臺灣高等法院花蓮分院民事判決

108年度勞上易字第2號

上　訴　人
即被上訴人　李添福
被　上訴人
即　上訴人　新光人壽保險股份有限公司
法定代理人　吳東進
訴訟代理人　許懷仁
　　黃仕仰

上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於臺灣臺東地方法院107年度勞訴字第4號中華民國108年2月13日第一審判決各自提起上訴，本院於民國108年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

㈠、兩造上訴均駁回。

㈡、第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

甲、關於當事人的稱謂部分：

因為二造都有提起上訴，以下為了寫作的方便，爰將：

㈠、上訴人即被上訴人李添福稱為原告。

㈡、被上訴人即上訴人新光人壽保險股份有限公司稱為被告或被告公司。

乙、原告方面：

一、主張：如原審判決所載外，並補充如附件1、2所示。

二、聲明：

㈠、關於原告上訴部分：

1、原判決不利於原告部分廢棄。

2、上開廢棄部分，被告應再給付原告新台幣（下同）558,420元，及自民國（下同）107年5月3日起（被告就利息起算日不爭執）至清償日止，按年息5%計算之利息。

3、第一、二審訴訟費用均由被告負擔。

㈡、關於被告上訴部分：

1、上訴駁回。

２、第二審訴訟費用由被告負擔。
丙、被告方面：
一、答辯：如原審判決所載外，並補充如附件3所示。
二、聲明：
㈠、關於被告上訴部分：
１、原判決不利於被告部分廢棄。
２、上開廢棄部分，原告於原審之訴駁回。
３、第一、二審訴訟費用均由原告負擔。
㈡、關於原告上訴部分：
１、上訴駁回。
２、第二審訴訟費用由原告負擔。
丁、不爭執及爭執事項：
一、不爭執部分：
㈠、原告於71年7月19日起至被告公司任職，並於107年2月14日退休→原審卷第9頁、第10頁、第18頁、第3頁、第128頁反面，本院卷第2頁正面、第42頁反面。
㈡、原告依勞工退休金條例（以下稱勞退條例）第8條規定選擇適用勞動基準法（以下稱勞基法）退休制度，經計算結果，原告退休金給與基數為45點→原審卷第3頁正面、第18頁、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面。
㈢、原告退休前6個月每月固定薪資為87,462元→原審卷第11頁、第18頁、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面。
㈣、原告於107年2月14日退休時，被告業已給付退休金4,143,825元→原審卷第18頁、第128頁反面，本院卷第2頁反面、第42頁反面。
㈤、退休前6個月，原告除每月領取固定薪資87,462元外，並於下列時間領取下述項目及金額：

項目	時間	金額	

（續上頁）

汽油補助費	106/10	9,300元（等同於每月3,100元）	原審卷第13頁、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面
	107/01	9,300元（等同於每月3,100元）	原審卷第16頁、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面
嘉獎獎金（2支嘉獎）	106/10	6,478元	原審卷第13頁、第127頁正面、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面
小功獎金（1支小功）	106/10	9,718元	原審卷第13頁、第127頁正面、第128頁正、反面，本院卷第42頁反面
團結月達成獎金	107/01	13,119元	原審卷第16頁、第128頁正、反面，本院卷第43頁正面
未休畢特別休假補償金	107/01	72,875元	原審卷第16頁、第128頁正、反面，本院卷第43頁正面

㈥、關於汽油補助費部分（原審卷第128頁反面、第129頁正面，本院卷第43頁正、反面）：

1、原告於106年擔任被告公司稽查專案襄理，勤務須外勤查核保險（原告於本院準備程序補充〈被告亦表示不爭執〉：我的勤務不是查核保險，是針對「人」，看人有沒有亂搞，跟客戶有無糾紛，是處理糾紛跟違規的業務員）。

