臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第19號

原　　告　林健治
　　李正元
被　　告　陽明海運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　鄭貞茂
000000000000000000
訴訟代理人　廖文伶
　　陳業鑫律師
　　普若琦律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國111年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告林健治新臺幣壹佰萬零陸仟伍佰捌拾貳元，及自民國一百零五年九月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告林健治新臺幣壹拾貳萬貳仟肆佰參拾捌元，及自民國一百一十一年三月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付林健治新臺幣壹拾貳萬肆仟貳佰元。

被告應給付原告李正元新臺幣捌拾參萬伍仟壹佰陸拾壹元，及自民國一百零六年八月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告李正元新臺幣壹拾壹萬肆仟玖佰捌拾參元，及自民國一百一十一年三月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告李正元新臺幣壹拾貳萬參仟肆佰伍拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決所命給付得假執行。但被告如分別以新臺幣壹佰萬零陸仟

伍佰捌拾貳元、新臺幣壹拾貳萬貳仟肆佰參拾捌元、新臺幣壹拾貳萬肆仟貳佰元、新臺幣捌拾參萬伍仟壹佰陸拾壹元、新臺幣壹拾壹萬肆仟玖佰捌拾參元、新臺幣壹拾貳萬參仟肆佰伍拾為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款分別定有明文。本件原告訴之聲明原為：㈠被告應給付原告林健治新臺幣（下同）1,126,524元（其中工資差額為122,151元，退休金差額為1,004,373元），及自民國105年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告李正元965,250元（其中工資差額為129,983元，退休金差額為835,267元），及自106年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於111年7月25日追加聲明為：㈢被告應給付原告林健治147,575元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。㈣被告應給付原告李正元123,375元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。嗣又於111年11月21日具狀變更聲明為：㈠被告應給付原告林健治1,129,020元（其中工資差額為122,438元，退休金差額為1,006,582元），及自民國105年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告李正元950,144元（其中工資差額為114,983元，退休金差額為835,161元），及自106年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於111年7月25日追加聲明為：㈢被告應給付原告林健治147,649元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。㈣被告應給付原告李正元126,832元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。㈤如原告請求有理，請依職權宣告假執行。核原告上開訴之變更，請求之基礎事實同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，參以首開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告林健治係於75年7月1日進入被告公司服務，迄至105年8月15日止，以舊制優惠退休方案退休。原告李正元則係於70年12月16日進入被告公司服務，迄至106年7月31日止，以舊制退休方案退休。惟被告因未將月給的交通津貼及年給的春節獎金計為工資，並併入退休金計算，經被告公司與所屬子公司鴻銘裝卸公司之退休人員，各別於基隆與高雄兩地提起訴訟，業經本院109年度勞訴字第9號、臺灣高等法院高雄分院108年勞上易字第87號、109年度勞再易字第2號判決確認交通津貼及春節退休金皆屬勞方因工作而取得之經常性給與，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，應屬工資，應將之納入月平均工資，以計算退休金。被告公司因前揭案件敗訴，其董事會乃依民法第129條規定，於109年11月12日決議，承認交通津貼及春節獎金應計為工資，並自該決議之日起補發回溯5年相關已退休人員之工資及退休金差額，然被告公司卻遲至110年5月28日始發函通知所屬子公司，進行補發作業，更遲至111年2月8日始開始發函被告公司之相關退休人員進行補發作業，原告則遲至111年3月4日始獲得補發，但被告公司仍有短發工資、退休金、已補發退休金差額遲延利息之情形。有關被告公司短發之項目及其金額分別計算如下：

1.原告林健治部分：

⑴有關工資差額部分：

❶104年度春節獎金少列交通津貼部分之金額：15,000元

❷春節獎金中按在職月數比例，應得工資之金額：107,438元。

【計算式：（月薪156,900元＋交通津貼15,000元）×7.5÷12＝　107,438元，元以下四捨五入，下同】

⑵有關退休金差額部分：

❶原告林健治之月平均工資之金額：189,806元。

【計算式：月薪156,900元＋交通津貼15,000元＋（前揭工資差額107,438元÷6）＝189,806元）】

❷應發退休金總額：8,920,882元。
【計算式：189,806元×（基本基數36＋優退基數11）＝8,920,882元】
❸已發退休金總額7,914,300元（其中春節獎金為7,374,300元，交通津貼為540,000元）
❹短發之退休金差額：1,006,582元。
【計算式：8,920,882元－7,914,300元＝1,006,582元】
⑶已補發工資及退休金之遲延利息：147,649元。
【計算式：540,000元×（5＋171/365）×5%＝147,649元】
2.原告李正元部分：
⑴有關工資差額部分：
❶104年度春節獎金少列交通津貼部分之金額：15,000元
❷春節獎金中按在職月數比例，應得工資之金額：99,983元。
【計算式：（月薪156,400元＋交通津貼15,000元）×7÷12＝　99,983元】
⑵有關退休金差額部分：
❶原告李正元之月平均工資之金額：188,064元。
【計算式：月薪156,400元＋交通津貼15,000元＋（前揭工資差額99,983元÷6）＝188,064元）】
❷應發退休金總額：8,212,128元。
【計算式：188,064元×（基本基數36.5＋優退基數7.16）＝8,212,128元】
❸已發退休金總額7,376,967元（其中春節獎金為6,829,467元，交通津貼為547,500元）
❹短發之退休金差額：835,161元。
【計算式：8,212,128元－7,376,967元＝835,161元】
⑶已補發工資及退休金之遲延利息：126,832元。
【計算式：（547,500元＋15,000元）×（4＋186/365）×5%＝126,832元】
㈡為此，爰提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告林健治1,129,020元（其中工資差額為122,438元，退休金差額為1,

