被告給付新臺幣（下同）98萬9,010元，及自民國110年7月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院110年度司促字第10673號卷《下稱司促字卷》第1頁），嗣具狀變更請求之金額為98萬8,830元，及自110年7月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第123至124頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自80年5月23日起受僱於被告，於94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行時，未選擇適用勞退新制，嗣於110年7月1日因符合勞動基準法（下稱勞基

01 法)第53條第1款、第2款規定自請退休(最後在職日110年6
02 月30日),工作年資逾30年,累積退休金基數45個。而被告
03 於原告退休時,雖有給付退休金281萬3,985元,惟未將原告
04 發生於平均工資計算期間(即110年1月1日至同年6月30日)
05 且屬工資性質之(一)110年1月所領之免稅加班費3,181元、加
06 班誤餐費60元;(二)110年1月、6月分別所領之特休代金44,03
07 2元、70,200元及(三)110年2月、3月分別所領之春節獎勵5,04
08 0元、春節輪班人員出勤9,333元計入平均工資以計算退休
09 金,致短少給付98萬8,830元,被告並應依勞基法第55條第3
10 項前段,自原告退休日起第31日即110年7月31日負給付遲延
11 責任。為此,爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定,
12 提起本件訴訟等語。並聲明:被告應給付原告98萬8,830
13 元,及自110年7月31日起至清償日止,按年息5%計算之利
14 息。

15 二、被告則以:勞基法第2條第4款關於平均工資之定義,係指計
16 算事由發生之當日前6個月內「應取得」之工資總額,而非
17 實際取得之工資總額。則:(一)原告於110年1月所領免稅加班
18 費3,181元及加班誤餐費60元,係原告於109年12月28日之出
19 勤結算日後的同年月30日加班,故加班費遞延至隔月即110
20 年1月結算,則前開加班費及誤餐費係發生在109年12月間,
21 自非平均工資計算期間應得之工資;(二)原告於110年1月所領
22 特休代金44,032元,係其109年年度終結時未休完之特別休
23 假工資,另其於110年6月所領特休代金70,200元,屬契約終
24 止後之所得,而特休代金性質上不具勞務對價性及經常性,
25 非屬於勞基法第2條第3款規定之工資,上開給付亦均非平均
26 工資計算期間應得之工資;(三)原告於110年2、3月分別所領
27 之春節獎勵5,040元、春節輪班人員出勤9,333元,均係依被
28 告每年核定次年度之春節出勤獎勵發放說明及出勤作業準則
29 辦理,此係每年公布,內容均有可能不同,亦可能停發,不
30 具經常性,並非工資,自不得計入平均工資。是原告退休前
31 6個月之平均工資為62,533元,乘以45個基數計算之金額為2

81萬3,985元，被告已給付足額退休金，原告自無差額得為請求。縱被告確有短少給付退休金情事，依勞基法第55條第3項前段規定，亦應自110年8月1日始起算法定遲延利息，原告主張自110年7月31日即已遲延，亦無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項(本院卷第112至113頁)：

(一)原告自80年5月23日起受僱於被告，94年7月1日勞退條例施行後，未選擇適用勞退新制，嗣於110年7月1日退休（最後在職日110年6月30日），工作年資30年1月8日，符合勞基法第53條第1款、第2款自請退休之要件，依勞基法第55條第1項第1款、第84條之2計算之退休金基數為45個。

(二)被告係以原告平均工資62,533元乘以45個基數計算退休金，已給付原告281萬3,985元。

(三)原告110年1月、6月分別所領之「特休代金44,032元」、「特休代金70,200元」，分別係原告109年度、110年度未休完之特別休假折算為工資之給付。

(四)原告110年2月、3月分別所領之「春節獎勵5,040元」、「春節輪班人員出勤9,333元」，均係原告於110年春節期間（110年2月11日至同年月13日即農曆除夕至大年初二）出勤而領取之給付，發放標準係依據本院卷第117至118頁之「燁輝企業2021年春節出勤獎勵發放說明及出勤作業準則」（下稱系爭春節出勤獎勵及作業準則）。

