臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第90號

原　　告　葛仁友

被　　告　鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司

法定代理人　劉景隆

訴訟代理人　湯金全律師

當事人間給付退休金差額事件，本院於民國108 年10月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

理　由

一、原告主張：原告自民國67年6 月1 日起受僱進入被告母公司陽明海運股份有限公司（下稱陽明海運公司）工作，自基層做起，歷任各部門及子公司，逐步升遷，原告初為公保，嗣於85年2 月15日因公司民營化改為勞保迄退休。原告於106 年6 月1 日奉陽明海運公司之命，自基隆市調派至高雄市被告處，擔任董事長，約定被告核給之薪資每月除本薪、職等加給及伙食津貼外，並支給交通費新臺幣（下同）6,000 元，每年固定給與1 個月薪資之春節獎金、三節福利金及固定年終獎金。原告適用勞退舊制，被告於原告106年6月1日上任核給之薪資項目表內第5點，已明載按勞退舊制計算給付退休金予原告。被告及陽明海運公司依勞動基準法第54條規定分別通知原告於108年2月1日屆齡退休，原告工作年資23年，被告並於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被告每月支給之交通費6,000元，及每年固定給與1個月薪資之春節獎金。原告得請求被告給付852,466元。原告於108年4月3日向高雄市勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年月23日進行調解，調解不成立。為此，爰勞動基準法第55條、民法第199條、第547條規定聲明求為判令：㈠被告應給付原告退休金差額852,466元。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：交通津貼6,000 元、春節獎金分屬勞動基準法施行細則第10條第9 款差旅津貼及同條第3 款春節給與之節金，非屬勞動基準法第2 條規定之工資，依法不得列入退休金計算，是原告請求為無理由等語置辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡若受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於106 年6 月1 日奉被告母公司陽明海運公司之命，自基隆市調派至高雄市被告處，擔任董事長，約定被告核給之薪資每月除本薪、職等加給及伙食津貼外，並支給交通費新臺幣（下同）6,000 元，每年固定給與1 個月薪資之春節獎金、三節福利金及固定年終獎金。（見本院卷第11、97至98頁）

㈡原告適用勞退舊制，被告及陽明海運公司依勞動基準法第54條規定分別通知原告於108年2月1日屆齡退休，原告工作年資23年，被告並於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被告每月支給之交通費6,000元，及每年固定給與1個月薪資之春節獎金。（見本院卷第11、98頁）

㈢原告於108 年4 月3 日向高雄市勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年月23日進行調解，調解不成立。（見本院卷第13、99頁）

㈣若原告主張有理由，則列入交通津貼後之退休金差額為228,000元。列入春節獎金之退休金差額為624,466元。

四、兩造爭點：

交通津貼、春節獎金是否屬勞動基準法第2 條規定之工資？應否計入退休金計算？

五、本院得心證之理由

㈠勞動基準法第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」。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。準此，所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，以其是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，非以給付名義作為判斷標準，亦即雇主之給付具備「勞務對價性」及「經常性給與」之要件時，即屬勞動基準法所認定之工資性質而應納入平均工資計算，以防雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，巧立名目而改用其他名義，將其給付規避納入勞工之平均工資計算。

㈡交通津貼是否為工資之一部分

1.按勞動基準法第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。勞動基準法施行細則第10條定有明文。

2.查原告受領「交通津貼」之名目，屬於勞動基準法施行細則第10條第9 款之差旅津貼，故應由原告舉證說明，交通津貼屬於工資性質。原告自被告受領之交通津貼每月6,000 元，為原告於106 年6 月1 日自基隆調派至高雄任職時始發給，此為二造所不爭執，而原告未就其調職高雄前之薪資結構是否亦包含交通津貼乙節為舉證說明，難使本院生符合「經常性給與」要件之確信。再以，就勞務對價性要件而言，薪酬結構應反應於該等職位之高低，原告之職位為董事長，被告核給之薪資為每月191,200 元，職位非低，而交通津貼每月6,000 元，僅占近1/31，比例尚微，是否反應該等職位之對價，容有疑義。而原告未能舉證說明，何以交通津貼具有勞務對價性之性質，難使本院生符合「勞務對價性給與」要件之確信。

㈡春節獎金是否為工資之一部分

春節獎金，依前揭施行細則第10條第3 款規定，非屬工資之範疇。春節獎金，屬雇主單方之給付，係為獎勵員工優異表現成果之恩惠、勉勵性質給付，不具勞務對價性，非為勞工工作給付之對價。原告同未能充分舉證說明，使本院確信何以具有「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自難認屬工資之一部。

六、綜上所述，被告所給付之交通津貼、春節獎金等，非工資之一部分，故被告依原告退休前6 個月計算之平均工資，給付之退休金，並無短少，故原告依勞動基準法第55條、民法第199 條、第547 條規定聲明被告應給付原告退休金差額852,466 元，應無理由。其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　8　　日

勞工法庭法　官　沈宗興

以上正本係照原本作成。

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　　11　　月　　8　　日

書記官　吳和卿