

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第134號

原告 潘嘉喜
訴訟代理人 黃培鈞律師
被告 開發工業股份有限公司

法定代理人 董瀚文
訴訟代理人 黃如流律師
黃宥維律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1,565,608元，及自民國111年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣1,565,608元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國70年9月26日起受僱於被告，經被告先後於85年3月1日至89年6月30日、93年7月1日至109年12月31日調派至其海外轉投資之廈門開發減震器有限公司（下稱廈門開發公司）擔任總經理，調派海外期間，每月工資拆分為新臺幣薪資與人民幣薪資。嗣原告於110年2月28日退休，於99年5月1日轉換勞退新制前之工作年資為28年7月5日，退休金基數為44，退休前6個月工資應以新臺幣薪資及人民幣薪資總額計算（每月薪資所含項目、金額詳如附表一所示），月平均工資為新臺幣（下同）129,682元，故原告得領取舊制退休金為5,706,008元，然被告未將附表一所示之「其他應稅加項」及「人民幣薪資」列入平均工資，僅核給退休金4,015,616元，尚短少1,690,392元。為此，爰依勞動

01 基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款之規定，提起本件
02 訴訟，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付
03 原告1,690,392元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
04 止，按年息5%計算之利息。

05 二、被告則以：廈門開發公司固為被告之子公司，惟法律上與被
06 告係屬獨立之個別法人格，原告任職於廈門開發公司期間，
07 與被告之僱傭關係終止，不得計入原告任職於被告之年資，
08 則原告之工作年資自70年9月26日起算，計至原告適用退休
09 舊制之99年4月30日為止，扣除原告於廈門開發公司任職之1
10 0年2月期間，原告之工作年資僅18年左右。又原告擔任廈門
11 開發公司總經理之期間，其權責內容涵蓋對內生產、經營管
12 理及對外代表公司之一切事項，且原告不需按公司規定打卡
13 上、下班，於公司授權範圍內，得自行裁量決定處理一定事
14 務之方法，與公司不具人格、經濟及組織上之從屬性，應屬
15 委任契約而非勞動契約，無勞基法之適用，被告原不需給付
16 退休金，所為給付亦已優於依原告工作年資可得之退休金。
17 縱認原告得請求給付退休金，惟原告於廈門開發公司擔任總
18 經理期間，所領新臺幣薪資項目中僅底薪、職務加給、伙食
19 費及其他為工資，附表一「其他應稅加項」欄金額，係原告
20 未回台休假之補貼款項，具有勉勵、恩惠性質之給與，不應
21 列入平均工資計算；另附表一「人民幣薪資」欄金額為差旅
22 津貼（下稱系爭差旅津貼），並非經常性給與，亦非被告所
23 核發，且被告制訂之海外駐在管理辦法（下稱系爭管理辦
24 法）第10.5條亦規定差旅津貼不納入平均薪資計算，原告對
25 此知之甚詳。是被告已依法給付原告退休金，並未積欠退休
26 金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

27 三、兩造不爭執事項（本院卷一第176至177頁；本院卷二第54
28 頁）：

29 (一)原告自70年9月26日起受僱於被告擔任辦事員，於85年3月1
30 日至89年6月30日、93年7月1日至109年12月31日經被告調派
31 至被告百分之百投資之廈門開發公司擔任總經理，原告調派

01 海外期間，按月領取臺幣薪資及由廈門廠發給派駐大陸地區
02 之差旅津貼，嗣於109年12月31日再回被告公司任職。

03 (二)原告於110年2月23日自請於同年月28日退休，被告以原告舊
04 制服務年資28年7月5日，退休金基數44，平均工資91,264元
05 計算，發給舊制退休金4,015,616元，未將系爭差旅津貼列
06 入平均工資計算退休金。

07 (三)原告派駐大陸地區每3個月有7日探親休假，因新冠肺炎疫情
08 原告無法回台，被告於109年9月給付原告17,017元，列為
09 「其他應稅加項」。被告發給舊制退休金時，未將其他應稅
10 加項列入平均工資計算退休金。

11 (四)差旅津貼依系爭管理辦法第3.3.1條規定：派駐大陸地區：
12 總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（96年核定0.6），
13 及第3.4.2條規定由各子公司依總公司核定之差旅津貼額，
14 列薪資或獎金發給。