四、本件爭點：

(一)原告於110年1月所領之免稅加班費3,181元、加班誤餐費60元，應否計入平均工資計算退休金？

(二)原告於110年1月、6月分別所領之特休代金44,032元、70,200元，應否計入平均工資計算退休金？

(三)原告於110年2月、3月分別所領之春節獎勵5,040元、春節輪班人員出勤9,333元，應否計入平均工資計算退休金？

(四)原告退休前6個月平均工資若干？原告請求被告補發退休金差額，有無理由？如有理由，數額若干？法定遲延利息應自

01 何時起算？

02 五、本院之判斷：

03 (一)原告於110年1月所領之免稅加班費3,181元、加班誤餐費
04 60元，應否計入平均工資計算退休金？

05 1.按所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
06 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。又工資，謂勞工
07 因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
08 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
09 名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第4款、第3款分別定
10 有明文。足見勞基法所謂之「工資」，係指勞工因工作而獲
11 得之報酬，則平均工資所謂「計算事由發生之當日前6個月
12 內所得工資總額」，自係指勞工於退休之當日前6個月內因
13 工作所得之報酬之總額。又改制前行政院勞工委員會(78)台勞
14 動二字第13391號函釋所謂事由發生之當日前6月內所得「工
15 資總額」係指「終止勞動契約前6個月內所取得工資請求權
16 之工資總額」而言，尚非以工資給付日為判斷之依據。再參
17 諸勞基法規範「平均工資」，係用以計算退休金或資遣費，
18 目的在於以勞工離職前6個月平均工作所得作為計算標準，
19 以求公允，倘若以發放日相連結，即以實際取得工資總額為
20 基準，則勞、雇雙方均得以操縱此平均工資之計算數額，除
21 不公允外，亦非立法者衡平勞雇雙方權益而制訂「平均工
22 資」概念之原意。準此，勞基法第2條第4款所謂之「6個月
23 內所得工資總額」，係指「6個月內應得工資總額」，而非
24 「6個月內實際取得之工資總額」，先予敘明。

25 2.原告主張其110年1月所領之「免稅加班費3,181元」、「加
26 班誤餐60元」（下合稱系爭加班費），係其於110年1月份有
27 加班之事實而領取之加班費，屬其平均工資計算期間取得之
28 給付，應計入平均工資以計算退休金，固提出該月份之薪資
29 明細為據（司促字卷第7頁）。被告辯稱系爭加班費係原告
30 於109年12月30日加班8小時，因該月份出勤結算日為28日，
31 遂於次月即110年1月始為給付，業據提出原告109年12月出

勤紀錄及被告訂頒之「關帳作業日原則及2020年預定日期」
（下稱系爭關帳作業日原則）為證（本院卷第141至145
頁），依系爭關帳作業日原則，確已記載「加班出勤結算
日：因加班出勤結算作業不及，加班出勤結算日與薪資作業
結算日需間隔二工作日，故加班費遞延至隔月結算，各月份
加班費遞延天數如下：……(4)遞延3日曆天：2020/02、04、
12月份……」，並預定109年12月份關帳日期為28日；對照
被告於109年11月2日亦以〈2020〉字第016號聯絡單揭示
「關帳作業日原則及2021年預定日期」（本院卷第329至331
頁），堪認被告辯稱其每年訂頒關帳作業日並預定各月關帳
日期為可信。況以被告所屬員工多達1,300多人，為能如期
於薪資發放日給付工資，則於上年度預定次一年度各月份之
關帳作業日以利會計結算加班出勤工資，至於結算日後之加
班則計入次月計算，對員工及企業經營者均屬有利。再稽之
原告110年1月薪資明細記載為「免稅加班費（上）3,181
元」、「加班誤餐上60元」（司促字卷第7頁），被告辯稱
已以「上」字註明係上月份加班所為之給付等語，非無可
採。

- 3.參以原告109年12月之出勤紀錄，其於8日、14日、20日、22
日均加班4小時，30日則加班8小時（本院卷第145頁），其
中14日、20日、30日各申報加班誤餐費60元。又原告係屬需
配合公司輪班制度之四班三輪人員，依被告所屬義聯集團10
8年9月9日（109）義聯字第108007號函暨所附109年度集團
生產事業體（不含海外公司）行事曆（被告於108年9月26日
以〈2019〉字第011號聯絡單公告上開函文及行事曆），說
明欄第三項：「四班三輪同仁依早班（第2班）上班5天休假
2天、中班（第3班）上班5天休假2天、晚班（第1班）上班5
天休假1天的上班方式，其總工時加上每日交接班的5分鐘，
2020年度總工時共超出223工時，超出之工時將12個勞基法
明訂之國定假日加發『國定假日加班費（96小時）』，剩餘
127工時，以每日8小時換算為127小時/8小時÷16個休息

