# 臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第81號

原　　告　傅俊傑
訴訟代理人　楊惠雯律師(法扶律師)
被　　告　新壽公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　林坤正
訴訟代理人　林孝甄律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣（下同）102萬2868元，及自民國（下同）107年5月12日起至清償日止，依照週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以34萬元供擔保後，得假執行。但被告如以102萬2868元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件起訴時被告之法定代理人為潘柏錚，107年6月21日林坤正接任為被告之法定代理人，並由林坤正於107年7月25日具狀聲明承受訴訟，核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，合先敘明。

二、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。本件原告起訴時原聲明請求被告給付390萬2734元及其遲延利息；嗣原告於107年6月30日言詞辯論期日擴張聲明為被告應給付407萬0549元及其遲延利息；復於107年11月14日言詞辯論期日減縮為被告應給付102萬2868元及其遲延利息。核其變更與上開規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自83年1月4日起，任職於被告公司臺中辦事處擔任機電

技術員，從事機電保養等相關工作，107年1月8日辦理退休，退休前6個月平均工資為10萬2959元，而原本於臺中地區機電技術員共有4名，並各別分配臺中地區新光銀行各分行之駐點位置，然於102年起，被告施行精簡人力計畫，台中地區之機電人員遇缺不補，並由任職中之其他機電人員，除須負責原本之駐點外，尚須承接該部份之業務，而除原告以外之3名機電人員，分別於104年、105年及106年退休或離職，原告之工作範圍亦逐年增加，迄至106年開始，台中地區僅剩原告1名機電人員，從而原告之工作範圍及工作量亦逐年增加，動輒需例假日、國定假日、或平日正常工時外加班。然被告或者未給予休假日之工資，或者僅依每小時133元給付加班費，而未依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定如數給付加班費，迄至107年1月8日，原告辦理退休，被告僅以其每月給付原告之薪資予以計算平均工資7萬8559元計算退休金，而未將前開應依法給付之加班費加計至平均工資，致雙方就退休金計算基準（平均工資有爭議）及金額無法達成合意，故原告提起本件訴訟。

㈡原告請求之內容如下：

1.工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假工資差額，共計16萬2772元：

依原告於106年6月至12月薪資表所載，並將正常工時【不包含加班費、長褲工資、其他獎金】之薪資計算每小時薪資後，被告應給付原告之工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假薪資共計20萬1342元，然被告針對工作日之延長工資及休息日之加班費僅以每小時133元給付加班費，原告自得請求被告給付加班費差額共16萬2772元【計算式：法定加班費201342元－被告已給付之38570元＝162772元】。

2.國定假日之工資6,096元：

原告於106年10月4日（中秋節）、106年10月9日（國慶日彈性放假）及106年10月10日（國慶日）之國定假日均有出勤紀錄（各出勤3小時，3日共9小時），然被告僅依每小時133

元給予加班費，故原告自得依勞基法第37條、第39條規定，請求被告給付國定假日薪資差額共6,096元【計算式：106年10月薪資7萬2930元(不包含加班費、其他獎金、長褲工資)，72,930元÷ 30日x 3日-133元/時x 9時=7,293元-1,197元=6,096元】。

3.退休金差額85萬4000元：

㈠適用勞基法前之退休金為2萬1500元，此部分兩造不爭執。

㈡適用勞基法後退休金應為360萬3565元：

①原告適用勞基法後之基數共計有35個基數，此部分兩造亦不爭執。

②原告退休前六個月平均工資：

先計算106年7月至同年12月之本薪【不包含加班費、長褲工資、其他獎金】及時薪後，計算原告法定加班費總額為17萬3929元。原告將17萬3929元之加班費差額計入平均工資後，原告退休前六個月之平均工資應為10萬2959元【計算式：（106年7月本薪69,930元＋8月70,430元＋9月69,430元＋10月72,930元＋11月82,180元＋12月78,930元＋法定加班費173,929元）÷ 6個月＝10萬2959元】，故原告適用勞基法後之退休金應為360萬3565元（000000元x 35＝0000000元）。

③再扣除原告已領取被告所給付之退休金277萬1065元，是原告得請求之退休金差額共為85萬4000元（21500元＋0000000元-0000000元=854000元】。

㈢原告爰依勞基法第24條、第36條、第39條、第55條之規定，請求被告給付工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假工資差額16萬2772元、國定假日之工資6096元、退休金差額85萬4000元，共計102萬2868元。