2、被告於96年訂定各類人員汽油費補助辦法（以下稱汽油辦法），規定「稽查專案襄理」得於每月3,100元額度內檢附相關單據申領汽油補助。

3、之後，被告公布施行103年11月1日修訂的汽油辦法，規定稽查專案襄理得申請每月的汽油補助，且無庸檢附相關單據核銷，補助金額需繳納所得稅，惟不列入平均工資計算→原審卷第98頁至第101頁反面。

4、原告於104年1月為取得汽油補助，填具載有「本人因公務需要且任職新光人壽保險股份有限公司汽油費補助辦法所訂汽油費補助金額對照表之職位，申請汽油費補助費。補助金額由人資部每季核發。依稅法相關規範，補助金額列員工個人所得，惟非屬平均工資、勞保、健保投保薪資及勞退金提繳工資認計之基礎」之汽油費補助申請書，經被告同意核發在案→原審卷第100頁、第126頁正面、第145頁正面。

5、被告103年12月3日新壽人字第1030000255號函：前揭汽油辦法及汽油費補助申請書均記載補助金額非屬平均工資→原審卷第98頁至第100頁。

6、原告於107年1月29日以存證信函主張「非屬平均工資之記載無效」→原審卷第23頁。

㈦、關於團結月獎金部分（本院卷第43頁反面至第44頁正面）：

1、被告於106年10月12日起至106年12月5日辦理團結月（查被告公司每年5、6月辦理1次保險月，11、12月辦理1次團結月），規定員工如達成特定業績目標，被告即依106年三階團結月獎勵辦法（以下稱團結月辦法，又該辦法每年須簽核由總經理確認）發給個人獎金及團康獎金。

2、被告公司所屬內勤人員於團結月連動新契約換算保費達成率

（承保）120%、110%、100%（含）以上，且符合門檻規範，分別按月固定報酬20%、15%、10%核發團結月達成獎金→原審卷第26頁、第129頁正面，本院卷第3頁正面。

㈧、關於特別休假補償金（以下稱特休補償金）部分：

1、勞動部於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止79年9月15日函文（因可歸責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資）。

2、原告106年特別休假未休日數共計25日，被告已於107年1月15日核發特休補償金72,875元。

㈨、臺北市政府勞動局106年4月27日北市勞資字第10634835200號函：被告公司工作規則業於105/12/01經臺北市政府勞動局核備在案→原審卷第24頁。

㈩、原告對於原審卷第78頁的表格不爭執，也就是：關於團結月部分，沒有達到當然就無法領取團結月獎金→本院卷第45頁反面至第46頁正面。

㈪、特休補償金應列入平均工資計算範圍內（但對於如何計算二造有爭執）→本院卷第46頁反面。

二、爭執點（本院卷第44頁正面、第45頁正面、第46頁正面）：

㈠、原告於106/10、107/01所領取的汽油補助費（分別為9,300元，平均為每個月3,100元）是否為勞基法第2條第3款所稱的「工資」？

㈡、原告於106年10月領取的嘉獎獎金（6,478元）、小功獎金（9,718元），是否為勞基法第2條第3款所稱的「工資」？

㈢、原告於107年1月領取的團結月達成獎金（13,119元），是否為勞基法第2條第3款所稱的「工資」？

㈣、關於原告於107年1月15日所領取的特休補償金72,875元，如認為是勞基法第2條第3款所稱的「工資」，在計算原告退休金時，應如何地計算？

戊、本院的判斷（除依民事訴訟法第454條引用原審判決書所載外，並補充如下）：

一、關於本件的相關裁判實務見解及學理觀點：

㈠、按勞基法第2條第3款規定之工資，應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第1215號判決參照）。

㈡、工資者，即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，此觀勞基法第24條、第55條第2項、第2條第3款、第4款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院102年度台上字第1481號判決、103年度台上字第1659號判決參照）。