01 日，並給予16個休息日加班費，依勞基法休息日加成加班費
02 規定進行換算： $16 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \div 203 \text{小時} \times \text{時薪}$ ，平
03 均於每月薪資中加發『17小時 $\times$ 時薪』的加班費方式補
04 足。」所載（本院卷第173至175頁），原告109年度每月尚
05 可領取17小時乘以時薪計算之加班費，並計入每月1日之加
06 班。依此計算原告截至109年12月28日前，每小時工資為22
07 1.24元【計算式： $(\text{本俸}41,650\text{元} + \text{生產獎金}2,778\text{元} + \text{全}$
08 $\text{勤獎金}900\text{元} + \text{不休假獎勵金}600\text{元} + \text{伙食費}2,400\text{元} + \text{夜點}$
09 $\text{費}4,650\text{元} + \text{加班誤餐費}120\text{元}) \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \div 221.24\text{元}$ ，
10 小數點第2位以下四捨五入】，依比例計算當月1日加班時數
11 為15.36小時（計算式： $17\text{小時} \div 31\text{日} \times 28\text{日} \div 15.36\text{小時}$ ，被
12 告採小數點第2位以下無條件進入），則原告109年12月1日
13 之加班費為3,398元（計算式： $221.24\text{元} \times 15.36\text{小時} \div 3,398$
14 元 ，小數點以下四捨五入）；另依勞基法第24條第1項第1
15 款、第2款計算平日延長工時工資，則原告於109年12月8
16 日、14日、20日、22日各加班4小時，每日加班費為1,327元
17 【計算式： $(221.24\text{元} \times 2\text{小時} \times 4/3) + (221.24\text{元} \times 2\text{小時} \times$
18 $5/3) \div 1,327\text{元}$ ，小數點以下四捨五入】。再原告於出勤結
19 算日後之109年12月30日加班8小時，並申報加班誤餐費60
20 元，合計109年12月份之加班誤餐費180元，計入原告當月工
21 資後，109年12月之工資增加為53,158元（計算式： $\text{本俸}41,$
22 $650\text{元} + \text{生產獎金}2,778\text{元} + \text{全勤獎金}900\text{元} + \text{不休假獎勵金}6$
23 $00\text{元} + \text{伙食費}2,400\text{元} + \text{夜點費}4,650\text{元} + \text{加班誤餐費}180\text{元}$
24 $= 53,158\text{元}$ ），換算每小時工資為221.49元（計算式： $53,1$
25 $58\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \div 221.49\text{元}$ ，小數點第2位以下四捨五
26 入），則經重行計算原告109年12月加班費後，因提前5分鐘
27 進行交接班換算年度總工時為17小時時薪，計入12月1日加
28 班費增加為3,765元（計算式： $221.49\text{元} \times 17\text{小時} \div 3,765$
29 元 ，元以下四捨五入），另109年12月8日、14日、20日、22
30 日各日之加班費增加為1,329元【計算式： $(221.49\text{元} \times 2\text{小}$
31 $\text{時} \times 4/3) + (221.49\text{元} \times 2\text{小時} \times 5/3) \div 1,329\text{元}$ ，小數點以

下四捨五入】，至109年12月30日之加班費則為2,806元【計算式： $(221.49\text{元} \times 2\text{小時} \times 4/3) + (221.49\text{元} \times 6\text{小時} \times 5/3) \div 2,806\text{元}$ ，小數點以下四捨五入】，是被告抗辯其於110年1月給付之免稅加班費3,181元及加班誤餐費60元，係補足經以時薪221.49元重行計算之109年12月1日、8日、14日、20日、22日、30日之加班費（即109年12月1日增加367元；同年月8日、14日、20日、22日各增加2元；再加計同年月30日之加班費2,806元，參本院卷第177頁計算方式），應非無據。

