臺灣高等法院民事判決

110年度勞上更一字第10號

上　訴　人　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　黃胤欣律師

　　李瑞敏律師

　　陳金泉律師

被　上訴人　貢永新

000000000000000000

訴訟代理人　何宗翰律師

上列當事人間請求補發退休金事件，兩造分別對於中華民國108年10月31日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第156號第一審判決提起上訴及附帶上訴，經最高法院發回更審，本院於110年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付被上訴人新臺幣壹萬柒仟貳佰捌拾元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人之附帶上訴駁回。

第一、二審（含附帶上訴部分）及發回前第三審訴訟費用（除確定部分外）均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊原任職於上訴人擔任副機師，於民國106年4月1日退休，上訴人雖已支付伊退休金新臺幣（下同）10,205,712元，惟未將伊退休前6個月例休假未休滿8日部分之補償金（下稱系爭補償金）列入工資，致短付404,316元。爰依兩造間之勞動契約，求為命上訴人給付404,316元，並加計自106年5月1日起算法定遲延利息之判決（未繫

屬本院部分，不另贅述）。

二、上訴人則以：被上訴人每月在國內休假未休滿8日部分，伊已分別給付補償金，此乃恩惠性質之給付，非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資，不應列入退休金之平均工資計算等語，資為抗辯。

三、被上訴人於原審請求上訴人給付839,257元及美金51,445元本息，原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，兩造就其敗訴部分各自提起上訴、一部附帶上訴。更審前本院將原審判命上訴人給付部分廢棄，並駁回被上訴人之附帶上訴。被上訴人提起第三審上訴，則經最高法院將更審前本院關於駁回被上訴人請求系爭補償金之退休金差額404,316元本息部分判決廢棄，發回本院，而駁回被上訴人其餘上訴，是被上訴人逾上開請求部分，已敗訴確定。上訴人於本院聲明：㈠上訴聲明：1.原判決除確定部分外，不利於上訴人部分廢棄；2.上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回；㈡答辯聲明：附帶上訴駁回。被上訴人則聲明：㈠答辯聲明：上訴駁回；㈡附帶上訴聲明：1.原判決關於駁回附帶上訴人後開第二項之訴，及該部分假執行之聲請均廢棄；2.上開廢棄部分，附帶被上訴人應再給付附帶上訴人387,036元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.願供擔保，請准宣告假執行。

四、兩造均同認被上訴人自85年9月2日起任職於上訴人擔任副機師，於106年4月1日退休，適用勞基法舊制結算退休金，工作年資為20年6月29日（依勞基法第55條規定計算基數為36）；上訴人已支付其退休金（未稅金額）10,205,712元等事實（見原審卷㈢第63頁、本院勞上易字卷㈠第169-170頁）。被上訴人主張系爭補償金屬勞基法第2條第3款所指工資，上訴人未將系爭補償金納入其退休前6個月之平均工資計算退休金，致伊短領退休金404,316元云云，為上訴人所否認。經查：

㈠按勞基法第2條第3款規定：「工資謂勞工因工作而獲得之報

酬，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」。次按「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」，勞基法施行細則第10條亦有明文。是以所謂工資，係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，自不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號民事判決意旨同此見解）。

㈡又勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，為勞基法第36條第1項、第37條第1項、第39條所明定。而航空公司空勤組員為現行勞基法第84條之1工作者，為本院依職權所知事項，且有自勞動部全球資訊網站下載列印之資料存卷可參（見本院卷第135頁）。依該條規定，航空公司空勤組員之例假、休假雖不受同法第36條、第37條規定模式之限制，但仍享有相同之勞動權利，亦即其等仍享有勞基法關於例假與休假之保障。

㈢針對系爭補償金，被上訴人主張上訴人係依據桃園市機師職業工會與其104年5月28日協商會議紀錄而為給付，為上訴人所不爭執（見本院卷第106頁）。而上訴人陳稱：空勤勞工（含機師及空服員）在國內外之例休日數每月均超過8日，其提供優於法令之制度，另外承諾讓空勤勞工在台灣休息天數亦可達每月8日；若在台灣休息天數未達每月8日即會給付系爭補償金等語（見本院勞上易字卷㈡第118-119頁），業據提出與所述相符之被上訴人出勤表、被上訴人領取系爭補償金統計表、被上訴人在國內外例休假日數統計表為證（見原審卷㈡第70-124、129頁、本院勞上易字卷㈠第197頁），被上訴人亦自認系爭補償金係針對國內休假日數未滿8日部分所發放之事實（見本院勞上易字卷㈠第203頁）。可知上訴人所屬空勤組員每月在國內外之例休日數實際已超過8日，本無從依勞基法第39條規定，請求上訴人就休假日工作部分加倍發給工資，故系爭補償金之性質，顯非勞基法第39條所規定休假日工作之對價。上訴人據此主張系爭補償金乃其本於勞雇約定，所為優於法令規定之勉勵、恩惠性給付，並非勞務之對價乙節，即非無憑，堪可採取。

㈣再者，觀諸上訴人內部關於給付系爭補償金之簽呈，其內明載：「一、2017年3月份航務處飛航組員因應營運需求致Days Off不足8天折發獎金案依下列原則辦理：……㈡桃園市機師職業工會與中華航空公司2015/05/28協商會議紀錄議題一及二：『自2015/06/01起實施保障年度休假116天；每月排假至少8天，不足者次月補償（休假或全薪補償由會員選擇）……」等語（見原審卷㈡第127頁），此種就機師在台灣休假每月日數未達8日給予補償之安排，實與勞基法第38條所規定雇主應就勞工特別休假未休日數發給工資，俾為補償之作法無異，性質上應屬補償勞工未能享受在台灣休假所給予之代償金，亦不具備經常性，核與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。上訴人未見及此，猶稱系爭補償金係針對其未能在台灣每月休假8日，因工作而獲得之報

酬，應屬勞基法所指工資云云。惟勞工在休假日工作者，本得依勞基法第39條規定請求雇主加倍給付工資，無須另由勞雇雙方另行約定給付依據，由系爭補償金之發放係依據勞雇雙方約定乙節，適足以證明該項給付非屬工資性質。被上訴人前開主張，誠非可取。

㈤綜上，堪認系爭補償金非屬勞基法第2條第3款所指工資。故上訴人在計發被上訴人之退休金時，未將被上訴人在退休前6個月所領取之系爭補償金，納入平均工資之計算範疇，並無不合。被上訴人主張上訴人因此短付退休金404,316元，並依兩造間之勞動契約請求上訴人給付前開金額及利息，自屬無據。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付404,316元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而原審判命上訴人給付17,280元本息，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。又原審駁回被上訴人請求387,036元本息，及該部分假執行之聲請部分，核無違誤。被上訴人就此部分提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。

六、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，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　13　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳秀貞

法　官　蔡世芳

法　官　陳婷玉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　陳盈璇