006,582元），及自民國105年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告李正元950,144元（其中工資差額為114,983元，退休金差額為835,161元），及自106年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告林健治147,649元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。㈣被告應給付原告李正元126,832元（補發交通津貼退休金之遲延利息）。㈤如原告請求有理，請依職權宣告假執行。

三、被告聲明請求駁回原告之訴，並聲明如受不利之判決，願供擔保請准宣告假執行，併答辯如下：

㈠被告公司之春節獎金，不具勞務對價性，亦非經常性給與，非屬工資：

1. 按「本法第二條第三款所稱其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」勞動基準法施行細則第10條第3款定有明文。

2. 次按「雇主若未改善勞工生活而給付非經常性給與貨單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，及非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入工資範圍之內」，最高法院91年度台上字第897號判決意旨可資參照。

3. 依被告公司之岸勤從業人員待遇辦法第10條：「本公司為獎勵各級已試用期滿從業人員工作之辛勞，於每年春節加發一個月薪給之獎金。但工作年資未滿一年者，按月數比例計發」，可知春節獎金之發放對象僅限於已試用期滿之人員，且不包括農曆除夕已不在職之員工，並非全然未設有條件、勞工提供勞務即一律發給。再該辦法明文春節獎金發放目的係為獎勵人員工作辛勞，故於農曆春節前發給，其性質應為雇主因應傳統節慶而發給之恩惠性或勉勵性給與，非屬勞工工作給付之對價。

㈡被告公司發給之春節獎金不包括交通津貼：

依據岸勤從業人員待遇辦法第3條之規定，被告公司所屬從

業人員之薪給項目包括本薪、職等加給、職務加給及伙食津貼，並不包括交通津貼，縱認春節獎金係為工資，因岸勤從業人員待遇辦法第10條規定之春節獎金係以加發一個月薪給作為計算之基礎，自不包括交通津貼。原告請求被告給付彼等104年春節獎金少列交通津貼部分之差額應無理由。

㈢被告公司之交通津貼屬於補助費性質，不具勞務對價性，非屬工資：

1. 被告公司發給主管交通津貼之制度，係源自於過去配發主管公務車及其他交通補助之制度，海運同業之交通津貼制度亦均如此，此有被告公司88年11月22日、103年3月31日之簽呈可稽。被告公司董事會通過協理級以上人員交通津貼支給標準，於協理級亦係公務車或15,000元，可見公務車與交通津貼為擇一關係，實際上被告公司確有主管選擇公務車，而無交通津貼之案例，例如：訴外人吳清泉副總於106年4月1日至107年12月31日選擇由被告公司提供租賃公務車予其使用，而未領取交通津貼；訴外人翁一鳴協理於100年1月16日調任基隆分公司後，有使用公務車，即無交通津貼，足證被告公司之交通津貼為公務車之取代措施，交通津貼為補助主管交通支出之性質。且依被證14之簽呈即已明載「本交通補助費，亦不列入平均工資計算」，可證交通津貼並不具有勞務對價性，非屬工資。

2. 又兩造間並無每月被告公司應給付交通津貼之約定，被告公司之岸勤從業人員待遇辦法亦完全無交通津貼之規定，關於被告公司之交通補助制度，均係被告公司片面視公司整體政策進行調整變更，是否配發公務車或以交通津貼替代公務車、配發或發放條件、發放數額多寡等，均由被告公司單方面決定，不待員工同意與否即開始施行、調整，甚至完全未制定相關規範，與工資需經勞雇雙方協商後方能拘束彼此之情形顯然不同，難認被告公司自行決定發放取代公務車之交通津貼係屬工資。

3. 再者，被告公司可於未經員工同意之情況下片面變更公司交

通補助之政策，被證17亦可證明如主管使用公務車則不予發放交通津貼，足徵交通津貼根本不具備制度經常性。且如被告公司片面停止發放系爭交通津貼，員工亦無向被告公司請求給付交通津貼之法律上依據。此外，被告公司之交通津貼並不因員工提供勞務而必然取得，亦不因請假而被扣減，足見交通津貼並不具勞務對價性，自非屬工資。