4.原告雖主張免稅加班費3,181元及加班誤餐費60元均係發生於000年0月份加班之事實，惟依原告110年1月份出勤紀錄，顯示原告於該月份並未加班（本院卷第251頁），其於該月份領取之「平日加班費（免稅）4,100元」、「國/例加班費（免稅）1,822元」（司促字卷第7頁），係依義聯集團109年10月7日（109）義聯字第109008號函暨所附110年度集團生產事業體（不含海外公司）行事曆（被告於109年11月2日以〈2020〉字第015號聯絡單公告，下稱第15號聯絡單）說明欄第三項：「四班三輪同仁依早班（第2班）上班5天休假2天、中班（第3班）上班5天休假2天、晚班（第1班）上班5天休假1天的上班方式，其總工時加上每日交接班的5分鐘，2021年度總工時共超出239工時，超出之工時將依2021年12個國定假日及2022年1個國定假日，共13個勞基法明訂之國定假日加發『國定假日加班費（104小時）』，剩餘135工時，以每日8小時換算為135小時/8小時 $\div$ 17個休息日，並給予17個休息日加班費，依勞基法休息日加成加班費規定進行換算： $17 \times 2 \times 4/3 + 6 \times 5/3 \div 216\text{小時} \times \text{時薪}$ ，平均於每月薪資中加發『 $(216\text{小時}/12\text{個月} = 18\text{小時}) \times \text{時薪}$ 』之加班費方式補足。」所載（本院卷第181至183頁），而110年1月出勤結算日為31日，依原告每小時工資227.78元【計算式： $(\text{本俸}42,900\text{元} + \text{生產獎金}3,367\text{元} + \text{全勤獎金}900\text{元} + \text{不休假獎勵金}600\text{元} + \text{伙食費}2,400\text{元} + \text{夜點費}4,500\text{元}) \div 30\text{日} \div 8$

01 小時 $\div$ 227.78元，小數點第2位以下四捨五入】，計算加發
02 之年度超時加班費為4,100元（計算式：227.78元 $\times$ 18小時 $\div$
03 4,100元，小數點以下四捨五入）；另110年1月1日為中華民國
04 國開國紀念日，依紀念日及節日實施辦法第2條第1項第1
05 款、第3條第1款規定，應放假1日，故依第15號聯絡單說明
06 欄第三項規定，給付8小時國定假日出勤工資即1,822元（計
07 算式：227.78元 $\times$ 8小時 $\div$ 1,822元，小數點以下四捨五
08 入），亦經被告計算說明在卷（本院卷第253頁），堪可採
09 信。

10 5.原告雖主張依其提出之110年1月薪資明細，係記載加班時數
11 13.5小時（司促字卷第7頁），與被告所辯係依第15號聯絡
12 單說明欄第三項所示，將超出之年度工時扣除國定假日於每
13 月加發18小時加班費之時數不符，雖被告抗辯係其系統設計
14 受限3分之4倍數，為計算出年度超時之18小時，始以上開方
15 式呈現，然對照原告110年2月至5月薪資明細顯示之加班時
16 數分別為12.05小時、10.89小時、12.15小時、13.06小時
17 （司促字卷第9至15頁），均非3分之4之倍數；另依被告提
18 出僅結算至109年12月28日之年度超時加班時數15.36小時係
19 採小數點以下第2位無條件進位，與被告結算至109年12月28
20 日及再加計同年月30日之每小時工資額均採小數點以下第2
21 位四捨五入之進位方式不同，認被告就其所給付原告之加班
22 費說明僅係為合理化其謊言等語。惟依被告提出之110年1月
23 份加班費說明及出勤紀錄（本院卷第249至251頁），經計算
24 後仍符合每月加發18小時之年度超時加班費（計算式：13.5
25 小時 $\times$ 4/3=18小時），復依被告提出之薪資及加班紀錄查詢
26 電腦畫面截圖及關帳作業日說明，顯示被告均係依其訂頒之
27 關帳作業日原則所預定之出勤結算日（即1/31、2/25、3/2
28 5、4/27、5/30），依比例計算輪班人員年度超時加班時數
29 （本院卷第285、289、293、297、301頁）；至110年6月預
30 定關帳日雖為28日（參本院卷第331頁行事曆），然因原告
31 最後在職日為30日，其於110年6月29日至30日之加班無從如

