

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第36號

原告 涂坤成

訴訟代理人 張雯峰律師

奚淑芳律師

吳書榮律師

被告 全家便利商店股份有限公司

法定代理人 葉榮廷

訴訟代理人 葛百鈴律師

陳金泉律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年11月4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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，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。原告於起訴時訴之聲明第1項為：「被告應給付新臺幣(下同)5,778,140元，及其中5,653,980元自民國113年6月1日起至清償日止、其中124,160元自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」嗣於114年10月23日具狀變更該聲明為：「被告應給付原告5,503,355元，及其中5,379,195元自113年6月1日起至清償日止、其中124,160元自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自83年3月28日起任職於被告公司，至113年5月31日自

01 請退休，任職期間共30年3月，應適用舊制退休金，退休金
02 基數為45個基數。惟被告有如下述「已排定特別休假日未能
03 如期休假而工作之工資」與「退休金差額」等未給付，爰依
04 勞動基準法（下稱勞基法）第39條、第55條規定請求被告給
05 付，並依勞基法第55條第3項規定，請求被告就「退休金差
06 額」自113年6月1日起加給按週年利率5%計算之法定遲延利
07 息。茲分述如下：

08 1.原告於112年3月28日至113年3月27日間排定特別休假日未能
09 如期休假而工作之工資：依勞基法第38條第1項規定，原告
10 年資逾30年，應有30日特別休假，被告於113年4月已給付原
11 告特別休假未休工資124,160元，然依被告規定，為避免集
12 中休假而影響單位業務，勞工應於特休年度排定休假日程，
13 特休請假程序不得事後為之，原告於特休年度開始時已預先
14 於112年3月28日至113年3月27日排定特別休假日，卻在該日
15 期依被告要求配合公司業務而出勤，依勞基法第39條規定，
16 被告應加倍給付原告工資，即應再給付原告124,160元。此
17 部分亦應計入平均工資計算退休金。

18 2.「退休金差額」：原告退休時平均月工資應自113年5月31日
19 起回推6個月，即112年12月、113年1月至5月之工資，而如
20 附表所示之項目均應計入，共計1,708,264元。並說明如
21 下：

22 (1)「油料補助」共36,000元：原告擔任營業襄理，掌管雲嘉南
23 店鋪約250間，工作內容需經常跨越縣市至各店鋪巡視，然
24 被告未配有交通車，需由原告駕駛自有車輛，被告考量原告
25 工作性質、巡視範圍等因素，依被告所制定「公務交通費用
26 報支辦法」每月固定給付200公升之油料價金（以固定撥入
27 中油捷利卡方式領取）為津貼，由原告按月份填報申請，足
28 認油料補貼乃原告工作之對價，且具有反覆經常性，對該油
29 料津貼之支付有一定可預見性，自屬原告於雲嘉地區工作所
30 增加勞務之對價而屬工資，故以汽油價格每公升30元計算，
31 每月油料補貼為6,000元，112年12月至113年5月領取之津貼

01 共36,000元（計算式：200公升×30元×6月）。

02 (2)「交通津貼」共20,552元：原告每週需固定至高雄或台中營
03 業部參加全本部會議一次，另每月需固定至臺北公司本部參
04 加全國營業幹部會議兩次，被告每月均分別給與交通津貼並
05 直接匯入原告帳戶，112年12月6日至113年5月15日共給付2
06 0,552元。該交通津貼為原告參加會議之勞務對價，且每月
07 均固定開會屬經常性給與，亦應列入平均工資。

08 (3)「績效獎金」及「員工酬勞」：雇主以勞工工作達成預定目
09 標而發放，具有因工作而獲得報酬之性質，即無庸論以何種
10 名義發給，又其發給具一定標準，已經年累月，應認勞工對
11 此發給已有固定期待，雇主亦可預先評量此部分發給之成
12 本，可認勞雇間就此部分之發給已形成共識，從而屬工資之
13 性質。考績績效乃依不同需別設定不同營運績效目標，並已
14 預定目標達成率為考核基準，原告擔任之營運襄理需統合轄
15 區店鋪一切調度，工作內容即以被告業績成長為目的，堪認
16 獎金與原告月薪、職等、考績、出缺席、工時狀況、職務內
17 容等勞務提供有直接關連，並非無須工作或不分工作績效均
18 可獲得，確有勞務對價性，且於勞工滿足制度設定之要件
19 時，雇主即有支付義務，被告公司已發放績效獎金數十年，
20 實際上無因被告收益未達目標甚或虧損等因素而未發放，應
21 認該獎金具有經常性而應為工資。「員工酬勞」之分配原則
22 制定生效日雖為100年12月16日，然原告自任職被告公司起
23 均於每年5月領得「員工酬勞」。被告於每年2月、5月發放
24 「績效獎金」及「員工報酬」時，一再強調獎金係依原告之
25 績效而發放，應認此為工資，而計入平均工資。

