臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第20號

上　訴　人　簡清水　　住○○市○○區○○路00巷0號

訴訟代理人　許世彣律師

上　訴　人　駿維實業股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　楊東勝

訴訟代理人　詹豐吉律師

複代理人　　鐘煒翔律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，兩造對於中華民國112年5月10日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第7號第一審判決分別提起上訴，簡清水並為訴之追加，本院於113年1月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決（確定部分除外）關於命駿維實業股份有限公司給付超過新臺幣1,916,661元本息部分，及該部分假執行宣告，暨該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，簡清水在第一審之訴及假執行之聲請駁回。

駿維實業股份有限公司其餘上訴駁回。

簡清水之上訴及追加之訴均駁回。

第一審（確定部分除外）訴訟費用由駿維實業股份有限公司負擔9/20，餘由簡清水負擔。第二審訴訟費用，關於上訴部分由兩造各自負擔。關於追加之訴部分，由簡清水負擔。

事實及理由

一、按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第2、3款分別定有明文。查上訴人簡清水於本院追加依工作規則施行細則-摘要其他補充事項第一章交通車輛管理辦法四、私車公用補助辦法（下稱私車公用補助辦法）規定請求上訴人駿維實業股份有限公司（下稱駿維公司）給付私車公

用補助費新臺幣（下同）92,288元本息（本院卷第126頁），及民國111年1月至5月之年中激勵獎金（下稱年中獎金）458,333元本息（本院卷第295、303頁），核均係本於同一僱傭關係所為之請求，基礎事實同一，並為擴張應受判決事項之聲明，合於前述規定，應予准許。

二、簡清水主張：伊自86年5月14日起任職於駿維公司，107年2月間升任為副總經理，111年5月31日退休。駿維公司雖已核發舊制退休金3,650,750元，但其未將110年度已入帳之年中獎金50萬元，及應付未付之111年度第2季季獎金84,035元列入平均工資計算，舊制退休金因此短少發給1,654,763元。又駿維公司總經理楊掬涵已承諾發給110年度年中獎金95萬元，但伊111年5月薪資表卻僅入帳50萬元，伊認金額不符已先將之退回，駿維公司自應給付伊110年年中獎金95萬元。另駿維公司於105年5月購置伊使用之車牌號碼000-0000號主管公務車（下稱系爭公務車），車價123萬元，依駿維公司「公務車用車輛管理辦法」（下稱車輛管理辦法）第6條第1款規定，經理級主管車由公司補助90萬元，而上開車價其中32萬元係由伊支付，駿維公司於106年6月間，將系爭公務車過戶予伊，伊於107年1月間支付91萬元給駿維公司購回該車，駿維公司應給付伊主管車補助款90萬元。又依車輛管理辦法第5、16條規定，主管座車之相關稅賦、保險，及使用公務車執行公務所生之相關費用均由公司負擔，是駿維公司應給付伊106年6月至111年5月31日期間，系爭公務車之保養費用203,360元、保險費72,725元、車輛通行費40,320元、車輛加油費217,777元等語。並聲明：駿維公司應給付4,122,980元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。對駿維公司之反訴則辯以：伊在106年6月1日至同年9月10日期間係留職停薪，並未離職，駿維公司反訴請求並無理由等語為辯。

