臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第11號

原　　告　邱淑貞
訴訟代理人　廖蕙芳律師
被　　告　大同股份有限公司
法定代理人　林郭文艷
訴訟代理人　吳振暉

上列當事人間108 年度北勞簡字第11號給付退休金事件，於中華民國108年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文：

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬伍仟玖佰肆拾陸元及自民國一百零八年一月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹拾肆萬伍仟玖佰肆拾陸元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國76年6 月24日起受僱於被告，至107年9 月26日退休為止，擔任事務技術員之職。依照原告所領取的工資結構：本薪（每月31日時領取5584元，每月30日時領取5403元）、職務加給（每月31日時領取17043 元，每月30日時領取16493 元）、皆勤津貼（每半月皆勤給付半日薪資滿，若整月皆勤多給付一日薪資）、久任津貼（每月31日時領取2584元，每月30日時領取2500元）、B 項獎金（每月6000元）、加班費及特休津貼等項目。惟被告短付之金額如下：

㈠特休津貼2572元：

原告於107 年9 月退休，故107 年8 月工資包含本薪5584元，職加17043 元、皆勤津貼730 元、久任津貼2584、B 項獎金6000元，合計為31941 元，故8 月份每日工資為1030元（5584+17043+730+2584+6000=31941，31941 ÷ 31=1030 ，元以下四捨五入）。原告106 年特休餘額為14.61 日，故被

告應給付150483元（14.61 × 1030=150483 ），但被告僅給付13602 元，短付1446元（000000-00000=1442 ）；107年特休餘額為11.25 日，故被告應給付原告之特休津貼為11587 元（11.25 × 1030=11587.5 ），惟被告僅給付10461元，短付2572元（00000-00000=1126），共短付2572元（1446+1126=2572）。

㈡皆勤津貼短付18000元：

原告每日工資為1030元，故每月之皆勤津貼即為1030元，惟被告每月僅以730 元計算，以5 年計算，被告5 年內短付皆勤津貼18000元（300× 12× 5=18000）。

㈢退休金短付229228元

原告退休日為107 年9 月26日，以此往前算6 個月之平均工資並計入被告上開短付金額，平均工資為34375 元，依舊制勞基法第55條第1 項第1 款規定之45個基數，依法應得0000000 元（34375 × 45=0000000），惟被告僅給付0000000 元，嗣經臺北市政府調解後，又再給付付7427元，共給付0000000 元，故被告仍短付229228元（0000000-0000000=229228 ）。

㈣綜上，被告應再給付原告249800元（2572+18000+229228=249800），並聲明：被告應給付原告新臺幣24萬9800元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告不應將久任津貼計入工資：

原告與被告所簽之書面約定已載明，原告所領取之久任津貼2500元為薪資外之給付，非勞動對價，且被告保有隨時取消之權利，此僅係原告達成一定年限且符合一定要件後所額外給予之獎勵，不具經常性，不應計入工資範圍。

㈡特休津貼不應計入工資範圍：

依勞動基準法第38條規定可知，特休係為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業工作滿一定期間而設，具有免除勞務之恩惠性

質，況勞工於每一年度終結或終止勞動契約時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，亦非固定，足見勞工因年度終結未休畢之特別休假不具經常性，非屬工資範圍，故原告將107 年8 月之薪資單中所列之特休津貼列為工資並據以計算退休前6個月平均工資，顯有錯誤。

㈢皆勤津貼應以日薪930元計算：

原告所稱其工資1030元，除了以本薪5584元，職加17043 元、B 項獎金外，另把皆勤津貼730 元、久任津貼2584亦計入，而得出每日工資1030元之結論，然原告不應把皆勤津貼先納入計算平均日工資，再以計得平均工資計算皆勤津貼，且久任津貼亦不屬經常性給付，不應納入平均工資計算。原告之日薪計算應為：本薪5584元、職加17043 元、B 項獎金6000元，合計為28627 ，故8 月份每日工資為930 元（5584+17043+6000=28607 ，28607 ÷ 31=923，四捨五入），故被告每月少給付之皆勤津貼為200 元（000-000=200 ），以5年計算則少付12000元（200× 12× 5=12000）。

㈣被告並未短少給付特休津貼：

原告之日薪為930 元，其106 年特休餘額為14.61 日，故被告應給付13602 元（14.61 × 930=13587 ），107 年特休餘額為11.25 日，故被告應給付原告之特休津貼為10461元（11.25 × 930=10462 ），故被告並未短付。