4.原告固稱交通津貼為職務加給，然被證17顯示訴外人翁一鳴協理於100年1月16日調任基隆分公司後，有使用公務車，即無交通津貼，甚至須扣回溢領之交通津貼，其協理職務並未變動，如交通津貼為職務加給，何以於其使用公務車即無交通津貼，足徵交通津貼實為公務車之取代補助措施，與員工提供勞務無涉。

㈣被告公司第352次董事會決議即被告公司均未有承認原告有本件所主張之工資差額、退休金差額、遲延利息等權利之情事：

1.原告固主張被告公司已概括承認債務云云，然民法第129條第1項第2款之承認，係指債務人項請求權人表示認識其請求權存在之觀念通知，此表示認識之請求權應具體特定，即債務人對於債權人之具體請求權內容表示認同其存在，始得謂為民法第129條第1項第2款之承認。

2.被告公司第352號董事會中，被告公司董事長雖曾說明將同步盤點5年內退休同仁，如有雷同情形將一併全額補償差額併同步修正公司內部制度等語，惟此僅為被告公司董事長於該次董事會內部對內之說明內容，並非對於原告表示認識其本件請求之請求權，難認構成民法第129條第1項第2款之承認。

3.又被告公司雖於111年3月4日分別給付原告林健治退休金540,000元、原告李正元春節獎金15,000元、退休金547,000元，然依被告之說明通知，並未表明承認原告於本件之請求權。且原告既爭執被告公司有曲解法令之情，更顯示被告公司對於春節獎金發放時點落在退休日前6個月之外者，並未

承認其有退休金差額請求權，及第13個月薪資之工資情求權。

㈤原告請求被告公司給付工資之差額為無理由：

1.承前所述，被告公司之春節獎金並非工資，原告並無請求被告給付春節獎金之法律上之依據。縱認春節獎金係屬工資，亦不包括交通津貼，是原告請求被告公司給付彼等104年、105年春節獎金少列交通津貼，並無理由。況且原告逾111年請求104年、105年春節獎金均已逾民法第126條5年時效，琪等此部分之請求縱有理由，亦已時效消滅。

2.又被告公司之岸勤從業人員待遇辦法第10條僅規定於每年春節加發一個月薪給之獎金，並未規定如員工於春節前勞動契約終止，被告公司應按在職比例發給春節獎金，被告公司對於是用期滿員工於農曆春節前在職者，始負有發給一個月薪給春節獎金之義務，而原告於農曆春節時已不在職，被告公司並無給付原告春節獎金之義務。

3.縱認被告公司應依原告在職比例發給春節獎金，原告應發給之金額如下：

⑴原告林健治部分：

❶原告林健治係於106年1月27日（106年農曆除夕）取得請求按在職比例發給春節獎金之權利，然其請求權已於111年1月26日，因5年不行使而消滅，故其得請求之金額為0。

❷縱認原告林健治之請求權尚未離於時效，其得請求之金額如下：

㈠依被告公司之岸勤從業人員待遇辦法第10條、3條規定，春節獎金寄發之依據為本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼而原告林健治之一個月薪為156,900元，並於105年8月15日退休，105年之農曆除夕為105年2月7日、106年除係為106年1月27日，在此段期間內，原告林健治實際在職天數為190日，故原告得請求之金額為83,975元（計算式：156,900元×190/355＝83,975元）。

㈡如認交通津貼應計入春節獎金計算，原告林健治得請求之金

額為92,003元（計算式：171,900元×190/355＝92,003元）。

⑵被告李正元部分：

❶依被告公司之岸勤從業人員待遇辦法第10條、3條規定，春節獎金寄發之依據為本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼而原告李正元之一個月薪為156,400元，並於106年7月31日退休，106年之農曆除夕為106年1月27日、107年除係為107年2月15日，在此段期間內，原告李正元實際在職天數為185日，故原告得請求之金額為75,349元（計算式：156,400元×185/384＝75,349元）。

❷如認交通津貼應計入春節獎金計算，原告李正元得請求之金額為82,576元（計算式：171,400元×185/384＝82,876元）。

㈥原告請求被告公司給付彼等退休金差額為無理由：

1.被告公司已給付原告優於勞動基準法第55條規定之退休金：

⑴原告在職期間被告公司之岸勤從業人員撫卹辦法如被證21，惟被告公司因於104、105年營運狀況不佳，104年、105年之每股盈餘分別為－4.8元、－9.22元。為改善組織內部人力結構，於105年、106年編列預算分別提出如民事起訴狀證據10、被證5之優惠方案，鼓勵有意願之員工申請退休，如被告公司與申請退休員工已就被告公司給付退休金金額達成合意，因105年、106年優惠退休方案之退休金給與方式，均優於勞基法第55條規定，原告無從再請求被告公司給付退休金差額。

⑵原告林健治係於105年間向被告公司提出優惠退休申請，被告公司已給付其優惠退休金7,374,300元，且承辦人曾於105年8月4日寄送退休金之計算方式予原告林健治，該計算方式並未將交通津貼及春節獎金列入退休金計算，原告林健治當時並未提出任何異議或質疑，可認兩造已就交通津貼及春節獎金為列入退休金計算達成合意。縱交通津貼及春節獎金應列入退休金計算，依勞基法第55條規定，原告林健治之退休