15 (五)原告於109年9月至同年12月所領差旅津貼折合新臺幣分別如
16 附表一「人民幣薪資（已換算臺幣）」欄編號1至4所示。

17 四、本件爭點：

18 (一)原告任職於廈門開發公司之期間，能否計入被告公司之工作
19 期間並據以計算退休年資？

20 (二)承(一)，如得計入，原告任職於廈門開發公司擔任總經理期
21 間，與被告為僱傭關係或委任關係？

22 (三)如原告符合退休資格，則系爭差旅津貼、其他應稅加項（原
23 告未休假返台探親補貼）是否應列入平均工資計算退休金？

24 (四)原告請求被告給付退休金差額，有無理由？如有理由，數額
25 若干？

26 五、本院之判斷：

27 (一)原告任職於廈門開發公司之期間，能否計入被告公司之工作
28 期間並據以計算退休年資？

29 原告主張其於廈門開發公司任職之期間亦應計入被告公司之
30 工作年資，固為被告所否認，惟依被告出具之退休金計算書
31 （本院卷一第15頁），所記載被告舊制服務年資及據以計算

之退休金基數均與原告主張相同，是被告於計算原告之舊制退休金時，亦未扣除原告任職於廈門開發公司期間之工作年資，復依原告之勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表（下稱勞退提繳異動明細），原告自99年5月1日適用勞退新制後，迄至110年2月28日退休前，雖曾任職於廈門開發公司，惟均以被告為勞工退休金提繳單位，並未因而中斷（本院卷一第115頁），再依被告所制定用以管理包含原告在內之派遣海外駐在人員在海外駐在期間依據之系爭管理辦法第1.3.1條明確定義派遣海外駐在人員係指由總公司（即被告公司）應業務需要派遣赴海外投資公司地區駐在，且由總公司直接管轄；第2.1.2條規定駐在人員之任期係以人事派令為憑，且設有任期限制；第2.3.1條規定派遣海外駐在人員之解任係由總公司發布解任令通知；第2.1.3條規定派遣海外駐在人員及各子公司，在總公司編制上歸屬於總經理室，管理部得依系爭管理辦法相關規定制定各項業務執行規範，要求海外駐在人員及子公司遵循辦理；第2.1.4條明定派遣海外駐在人員於海外子公司任職期間，原先於總公司之職階應予保留，派駐期間之調薪、升薪與職階、升任均按總公司規定辦理（本院卷一第117頁），顯然原告之任免及派駐期間係由被告決定，於編制上係歸屬於被告公司總經理室，受派駐海外子公司任職期間仍保留於被告公司之職階，且必須遵循被告所制定之業務執行規範，則原告主張其僅係受被告派駐海外子公司而變更勞務提供地，與被告間之勞務契約並未中斷，應認有據。被告以廈門開發公司與其分屬獨立之公司而不得併計工作年資，與退休金計算書、勞退提繳異動明細及系爭管理辦法前開規定均有未合，自不足採。被告另以退休金計算書勾選原告自請退休之依據為「工作10年以上年滿60歲」，認原告亦認其於被告公司之服務年資不包括於廈門開發公司任職之期間，然依原告向被告提出之退休申請書，其係自行勾選「服務年資滿25年以上」（本院卷一第381頁），自無從以退休金計算書之上開記載，遽為不利於原

告之認定。

(二)原告任職於廈門開發公司擔任總經理期間，與被告為僱傭關係或委任關係？

1.按民法上之委任、承攬、僱傭契約，乃均具有債務人應提供勞務之主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約中提供勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務提供後應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，為民法第482條所明定。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又事業單位之員工與事業單位間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。換言之，是否屬於勞動契約，應以兩造間之勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2.查，原告自70年9月26日起即受僱於被告，嗣經被告於85年2月28日以人事派令，派任其至廈門開發公司擔任總經理（同年3月1日起生效），復於93年6月15日，經被告以因業務調整需要為由，解除原職務，派任其至廈門開發公司擔任總經理（同年7月1日起生效），嗣於109年10月19日以解任令解除原告於廈門開發公司之總經理職務（110年1月1日生