㈤被告短付退休金16335元：

原告於107 年9 月26日退休，故以原告退休前6 個月工資總額直接除以6 來計算退休金基數。原告107 年3 月至8 月之工資分別為29557 元、28826 元、29557 元、28826 元、29557 元、30547 元，合計176870元，故平均月工資為29479 元，再乘上45個基數即為29479 × 45=0000000元，被告已支付0000000 元，短少16335 元（0000000-0000000=16335）。

㈥故被告短少給付的金額為皆勤津貼12000 元及退休金16335元，共28335 元。原告之訴為無理由，應予駁回。

三、兩造不爭執之事實

㈠原告主張工資結構中之本薪（每月31日時為5584元，每月30日時為5403元）、職務加給（每月31日時17043 元，每月30日時領取16493 元）、B 項獎金6000元之數額兩造不爭執。

㈡原告已給付退休金0000000元。

四、爭執事項

㈠久任津貼及皆勤津貼是否為工資？

㈡原告之日薪究應如何計算？

㈢被告是否有短付特休津貼，數額為何？

㈣被告是否有短付皆勤津貼，數額為何？

㈤被告是否有短付退休金，數額為何？

五、得心證之理由

㈠久任津貼及皆勤津貼為經常性給與，應計入工資以計算日薪：

1.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。依該款規定，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。至於同法施行細則第10條雖規定：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：「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。」惟其給付究屬工資抑係該條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響（最高法院87年度台上字第2823號判決意旨參照）。所謂「經常性給與」，係指在某一相當時間內，於一般情況均可得到之給與，非偶發或不確定是否支付之給與，亦即在相當之期間，依固定之工作條件，即可取得之給與而言。復按事業單位發給勞工之久任津貼，雖與勞基法施行細則第10條第2 款所稱之久任獎金用語相同，然如確係雇主按月計給勞工之工作報酬，依勞基法第2 條第3 款規定，仍應屬工資範疇（行

政院勞工委員會78年6月15日台78勞動二字第14941號函示見解）。

2.被告雖稱久任津貼非工資，並辯稱：依被告公司99年間之通知之「工程師簽約辦法」中已記明「簽約同仁於簽約期間內，經單位主管專案提出不適合簽約者，即取消久任津貼。」且依原告所簽屬承諾書，載明立書人（即原告）於106年12月1日至107年11月30日任職公司電腦與機電事業部期間內，公司每月支給簽署本承諾書之津貼2500元給立書人，立書人同意並明瞭該項津貼為薪資以外之給付，且為立本承諾書之合理對價等文字，可知久任津貼為被告公司可自由取消之津貼，不屬於工作之對價，亦非工資，並提出通知單、承諾書等可佐（見本院卷第49至53頁）。惟原告主張：久任津貼是原告每個月都可以固定領取的金額，且由通知單內容記載，須考核良好才可領取，另由承諾書上更記明是任職於某特定部門才可領取等情節可知，久任津貼即是工作的對價等語，查，被告固不爭執久任津貼是原告每月可領取，惟辯稱久任津貼是被告可隨時取消且非工作對價，然查，由通知單及承諾書上之約定內容，除上述久任津貼之約款外，並載有關於簽約員工在任職某特定部門期間，不利用職務收受利益、不洩漏職務上知悉之秘密、競業禁止等約定，且有不得於簽約後一年內離職之規定，可見該筆給付，是在原告符合一定考核條件、在特定職位上，經常性可領取之經常性給付，即屬原告工作之對價而應納入工資計算。故原告主張應將每月領取之久任津貼納入工資計算，即無不合。

3.再依被告公司之服務規則記載「每月皆勤辦法：每半個月內皆勤者，均給付皆勤獎金。技術員每半個月給付半日份薪資。」（見本院卷第11頁），是可知員工只要連續出勤半月，即可獲得半日薪資即皆勤津貼，核其性質當屬連續出勤之報酬，且為經常性之給與，應屬勞動基準法之工資

㈡原告之日薪為1007元：

兩造不爭執原告薪資結構中之本薪、職務加給、B項獎金之

數額，惟爭執久任津貼及皆勤津貼是否應計入月薪據以計算出日薪，查，久任津貼與皆勤津貼同屬工資，已如前述，惟因皆勤津貼之金額計是以「半日薪」計算，故其數額必待先計算出日薪後，才以半日薪數額給付。因此，若將皆勤津貼先納入月薪再計算出日薪，所得出之日薪又再度成為皆勤津貼而給付，則會產生重複計算及倒果為因之錯誤，故計算日薪即皆勤津貼之數額時，當不應先預將皆勤津貼納入，較為合理。是原告之月薪應為本薪、職務加給，久任津貼、B 項獎金之加總，再除以31日，計算出日薪為1007元。（5584+17043 +2584+6000=31211 ，13211 ÷ 31=1007 ，元以下四捨五入），日薪為1007元。