26 (4)「特別休假未休工資」：特別休假未休工資性質屬勞工前一
27 年度未休假而工作報酬，僅需原特別休假年度終結時點於平
28 均工資計算事由發生之當日前6個月之內者，均應計入平均
29 工資計算，被告於113年4月給付特別休假未休工資係於退休
30 前6個月內，應計入平均工資。

31 (5)「派駐及房租津貼」：被告之「國內（總部）外派人員管理

01 辦法」第1條、第8條與第5條之1、第5條之2等規定，被告為
02 業務需要需指派員工調任他處而給付津貼，且考慮派駐工作
03 地點增加工作負擔或因工作艱辛等因素，對所增加之工作為
04 勞務給付之對價，並非居住地與工作地較遠均得請求之恩給
05 性給付，需以派至一定區域且達一定距離為條件，乃屬原告
06 於雲嘉地區工作所增加之勞務對價而具有對價性，且被告每
07 月均固定給付「派駐及房租津貼」12,000元，具有制度上經
08 常性，該津貼請領未要求原告應實報實銷，原告亦可自行選
09 擇是否於工作地租屋，顯與雇主為改善勞工生活等情況不
10 同，非單方性、恩給性給付，應列入平均工資計算。

11 (6)依上計算，原告退休前平均工資應為284,710.0000000000元
12 (計算式：1,708,264元÷6)，被告雖已給付原告退休金7,43
13 2,785元，然僅計入工資(即「本薪」與「伙食津貼」)、績
14 效獎金之部分、年節獎金，漏算前述應列為平均工資之項目
15 而有差額未給付。故依原告退休前一個月平均工資284,710.
16 0000000000元、退休金基數為45計算，原告得請求之退休金
17 為12,811,980元，扣除被告已給付之7,432,785元，尚應給
18 付5,379,195元。

19 (二)並聲明：被告應給付原告5,503,355元，及其中5,379,195元
20 自113年6月1日起至清償日止、其中124,160元自起訴狀繕本
21 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

22 二、被告答辯：

23 (一)原告退休前六個月之工資，其中112年「績效獎金」260,712
24 元，應以130,356元(計算式：260,712元÷12×6)，被告予以
25 寬認計算入平均工資。113年5月給付之「員工酬勞」210,00
26 0元，被告係依公司法第235-1條第1、3項規定及員工酬勞分
27 配原則第1條為發放，發放前提以被告公司當年度有獲利，
28 非勞工提供勞務之對價，性質非工資，故原告退休前六個月
29 每月之平均工資為165,173元，而因原告適用勞基法舊制，
30 退休基數為45個基數，合計被告應給付原告退休金7,432,78
31 5元，被告已於113年6月13日如數給付，並無積欠。

01 (二)原告主張應計入計算平均工資之「油料補助」、「交通津
02 貼」、「派駐及房屋津貼」等語，然原告自承「油料補助」
03 係補貼原告每月油料作為開車油資，乃依被告公司「公務交
04 通費用報支辦法」第2條規定，由被告公司每月固定給與公
05 升數200公升乘上當月公告當日中油95牌價，換算成中油點
06 數後，將點數儲值入以企業名義所購買之中油捷利卡供同仁
07 使用其個人車輛加油使用，當月未使用完之點數則屬員工福
08 利，員工離職或調離職務不需繳回，卡片不會辦理註銷。

09 「交通津貼」係依據被告「出差旅費報支辦法」第5條規
10 定，就派駐距離達60公里之員工每月採實報實銷方式給與開
11 會或探親之交通補貼，此與被告公司「國內（總部）外派人
12 員管理辦法」第5條規定給與調任常駐距離超過24公里以上
13 之員工每月12,000元之「派駐及房屋津貼」，均屬被告給付
14 之勉勵、恩惠性給與，均非勞基法第2條第3款規定之工資，
15 不應計入退休金平均工資計算。