01 效），有人事派令、解任令在卷可稽（本院卷一第237、36
02 0、377頁），依系爭管理辦法第2.1節派遣海外駐在原則規
03 定，海外駐在派遣係由管理部提名，派任為總經理職務者，
04 經原單位會簽後呈由董事長核定，在總公司編制上歸屬總經
05 理室，需遵循辦理管理部依系爭管理辦法相關規定制定之各
06 項業務執行規範，除出勤、請假（特別休假及婚、喪假除
07 外）、作業、績效等依駐在地子公司相關規定辦理實施外，
08 一般管理事宜悉依總公司相關規定辦理，欲辦理請假時，須
09 依總公司相關規定申辦請假手續經呈請核准（本院卷一第11
10 7至118頁），核與原告提出之「海外駐在人員返國、休假通
11 知表」顯示原告提出特別休假之申請後，需經管理部（含承
12 辦人、課長、經（副）理、協理）、總經理及董事長層層簽
13 核（本院卷一第315頁），及證人王健雄即被告公司前職員
14 於本院證稱：廈門廠的臺幹請假都要做一個請假的申請，要
15 送總公司管理部簽核，由管理部人員簽核完後，再送臺灣總
16 公司的總經理簽核，之後才完成請假的手續等語相符（本院
17 卷二第59頁），被告並依出勤紀錄據以計算薪資，亦據原告
18 提出國外長期出差人員差勤管理表，其中說明欄第3點記載
19 「本表請於次月一日，經據點派任最高主管簽核後傳真回海
20 企部轉管理部憑以計算在台薪資」等語為證（本院卷一第13
21 3至143頁），是原告雖不需打卡上、下班，惟其出缺勤仍受
22 被告管理監督，被告以其不曾否准原告休假申請而認上述簽
23 核僅係確認程序，與系爭管理辦法第2.1.7條給假及第2.1.8
24 條一般管理規定不符，不足採信。另依系爭管理辦法第2.1.
25 4條、第2.1.5條規定，原告派駐海外期間之調薪、升薪與職
26 階、升任均依總公司規定辦理，原告之考評由人事單位核對
27 彙整後轉呈總公司總經理核定；第2.2節業務回報規定派駐
28 期間，原告需彙集被告海外子公司年度業務實績及翌年事業
29 計畫，返台向被告提出報告，被告認有必要時，並得指定原
30 告返台列席經營會議，原告於定期返台期間，亦須向被告為
31 經營管理報告，且未經事先呈請被告公司總經理核准，不得

01 藉故缺席會議或指派代理人參加；第2.3.3條規定派遣海外
02 駐在人員於任期屆滿前，由管理部擬呈總經理或董事長核定
03 返回總公司擔任之職務（本院卷一第117至119頁）；另依被
04 告公司制定之資格認定及升任辦法（下稱系爭升任辦法），
05 將員工職階分為2至11階，明定正職員工資格認定依據、升
06 階審核、薪點認定、升階限制等，且區分生產體系、幕僚體
07 系及幹部體系而以職階表明列各職階初任薪點及上限、職
08 稱、工作職位等，其中第4.1.1.3條明定派駐海外人員於最
09 長總任期屆滿後，返國以升一職階敘職，但原敘九職階以上
10 人員不適用之（本院卷一第187至196頁），佐以原告109年8
11 月至同年12月薪資明細記載其職位（階）為「海外廠總經理
12 (11)」（本院卷一第17至21頁），退休金計算書記載原告之職
13 階為11階（本院卷一第15頁），證人王健雄並於本院證稱該
14 「11」之記載是表示原告在總公司的職階等語（本院卷二第
15 57頁），而原告於85年3月1日受派駐至廈門開發公司前為第
16 5職階、資格為技師，於93年7月1日再受被告派任至廈門開
17 發公司擔任總經理時，職階為第6階，資格為技師，有人事
18 派令可憑（本院卷一第237、377頁），嗣於被告解任原告廈
19 門開發公司總經理職務而返回被告公司任職時，原告已升任
20 為第11階之經理，亦有解任令可佐（本院卷一第360頁），
21 是原告任職被告公司數十年以來，依系爭升任辦法逐步升
22 階，可知被告對於原告具有高度之管控權，可決定原告之考
23 核、晉升，自具備前述勞動契約之人格從屬性。又原告之薪
24 資與補貼係由被告依系爭管理辦法第3章「薪資與補助」規
25 定給付（本院卷一第119至120頁），原告於經濟上顯係從屬
26 於被告；再原告係納入被告整個事業活動、生產組織體系，
27 並非經營或管理自己之事業，具有組織上之從屬性，依此以
28 觀，兩造間應為勞雇關係甚明。被告抗辯總經理之薪資調
29 整、升任、請假、報告本屬董事會之權責，與原告之工作性
30 質無關，無從作為兩造勞務供給契約屬性之認定依據，依前
31 揭說明，並不足採。