金金額應為6,509,853元【計算式：（156,900元＋15,000＋107,151/12）×36＝6,509,853元】，顯然低於被告給付之退休金金額，原告林健治自無從再請求被告公司給付退休金差額。

⑶原告李正元係於106年間向被告公司提出優惠退休申請，被告公司已給付其優惠退休金6,89,467元（含被告公司勞退新制雇主提繳及收益金額累計983,163元），且承辦人曾於106年8月2日寄送退休金之計算方式予原告李正元，該計算方式並未將交通津貼及春節獎金列入退休金計算，原告李正元當時並未提出任何異議或質疑，可認兩造已就交通津貼及春節獎金為列入退休金計算達成合意。縱交通津貼及春節獎金應列入退休金計算，依勞基法第55條規定，原告李正元之退休金金額應為6,560,215元【計算式：（156,400元＋15,000＋99,983/12）×36.5＝6,560,215元】，顯然低於被告給付之退休金金額，原告林健治自無從再請求被告公司給付退休金差額。

2.被告公司之春節獎金非屬原告終止勞動契約前6個月內所取得之工資請求權，自無庸納入工資計算退休金：

⑴承前所述，春節獎金非屬工資，被告公司自無須依原告在職比例發給春節獎金，自無從產生春節獎金應否納入平均工資計算退休金之問題。

⑵縱認被告公司應按原告在職比例發給春節獎金，依岸勤從業人員待遇辦法第10條規定，應認兩造係約定被告公司給付春節獎金之時點為農曆春節，故被告公司於隔年農曆春節始有給付原告春節獎金之義務，原告直至隔年農曆春節方取得請求被告公司給付春節獎金之權利。

⑶過去被告公司均係於農曆春節前發放春節獎金，此有原告於105年、106年之薪資給與通知單可資證明，是縱認兩造並未就春節獎金之給付時點為約定，依原告過去係於農曆春節前一星期領取獎金，並持續為被告公司提供勞務，足認原告就春節獎金發放時點為春節前，已構成民法第161條第1項之意

思實現，原告應於隔年始取得被告給付春節獎金之權利。本件原告林健治係於106年1月27日，原告李正元係於107年2月15日始取得請求按在職比例發給春節獎金之權利，均係於退休後始取得，非屬於終止勞動契約前6個月內所取得之工資請求權，自無庸納入平均工資計算退休金。

3.承前所述，被告公司之交通津貼，屬於補助費用之性質，並非工資，自無庸列入平均工資計算退休金。

4.關於105年、106年優惠退休方案優惠給與之部分，依證據10及被證5之函文所載：「一律加發六個月薪資，另每提前一年退休，再加發一個月薪資，未滿一年者，依比例計算，最高再加發上限為五個月薪資」，此所謂薪資非指勞基法之工資，自不包括春節獎金及交通津貼，是縱認按原告在職比例發給春節獎金及交通津貼均應納入平均工資計算退休金，原告亦不得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額。

5.對於原告主張退休金差額之意見如下：

⑴如按原告在職比例發給之春節獎金及交通津貼，應納入平均工資計算退休金，原告林健治之退休金差額如下：

❶依勞基法第58條第1項規定，勞工請求退休金之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅。本件原告林健治係於105年8月15日退休，其退休金差額請求權已於110年9月14日因5年不行使而消滅，故其得請求之退休金差額應為0。

❷如認原告林健治之請求為罹於時效，則其退休金差額應分別情形計算如下：

㈠按原告在職比例發給之春節獎金部分之退休金差額：

①如前所述，被告公司主張按原告在職比例發給之春節獎金應為83,975元或92,003元，如認原告不得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，其退休金差額應為251,925元（計算式：83,975元/12×36＝251,925元），或276,009元（計算式：92,003元/12×36＝276,009元）。

②如認原告得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差

額，其退休金差額應為328,902元（計算式：83,975元/12×47＝328,902元），或360,345元（計算式：92,003元/12×47＝360,345元）。

㈦交通津貼應納入平均工資計算退休金部分之退休金差額：

①如認原告不得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，被告公司已於111年3月4日給付原告林健治540,000元，被告公司並無須再為給付，退休金差額應為0。

②如認原告得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，其退休金差額應為165,000元（計算式：15,000元×11＝165,000元）。

⑵如按原告在職比例發給之春節獎金及交通津貼，應納入平均工資計算退休金，原告林健治之退休金差額如下：

❶按原告在職比例發給之春節獎金部分之退休金差額：

㈠如前所述，被告公司主張按原告在職比例發給之春節獎金應為75,349元或82,576元，如認原告不得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，其退休金差額應為251,925元（計算式：75,349元/12×36.5＝229,187元），或251,169元（計算式：82,576元/12×36.5＝251,169元）。