㈢被告短付之特休津貼為1978元

原告106 年及107 年之特休津貼日數為25.86 日（14.61+11.25=25.86），又原告之日薪為1007元，已如前述，故被告應給付26041 元（25.86 × 1007=26041），惟被告僅給付24063 元（13602+10461=24063 ），尚短付1978元（00000-00000=1978 ）。

㈣被告短付之皆勤津貼為16620元

原告之日薪為1007，故每月皆勤津貼即為1007元，惟被告以每月730 元給付，此為被告所自承，兩造均不爭執短付之皆勤津貼以5 年計算，則被告仍應給付原告16620 元（0000-000=277，277 × 12× 5=16620 ）

㈤被告短付之退休金為127348元：

1.原告於被告公司任職期間所領取之「久任津貼」與「皆勤津貼」均屬固定性、經常性之給付且屬勞工工作之對價而屬勞動基準法所稱之工資乙情，已如前述，故原告於107 年9 月26日退休前6 個月之工資分別：為107 年3 月：32218 元（本薪5584、職務加給17043 、皆勤津貼1007、久任津貼2584、B 項獎金6000元）、107 年4 月31403 元（本薪5584、職務加給16493 、皆勤津貼1007、久任津貼2500、B 項獎金6000元）、107 年5 月32218 元（本薪

5584、職務加給17043 、皆勤津貼1007、久任津貼2584、B項獎金6000元）、107 年6 月31403 元（本薪5584、職務加給16493 、皆勤津貼1007、久任津貼2500、B 項獎金6000元）、107 年7 月32218 元（本薪5584、職務加給16493 、皆勤津貼1007、久任津貼2500、B 項獎金6000元）、107 年8 月33208 元（本薪5584、職務加給16493 、皆勤津貼1007、久任津貼2500、B 項獎金6000元、加班費990 元），平均為32111 元（【32218+31403+32218+31403+32218+33208】÷ 6=32111，元以下四捨五入）。

2.至原告認其平均工資應加計特休津貼云云，惟按勞動基準法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，此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設，具有免除勞務之恩惠性質。又按第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；特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。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，勞基法第39條、勞基法施行細則第24條第2 、3 款分別定有明文。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞動基準法第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，則屬勞動基準法施行細則第24條第3 款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪，此易言之，勞工於該年度既未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已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別休假給與之金錢，當非勞工於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假所給與之代償金；況且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代償金，未必每年相同，顯

見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性之給與要件；酌以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主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何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，與勞動基準法所規定得算入平均工資之工資意義不同，自非屬工資性質。是本件原告於其退休日前一個月所得領取之特別休假未休工資，係原告未排休而被告所應給予原告之不休假代金，並非勞動基準法第39條所規定雇主經徵得勞工同意於排定休假日工作之情形，與勞動基準法施行細則第24條第3 款規定相當，依前開說明，並非原告工作之對價，而屬被告勉勵原告長期繼續工作之恩惠性給與，非屬勞動基準法第2 條第3 款所稱工資，自不能計入核算原告退休金之平均工資內。故原告主張特別休假未休工資計入平均工資計算，即屬無據。

3.綜上，原告退休前6 個月之平均工資為32111 元，依舊制勞動基準法第55條第1 項第1 款規定乘上45個基數，則原告應得之退休金為0000000 元（32111 × 45=0000000），但被告僅給付0000000 元，仍應再給付127348元。

六，綜上所述，被告短付原告特休津貼1978元、皆勤津貼16620元、退休金127348元，共145946元，是原告請求被告給付上開金額及自起訴狀繕本送達翌日即108 年1 月30日起自清償日止按年息百分之五計算之利息為有理由，逾此範圍即無理由。

七、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427 條第2 項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392 條第2 項、第3 項規定，依職權宣告被告於執行標的物拍定、變賣前預供擔保，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不

生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

十、訴訟費用額，依後附計算書所示之金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　27　　日

臺灣臺北地方法院臺北簡易庭

法　官　郭力菁

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀，並按他造當事人之人數附繕本；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　　108　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　陳黎諭

計　算　書

項　　目	金　額（新臺幣）	備　　註
第一審裁判費	2650元	原告部分敗訴，故訴訟費用中10分之4由原告負擔，餘10分之6由被告負擔。
合　　計	2650元	