臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上易字第87號

上　訴　人　葛仁友
訴訟代理人　蔡坤展律師
被 上訴 人　鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司
法定代理人　楊正行
訴訟代理人　湯金全律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國108 年11月8 日臺灣高雄地方法院108 年度勞訴字第90號第一審判決提起上訴，本院於109 年7 月1 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨該部分假執行之聲請，併訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣陸拾萬伍仟肆佰陸拾陸元。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國67年6 月1 日起受僱進入被上訴人母公司陽明海運股份有限公司（下稱陽明海運公司）工作，並於106 年6 月1 日奉陽明海運公司之命，調派擔任被上訴人董事長，約定被上訴人核給之薪資每月除本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼外，每年並固定給與1 個月薪資之固定春節獎金（下稱系爭春節獎金）。被上訴人於上訴人106 年6 月1 日上任核給之薪資項目表內第5 點，載明按勞退舊制計算給付退休金予上訴人。被上訴人於107 年12月28日通知上訴人屆齡退休並依照被上訴人員工工作規則（下稱系爭工作規則）核發退休金，上訴人工作年資23年，被上訴人並於108 年2 月27日按勞退舊制匯付38個基數乘以平均工資之退休金，然平均工資項目未納入系爭春節獎金及每月交通津貼。上訴人自得依僱傭關係即勞動基準法（下稱勞基法）第55條、委任關係即民法第547 條及系爭工作規則，擇一請求被上訴人給付退休金差額等語。求為判命：㈠被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）852,466 元。㈡願供擔保准予宣

告假執行。

二、被上訴人則以：兩造間係委任關係，並非僱傭關係，兩造委任關係終止後，被上訴人所給予均屬恩惠性給予，雖然離職後比照退休舊制給予離職金，但不能改變委任關係之性質，故上訴人請求給付退休金差額並無理由，況系爭春節獎金屬勞基法施行細則第10條第3 款春節給與之節金，非屬勞基法第2 條規定之工資，系爭春節獎金自不得列入退休金計算，上訴人請求無理由等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決。上訴人就原審認系爭春節獎金非屬工資之一部，不應列入計算退休金部分不服，提起上訴。至上訴人其餘敗訴部分，未據上訴人聲明不服，已告確定。上訴聲明：如主文所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人於106 年6 月1 日奉陽明海運公司之命，調派擔任被上訴人董事長，約定被上訴人核給之薪資每月除本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼外，每年並固定給與系爭春節獎金。

㈡被上訴人於上訴人106 年6 月1 日上任核給之核薪明細資料（下稱系爭核薪明細）第5 點，載明按勞退舊制計算給付退休金予上訴人。

㈢被上訴人於107 年12月28日通知上訴人屆齡退休並依照系爭工作規則核發退休金，上訴人工作年資23年。

㈣被上訴人於108 年2 月27日按勞工舊制匯付38個基數乘以平均工資之退休金，然平均工資項目未納入系爭春節獎金。

㈤若上訴人主張有理由，則列入系爭春節獎金之退休金差額為605,466 元。

五、本件爭點：兩造間係屬僱傭契約或委任契約？系爭春節獎金得否列入計算上訴人之退休金？上訴人請求被上訴人給付退休金差額有無理由？

六、經查：

㈠本件上訴人於106 年6 月1 日奉陽明海運公司之命，調派擔

任被上訴人董事長。嗣被上訴人於107 年12月28日通知上訴人屆齡退休並依照系爭工作規則核發退休金，於108 年2 月27日按勞工舊制匯付38個基數乘以平均工資之退休金，然平均工資項目未納入系爭春節獎金等節，為兩造所不爭執（見本院卷第344 頁），並有陽明海運公司106 年4 月19日人字第0000000000號職務異動公告函、系爭工作規則、被上訴人通知退休電子郵件、實付退休金總金額計算表在卷可稽（見本院卷第47頁、第61頁、第283 頁至第309 頁、原審審勞訴卷第37頁），自堪信為真實。

㈡又系爭工作規則第27條第1 項載明：本公司從業人員退休金之給與標準，依下列規定：。。。。。；第2 項載明：前項第1 款退休金基數之標準，係指核准退休前一個月平均工資等語（見本院卷第297 頁）。而系爭工作規則並未就何謂「工資」為定義，故系爭工作規則所稱「工資」，自應依兩造間之約定定之。查本件上訴人調派擔任被上訴人董事長時，兩造約定被上訴人核給之薪資每月除本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼外，每年並固定給與系爭春節獎金乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第344 頁），並有被上訴人106 年6 月5 日電子郵件所附上訴人系爭核薪明細在卷可稽（見本院卷第57頁）。依系爭核薪明細所載，上訴人之薪資每月除本薪外，尚有職等加給、職務加給及伙食津貼。另說明欄第1 點則記載：「薪資比照蘇國殷董事長模式，維持月支原薪191,200 元及春節獎金一個月（即系爭春節獎金），福利事項則比照轉任人員支領三節福利金（各2,000 元）及固定年終獎金55,000元」等語，足認上訴人每年除固定領取一個月之系爭春節獎金外，尚有領取固定年終獎金，且兩造明文約定將三節福利金（各2,000 元）及固定年終獎金列入福利項目，並將上訴人薪資結構定為「月支原薪191,200 元及春節獎金一個月」，故系爭春節獎金業經兩造特約約定排除於福利即被上訴人恩惠性給予之外，系爭春節獎金名義上雖為「春節獎金」，惟與上訴人月支薪，均屬上訴人每年固定所得支

領之薪資，為上訴人全年度工作之對價，故依兩造間上開約定，自屬兩造所約定之工資自明，亦無適用勞基法之相關規定之餘地。從而，被上訴人依系爭工作規則，自應將系爭春節獎金納入上訴人退休前一個月平均工資內計算。被上訴人抗辯稱系爭春節獎金係屬恩惠性給予，不應列入退休金計算云云，顯與上開約定內容不符，自不足採。

㈢至被上訴人雖另抗辯兩造間係屬委任關係，並非僱傭關係，且系爭春節獎金非屬勞基法第2條規定之工資，自不得列入退休金計算等云云。惟系爭春節獎金係經兩造特約約定排除於被上訴人恩惠性給予之外，與上訴人月支薪，均屬上訴人每年固定所得支領之薪資，為上訴人全年度工作之對價，被上訴人依系爭工作規則，應將系爭春節獎金納入上訴人退休前一個月平均工資內計算等節，業如前述，況且被上訴人既抗辯兩造係屬委任關係，自無庸適用勞基法之規定。而不論兩造間之關係應屬何者，因兩造既已約定上訴人得請求退休金，被上訴人復已給付退休金，僅未將系爭春節獎金列入平均工資計算，為兩造所不爭執（見本院卷第344頁）。再衡諸本件上訴人復請求擇一依民法委任、僱傭或系爭工作規則為判決，則本件兩造另一爭執點即兩造間係屬委任或僱傭關係，自無庸再行審酌。被上訴人上開抗辯，核與本件判斷無涉，爰併予敘明。

㈣本件系爭春節獎金列入上訴人退休金計算後，上訴人所得請領之退休金差額為605,466元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第316頁），故上訴人請求被上訴人給付上開退休金差額，即有所據。

七、綜上所述，本件上訴人依系爭工作規則，求為判命被上訴人給付605,466元為有理由，應予准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。

八、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　邱泰錄

法　官　劉傑民

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　22　　日

書記官　吳璧娟