16 (三)原告特別休假年度計算採週年制，年度特別休假排定表僅係
17 依被告公司制訂之特別休假辦法第4條第1點規定，由員工預
18 估當年度排定特休天數之調查表，並非實際排定特別休假之
19 日期，亦不作為實際請假之限制，應以員工實際請假日為
20 準。原告於112年3月28日至113年3月27日合計有30日特別休
21 假日，但原告均未提出假單排定特別休假，故被告在113年4
22 月結清給付原告前開30日特別休假未休之工資124,160元，
23 故無原告所稱已排定特別休假後因被告要求出勤工作，而應
24 加倍發給工資之情。又特別休假未休工資之性質僅屬雇主給
25 付之補償金，非勞基法第2條第3款規定之工資，依法不應計
26 入退休金平均工資計算。

27 (四)並為答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請
28 准宣告免為假執行。

29 三、本件不爭執事項為（本院卷(一)第275頁，並依判決文字調
30 整）：

31 (一)原告於83年3月28日起任職於被告公司，於113年5月31日退

01 休，任職期間共30年3月，適用勞基法舊制計算退休金，退
02 休金基數為45個基數。被告於113年6月13日已給付原告退休
03 金共7,423,785元（以原告退休前六個月之平均工資165,173
04 元x45個基數計算）。

05 (二)被告特別休假年資採週年制，原告112年3月28日至113年3月
06 27日合計有30日特別休假天數，被告於113年4月給付原告30
07 日特休未休工資124,160元。

08 (三)原告退休日回推六個月之每月油料補助津貼為6,000元(計算
09 式：200公升x30元x6月÷6月)、交通津貼為3,425元（計算
10 式：20,552元÷6月）。

11 四、得心證之理由：

12 原告主張被告應給付其於112年3月28日至113年3月27日間排
13 定特別休假日未能如期休假而工作之工資124,160元，及前
14 開未給付退休金差額5,379,195元等語，為被告所否認，並
15 以前詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告主張應給付其於112
16 年3月28日至113年3月27日間排定特別休假日未能如期休假
17 而工作之工資124,160元，有無理由；(二)原告主張被告所給
18 付之「油料補助」、「交通津貼」、「績效獎金」及「員工
19 酬勞」、「特休未休工資」、「派駐及房租津貼」均為工
20 資，應與前開「已排定特別休假日而未能如期休假工作之工
21 資」全數計入平均工資計算退休金，並請求退休金差額5,37
22 9,195元，有無理由？茲分述如下：

23 (一)原告主張其於112年3月28日至113年3月27日間排定特別休假
24 日未能如期休假而工作之工資124,160元等語，為被告所否
25 認。經查：

26 1.按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得
27 享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，
28 乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而
29 設，具有免除勞務之恩惠、獎勵性質，勞工若因為不行使休
30 假權利因而取得之特休未休折算工資，僅係將恩惠、獎勵性
31 質之假期以金錢形式予以轉換，並未更易其恩惠、獎勵性

01 質。如勞工未行使特別休假權利而出勤，則其核屬正常工時
02 內提供勞務，雇主仍應給付工資，而該勞務之對價則已反映
03 於雇主所給付之正常工時工資上，若仍認雇主另發放之特休
04 未休折算工資屬於勞務對價，實質上將構成對勞工之雙重給
05 付。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞
06 工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作
07 者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工
08 未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法第38條第
09 4項規定，雇主應按勞工未休日數發給日薪。易言之，勞工
10 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
11 工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已
12 依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特
13 別休假給予之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅
14 能認係補償勞工未能享受特別休假所給予之代償金。

15 2.原告主張其於112年3月28日至113年3月27日間排定特別休假
16 日而未能如期休假而工作等語，然其未提出於前開時間有申
17 請特別休假之紀錄，可見原告於前開期日並未排定特別休
18 假，自無原告經排定特別休假卻遭被告以業務需求為由要求
19 工作而不能休假之情形，則其繼續工作僅能認為係在正常工
20 時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，原告主張被告
21 應依勞基法第39條給付加倍工資等語，顯無理由。

22 (二)原告主張所領取之「油料補助」、「交通津貼」、「績效獎
23 金」及「員工酬勞」、「特休未休工資」、「派駐及房租津
24 貼」均屬工資，應與前開「已排定特休日而未能如期休假工
25 作之工資」全數計入平均工資計算退休金，並請求退休金差
26 額5,379,195元等語，為被告所否認。經查：

27 1.工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
28 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
29 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
30 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
31 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競

01 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
02 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
03 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
04 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
05 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
06 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