三、駿維公司則以：季獎金及年中獎金係屬恩惠性給與，需公司有盈餘，並經董事會同意，始得發放，而駿維公司自107年

開始於每年6、7月發放年中獎金，簡清水於111年5月31日已退休，即無領取當年度年中獎金之資格，至季獎金為分紅獎金，並非一定固定發放。季獎金、年中獎金非屬經常性給與，計算舊制退休金之平均工資時，自不應將之計入平均工資。另駿維公司原已支付110年年中獎金50萬元，但遭簡清水退回，其顯已放棄此部分之恩惠性給與，自不得再為請求。又簡清水於107年1月向駿維公司購買系爭公務車，並無理由請求給付主管車補助款，而車輛管理辦法第16條規定，員工使用公務車輛執行公務所生之相關費用，應檢附相關憑證呈財管部核實報銷，簡清水並未於當年度提出相關單據供公司核實報銷，此部分請求並無依據。況系爭公務車於106年6月已過戶簡清水名下，駿維公司自無需支出上開費用等語為辯。另反訴主張：簡清水曾於106年5月30日申請離職，當時未滿55歲，工作時間亦未達25年，不符請領舊制退休金之要件，簡清水嗣於106年9月11日再至駿維公司任職，計至111年5月31日離職時止，工作時間不及5年，不符請領舊制退休金之要件，自不得領取舊制退休金。為此，依民法第179條規定，請求簡清水返還前已給付之舊制退休金3,650,750元等語。並聲明：簡清水應給付駿維公司3,650,750元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、原審判決駿維公司應給付簡清水1,916,667元（即短少舊制退休金1,416,667元、110年年中獎金50萬元）本息，而駁回簡清水其餘部分之訴，及駿維公司之反訴。兩造對本訴敗訴部分均不服，分別提起上訴，簡清水並為訴之追加。簡清水上訴聲明：㈠原判決關於駁回簡清水後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡上廢棄部分，駿維公司應再給付簡清水772,131元（即短少舊制退休金238,096元、111年度第2季季獎金84,035元、110年年中獎金45萬元），及自112年1月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。追加聲明：㈠駿維公司應給付簡清水550,621元（即111年度1至5月年中獎金458,333

元、私車公用補助92,288元），及其中92,288元自民事聲明上訴狀送達翌日起、其中458,333元自民事上訴理由狀四送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。答辯聲明：上訴駁回。駿維公司上訴聲明：㈠原判決不利於駿維公司部分廢棄。㈡上廢棄部分，簡清水於第一審之訴及假執行聲請均駁回。答辯聲明：上訴及追加之訴駁回（至原審判決駁回簡清水請求主管車補助款90萬元、保養費用203,360元、保險費72,725元、通行費40,320元、加油費217,777元共計1,434,182元本息部分，及駁回駿維公司之反訴請求部分，均未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

五、兩造不爭執事項：

㈠駿維公司出具之服務證明書記載：簡清水自86年5月14日起任職於駿維公司，111年5月31日退休，其中106年6月1日至同年9月10日留職停薪。

㈡簡清水於106年5月16日，曾向駿維公司申請離職。

㈢駿維公司計發給簡清水舊制退休金3,650,750元。

㈣簡清水自94年7月1日起選擇適用勞工退休金條例規定之勞退新制。

㈤駿維公司於105年5月購置簡清水使用之系爭公務車，車價為123萬元，依車輛管理辦法第6條第1款規定，駿維公司僅補助90萬元，故由簡清水補足差額32萬元，簡清水於107年1月向駿維公司支付91萬元購買該車輛。

六、本院論斷：

㈠簡清水請求111年度第2季季獎金84,035元，有無理由？

1.按勞基法第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10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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.本件所稱季獎金係駿維公司依獎工制度管理辦法第4條第2項規定：「二、分紅獎金：公司每季暫結財報，前三季依據盈餘目標及經勞資代表會議雙方討論同意後，依據員工個人職能及考核後給予之分紅獎金」（勞訴卷第100頁）核給之獎金，為兩造所不爭執（本院卷第129頁）。上開辦法第6條第2項並規定，個人分紅獎金係以分紅總獎金按個人年度考核等級參數及平均月薪資比例計算（勞訴卷第102頁）。駿維公司亦自承自106年5月起於每年5月、7月或8月、11月、1月發放季獎金（勞訴卷第49頁）。則駿維公司既定期發放季獎金，並將季獎金之計算與發放方式制定成為工作規則成為定制，自已具備「給與經常性」要件。又季獎金之發放係依公司每季財報之盈餘目標，按員工個人職能、年度考核與平均月薪核算，與員工提供之勞務所取得之當季度業務績效高低相關，應屬勞務之對價，依前說明，當屬工資，駿維公司辯稱季獎金屬恩惠性之給與云云，不足採信。

3.駿維公司稱季獎金需員工於該季均在職才會發給，簡清水於111年5月31日離職，6月份未在職，不符發給111年第2季季獎金之要件等語。而依上述規定可知，季獎金需待公司每季