其他在職人員遞延至次月計算，遂經被告承辦人員另以手動方式將結算日定於其最後在職日而異於其他在職員工之結算日，故加發13.5小時之年度超時加班費（本院卷第305頁），並無不符常情之處。至原告就結算至109年12月28日之年度超時時數所採小數點以下第2位無條件進位之計算方式，固與其計算原告109年12月每小時工資額所採之小數點以下第2位四捨五入之進位方式不同，惟經以原告主張之方式計算後亦僅2元之差距（本院卷第188至189、205至206頁），實難想像被告僅因上開些微差距而虛構不實加班費計算方式之可能。

6.原告復主張被告於111年1月25日當庭所提薪資及加班紀錄查詢電腦畫面截圖，其中「全期薪資結算」畫面顯示原告110年1月至6月各月時薪（本院卷第285、289、293、297、301、305頁）均與被告所計算之時薪不同，否認被告所提上開電腦畫面截圖為真正。然依原告提出之薪資明細，下方記載：「加班費（元/時）＝（本俸＋主管加給＋各項津貼＋全勤＋不休假＋伙食＋產銷獎金）/30/8*加班時數*加班倍率」（司促字卷第7至17頁），與被告以原告所領本俸、生產獎金、全勤獎金、不休假獎勵金、伙食津貼、夜點費計算之時薪並無不符（本院卷第177、249頁），被告於給付各月工資而製發薪資明細時，應無從預見兩造日後訴訟而預為不實記載之可能。至上述電腦畫面截圖之「全期薪資結算」畫面顯示之時薪固與被告計算之時薪不符，然被告係在原告離職後，因本件訴訟而提出上開系統查詢畫面截圖以向本院及原告說明其加班費計算方式，其辯稱係因111年1月1日調高輪班津貼（即大、小夜點費）發放金額，薪資系統逕於時薪欄位自動套用新制，致造成不論在職或離職員工均出現時薪增加之情況，亦提出義聯集團110年12月15日（110）義聯字第110019號函為憑（本院卷第327至328頁），其所辯尚堪採信。

7.原告復主張被告就其民事支付命令聲請狀所附證1至證4之形

式上真正及內容已表示不爭執，即自認其所主張110年1月所領免稅加班費3,181元、加班誤餐費60元均係發生於000年0月份之加班事實為真等語（本院卷第150至151頁）。按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第279條第1項定有明文，故發生訴訟法上自認之效果者，必當事人一造主張之事實經他造承認，始克當之。倘一造主張之事實為他造否認，自無訴訟法上之自認可言（最高法院93年度台上字第286號判決意旨參照）。查，被告就原告民事支付命令聲請狀所附證1至證4之原告離職證明書影本1紙、原告110年1月至同年6月薪資明細6紙、兆豐國際商業銀行存款往來明細查詢（查詢期間0000-00-00~0000-00-00）影本1份、支票影本1紙（司促字卷第5至21頁）固以民事答辯狀表示不予爭執其形式上真正及內容（本院卷第31頁），惟已表明原告110年1月所領免稅加班費3,181元、加班誤餐費60元均係發生於000年00月加班之事由（本院卷第33頁），自難認被告已有自認之事實。而按文書之證據力，有形式上證據力與實質上證據力之分，前者係指真正之文書即文書係由名義人作成而言；後者則為文書所記載之內容，有證明應證事實之價值，足供法院作為判斷而言。必有形式上證據力之文書，始有證據價值可言。文書之實質上證據力，固由法院根據經驗法則，依自由心證判斷之。但形式上之證據力，其為私文書者，則應依民事訴訟法第357條規定決定之，即私文書之真正，如他造當事人有爭執者，應由舉證人證其真正（最高法院91年度台上字第1645號判決意旨參照）。則被告僅係就原告提出之證1至證4之私文書不爭執有形式的證據力，而使原告毋庸再就文書之形式上真正負舉證責任（如：提出文書之原本等），至其實質的證據力之有無，即其內容是否足以證明原告主張之待證事實，自應由事實審法院提示兩造為適當完全之言詞辯論，使當事人得盡其攻擊防禦之能事，始得本於辯論之結果加以斟酌（最高法院96年度台上字第913號判