07 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如
08 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性
09 給付，自不具有工資之性質。又按勞基法第38條第4項雖規
10 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
11 日數，雇主應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢
12 特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工
13 作之對價，而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別
14 休假而得支領補償金，未必逐年相同，且每年年度終結時未
15 休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經
16 常性，雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金
17 錢，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，
18 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
19 經常性給與（最高法院108年度台上字第2169號判決意旨參
20 照）。

- 21 2.原告主張每月領取「油料補助」應屬工資等語。被告抗辯該
22 「油料補助」係依其所提出被證21「公務交通費用報支辦
23 法」辦理等語。查「公務交通費用報支辦法」第二條：「交
24 通費用之核發方式及內容如下：交通費用（油費、通行費）
25 一原則採存入中油捷利卡之方式發放。每月二十日，各部門
26 彙整列冊經部門主管核准，向總務部申請。如無持有中油捷
27 利卡者或遇特殊情形時，交通費用（油費、通行費、大眾運
28 輪工具、停車費）一可採支付單方式請領零用金。」、第三
29 條：「營業、開發人員因其職務內容，發放經常性之交通費
30 用。以營業據點為中心，依個人轄區所在區域之遠近計算經
31 常性交通費用（如「公務交通費用計算基準及區域畫分

01 表」)。轄區跨越二區或以上者，依較遠地點計算。主管兼
02 任二個單位以上轄區時或上級兼任下級職務時，僅得以一種
03 身份申請。非本條指定職務人員，因職務需求欲請領經常性
04 交通費用者，應提報告書會辦總務部，經副總簽准後實
05 施。」、第七條：「本辦法經呈總經理核准後生效實施，修
06 正時亦同。」等規定(本院卷(二)第133至134頁)，可知該「油
07 料補助」之決定發放、其數額多寡，乃係由被告單方面之公
08 告，不待原告同意與否即開始施行，並區分依職等、業務性
09 質不同而為不同之給付，且原告為勞工，無自備生財工具之
10 理，其以因個人職務而為被告執行職務，本會有油資費用，
11 被告予以補貼，乃屬常情相符，故應認該「油料補助」係屬
12 被告基於單方目的所為勉勵恩惠性質之福利措施給與，難認
13 具有勞務對價性，自非屬工資之範疇。原告主張每月領取
14 「油料補助」應屬工資，應計入平均工資計算退休金等語，
15 應無理由。

16 3.原告主張所領取之「交通津貼」應屬工資等語。被告抗辯該
17 「交通津貼」係依其所提出被證22「出差旅費報支辦法」辦
18 理等語。查「出差旅費報支辦法」第三條：「從業人員出差
19 前應填具『出差申請書』，並依業務裁決權限呈請核准；且
20 出差前之二個上班日前應將副本送交人事單位。…」、第四
21 條：「從業人員出差時，依其職位按照下列附表所規定各項
22 差旅費支給基準報支差旅費。」、第五條：「出差人員報支
23 差旅費時，除特殊狀況以專案辦理外，悉依下列規定辦理：
24 (一)交通費：國內出差，其交通費報支以搭乘台鐵、高鐵、捷
25 運、客運等大眾交通工具為原則，但因公務需搭乘其他交通
26 工具者，其報支規定如下：1.計程車：短程路途或需於短時
27 間內到達時。2.公務用車：經單位主管核定，得檢據報支汽
28 油費不另支給交通費。3.自備交通工具：得檢據報支汽油
29 費，其報支里程數計算，比照「公務交通費報支辦法」辦
30 理，但不另外支付交通費。4.從業人員搭乘交通工具使用原
31 則依附表為之。①…②員工搭乘飛機限坐經濟艙，搭乘高鐵

01 限坐標準艙。③飛機、船舶搭乘原則：所有從業人員往返花
02 東或外島者，得搭乘飛機或船舶。④高鐵搭乘原則：…C:經
03 襄理級(含高級專員及資深高級專員)以上主管搭乘高鐵不受
04 區間限制，依據票根上面額實際報支。…⑤如搭乘優於本條
05 規範之交通工具，出差申請書應裁決至本部協理：臨時變更
06 者亦需補行裁決。5.停車費：國內出差自備交通工具者，檢
07 據報支。…」等規定(本院卷(二)第135至137頁)，足見原告出
08 差應先行申請，因此所生交通費應依前開辦法辦理，該辦法
09 就各職等出差所搭乘之交通工具、金額俱有規範，並依據實
10 際出差紀錄核發，足見「交通津貼」應屬勞基法施行細則第
11 10條第9款規定之差旅費、差旅津貼之給付，不具有勞務之
12 對價及經常性，即非屬於工資之範疇，應可確定。況依被告
13 所提出被證2至被證9交通津貼及檢附單據(本院卷(-)第189至
14 236頁)，原告請領前開「交通津貼」確實依據「出差旅費報
15 支辦法」提出相關憑證為實報實銷，此與原告勞務之提供並
16 不具對價，亦無經常性，原告主張領取「交通津貼」應屬工
17 資，應計入平均工資計算退休金等語，亦無理由。