暫結財報出爐後，視公司盈餘目標計出當季分紅總獎金後，始可據以按員工個人年度考核等級參數及平均月薪資比例核算，於各季度結束前，尚無從估算公司當季度之盈餘數額，自無從計算分紅總獎金數額，且員工如於該季度結束前即已離職，亦無從評估、衡量該員工對該季度之績效、盈餘貢獻度多寡，自無法計算個人季獎金為若干，駿維公司辯稱員工全季在職始發給當季季獎金等語，符合一般企業常態運作方式，應可採信。則簡清水既在第2季期間（4至6月）未滿前即已離職，自不得請求111年度第2季之季獎金。

4.簡清水雖稱獎工制度管理辦法並未限制季獎金需仍在職始得請領，且季獎金既屬工資，即為其因提供勞務所得之報酬，不因其離職後當然喪失云云。惟依前述，季獎金並非針對員工已發生之工資債權保留於季後發給，且於各季度結束前尚無從估算，而係於季後在公司有盈餘及員工考核參數非為零之情況下才會發給，故其性質應屬附有停止條件之債權，則於各季終結前，條件成否未定，員工之請求權於各季度結束、結算前尚未發生，如於季中離職，員工本無請求權可得行使，自無須於前開管理辦法中特意規定限於員工全季在職始得請領季獎金。而季獎金雖為勞基法第2條第3項規定之工資之屬，然簡清水在111年度第2季（4至6月）季中離職，其請求季獎金之條件並未成就，自不得請求該季度獎金。是簡清水上開主張，並無可採。

㈡簡清水請求110年度年中獎金95萬元、111年1月至5月年中獎金458,333元，有無理由？

1.查獎工制度管理辦法規定之獎金為年終獎金、分紅獎金、特殊功績獎金三類（勞訴卷第100頁），並無「年中獎金」項目。而簡清水供稱：年中獎金原僅有公司5名創始員工可得領取，事後才增加其他員工，何人得領取年中獎金是由總經理按照職階比例及個人貢獻度決定，並非所有員工均可領取，如有領取年中獎金，即無法領取特殊功績獎金等語（本院卷第329-330頁）。駿維公司則稱：年中獎金不在獎工制

度管理辦法中，是額外提撥給5名創始員工，比較類似特殊功績獎金，只能套用特殊功績獎金等語（本院卷第307-308頁）。且兩造亦不爭執年中獎金性質為獎工制度管理辦法第4條第3項之特殊功績獎金（本院卷第129頁）。則於判斷年中獎金是否具恩給性質時，自得參酌獎工制度管理辦法第4條第3項「特殊功績獎金」（勞訴卷第100頁）之規定。

2.獎工制度管理辦法第4條第3項規定：「三、特殊功績獎金：公司為嘉勉部門主管或一般員工在本年度具有特殊貢獻者，提撥公司年度盈餘扣掉年終獎金及分紅獎金後之餘額的一定比例，依據個人職能及考核評比所給予的獎金，發放時間由公司另訂」、第6條第3項規定：「三、特殊功績獎金：㈠部門主管由總經理直接發給。㈡一般員工由部門主管提出該員工於本年度之特殊貢獻，並詳細說明其貢獻，送交財管部→總經理，審核後發給」（勞訴卷第100、102頁）。是特殊功績獎金之發放已制定成為工作規則，且部門主管的特殊功績獎金並無需特別提報而可由總經理直接發給，顯然具備「給與經常性」要件。而年中獎金雖未規定在上開辦法中，然兩造均不否認年中獎金之性質與特殊功績獎金相同，駿維公司亦不否認自105年起於每年6、7月發放上一個財報年度之年中獎金（本院卷第346頁），足見年中獎金之發放亦已具備「給與經常性」要件。又特殊功績獎金（或年中獎金）並未如季獎金有規定明確之計算方式，而是由總經理依員工貢獻度決定是否核發及其金額。參酌簡清水所提出楊掬涵之傳訊訊息：「因為楊董對你後面的收尾不是很滿意，加上中龍的扣款部分，你這邊的說明是業務問題，所以最後是500,000元（指年中獎金）」（勞訴卷第66頁），可見簡清水之工作表現與其可得之年中獎金數額有關，駿維公司亦自承員工業績（業績占35％）為考量貢獻度之標準之一（本院卷第307、325頁），足見所謂之貢獻度與員工業績仍有相當程度之關連，自難謂年中獎金與員工提供之勞務內容無關而無對價性。從而，年中獎金具「給與經常性」及「勞務對價性」，