01 3.被告雖提出人員異動案及人事調整簽呈均需由原告為最後簽
02 核、廈門市非經營性資金往來統一收據（下稱系爭收據）係
03 由原告在「單位負責人」欄位簽名及用印、整月刷卡數據報
04 表顯示原告並不需如同其他職員打卡上、下班。及報價評估
05 單（下稱系爭報價評估單）係由原告簽核決行（本院卷一第
06 241至287、293至299頁），認與被告間為委任關係而非僱傭
07 關係。惟證人王健雄於本院證稱：人事異動簽呈是在調動前
08 就先知會總公司管理部門，原告才做的簽呈；系爭收據為收
09 據性質，只要確認公司有收到這筆款項，任何人簽名都可
10 以；報價評估是重大設備投資，不論是經理或總經理簽核都
11 要先送總公司簽核，才能作當地評估報價的執行，送總公司
12 的簽核有另一張表格來執行，不會體現在系爭報價評估單中
13 等語（本院卷二第63至64頁）。足見人事異動或調整仍需經
14 廈門廠各級主管提出後，經原告簽署方生效力，非原告一人
15 可單獨決定，其性質應係執行被告指派之勞務；至系爭收據
16 僅具有確認收款性質，無從推認兩造間之勞務契約屬性，至
17 報價評估需先陳請被告公司，經同意後方得製作系爭報價評
18 估單，被告執此辯稱原告具獨立決定權限，並不足採。被告
19 雖提出由董事長簽章、記載生效日為84年7月1日之「任命
20 書」，記載任命原告擔任廈門開發公司總經理，權責範圍包
21 括「1. 負責公司所有生產及經營管理業務。2. 代表公司處理
22 與廈門市政府當地之各項事務。」（本院卷一第161頁），
23 抗辯原告對內有生產、經營管理及對外代表公司之權限而與
24 被告間為委任關係，惟兩造間之契約屬性仍應依勞務給付內
25 容是否有從屬性而定，尚無從以一紙任命書記載原告被授權
26 之範圍而推認兩造間為委任關係。

27 (三)如原告符合退休資格，則系爭差旅津貼、其他應稅加項（原
28 告未休假返台探親補貼）是否應列入平均工資計算退休金？

29 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
30 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
31 貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定

有明文。所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問，亦即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。至於勞基法施行細則第10條規定，係將本質上與勞務對價性無關之給與類型化，列舉其名目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。是以，勞工獲得之特別給與，究應歸屬於工資或施行細則第10條各款名目之非工資，依符合授權母法之解釋，仍應就給與之實質內涵，就是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件為判斷。查，兩造就附表一所示系爭差旅津貼、其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）是否應納入平均工資計算退休金有爭執，自應就上開項目是否具工資性質，依上述標準予以審究。

2.系爭差旅津貼部分：

(1)依被告制訂之系爭管理辦法第3.3.1條關於差旅津貼規定：

「派駐大陸地區：總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（96年核定0.6）。」、第3.4.2條規定：「差旅津貼：由各子公司依總公司核定之差旅津貼額，列薪資或獎金發給。」（本院卷一第119至120頁）。原告自70年9月26日起受僱於被告，經被告先後於85年3月1日至89年6月30日、93年7月1日至109年12月31日調派至其百分之百投資之廈門開發公司擔任總經理，調派海外期間，按月領取新臺幣薪資，及由廈門廠發給派駐大陸地區之差旅津貼，其於109年8月至同年12月所領差旅津貼折合新臺幣各如附表二編號1至5「人民幣薪資（已換算臺幣）」欄所示，有其薪資明細在卷可參（本院卷一第23至25、129頁）。依此，系爭差旅津貼係被告以原告長期派駐廈門，擔任總經理職務且提供勞務，始給予之報酬，亦即被告提供較為優渥之薪資條件，換取原告同意遠赴國外工作提供勞務之對價，以酬傭國外工作之特殊辛勞及生活上不便，核與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於海外不同環境下提供勞務」所得報酬一部分，具有勞務對價之性質。再者，原告派駐廈門開發公司