㈣對被告抗辯之陳述：

1.原告依勞基法計算退休金之平均工資，應將加班費列入。

2.原告薪資明細表中所載「區管津貼」並非屬於油資及交通補助，而係原告提供勞務給付之對價。

3.被告所提「自願申請加班同意書」，其加班費計算不依勞基法第24條規定之方式計算，且此協議之計算顯然劣於勞基法之最低規定，應屬無效之協議。

㈤並聲明：被告應給付原告102萬2868元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯稱：

㈠有關原告退休前半年之「加班費」不應納入退休金計算之基礎，且計算原告退休前半年之加班費僅能將經常性給付之固定薪資作為基礎，而非將屬於變動薪資之部分併同納入計算：

1.原告之薪資結構說明如下：

⑴原告之每月薪資均分成「薪資明細表」、「異動薪明細表」二部分；其中「薪資明細表」為固定薪水，於每月10日發放，而「異動薪明細表」則屬於浮動狀態，非屬經常性之給付，且於每月15日發放；原告於106年6月份至12月份所領「薪資明細表」、「異動薪明細表」如下附表一所示。

⑵於「薪資明細表」中，係就基本薪資、生產獎金、固定加班費、管理津貼、差勤津貼、特勤津貼、免稅加班、伙食津貼欄位內之金額予以加總，原告於106年6月份之固定薪資為30,800元；至於106年7月之後，其固定薪資為31,100元；此與一般初始在被告公司擔任技術員之薪資相仿；此部分係於每月10日發放。

⑶至於「異動薪資」之部分，則是由區管津貼、加班費所構成，惟此部分非屬經常性給付。被告之所以會發放「異動薪資」之原因，乃因新光人壽公司自有大樓幅員遼闊，新光人壽委由被告公司派遣具地緣性之駐點機電技術人員，每月定期至各處所進行巡檢及養護機電設施之工作，被告再依路途給予油資補助。嗣後因同仁反映檢附單據過於麻煩，故演變成給予定額之油資補助；此部分工作內容係由同仁自行訂定時間，於上班時間內前往完成。就原告於106年6月份至106年

12月份間之「區管津貼」內容，說明如下：

①有關106年6月、7月「異動薪」明細表中，「區管津貼」分別記載39,080元、38,830元之部分：由被告公司106年6月及7月機電區管暨各項津貼明細表可知，係由新光人壽大樓「區管津貼」、新光銀行之「區管津貼」、「緊急叫修」等項目構成；而區管津貼是定額給付，緊急津貼亦是定額給付，每次固定補貼250元之車資。

②有關106年8月、9月、10月、11月、12月「異動薪」明細表中，「區管津貼」分別記載39,330元、38,330元、41,830元、51,080元、47,830元之部分：由被告公司106年8月至12月機電區管暨各項津貼明細表可知，係由新光人壽大樓「區管津貼」、新光銀行之「區管津貼」、「緊急叫修」等項目構成；因106年8月已就台中機電同仁之區管範圍重新分配，就原告負責新光人壽大樓「區管津貼」為6,580元、新光銀行之「區管津貼」為21,000元，而緊急津貼仍是每次固定補貼250元之車資。

③由前揭細項資料進一步觀察可知，從106年6月至12月間，原告申報緊急叫修之金額分別為：10,500元、10,250元、11, 750元、10,750元、14,250元，23,500元、20,250元。亦即106年11月、12月份之緊急叫修費用竟然爆衝至每月2萬餘元。

2.原告所計算加班費、退休金之基礎有誤：

⑴異動薪資中的「區管津貼」係被告給予公司同仁之油資交通補助，非勞工提供勞務之對價，不應納入計算加班費之基礎。

⑵本件原告為增加個人每月收入，早已於103年9月1日簽署之「自願申請加班同意書」，被告並同意就加班費之計算按政府規定之基本工資時薪計算給付，絕無異議。原告自應受該同意書之拘束，不可事後再翻異其詞。

⑶原告106年6月至106年12月之各項金額並整理如下附表一所示，由該附表一亦可釐清，原告稱其於退休前6個月平均工

資為10萬餘元，並非事實。

3.再者，就事務性質而言，加班費為正常工時以外延長工時給付之工資，且不一定為經常性，故不應列為正常工資之範疇，自應認該項給付不具經常性質。且計算勞工「加班費」時，並非一律以原告該月總收入做為計算基礎，而應該要回到勞雇雙方是否另有約定？約定後之實質結果是否不低於勞工依法律所得之款項？該收入是否屬於經常性？等因素進行綜合判斷。本件而言，構成原告固定薪資之項目為基本薪資、生產獎金、固定加班費、管理津貼、差勤津貼、特勤津貼、免稅加班費、伙食津貼，至於變動薪資則為區管津貼、其他獎金、加班費。原告將固定薪資與變動薪資一併納入作為計算加班費之基礎，顯非正確。況本件被告給付原告經常性給付之固定薪資已超過法定最低工資，自無違法。