㈡如認原告得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，其退休金差額應為374,187元（計算式：75,349元/12×43.00000000＝274,187元），或300,485元（計算式：82,576元/12×43.00000000＝300,485元）。

❷交通津貼應納入平均工資計算退休金部分之退休金差額：

㈠如認原告不得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，被告公司已於111年3月4日給付原告林健治547,000元，被告公司並無須再為給付，退休金差額應為0。

㈡如認原告得請求被告公司給付優惠給與基數部分之退休金差額，其退休金差額應為107,500元（計算式：15,000元×7.00000000＝107,550元）。

㈦原告請求已補發交通津貼及退休金差額之遲延利息，為無理由：

1.被告公司因多有員工主張交通津貼及春節獎金為工資之 勞資爭議，為消弭相關爭議，促進勞資和諧，經研擬後對於交通津貼及春節獎金為列入平均通資計算退休金之爭議，以及未將交通津貼列入春節獎金計算之爭議，以優於勞基法之方式額外給付予原告交通津貼及退休金，惟此僅惟被告減少紛爭所惟優於勞基法之措施，非謂被告公司承認交通津貼及春節獎金為工資。

2.承前所述，被告公司握將交通津貼納入春節獎金計算，並無短少給付原告春節獎金，未將交通津貼納入平均工資計算，亦未短少給付原告退休金，被告公司於111年3月4日對於原告之給付，均屬於對於原告為優於勞基法之額外給付，實無原告主張發給退休金、春節獎金之情事，原告請求此補發金額之遲延利息，顯無理由。

3.如本院認被告公司有遲延給付上開金額之情事，謹就原告請求之遲延利息表示意見如下：

⑴遲延利息亦屬利息，有民法第126條短期消滅時效規定之適用，而原告係於111年7月26日始向被告請求此部分金額之遲延利息，其對於逾越5年時效部分之遲延利息，已因原告未行使而歸於消滅。

⑵茲就原告得請求之遲延利息計算如下：

❶原告林健治部分：

其請求自105年9月15日至111年3月3日之遲延利息，惟105年9月15日至106年7月26日之遲延利息已因罹於時效期間而消滅，故應扣除該期間內之遲延利息23,280元【計算式：540,000元×（108/366＋207/365）×5%＝23,280元】，故被告公司應給付原告林健治之遲延利息為124,295元（計算式：147,575元－23,280元＝124,295元）。

❷原告李正元部分：

其請求自106年8月31日至111年3月3日之遲延利息，並未逾越5年時效，故對其計算方式無意見。

四、本院之判斷：

原告林健治係於75年7月1日起任職於被告公司，於105年8月15日退休，退休時係依據被告公司第278次董事會退休方案聲請退休，舊制年資共計20年6月（被告公司於85年2月15日民營化，業已結清原告林健治於是日前之年資），舊制退休基數36個基數，優惠加發基數11個基數，被告公司以原告林健治退休前6個月之平均工資156,900元計算退休金（不含交通津貼及春節獎金），已給付原告退休金7,374,300元；原告李正元係於70年12月16日起任職被告公司，於106年7月31日退休，退休時係依據被告公司第278次董事會退休方案聲請退休，舊制年資共計21年5月16日（被告公司於85年2月15日民營化，業已結清原告林健治於是日前之年資），舊制退休基數36.5個基數，優惠加發基數7.000000000個基數。因原告李正元於95年6月1日調任至被告公司之關係企業駿明交通運輸股分有限公司，於98年1月10日調回被告公司，屬勞工退休金條例施行後之轉任，而應改適用勞工退休金條例，被告公司於98年1月起提撥退休金至其勞退專戶，因原告李正元選擇舊制退休制度，依被告公司與集團相關案勤從業人員調任要點第6條，原告舊制與新制年資合計之退休金應不低於全部年資依舊制表準計算之金額，被告公司勞退新制雇主提繳及收益金額累計金額共計983,163元，扣除該部分金額，被告公司已給付原告李正元退休金5,846,304元；被告另於111年3月4日給付原告退休金540,000元、原告李正元春節獎金15,000元、退休金547,500元等事實，為兩造所不爭執，自堪信為真實。本件原告主張：被告公司未將交通津貼計入春節獎金計算，短付彼等104、105年度之春節獎金，且未將交通津貼及春節獎金計入平均工資以計算彼等之退休金，復未給付已補發春節獎金及退休金之遲延利息，爰依勞基法第55條、員工退休辦法規定、民法第229條第1項，請求被告公司給付工資、退休金差額及已補發春節獎金及退休金之遲延利息等語，然為被上訴人否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按工資，依勞基法第2條第3款規定，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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。原告主張春節獎金及交通津貼均為工資，被告公司則抗辯為恩惠性、勉勵性給與。查原告所領取之春節獎金及交通津貼，係原告本於勞動關係自被告處受領之給付，為兩造所不爭執，揆諸勞動事件法前開規定，推定為原告因工作獲得之報酬，即推定為工資，被告抗辯春節獎金及交通津貼屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