01 期間長達10餘年，被告均依系爭管理辦法訂定之計算標準，
02 按月發給差旅津貼，顯非短期性、臨時性之給與，不論其形
03 式上使用名稱為「派駐津貼」或「差旅津貼」，就其實質內
04 涵認定，應屬勞基法第2條第3款工資之範疇無疑。

05 (2)被告雖辯以依系爭管理辦法發給之差旅津貼，屬勞基法施行
06 細則第10條第9款所指之差旅費，非屬工資等語。惟勞基法
07 所稱之「工資」，應依實質內涵而定，不以雇主所使用之名
08 稱為準，故不因系爭管理辦法規定名稱係「差旅津貼」，而
09 認非屬工資。至勞基法施行細則第10條第9款所稱「差旅津
10 貼」，對照勞基法第2條第3款之工資定義，應係指雇主就勞
11 工因業務上臨時性、偶發性需要，前往他處提供勞務，針對
12 出差旅宿所生之交通住宿費用支出，所給予之補助款項，與
13 勞動條件無直接關係，性質上非屬勞務給付之對價，故將之
14 排除於工資範疇之外。然原告按月領取之系爭差旅津貼，與
15 其於國外提供勞務有對價關係，且長達10餘年，屬經常性之
16 給與，已如前述，核與差旅津貼之意涵，尚有不同。又依原
17 告之薪資結構，其按月領取差旅津貼每月約5萬餘元，占原
18 告每月工作所得相當高比例，核與一般社會通念所認知之
19 「差旅津貼」落差甚大，是依上所述，系爭差旅津貼非屬勞
20 基法施行細則第10條第9款所指之差旅津貼，被告此部分所
21 辯，並無可採。

22 (3)被告另辯以系爭差旅津貼係由廈門開發公司核發，並非被告
23 所核發，且系爭管理辦法第10.5條亦規定差旅津貼不納入平
24 均薪資計算等語。然查，原告經被告以雇主地位調派至百分
25 之百投資之廈門開發公司工作，於派駐期間，其職缺編制歸
26 屬於被告所屬之總經理室，職務上接受被告直接指揮監督，
27 且經本院認定勞動契約存在於兩造之間，而非原告與廈門開
28 發公司之間，已如前述（參第五、(一)）。又系爭差旅津貼既
29 係被告為使勞工願赴海外服勞務，而額外增加之金錢給與，
30 原告於派駐廈門期間領取系爭差旅津貼，雖由被告子公司即
31 廈門開發公司給付予原告，然此係原告與該公司間之內部關

01 係，況系爭差旅津貼係依系爭管理辦法第3.4.2條規定而由
02 子公司發給，金額由被告核定，足見系爭差旅津貼之給付方
03 式及金額決定者均為被告，非子公司所得逕行變更或決定，
04 應認系爭差旅津貼為被告基於雇主身分所給付之報酬。而勞
05 工領取之給與，倘性質上屬於工資，依勞基法第2條第4款規
06 定，自應採計為平均工資之計算基礎，並依勞基法第55條規
07 定標準計算退休金，此係保障勞工經濟生活之強制規定。雇
08 主訂定之工作規則、管理辦法，倘有違反上開強制規定，自
09 屬無效。從而，被告上開所辯，亦不足採。

10 (4)綜上，系爭差旅津貼應屬工資之性質，被告計算原告退休金
11 時，自應將之列入計算平均工資，堪可認定。

12 3.其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）部分：

13 (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
14 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第
15 39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以
16 回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非
17 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
18 因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主
19 應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，
20 所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，
21 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
22 領補償金，未必逐年相同，且每年年度終結時未休畢之特別
23 休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，雇主
24 於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，僅能認
25 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
26 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
27 （最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659
28 號、104年度台上字第2364號、108年度台上字第2169號判決
29 意旨參照）。而勞工因有未休畢之休假日而得支領金錢時，
30 如其休假日與特別休假之性質相同，自應作相同之解釋。