決意旨參照)。是原告以被告不爭執其所提文書之形式的證據力而主張被告已自認其此部分之主張為真，應有誤會。

8.從而，原告於109年12月30日因加班而重行計算該月平日每小時工資及加班費，並於次月核發之免稅加班費3,181元、加班誤餐費60元，係其在109年12月應得之工資，自不在平均工資計算期間內，堪以認定。

(二)原告於110年1月、6月分別所領之特休代金44,032元、70,200元，應否計入平均工資計算退休金？

1.按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資；勞基法第38條第4項雖規定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，不能認為具對價性質之經常性給與（最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。是勞工於特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。勞工於該年度如未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特

01 別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於
02 年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於
03 年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休
04 假所給與之代償金。況勞工於每一年度終結或終止勞動契約
05 時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年
06 相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，
07 不具備經常性。則以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、
08 調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活
09 品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主
10 因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為
11 何，均非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，與勞基
12 法所規定得列入平均工資計算基礎之工資意義不同，自非屬
13 工資性質，不應列入退休金之計算基準。

14 2.查原告於110年1月所領之「特休代金44,032元」（司促字卷
15 第7頁），係其109年年度終結時未休完之特別休假折算為工
16 資之給付，另110年6月所領「特休代金70,200元」（司促字
17 卷第17頁），係其110年度未休完之特別休假折算為工資之
18 給付，屬契約終止後之所得，上情均為兩造所不爭執，徵諸
19 前揭規定及說明，難認係屬原告提供勞務之對價，亦不具經
20 常性，自非勞基法第2條第3款所稱之工資。況兩造亦無得將
21 原告於終止契約後之所得併入平均工資計算之約定（勞動部
22 106年7月12日勞動條2字第1060131476號函釋意旨參照），
23 原告主張上開特休代金均應計入平均工資以計算退休金，尚
24 無足採。

25 3.原告雖援引認特休代金屬勞基法第2條第3款規定工資之內政
26 部74年3月22日(74)台內勞字第294374號函釋、最高行政法院8
27 5年度判字第3005號、103年度判字第639號、107年度判字第
28 459號、臺中高等行政法院107年度簡上字第35號、最高法院
29 97年度台上字第1667號、臺灣基隆地方法院108年度勞訴字
30 第11號及本院108年度勞訴字第68號判決意旨以為佐證，惟
31 特休代金是否屬於工資，本應以個案中是否為勞工給付勞務

之對價，且屬經常性給與為判斷依據，此係法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，而其他法院判決所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力。則原告援引上開裁判為據，亦難採為有利原告之認定。

(三)原告於110年2月、3月分別所領之春節獎勵5,040元、春節輪班人員出勤9,333元，應否計入平均工資計算退休金？

1.按勞工因工作而獲得之報酬謂工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。次按勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度台上字第1767號判決意旨參照）。再按雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則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，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法院86年度台上字第2393判決意旨參照）。復按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，觀諸勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。

2.又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。其立法理由謂明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞

01 務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不
02 屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主
03 間訴訟上之實質平等。