㈡春節獎金是否為工資：

1.按勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。又被告公司岸勤從業人員待遇辦法第10條規定：「本公司為獎勵各級已試用期滿從業人員之辛勞，於每年春節加發一個月薪給之獎金。但工作年資未滿一年者，按月數比例計發」。查原告於退休前均為被告公司試用期滿之從業人員，此為兩造所不爭執，自有該條之適用。

2.被告公司雖抗辯春節獎金係為獎勵該公司從業人員之辛勞，所為之恩惠性給與云云，然依被告公司岸勤從業人員待遇辦法第2條規定：「從業人員之薪給，採職務給與制，按其所派任職務之繁簡及責任輕重支給之」、第3條第1項規定：「從業人員之薪給項目如下：一、本薪。二、職等加給。三、職務加給。四、伙食津貼」，被告公司從業人員之工資係包括本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼，此等項目乃係該公司從業人員於勞動關係期間，所取得之報酬，具有勞務對價性。而被告公司所發給該公司之從業人員春節獎金之計算基準，係以各該從業人員之「薪給」作為計算之基礎。換言之，被告公司所發放之春節獎金，既係以該公司從業人員勞務之對價作為計算之基礎，則該春節獎金亦具有勞務對價之性質，自屬工資。

3.況且，被告公司已於109年11月12日第352次（第19屆第21次）董事會決議，**將春節獎金視為工資**，並自上開決議日起回溯辦理補發退休金差額，被告公司並於寄發通知函，由原告簽認同意後，原告分別獲得540,000元及547,500元之退休金差額，此有上開會議議事錄及被告公司人力資源部給予原告之通知函在卷可佐。是縱被告公司之春節獎金原為該公司對於所屬從業人員之恩惠性給與，兩造亦已於事後約定將春節獎金視為工資。

㈢交通津貼是否為工資：

1.被告公司協理級以上之主管，得領取交通津貼，被告公司並至定有協理級以上人員交通津貼支給標準，依該標準，被告公司係依主管之職務等級，每月發給交通津貼或提供公務車供其使用。而被告公司亦自承該公司發給協理級以上之主管，係因應該主管工作需要，且毋須考量該主管有無實際支出交通費月，一律於每月發給固定金額，而非屬差旅費、交際費或交通油資或車輛修繕保養等費用之補助，可見為被告公司發給協理級以上主管之交通津貼係屬勞務之對價，屬經常性之給與，為工資之一部分（最高法院109年度台上字第1

615號判決意旨採相同見解）。

2.被告公司固抗辯被告公司可於未經員工同意之情況下片面變更公司交通補助之政策，交通津貼並不具備制度經常性。且如被告公司片面停止發放系爭交通津貼，員工亦無向被告公司請求給付交通津貼之法律上依據云云。惟按被告公司岸勤從業人員工作規則第43條規定：「從業人員之薪資依本公司有關規定辦理」，而工資應由勞雇雙方議定之，亦為勞基法第21條第1項所明定，是被告公司發給協理級以上主管之交通津貼既屬工資之性質，被告公司自無片面停止發放或調整之餘地。至被告雖又抗辯被告公司之交通津貼乃公務車之替代措施云云，然交通津貼既為工資之性質，縱以公務車替代，亦無解其為工資之一部分，其差別僅在於一為金錢，一為實物之給與爾。

3.況且，被告公司已於109年11月12日第352次（第19屆第21次）董事會決議，**將交通津貼視為工資**，並自上開決議日起回溯辦理補發春節獎金差額，被告公司並於寄發通知函，由原告簽認同意，此有上開會議議事錄及被告公司人力資源部給予原告之通知函在卷可佐。是縱被告公司之交通津貼原為該公司對於協理級上主管之補助，被告公司亦已於事後與原告約定將春節獎金視為工資。

㈣原告得否請求工資（春節獎金）之差額：

1.按被告公司所發給該公司之從業人員春節獎金之計算基準，係以各該從業人員之「薪給」作為計算之基礎，而依岸勤從業人員待遇辦法第3條第1項規定：「從業人員之薪給項目如下：一、本薪。二、職等加給。三、職務加給。四、伙食津貼」，已如前述。可知被告公司之春節獎金係包含該通司從業人員之本薪、職等加給、職務加給伙食津貼，並不包括交通津貼。然查，被告公司於補發原告春節獎金及退休金差額時，已於寄發原告之通知函載明所補發之金額係將交通津貼計入春節獎金中計算，並由原告簽認同意，此有前揭由被告公司寄發予原告之通知函附卷可憑。換言之，被告公司之春

節獎金依該公司岸勤從業人員待遇辦法第10條、第3條之規定，原雖不包括交通津貼，然因事後兩造之約定，被告公司之春節獎金即應將交通津貼列入計算。而春節獎金既屬工資，原告基於兩造間之勞動契約，自得請求被告公司未將交通津貼計入春節獎金之差額。