㈡有關原告起訴主張工作日之延長工資與休息日之加班費及颱風假工資差額16萬2772元，以及有關原告主張國定假日工資6,096元，並無理由，且顯違誠信。

㈢有關原告請求退休金差額85萬4000元部分，亦無理由：

1.異動薪資中的「區管津貼」係被告給予公司同仁之油資交通補助，非勞工提供勞務之對價，不應納入計算加班費之基礎。

2.本件原告係於106年12月26日提出退休申請，故當時被告係總計106年6月至11月之款項後，再除以6，計算出原告退休前半年之平均工資為78,559元，基數35，共274萬9565元；再加計適用勞基法前之21,500元退休金，原告之退休金總金額為277萬1065元，被告已給付該數額給原告收受。

3.退步言之，倘以被告退休前半年106年7月至12月之款項，再除以6，則計算原告退休前半年之平均工資為78,580元，並據以計算35個基數，是被告應給付原告退休金2,785,300元（計算式：79,580元x 35＝2,785,300元）；再加計適用勞基法前之21,500元退休金，則原告之退休金總金額為2,806,800元。

㈣原告未遵期預告退休，且已簽署自願申請加班同意書後，復主張加班爭議，顯有違民法第148條第2項之誠實信用原則。

㈤並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：

㈠被告於103年9月1日簽署「自願申請加班同意書」（見本院卷一160頁），同意就加班費之計算按政府規定之基本工資時薪計算給付係屬無效之協議：

依勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」而勞工若有加班情事，依勞動基準法第24條及第39條之規定得請求加給工資（即加班費），而所謂工資依同法第2條第3款之規定係指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。故雇主與勞工之約定勞工加班所支領之加班費低於勞動基準法第24條之規定，或工資之計算方式低於勞動基準法第2條第3款規定所計算得出之金額者，因該約定顯違反勞動基準法保障勞工之規定，依法亦應認為無效。故本件該「自願申請加班同意書」所載，並不影響原告於有加班時得對被告請求依約定工資而非依基本工資計算加班費之權利。

㈡加班費屬於經常性給付，且具有勞務對價性，計算勞動基準法第2條第4款所稱之「平均工資」時，應予計入：

加班費係勞工於正常工作時間之外，因特殊情形有繼續工作之必要，依勞動基準法第32條之規定予以延長工作時間，並依同法第24條之規定加給工資而言。且加班費非屬勞動基準法施行細則第10條所列之給與，自應認係勞工勞務之對價，屬勞動基準法第2條第3款所稱之「經常性給與」而具有工資之性質。從而，於計算勞動基準法第2條第4款所稱之「平均工資」時，應予計入。

㈢原告每月領取之「區管津貼」係屬經常性給與之工資：

本件原告之每月薪資均分成「薪資明細表」、「異動薪明細表」二部分；其中「薪資明細表」為固定薪水，於每月10日發放，而「異動薪明細表」則屬於浮動狀態，於每月15日發放。兩造產生爭執者，係「區管津貼」是否屬經常性給與之工資？被告所抗辯：「異動薪明細」中的「區管津貼」係被告給予公司同仁之油資交通補助，非勞工提供勞務之對價，不應納入計算加班費之基礎等語。然查：

⑴原告於106年6月至12月每月領取之區管津貼，分別係3萬9080元、3萬8830元、3萬9330元、3萬8330元、4萬1830元、5萬1080元、4萬7830元（見本院卷一10至17頁、129頁），原告所負責之駐點大樓均位於台中市，客觀上顯非被告所稱係被告給予原告之油資交通補助。

⑵依被告所主張之原告退休金平均工資係每月7萬8559元，此有勞工退休金給付通知書可憑（見本院卷一18頁），上開金額亦係將原告每月所領取之「區管津貼」列入計算原告之平均工資，顯見被告亦認為該「區管津貼」係原告每月所領取之工資（經常性給與）。既認為是工資，於計算加班費時，自列入作為計算之基礎。被告上開抗辯實無足取。