04 3.原告主張其110年2月、3月分別所領之春節獎勵5,040元、春
05 節輪班人員出勤9,333元，均係依其春節期間實際出勤時數
06 計算，具有勞務對價性，且被告每年春節均依據員工出勤發
07 放獎金，具有經常性，自屬於工資，並提出108、109年度春
08 節出勤預先申請加班輸入作業電腦畫面截圖為證（本院卷第
09 155至157頁）。惟依被告於109年12月28日以〈2020〉人管
10 字第018號聯絡單公告其110年春節獎勵發放標準事宜（本院
11 卷第117頁），說明欄第二項載明「春節期間生產單位產線
12 輪班人員，含四班三輪及原四班三輪改三班三輪及二班二
13 輪，因應年度營運需要，一律依排班表排定出勤。為慰勉同
14 仁於春節期間出勤，出勤人員除加發春節獎勵外，再依實際
15 出勤時間，另加發參酌平日加班費計算標準之金額，予以獎
16 勵。」等語，依上開聯絡單所附系爭春節出勤獎勵及作業準
17 則第一條明揭適用對象：「為慰勉同仁於春節期間出勤之辛
18 勞，故於公司原定發放之出勤工資之外，另予春節出勤人員
19 之獎勵。」，第二條則定義春節期間為110年2月11日00:00
20 起至同年月14日24:00止共4天（本院卷第118至120頁），是
21 春節獎勵及春節輪班人員出勤，係以春節期間出勤為發放條
22 件，且係於勞基法39條所定應加倍給付之工資之外，為慰
23 勞、獎勵輪班人員春節期間出勤之辛勞所為之恩惠性、勉勵
24 性給與，被告抗辯其每年發放之春節獎勵及春節輪班人員出
25 勤，係依據每年年底由總經理核定公布之次年度燁輝企業春
26 節出勤獎勵發放說明及出勤作業準則辦理，每年公布之作業
27 準則內容不同，亦有因財務考量而減少或停發員工春節獎勵
28 及春節出勤獎勵情形，應堪採信。況如認上開春節獎勵金係
29 屬於工資，勢將因員工退休時間不同致造成平均工資計算基
30 準不一致之情形，亦非企業經營者為慰勉員工春節期間出勤
31 而於原定工資之外加發獎勵金之原意。

01 4.查原告於110年2月11日至同年月13日即農曆除夕至大年初二
02 共3日之國定假日均有出勤（參本院卷第179頁出勤紀錄），
03 依原告110年2月工資53,339元【計算式：（本俸42,900元＋
04 生產獎金2,789元＋全勤獎金900元＋不休假獎勵金600元＋
05 伙食費2,400元＋夜點費3,750元）÷30日÷8小時÷222.25
06 元，小數點第2位以下四捨五入】（本院卷第255頁），換算
07 一日工資1,778元（計算式：53,339元÷30日÷1,778元，小
08 數點以下四捨五入），原告於上開3日每日均工作8小時，依
09 勞基法第39條規定應加倍給付工資；又110年2月14日為大年
10 初三，依紀念日及節日實施辦法第4條第1款屬應放假之節
11 日，該日原告雖未有出勤，然依前揭第15號聯絡單說明欄第
12 三項「……2021年度總工時共超出239工時，超出之工時將
13 依2021年12個國定假日及2022年1個國定假日，共13個勞基
14 法明訂之國定假日加發『國定假日加班費（104小時）』
15 ……」所載（本院卷第181頁），被告仍應發給該日之工
16 資，故原告於110年2月所領國定假日加班費為7,112元（計
17 算式：1,778元×4日＝7,112元，參本院卷第249頁），與原
18 告提出之薪資明細記載110年2月所領「國/例加班費（免
19 稅）7,112元」相符（司促字卷第9頁）。又原告於農曆除夕
20 至大年初二每日出勤8小時，依系爭春節出勤獎勵及作業準
21 則第三條「春節獎勵發放標準表」，除夕以時薪200元、大
22 年初一以時薪250元、大年初二以時薪180元計算而核發春節
23 獎勵5,040元【計算式：8小時×（200元＋250元＋180元）＝
24 5,040元】，復依同準則第四、(一)之規定，再加發參酌平日
25 加班費計算標準之金額，是以原告110年2月平日每小時工資
26 額222.25元，依勞基法第24條計算延長工時加班費，每日再
27 加發3,111元【計算式：（222.25元×2小時×4/3）＋（222.2
28 5元×2小時×5/3）＋（222.25元×4小時×2）÷3,111元，小數
29 點以下四捨五入】，合計9,333元（計算式：3,111元×3日＝
30 9,333元），均據被告計算說明在卷（本院卷第119至120、2
31 55頁）。雖上開獎勵係依春節期間出勤時數據以計算核發，