依前說明，當為工資之屬，駿維公司辯稱年中獎金為恩惠性給與云云，並不足採。

3.簡清水主張其年中獎金數額應與公司副總洪福隆相同云云。然特殊功績獎金（或年中獎金）並未如季獎金有規定明確之計算方式，而是由總經理依員工貢獻度決定是否核發及其金額，已如前述。而員工業績因人而異，業績表現更僅為貢獻度標準之一，故相同職階員工之「貢獻度」即不可能完全相同，且總經理對年中獎金數額擁有最終決定權，即有權對相同職階之員工分別評估其等貢獻度而為不同獎金數額之認定，是縱駿維公司有在簡清水回任時表示其年中獎金比照副總洪福隆云云，應僅係表示簡清水之年中獎金採用副總職階之標準，並非表示金額與洪福隆即完全一致，總經理無依個人貢獻度再評估獎金數額之餘地，自不得逕以洪福隆領取之年中獎金數額逕認簡清水亦得領取同等數額，此並不因簡清水業績是否高於或與洪福隆相同而異其認定。故縱洪福隆110年領取年中獎金95萬元、111年領取年中獎金110萬元，亦不表示簡清水即可取得相同數額之獎金，簡清水上開主張，並無可採。

4.簡清水前就楊掬涵所傳訊：「這個獎金是隔年年中獎金部分」回以：「這個跟妳那天告知的落差很大」，楊掬涵覆以：「是，因為楊董對你後面的收尾不是很滿意，加上中龍的扣款部分，你這邊的說明是業務問題，所以最後是500,000元」（勞訴卷第65-66頁），簡清水據此主張楊掬涵曾承諾發給110年年中獎金95萬元云云。此為駿維公司所否認。駿維公司並表示楊掬涵於111年5月間接任總經理職務，僅係曾與簡清水討論年中獎金數額，表示會跟董事長討論依其工作表現發給，並未表示一定發給95萬元，最後因認簡清水工作有缺失，才核定為50萬元等語（勞訴卷第53頁）。而上開訊息僅提及「告知」而非「承諾」，且楊掬涵甫於111年5月間到任，顯無法掌握在111年5月31日離職之簡清水110年的任職表現狀況，衡情應無草率承諾確切獎金金額之理，駿維公

司上開所辯，應可採信。是上開訊息尚無從憑為有利於簡清水之認定。再者，總經理對年中獎金數額擁有最終決定權，業如前述，楊掬涵最終既已決定簡清水110年年中獎金應為50萬元，簡清水主張其該年度年中獎金應為95萬元云云，並無依據。

5.簡清水事後雖退回駿維公司給付之110年年中獎金50萬元，然此係因其對金額有所爭執先行退回，並非表示其已放棄該筆年中獎金，此由簡清水於勞資爭議調解及本件訴訟，非僅請求駿維公司給付110年年中獎金，並將之計入平均工資以請求舊制退休金差額（勞訴卷第18頁勞資爭議調解紀錄、第11頁起訴狀）即明。而年中獎金乃屬工資，業經本院認定如前，且經楊掬涵同意發放110年年中獎金50萬元，簡清水自有權請求駿維公司給付。駿維公司辯稱簡清水退回該50萬元即已放棄此權利，不得再為請求云云，自無可採。