18 4.原告主張所領取之「績效獎金」及「員工酬勞」應屬工資，
19 應計入平均工資等語。被告抗辯「績效獎金」及「員工酬
20 勞」均非屬工資，不應計入平均工資計算，惟其已就「績效
21 獎金」予以比例寬認列入平均工資等語。查：

22 (1)績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分
23 而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎
24 金，均非經常性給與，即非屬工資(最高法院100年度台上
25 字第170號民事判決意旨參照)。查依被證12「人力資源通
26 報」之「通知112年全年考績績效獎金發放事宜」內容(本院
27 卷(-)第311頁)：「一、依考績作業辦法，擬以112年度考績
28 結果發放年度績效獎金，特此通知。二、績效獎金：1.依11
29 2年度考績結果予以相關計算。2.112年度績效獎金基數為
30 『1.8個月』。3.『全年度考績』等第及『績效獎金』發放
31 對應百分比如下：…S+為200%…。4.另考量員工之出缺勤

01 表現，上述獎金之計算再依據缺勤比例予以扣除。…」，堪
02 認前開績效獎金，係被告基於雇主身分，為提升員工個人及
03 部門績效表現，依考績作業辦法所為獎勵性、恩惠性給與，
04 顯非原告單純提供勞務，即可獲取之報酬，亦即此並非原告
05 提供勞務即得必然換取之對待給付，是縱使固定每月或每季
06 均有發放，然仍不屬於勞基法所定之工資範圍內。從而，原
07 告主張之「績效獎金」應非屬勞基法之工資範疇，自不用計
08 入平均工資計算退休金，惟被告自承於計算原告退休金時，
09 將原告於113年2月所領「績效獎金」260,712元，依比例計
10 入平均工資(即260,712元÷12月×6)，自屬被告予以寬認原告
11 退休金之計算，自無不可。

12 (2)又被告發放「員工酬勞」之依據為被證13「全家便利商店股
13 份有限公司員工酬勞分配原則」發放，依該原則第一條：

14 「本公司員工酬勞之發放，就當年度稅後淨利依公司章程之
15 規定，經薪資報酬委員會審議後提董事會決議通過行之，並
16 報告股東會。」、第二條：「本公司員工酬勞之分配依下列
17 原則辦理：(1)以服務滿一年以上之正式員工為發放對象。(2)
18 以考績年度之職位及考績等第為分配基準。」、「當年度對
19 公司有特殊貢獻之員工，雖不符合前項規定，仍得視當年度
20 獲利狀況為特別分配之決定。」堪認前開「員工酬勞」，係
21 考量被告各年度稅後淨利，依公司章程規定，並經審議送請
22 董事會決議，並報告股東會，且其發放標準需有一定任職年
23 資，並考量員工之職位與考績而發放，其數額應屬浮動而非
24 固定，與單純提供勞務即可獲取之報酬顯有不同，應屬被告
25 所為獎勵性、恩惠性給與，應不屬於勞基法所定之工資範圍
26 內。是原告主張「員工報酬」應為工資而應計入平均工資計
27 算退休金等語，應不足採。

28 5.原告主張所領「特休未休工資」，以及「已排定特休日而未
29 能如期休假工作之工資」均應計入平均工資計算退休金等
30 語。然就原告既未提出證據證明其於112年3月28日至113年3
31 月27日間排定特別休假日而未能如期休假而工作等情，其所

01 為依勞基法第39條對被告主張給付加倍工資為無理由，已如
02 前述，其自不能計入平均工資計算。又發給之特休未休折算
03 工資，核屬依勞基法第38條第4項規定發給，係補償原告未
04 能享受特別休假所給予之補償金，屬於被告勉勵原告長期繼
05 續工作之恩惠性給與，並非原告於年度內繼續工作之對價，
06 非屬勞基法第2條第3款所定之工資。是原告主張所領「特休
07 未休工資」，以及「已排定特休日而未能如期休假工作之工
08 資」均應計入平均工資計算退休金等語，顯不足採。