01 惟此僅係被告發放獎勵金計算方式之採擇，徵諸前揭說明，
02 尚無從以此否認係屬恩給、勉勵之性質。

03 5.原告雖否認被告給付之「國/例加班費（免稅）7,112元」係
04 其於110年2月11日至同年月14日國定假日之加班費，認係屬
05 於其110年度超出工時之提早交接班5分鐘及晚班休息日（晚
06 班上班5天休假1天）之加班費，並提出其計算方式為據（本
07 院卷第237至238頁）。然參以原告所提出之110年2月份薪資
08 明細（出勤結算日至110年2月25日），顯示原告於該月份另
09 領取「平日加班費（免稅）3,571元」（司促字卷第9頁），
10 而原告110年2月之平日每小時工資為222.25元，已如前述，
11 是依比例計算至25日之年度超時時數為16.07小時（計算
12 式： $18\text{小時} \div 28\text{日} \times 25\text{日} = 16.07\text{小時}$ ，小數點第2位以下四捨
13 五入），該月份薪資單記載加班時數12.05小時，乘以3分之
14 4倍率計算同為16.07小時（計算式： $12.05\text{小時} \times 4/3 = 16.07$
15 小時，小數點第2位以下四捨五入），是原告依第15號聯絡
16 單第三項揭示所計算之110年2月1日加班費即為3,571元（計
17 算式： $221.25\text{元} \times 12.05\text{小時} \times 4/3 = 3,571\text{元}$ ，小數點以下四
18 捨五入），並於次月即110年3月補發2月份結算日後之加班
19 費及110年2月28日國定假日加班費共2,207元【計算式： 22
20 $2.25\text{元} \times (13.5\text{小時} - 12.05\text{小時}) \times 4/3 + 1,778\text{元} = 2,207$
21 元，被告於此採小數點以下無條件捨去】，與原告提出之11
22 0年3月份薪資明細記載領取「免稅加班費（上）2,207元」
23 相符（司促字卷第11頁）。而依原告提出之7,112元計算方
24 式，實際上即係以110年2月之一日工資1,778元乘以上開4日
25 （每日工時8小時）之工資，與被告依勞基法第39條所計算
26 應加倍給付之工資相同，難認原告上開主張為可採。

27 6.從而，原告於110年2月、3月分別所領之春節獎勵5,040元、
28 春節輪班人員出勤9,333元，非屬勞基法第2條第3款規定之
29 工資，被告抗辯不應列入平均工資以計算退休金，亦屬有
30 據。

31 (四)原告退休前6個月平均工資若干？原告請求被告補發退休金

01 差額，有無理由？如有理由，數額若干？法定遲延利息應自
02 何時起算？按勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年
03 資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1
04 年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。前項第1款退休
05 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第一項所
06 定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。又所謂平
07 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
08 以該期間之總日數所得之金額，發生計算事由之當日，不列
09 入計算平均工資之工資日數，勞基法第55條第1項第1款、第
10 2項、第3項前段、第2條第4款及勞基法施行細則第2條第1款
11 分別定有明文。經查，原告為50年8月26日生（參司促字卷
12 第5頁從業人員離職證明），自80年5月23日起受僱於被告，
13 自110年7月1日退休日起算（該日不計入），往前回溯6個月
14 止，其退休當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除
15 ①110年1月所領特休代金44,032元、免稅加班費3,181元、
16 加班誤餐費60元；②110年2月所領春節獎勵5,040元；③110
17 年3月所領春節輪班人員出勤9,333元；④110年6月所領特休
18 代金70,200元後，分別為63,378元、62,922元、64,409元、
19 59,878元、64,022元、60,589元，加總除以6，即為原告之
20 月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資為62,533元【計
21 算式：(63,378元+62,922元+64,409元+59,878元+64,022元+
22 60,589元)÷6=62,533元】，依兩造不爭執之舊制退休金45
23 個基數計算得領取之退休金為281萬3,985元（計算式：62,5
24 33元×45=2,813,985元），與被告給付之退休金數額相符，
25 有發票日110年7月23日之同額支票1紙為證（司促字卷第21
26 頁），並無短少給付或逾30日仍未給付一情，則原告請求被
27 告補發退休金差額98萬8,830元及自110年7月31日起算之法
28 定遲延利息，即屬無據。

29 六、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、第3項前段規
30 定，請求被告給付98萬8,830元，及自110年7月31日起至清
31 償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
02 經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不一一論
03 述，附此敘明。

04 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 3 月 25 日
06 勞動法庭 法 官 楊捷羽

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 3 月 25 日
11 書記官 黃盈菁