㈢、工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段定有明文。是工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內…載客（績效）獎金又為激勵員工士氣，加強服務乘客，依競賽方法計分而發給，參勞基法施行細則第10條第2款、第9款的規定，即非因工作而獲得的經常性給與，不得列入工資內而計算退休金（最高法院79年度台上字第242號判決意旨參照）。

㈣、「經常性」給與的反對用語應係指「非經常性」給與，在日

常用語上，「經常性」給與可能意指：雇主給付之「時間上」的經常性、給付之「次數（頻率）上」的經常性（反面來看，即為該給與的「發生上」經常性）。也就是說：判斷給與是否經常性時，宜從「制度上」（例如勞動契約、工作規則、企業內勞動習慣、團體協約）是否已規定雇主有給與勞工的義務，再加上給與的「時間上」、「次數上」是否經常性而為綜合判斷（劉志鵬，權利事項勞資爭議與法官造法機能－以最高法院判決為檢討對象，月旦法學雜誌，14期，1996年7月，第13頁）。

二、關於嘉獎、小功獎金、團結月達成獎金應該不是勞基法第2條第3款所稱的「工資」：

㈠、關於嘉獎、小功獎金部分：

1、依被告公司人事管理規則第71條、第72條規定，須經公司認定符合該2條各款事由，始得依同規則第83條第1款、第2款規定發給一定比率的獎金，可見，嘉獎、小功獎金尚難認是在一般情形下經常可以領得的給付，不無具有勉勵、恩惠性質。

2、依原告所提新光人壽報酬/薪資明細表（原審卷第11頁至第17頁），原告僅得舉證證明，他在不爭執事項欄所記載的時間有獲得嘉獎、小功獎金，從這1點來看，無法證明在一般情形下經常可以領得這2項給付，也無法證明這2項給付是被告對原告提供的勞務反覆應為之給與，也就是說：從「時間上」、「次數上」加以觀察，均難認具有經常性這個要件。

3、勞基法施行細則第10條第2款規定：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。查本件既無法證明嘉獎、小功獎金具有時間上、次數上的經常性，不該當經常性該要件，依勞基法施行細則第10條第2款規定，應難認係勞基法第2條第3款所稱的工資。

㈡、關於團結月獎金部分：

1、關於團結月獎金獎勵辦法每年須由總經理簽核，每年的門檻及獎勵不相同部分，除原告自認：團結月獎金獎勵辦法須每年由總經理簽核外，並有106年團結月非業績生產人員（十五日薪）獎金核發說明（總公司、行政中心）（原審卷第26頁）、被告公司106年10月18日新壽外企字第1060000100號函暨新光人壽106年三階團結月獎勵辦法（原審卷第91頁至第94頁反面）在卷可稽。

2、被告公司並沒有每年都核發團結月獎金，而且給付的比率也是每年不同，其中在104年度就沒有核發，103年度是核發20％，105年度是核發10％，106年度核發15％乙節，業據原告自認在卷（本院卷第46頁正面）。

3、從以上的說明可以知道，團結月獎金的發放與否是繫諸於被告公司總經理的簽核同意與否，且不是在一般情形下經常可以領得的給付（如104年度就沒有），尚難認係被告公司對原告所提供勞務之反覆應為的給與，反而具有勉勵、恩惠、激勵員工士氣的性質，依勞基法施行細則第10條第2款規定，應難認為係勞基法第2條第3款規定的工資。

三、關於原告於106年10月、107年1月領取的汽油補助費（分別為9,300元，平均為每個月3,100元）應為勞基法第2條第3款所稱的工資：

㈠、被告公司於96年訂定各類人員汽油費補助辦法，自96年起規定「稽查專案襄理」得於每月3,100元額度內檢附相關單據申領汽油補助乙節，為二造所不爭（本院卷第43頁正面）。

㈡、依被告公司103年12月3日新壽人字第1030000255號函暨汽油費補助辦法、汽油費補助申請書、汽油費補助金額對照表（原審卷第98頁至第101頁反面），被告公司105年4月1日新壽人字第1050000061號函暨汽油費補助辦法、汽油費補助申請書、汽油費補助金額對照表（原審卷第19頁至第22頁），被告公司自104年1月1日起，就給原告固定金額的汽油補助費