09 6.原告主張所領「派駐及房租津貼」應計入平均工資計算退休
10 金等語。被告抗辯原告已調任嘉義地區超過3年，已無「派
11 駐津貼」，原告所領取為「房租津貼」，其標準依被告「國
12 內（總部）外派人員管理辦法」第五條規定，此部分為津貼
13 非屬工資等語。查被告所提被證20「國內（總部）外派人員
14 管理辦法」第五條：「(一)凡調任範圍於正常通車（公共交通
15 工具）時間超過60分鐘，或調任地點距離超過24公里以上者
16 （正常行車距離），得依職位區分申領『派駐津貼』或『房
17 租津貼』，並自人事命令生效之日起按月支付，補助期間以
18 三年為限。補助期滿仍未回任者，得再申請延長『房租津
19 貼』補助三年，補助期間最長六年為限。『派駐津貼』不得
20 申請延長。…(三)調任地點為戶籍所在地或有自有（或直系親
21 屬、配偶）房屋且有居住事實者，不得支領本辦法之各項津
22 貼。(四)房租津貼以調任常駐距離超過24公里以上，且本公司
23 設有營業所辦公室或設店者為發放之基準。(五)發放房租津貼
24 之『調任都市間距離基準表』。(六)『房租津貼』金額表。(六
25 之一：房租津貼在限額內允許員工改以租金憑證報帳，不領
26 取房租津貼，並應變更承租人為公司。」等規定(本院卷(二)
27 第127至128頁)，可見原告所領取實為「房租津貼」，而該
28 房租津貼依照兩造約定，係以申請為條件，且考量員工之職
29 級，並綜合考量包婚姻、地區、通勤時間、距離及區域等與
30 勞務提供內容無關之因素，且需另待總經理核准後實施
31 （「國內（總部）外派人員管理辦法」第十四條），其應為被

01 告考量員工上開情況而為之福利措施，原告主張「派駐及房
02 租津貼」應計入平均工資計算退休金等語，尚難遽採。

03 7.準此，原告領取之「油料補助」、「交通津貼」、「績效獎
04 金」及「員工酬勞」、「特休未休工資」、「派駐及房租津
05 貼」均非屬勞基法第2條第3款所定之工資，且原告亦無法主
06 張「已排定特休日而未能如期休假工作之工資」，則原告主
07 張前開「油料補助」、「交通津貼」、「績效獎金」及「員
08 工酬勞」、「特休未休工資」、「派駐及房租津貼」及「已
09 排定特休日而未能如期休假工作之工資」均應計入平均工資
10 之計算，並據以請求退休金差額5,379,195元等語，洵屬無
11 據。

12 五、綜上所述，原告依勞基法第39條、第55條規定，請求被告應
13 給付原告5,503,355元，及其中5,379,195元自113年6月1日
14 起至清償日止，其中124,160元自起訴狀繕本送達翌日起至
15 清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁
16 回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
22 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 憲

23 以上正本係照原本作成。

24 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（應附
25 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
27 書 記 官 陳 雪 鈴

28 附表：

29

月份	項目	金額(新臺幣)	合計
112年12月	本薪	120,700元	145,653元
	伙食津貼	1,800元	

	派駐及房屋津貼	12,000元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	5,153元	
113年1月	本薪	120,700元	263,361元
	伙食津貼	1,800元	
	派駐及房屋津貼	12,000元	
	年節獎金	120,700元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	2,161元	
113年2月	本薪	120,700元	403,292元
	伙食津貼	1,800元	
	派駐及房屋津貼	12,000元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	2,080元	
	績效獎金	260,712元	
113年3月	本薪	122,360元	144,280元
	伙食津貼	1,800元	
	派駐及房屋津貼	12,000元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	2,120元	
113年4月	本薪	122,360元	392,685元
	伙食津貼	1,800元	
	派駐及房屋津貼	12,000元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	2,205元	
	特休未休工資	124,160元	

(續上頁)

01

	加倍特休未休工資	124,160元	
113年5月	本薪	122,360元	358,993元
	伙食津貼	1,800元	
	派駐及房屋津貼	12,000元	
	油料補助	6,000元	
	交通津貼	6,833元	
	員工酬勞	210,000元	