㈣茲就原告請求之內容，說明如下：

本件原告於106年6月至12月所領取之薪資，如卷附原告106年6月至同年12月之「薪資明細表」、「異動薪明細表」所載（見本院卷一10至17頁、129頁）。

1.工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假工資差額，共計16萬2772元：

於計算加班費之工資基準時，本應以「正常工時」之工資計算，本件依上開卷附資料內容及原告所主張正常工時【不包含加班費、長褲工資、其他獎金】之薪資，彙整計算後，原告每小時之工資，被告，被告應給付原告之工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假薪資，如附表二及附表三之計算式所載，共計20萬1342元。而本件被告針對原告工作日之

延長工資及休息日之加班費僅以每小時133元給付加班費共3萬8570元，故原告自得請求被告給付加班費差額共16萬2772元（000000－00000＝162772元）。

2.國定假日之工資6,096元：

原告於106年10月4日（中秋節）、106年10月9日（國慶日彈性放假）及106年10月10日（國慶日）之國定假日均有出勤紀錄（各出勤3小時，3日共9小時），然被告僅依每小時133元給予加班費，故原告自得依勞基法第37條、第39條規定，請求被告給付國定假日薪資差額共6,096元（依附表二所示，原告106年10月之正常工時工資應為7萬2930元，〈72,930元÷30日x 3日〉-〈133元x 9〉=7,293元-1,197元=6,096元）。

3.退休金差額85萬4000元：

⑴適用勞基法前之退休金為2萬1500元，此部分兩造不爭執。

⑵適用勞基法後退休金應為360萬3565元：

①原告適用勞基法後之基數共計有35個基數，此部分兩造亦不爭執。

②原告退休前六個月平均工資：

原告係於106年12月26日提出退休申請，於107年1月8日退休，故退休前6個月，應以106年7月至同年12月為準。而「附表二」所示，先計算106年7月至同年12月之本薪【不包含加班費、長褲工資、其他獎金】及時薪後，再依「附表三」所示，計算法定加班費總額為17萬3929元。將17萬3929元之加班費計入平均工資後，原告退休前六個月之平均工資應為10萬2959元【計算式：（106年7月本薪69,930元＋8月70,430元＋9月69,430元＋10月72,930元＋11月82,180元＋12月78,930元＋法定加班費173,929元）÷6＝102,959元】，故原告適用勞基法後之退休金應為360萬3565元（計算式：102959元x 35＝3,603,565元】。

⑶原告於107年7月25日言詞辯論期日已領取被告所給付之退休金277萬1065元（見本院卷一233頁），是原告得請求之退休

金差額共為85萬4000元（21500元＋0000000元－0000000元=854000元）。

4.原告依勞基法第24條、第36條、第39條、第55條之規定，得請求被告給付工作日之延長工資、休息日之加班費及颱風假工資差額16萬2772元、國定假日之工資6,096元、退休金差額85萬4000元，共計102萬2868元。

㈤綜上所述，原告依勞動基準法之規定，起訴請求被告給付102萬2868元，及自起訴狀繕本送達翌日（即107年5月12日，送達回證見本院卷一227頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息為有理由，應予准許。

四、兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行，經核與法律規定相符，故分別酌定相當擔保金額准許之。

五、本件事證已臻明確，兩造主張舉證及攻擊防禦方法，經審酌後於判決結果不生影響，故不一一論述。

叁、據上論結，本件原告之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　6　　日

勞工法庭　　法　官　李悌愷

正本係照原本作成。

被告如對本判決上訴，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　　108　　年　　3　　月　　6　　日

書記官　陳其良

附表一：（單位：新臺幣：元）

| 月份 | 基本薪資 | 生產獎金 | 固定加班 | 管理津貼 | 差勤津貼 | 特勤津貼 | 免稅加班 | 伙食津貼 | 區管津貼 | 加班費 | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 1,800 | 39,080 | 6,118 | 75,998 |
| | 固定薪資共30,800 | | | | | | | | 異動薪資共45,198 | | |
| 7月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 38,830 | 5,985 | 75,915 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共44,815 | | |
| | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 39,330 | 6,118 | |

（續上頁）

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8月 | | | | | | | | | | | 76,548 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共45,448 | | |
| 9月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 38,330 | 6,118 | 75,548 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共44,448 | | |
| 10月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 41,830 | 6,118 | 79,048 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共47,948 | | |
| 11月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 51,080 | 6,118 | 88,298 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共57,198 | | |
| 12月 | 5,600 | 2,900 | 940 | 5,420 | 1,200 | 8,800 | 4,140 | 2,100 | 47,830 | 3,192 | 82,122 |
| | 固定薪資共31,100 | | | | | | | | 異動薪資共51,022 | | |