。

㈢、被告先後於不爭執事項㈤所載的時間，給予原告汽油補助費各9,300元（即每月3,100元）乙節，也為二造所不爭（本院卷第42頁反面），並有新光人壽報酬/薪資明細表可稽（原審卷第13頁、第16頁）。

㈣、從上開㈠至㈢所述，可知汽油補助費不僅有制度上的經常性（上開㈡所載的2個函附辦法），而且也有時間上、次數上的經常性，換句話說：汽油補助費是原告在一般情形下經常可以領得的給付。

㈤、依勞基法施行細則第10條各款規定，並沒有將汽油補助費列在其中，可見，被告辯稱：汽油補助費非屬勞基法第2條第3款所規定的工資云云，尚難認為有據。

㈥、被告固辯稱：汽油補助費性質上應屬勞基法施行細則第10條第9款規定的差旅費、差旅津貼及交際費云云（本院卷第44頁反面），但依被告公司所提的書證，針對原告負責的轄區範圍，如屬於花蓮地區部分，原告除按月平均可領得3,100元汽油補助費外，被告還會另外再給予原告「出差費」，至於臺東地區部分，則沒有再另外給予出差費（本院卷第37頁），也就是說2者是可以併存領取的，不會互斥抵銷，可見，原告按月平均可領得的3,100元汽油補助費，應該不是勞基法施行細則第10條第9款規定的差旅費、差旅津貼。

㈦、至於：

1、行政院勞工委員會80年11月2日（80）台勞動二字第28790號函釋固認：事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。但本件的汽油費補助並不是事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，而係被告公司以原告派駐地點關山分處（臺東縣○○鎮○○路○○○○號〈本院卷第30頁反面〉，原審卷第43頁）為中心點，計算原告

因執行業務可能前往之各地點（原審卷第44頁至第48頁），依google地圖計算後得出公里數，並以此換算每個月給付給原告的汽油補助費（這1點是被告自認的，本院卷第30頁反面、第31頁正面），可見，本件汽油補助費的性質、作用、目的與上開勞委會函釋的交通補助費，顯然有所不同，應尚難憑此認為本件汽油補助費不是勞基法第2條第3款規定的工資。

㈡、臺北市政府勞動局107年4月23日北市勞動檢字第10732191900號函雖然提到：汽油費補助若非因工作而獲得之報酬，即無勞動之對價關係，自不屬於工資之一部（原審卷第122頁、第123頁）。但是這個函文的立論基礎是建立在上開行政院勞工委員會80年11月2日（80）台勞動二字第28790號函釋上（原審卷第122頁），而這個函釋與本件的事實基礎既然不同，即無法援引作為本件汽油補助費不是勞基法第2條第3款所規定「工資」的依據，同理，臺北市政府勞動局107年4月23日北市勞動檢字第10732191900號函文，自也無法作為被告公司有利的認定。

㈧、承上㈦所示，本件汽油補助費具有原告前往稽查場所服勞務所生對價的性質，有工作的報酬性，且有上開三、㈠至㈣所述的給與經常性，並非被告公司為改善原告的生活而給付的非經常性給與，應認屬勞基法第2條第3款規定的工資。

㈨、被告公司所訂汽油費補助辦法固有提到：汽油補助費的補助非屬平均工資、勞保、健保投保薪資及勞退金提繳工資認計基礎（原審卷第20頁、第99頁）。但是給與的性質為何，應依勞基法等相關法規為據加以認定，應該不是雇主可以片面決定的。而且為了避免雇主刻意將工資給付去勞務對價化，迂迴地透過勞動契約或工作規則等手段，將實質工資包裝成「恩惠性」給付的性質，藉此規避雇主應負擔的相關人事成本責任，更不容許雇主以此方式規避或破壞勞基法等相關法規的設計。