6.再者，年中獎金係由總經理依員工貢獻度決定是否核發及其金額，而相同職階之員工可得領取之年中獎金不必然相同，無從逕以洪福隆領取之年中獎金數額認定簡清水亦得領取同等數額，均如前述。簡清水逕依洪福隆111年年中獎金數額按自己111年度之任職期間比例計算，主張其可追加請求該年度年中獎金458,333元云云，已嫌無據。又年中獎金性質上雖屬工資，然其亦非針對員工已發生之工資債權保留在年後發給，且年中獎金係以「貢獻度」為評估考量，在員工離職之情況下，員工與公司已喪失勞僱信賴基礎，更無發給之可能，駿維公司因簡清水於111年5月離職，並未核給該年度年中獎金，簡清水自無請求111年年中獎金之餘地，是其追加請求駿維公司給付111年年中獎金458,333元，並無依據，應予駁回。

㈢簡清水請求私車公用補助92,288元，有無理由？

簡清水主張其自110年1月10日至111年5月20日出差至台中共計32次，依私車公用補助辦法規定：短程出差（100公里以下）汽車每公里補助7元/公里（含車輛折舊、維修費、油

費）；遠程出差（101公里以上）每公里補助7元/公里（含車輛折舊、維修費）（本院卷第104頁），其得請求私車公用補助92,288元云云。為駿維公司所否認，辯稱其於109年2月12日已核備修正工作規則，不再適用上開補助辦法，且簡清水未依規定申報出差，並檢附相關憑證報銷，不得於事後再行請求等語。查：

1.駿維公司固提出109年2月10日經主管機關核備之工作規則（本院卷第259-293頁），然上開工作規則並無有關公務用車及私車公用之相關規範，僅於工作規則第109條第3項規定：與本規則有關之各項管理辦法及行政公告內容等，皆為本規則之一部分（本院卷第293頁），自難認其於109年修正之工作規則已廢止前揭私車公用補助辦法之規定。而駿維公司稱私車公用部分應適用106年11月27日制訂之車輛管理辦法（本院卷第305頁），然上開104年間制訂之私車公用補助辦法乃區分為遠程出差跟短程出差，遠程出差的補助裡面並沒有包含油資，而是另外依照合理的加油費用實報實銷（本院卷第104頁），但車輛管理辦法第16條第4項僅規範私車公用可以7元/公里計算申請油資（勞訴卷第30頁），並未就私車公用遠程出差車輛維修折舊每公里補助7元/公里部分有所規範，且觀車輛管理辦法並未廢止此前所有車輛補助之其他相關規定，甚在辦法第1條後段規定，本辦法未規定者，適用其他管理辦法（勞訴卷第27頁），則簡清水主張私車公用遠程出差車輛維修折舊補助仍有私車公用補助辦法之適用等語，尚非無據。

2.惟104年9月修正之工作規則施行細則第二章出差管理辦法規定：「以業務目的自請或派赴外出辦理事務、接洽業務講習等之出差申請有關規定及出差旅費申請標準，均依本辦法處理…四、出差程序辦理：凡自請或另派出差均需填具出差申請單，說明出差預定辦理事項之時間、地點、交通工具及預借款項，按申請單送達程序核准。出差申請單應於出差前二天申請出差核准，以利管理部作保險相關手續…（緊急出差

應於當天告知，回程隔天補上〈限於國內出差〉）。出差返程除作必須事務報告外，應在返程三天內作出差報告兼旅費報支單，交於會計單位」、第三章請款作業：「一、預支金額…請款人並應於款項發生後，備妥所有憑證，交與會計部門銷帳…五、所有預支及請款之憑證，最慢於隔月15日前必須交回會計單位處理，逾期將於薪資中扣除，公司將不再認列該支出」（本院卷第247、248頁），足見以私車公用出差者，不論是自請或公司派赴，均應在事前或事後檢附相關報告、單據向管理或會計部門申報出差、請款事宜，以利相關部門核實報銷、支付費用，逾期則不再認列支出，此亦為公、民營機構通用之出差申報核銷慣行作業方式。簡清水雖稱其為高階主管，出差有直接以LINE向總經理陳報云云，但並未否認其就上開所指之出差事宜，並未在事前或事後向公司提出相關申請（本院卷第306、319頁）。而遍觀卷附工作規則，並無高階主管出差或如已向總經理陳報出差，即可無庸依上開規定申報出差、申請費用之相關規範，則簡清水縱於上開時間確有至台中出差事宜，然其既未在出差前或出差3日後提出出差申請，並在出差隔月15日前將請款憑證交回會計單位處理，依上開規定，駿維公司自得不予認列拒絕給付，是簡清水追加請求駿維公司給付私車公用補助92,288元，即屬無據，應予駁回。