31 (2)經查，原告派駐大陸地區，每3個月有7日探親休假日，因新

冠肺炎疫情，原告於109年7月至9月無法回台，被告於109年9月，給付17,017元補貼原告，列為「其他應稅加項」等情，為兩造所不爭執（本院卷一第177頁）。則上開休假日既係因原告派駐大陸地區，被告為體諒原告與親人分隔兩地之苦，遂給予每3個月有7日探親休假日，則其補貼性質即與特別休假日未休工資相同，嗣因新冠肺炎疫情致原告未能返台探親，然原告仍照常上班，被告即給付原告上開補貼，則被告於每3個月終了就勞工未休畢返台探親休假給與之金錢，即與特別休假年度終了未休畢所給與金錢相同。從而，此項未休假返台探親補貼，並非勞工繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受返台探親休假所給與之代償金，亦不具備經常性，自非屬工資性質。

(3)依上開說明，其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）非屬工資之性質，原告主張計算退休金時應將之列入計算平均工資，並無理由。

(四)原告請求被告給付退休金差額，有無理由？如有理由，數額若干？

1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。所謂平均工資，依同法第2條第4款前段規定，係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，另依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由之當日不計入平均工資之計算。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數，再按每月以30日計算之

金額（最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第675號判決意旨參照）。

2.經查，系爭差旅津貼屬工資性質，被告核算原告退休金時，未將系爭差旅津貼列入平均工資計算退休金，致原告未領取足額退休金，原告自得依前揭規定請求被告給付退休金差額。又兩造就附表一所示之底薪、職務加給、伙食費及109年9月領取「其他：9,117元」部分應加入平均工資計算等情均不爭執，再加計本院認屬工資範疇之系爭差旅津貼，則原告退休前6個月（即109年8月28日至110年2月27日，退休當日不計入）得列入計算平均工資之項目應如附表二所示，工資總額為777,402元，則月平均工資為126,750元（計算式： $777402 \div 184 \times 30 = 126750$ ，小數點以下四捨五入），以原告退休金基數44計算，可請領之舊制退休金應為5,577,014元（計算式： $126750 \times 44 = 0000000$ ），扣除被告已給付退休金4,015,616元，原告得請求被告給付舊制退休金差額為1,561,398元。又被告就原告所計算如「其他應稅加項」不計入平均工資，則被告應再給付原告之退休金為1,565,608元，於本院言詞辯論期日表明不予爭執（本院卷一第304頁），則原告請求被告給付1,565,608元，自屬有據，應予准許。被告雖辯以原告已於退休金計算書簽名確認，認兩造已就退休金數額達成合意，不得再為相異之主張等語，惟被告未將具工資性質之系爭差旅津貼計入平均工資而短少給付退休金，於法有違，自不生拘束原告之效力。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付退休金差額1,565,608元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年5月10日起（參本院卷一第63頁送達證書）至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中華民國 111 年 10 月 19 日
勞動法庭 法官 楊捷羽

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 111 年 10 月 19 日
書記官 黃盈菁

附表一：（原告起訴時主張列入計算平均工資項目）

編號	月份	新臺幣薪資（新臺幣/元）					人民幣薪資 （已換算臺 幣）（新臺 幣/元）	總額
		底薪	職務加給	伙食費	其他	其他應 稅加項		
1	109/9	72,931	16,500	2,400	9,117	17,017	52,511	170,476
2	109/10	75,362	16,500	2,400			54,260	148,522
3	109/11	72,931	16,500	2,400			52,511	144,342
4	109/12	75,362	16,500	2,400			54,260	148,522
5	110/1	75,362	9,000	2,400				86,762
6	110/2	68,069	9,000	2,400				79,469
合計								778,093

附表二：（本院認定列入計算平均工資項目）

編號	月份	新臺幣薪資（新臺幣/元）				人民幣薪資 （已換算臺 幣）（新臺幣/ 元）	日數	依日數比 例計算之 薪資
		底薪	職務加給	伙食費	其他			
1	109/8/28- 109/8/31	75,362	16,500	2,400		54,260	4	19,164
2	109/9	72,931	16,500	2,400	9,117	52,511	30	153,459
3	109/10	75,362	16,500	2,400		54,260	31	148,522
4	109/11	72,931	16,500	2,400		52,511	30	144,342
5	109/12	75,362	16,500	2,400		54,260	31	148,522
6	110/1	75,362	9,000	2,400			31	86,762
7	110/2/1- 110/2/27	68,069	9,000	2,400			27	76,631

(續上頁)

01

	合計	184	777,402
--	----	-----	---------