2.原告得請求工資（春節獎金）之差額為何：

⑴原告林健治部分：

❶104年之春節獎金：15,000元。

❷105年之春節獎金：107,438元。

【計算式：（月薪156,900元＋交通津貼15,000元）×7.5（原告林健治係於105年8月15日退休，在職期間為7.5個月）÷12＝107,438元】

❸總計：122,438元

⑵原告李正元部分：

❶104年之春節獎金：15,000元。

❷105年之春節獎金：99,983元。

【計算式：（月薪156,400元＋交通津貼15,000元）×7（原告李正元係於106年7月31日退休，在職期間為7個月）÷12＝99,983元】

❸總計：114,983元

3.被告公司雖抗辯該公司並無依比例領取春節獎金之規定，原告請求被告公司給付彼等前揭工資之差額，顯然無據云云。然春節獎金既屬工資，原告基於兩造間之勞動契約，被告公司本應給付原告於在職期間之工資，自應依原告在職比例給付春節獎金。被告公司此部分所辯，顯然無理，非可採信。

4.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第126條、第128條前段分別定有明文。次按民法第129條第1項第2款，消滅時效因承認而中斷。被告公司之春節獎金屬一年之定期給付債權，應適用5年之消滅時效規定。而被告公司已於109

年11月12日第352次（第19屆第21次）董事會決議，自補發自該決議日起回溯5年（即104年11月13日至109年11月12日）春節獎金之差額。而本件原告所請求104年、105年之春節獎金，被告公司依往例均於次年之農曆春節前發放，其發放日期均落於上開被告公司同意補發之期間，且其時效期間業因被告公司之承認而中斷，原告關於此部分金額之請求權自尚未罹於5年之時效期間。被告公司抗辯原告關於此部分之請求權已罹於時效而消滅，尚非可採。

㈤原告得否請求退休金之差額：

1.按勞工退休金條例（下稱勞退條例）於94年7月1日施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；該項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，勞退條例第11條第1項、第2項定有明文。次按，勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之；適用勞基法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依勞基法第17條及第55條規定計算。又勞工退休金之給與標準為按其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。所謂平均工資係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。勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款亦有明文。

2.本件原告林健治係於75年7月1日起任職於被告公司，於105年8月15日退休，退休時係依據被告公司第278次董事會退休方案聲請退休，舊制年資共計20年6月（被告公司於85年2月

15日民營化，業已結清原告林健治於是日前之年資），舊制退休基數36個基數，優惠加發基數11個基數，被告公司以原告林健治退休前6個月之平均工資156,900元計算退休金（不含交通津貼及春節獎金），已給付原告退休金7,374,300元；原告李正元係於70年12月16日起任職被告公司，於106年7月31日退休，退休時係依據被告公司第278次董事會退休方案聲請退休，舊制年資共計21年5月16日（被告公司於85年2月15日民營化，業已結清原告林健治於是日前之年資），舊制退休基數36.5個基數，優惠加發基數7.000000000個基數。因原告李正元於95年6月1日調任至被告公司之關係企業駿明交通運輸股分有限公司，於98年1月10日調回被告公司，屬勞工退休金條例施行後之轉任，而應改適用勞工退休金條例，被告公司於98年1月起提撥退休金至其勞退專戶，因原告李正元選擇舊制退休制度，依被告公司與集團相關案勤從業人員調任要點第6條，原告舊制與新制年資合計之退休金應不低於全部年資依舊制表準計算之金額，被告公司勞退新制雇主提繳及收益金額累計金額共計983,163元，扣除該部分金額，被告公司已給付原告李正元退休金5,846,304元；被告另於111年3月4日給付原告退休金540,000元、原告李正元春節獎金15,000元、退休金547,500元，已如前述。而查，被告公司於原告退休時，係依勞基法第55條第2項規定，亦即原告退休前6個月之月平均工資計算原告之退休金，並未將春節獎金及交通津貼列入工資計算，因而產生差額，原告自得請求被告公司短付之退休金差額。

3.原告得請求之退休金差額為何：

⑴原告林健治部分：

❶將春節獎金及交通津貼算入工資之月平均工資：189,806元

【計算式：月薪156,900元＋交通津貼15,000元＋（前揭工資差額107,438元÷6）＝189,806元）】

❷應發退休金總額：8,920,882元

【計算式：189,806元×（基本基數36＋優退基數11）＝8,92

0,882元】

❸已發退休金總額7,914,300元（其中春節獎金為7,374,300元，交通津貼為540,000元）

❹短發之退休金差額：1,006,582元。

【計算式：8,920,882元－7,914,300元＝1,006,582元】

⑵原告李正元部分：

❶原告李正元之月平均工資之金額：188,064元。

【計算式：月薪156,400元＋交通津貼15,000元＋（前揭工資差額99,983元÷6）＝188,064元）】

❷應發退休金總額：8,212,128元。

【計算式：188,064元x（基本基數36.5＋優退基數7.000000000）＝8,212,128元】

❸已發退休金總額7,376,967元（其中春節獎金為6,829,467元，交通津貼為547,500元）

❹短發之退休金差額：835,161元。

【計算式：8,212,128元－7,376,967元＝835,161元】

4.被告雖抗辯本院所認定前揭原告得請求之退休金差額，不應算入優退基數，然原告採用優退方案退休乃係依據兩造間之約定，而被告公司給與原告之優退方案，係優於勞基法之規定，本於契約嚴守及勞基法保障勞工權益之立法意旨，自無從捨兩造約定而不顧，而回歸適用勞基法關於退休金計算方式的道理。從而，抗辯本院所認定前揭原告得請求之退休金差額，不應算入優退基數云云，有違兩造間之約定，自非可採信。