四、關於原告於107年1月15日領取的特休補償金72,875元，在計算原告退休金時，原審法院的計算方式並沒有錯：

㈠、關於特休補償金應列入平均工資計算乙節，為被告所不爭（本院卷第46頁反面）。

㈡、關於特休補償金的計算方式部分：

1、勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函釋：勞工並未排定之特別休假日數，其於「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。

2、勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函釋：特別休假經勞資雙方協商遞延，於次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日數，雇主依本法第38條第4項但書及本法施行細則第24條之1規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定；倘於平均工資計算期間內，因屬「原特別休假年度」全年度未休假工作所得之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，法無明文，可由勞雇雙方議定之。

3、從上開2個函文可以知道：「勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，『由勞雇雙方議定之』」。本件二造對於計算的方式既無法合議決定，基於法院不得拒絕審判的原則，自應由法院審酌特休補償金、平均工資的性質、目的等因子，並以勞基法保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展的立法目的為依歸，公平加以決定。

㈢、原告是在107年2月14日退休（本院卷第42頁反面），原告也自承：本件與107年度的特休假並無關係（本院卷第58頁正面），所以，本件應該無庸去考量107年度的特休因子。

㈣、查：

1、原告106年度特別休假未休日數共計25日（合計應有30日，原告於106年度已休5日），被告已於107年1月15日核發特休補償金72,875元乙節，為二造所不爭（本院卷第44頁正面、第46頁反面），並有原告106年10月至106年12月刷卡資料（原審卷第102頁至第104頁反面）、新光人壽報酬/薪資明細表（原審卷第109頁反面）可參。

2、關於特休假部分，原告在當年度如全部休完的話，就不可以領取特休補償金乙節，為原告所自承（本院卷第46頁反面），反面來說，原告在當年度如果全部都沒有休的話，就可以領取全部的特休補償金（以本件來說，原告如果全部都沒休的話，可以領30日的特休補償金）。

3、按勞基法第38條第2項規定，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，被告公司106年2月23日新壽人字第1060000027號函也提到：特別休假由同仁排定之，同仁應主動預先排定特休（原審卷第105頁至第107頁），可見，原告就他的特休假，可以自己事先決定安排。

4、承上所述，在這樣的事實關係下，如依原告的算法，無異於勞工得以刻意不休或少休的方式，使得他（她）的平均工資因此大幅提高，直接提高他（她）的退休金，對於雇主來說，尚難認為公平（雇主的經營成本會因勞工的特休策略而大幅地提高）。而且，參照特休假的計算方式（依勞基法第38條第1項、第5項規定），原則上是以年度來計算，所以將未休完的特休假，平均還原攤提特休日各月為幾日，應沒有違背特休日的設計。再者，特別休假日的設計目的在於：使勞工恢復工作後所產生的疲勞，維護勞動力，落實勞工休息權，採取平均還原攤提的操作方式，也符合勞基法第38條的立法意旨。

5、至於勞基法第2條第4款前段雖規定：「平均工資：指計算事

由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，但是，仍應視該項工資的性質、給付原因等因子決定其計算方式（也或因為如此，勞動部的上開2個函釋一再地提到：「勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，『由勞雇雙方議定之』」），而非機械性地操作勞基法第2條第4款規定，所以，原告主張本件應直接引用勞基法第2條第4款規定，計算他的平均工資，應難認為有理由。

㈤、小結：原審的計算方式，沒有違背特休日的設計，也符合勞基法第38條的立法意旨，雇主也可以合理地預測、計算他（她）的經營成本，在目前的法制條件下，應還算公平的算法。

五、綜上所述，兩造各就其敗訴部分上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，均為無理由，均應駁回其上訴。

六、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事庭審判長法　官　劉雪惠

法　官　張宏節

法　官　林信旭

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　劉又華