5.又春節獎金之獲得，屬勞工辛苦工作1年獲得之報酬，因平均工資之計算基礎為退休前之6個月，此對於在平均工資發放6個月以後退休者，因計算平均工資時無法計入年終獎金，堪認有不公平之情形，故本院認應將退休前1年內所獲之年終獎金金額，除以12以計算平均工資，而不區分勞工係於發放年終獎金6個月內退休，或發放年終獎金6個月退休，始得謂為公平適當之算法。

6.再被告公司已於109年11月12日第352次（第19屆第21次）董事會決議，自補發自該決議日起回溯5年（即104年11月13日至109年11月12日）退休金之差額。而本件原告分別於105年8月15日、106年7月31日退休，其等請求之退休金差額，其發放日期均落於上開被告公司同意補發之期間，且其時效期間業因被告公司之承認而中斷，原告關於此部分金額之請求權自尚未罹於5年之時效期間。被告公司抗辯原告關於此部分之請求權已罹於時效而消滅，尚非可採。

㈤原告得否請求已補發春節獎金及退休金之遲延利息：

1.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。次按勞工之退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅，勞基法第55條第3項、第58條第1項亦有明文。

2.經查：

⑴原告林健治部分：

❶原告林健治係於105年8月15日退休，嗣於111年3月4日始獲補發退休金差額540,000元，依前開條文之規定，原告林健治得請求111年7月26日向被告起訴請求回溯5年（即106年7月27日至111年3月3日）之遲延利息。

❷原告林健治得為請求之遲延利息：124,200元

【計算式：540,000元×（4＋188/365＋31/365）×5%＝124,200元】

❸原告林健治雖主張被告公司已於補發其退休金差額540,000

元承認其利息債權云云，然觀諸原證6之通知函之內容，並無被告同意核發其退休金差額之遲延利息之文字，是原告林健治關於此部分之利息債權，被告並無承認，其請求權超過5年之部分，即已因罹於時效而消滅。

⑵原告李正元部分：

❶原告李正元係於106年7月31日退休，嗣於111年3月4日始獲補發退休金差額547,500元，依前開條文之規定，原告李正元得請求106年8月31日至111年3月3日關於已補發退休金差額之遲延利息。

❷至原告李正元所獲被告公司補發之春節獎金差額15,000元，性質上屬於未定期限之給付，須經催告，被告公司始負遲延責任，而本件並無證據證明原告李正元於被告公司補發此部分金額前，曾催告被告公司履行，被告公司就此部分金額，自不負有遲延給付之責任，原告李正元訴請被告公司給付此部分金額之遲延利息，並無理由。

❸綜上，原告李正元得為請求之遲延利息：123,450元

【計算式：547,500元×（4＋186/365）×5%＝123,450元】

五、本件有關原告請求之退休金差額，為定有期限之給付，被告公司應於原告退休之次月即105年9月15日、106年8月31日起，負擔遲延給付之責。故本件原告林健治請求1,006,582元退休金差額自105年9月15日至清償時止；原告李正元請求835,161元退休金差額自106年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即有理由。至原告所請求之工資（春節獎金）差額，因屬未定期限之給付，自應於催告後，被告始付遲延責任，而原告至遲於111年3月25日始具狀向基隆市政府申請勞資爭議調解請求被告公司給付工資（春節獎金）差額，被告公司並於同年3月30日始收受原告之書狀。因此，被告公司自應於111年3月31日起，始負擔遲延給付之責任。從而，本件原告林健治請求被告公司給付122,438元工資（春節獎金）差額及原告李正元請求被告公司給付114,983元工資（春節獎金），均自111年3月31日起至清償日止，

按週年利率5%計算之利息，為有理由。逾此範圍，則無理由，不應准許。

六、綜上所述，本件原告林健治請求被告公司給退休金差額1,006,582元，及自105年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；給付工資（春節獎金）差額122,438元，及自111年3月31日，均按週年利率5%計算之利息；及請求被告公司給付已補發退休金之遲延利息124,200元；原告李正元請求被告公司退休金差額835,161元，及自106年8月31日起至清償日止；給付工資（春節獎金）差額114,983元，及自111年3月31日，均按週年利率5%計算之利息；及已補發退休金之遲延利息123,450元，於法有據，應予准許，逾此範圍之，於法無據，不應准許。

七、又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論述，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　30　　日

民事庭法　官　周裕暐

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　　111　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　謝佩芸