㈣簡清水請求短少舊制退休金1,654,763元，有無理由？

1.駿維公司辯稱簡清水於106年5月16日離職至106年9月11日始再任職，本不具備請領勞基法所定退休金之資格，駿維公司於核定退休金時，以其年資不斷從優核定給付舊制退休金3,650,750元，係依勞基法第10條第2項規定有利於勞工之措施，故簡清水之退休金應完全適用公司核定之退休金方案，其工資認定不應再適用勞基法第55條及同法第2條第3、4款規定重新計算舊制退休金。且年中獎金係以年度作為工資之時間單位，計算平均工資時應除以12（月）方能合理計算每月平均工資，原審除以6（月）做為計算平均工資差額，其

認定亦有疏漏等語。而上開抗辯乃係補充駿維公司於原審抗辯無須支付舊制退休金之防禦方法，依民事訴訟法第447條第1項第3款規定，應准予提出。

2.簡清水固曾於106年5月16日，向駿維公司申請離職（勞訴卷第63頁），然依駿維公司111年6月9日出具之服務證明書記載，簡清水服務期間自86年5月14日起至111年5月31日止，其中106年6月1日至同年9月10日止留職停薪（勞訴卷第19頁），足認兩造已合意將此期間之未提供勞務，以留職停薪視之，是簡清水之年資並未中斷，即得依法請領退休金。駿維公司既不爭執簡清水之年資並未中斷（本院卷第254頁），則其依法令規定給付退休金，難認有何以優於勞基法規定給付情事，此觀其向國稅局提出之聲明書表示係「依（B案）非屬優於當時法令標準，依照當時法令標準或比照當時法令標準辦理退職；符合工作25年以上；舊制年資8.5年」等退職條件支付（本院卷第297-299頁）亦明。是駿維公司上開所辯，並無可採。

3.依勞基法第2條第4款規定，平均工資是指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。簡清水於111年5月31日退休，是於計算其平均工資時，應以111年5月31日前6個月內所得工資總額除以此期間之總日數所得之金額為據，而前述簡清水可請求之110年年中獎金50萬元，雖係依其110年度整年度表現所核給之獎金，然其發放時間點係在隔年之111年5月間，故於計算平均工資時，應將此具工資性質之年中獎金與其他在離職前6個月內所得之工資合計後除以此期間之總日數，而非逕將該50萬元除以6（月）或12（月），簡清水、駿維公司分別主張將之除以6或12計算，均非可採。

4.查簡清水於110年12月至111年5月所得之工資分別為110年12月工資73,590元、111年1月工資73,590元、Q4獎金635,114元、111年2月工資69,990元、111年3月工資73,590元、111年4月工資72,390元、111年5月工資176,144元、Q1獎金114,

093元，有薪資條及兩造分別列具之計算表可憑（勞訴卷第21-24、130、155頁），加計於此期間核發之110年年中獎金50萬元，簡清水之平均工資應為298,083元【計算式：（73,590元＋73,590元＋635,114元＋69,990元＋73,590元＋72,390元＋176,144元＋114,093元＋50萬元）÷180日×30日＝298,083.4元，元以下四捨五入】。又簡清水年資並未中斷，其舊制退休金年資為8.5年（86年5月14日起至94年6月30日止），依勞基法第55條第1項第1款規定，退休金基數為17，故其舊制退休金應為5,067,411元（計算式：298,083元×17＝5,067,411元），而駿維公司僅給付3,650,750元，尚短少1,416,661元（計算式：5,067,411元-3,650,750元＝1,416,661元）。是簡清水請求駿維公司給付舊制退休金於1,416,661元範圍內，為有理由，逾此範圍外，則無依據。

七、綜上所述，簡清水依僱傭關係、勞動法令，請求駿維公司給付110年年中獎金50萬元、短少之舊制退休金1,416,661元，共計1,916,661元（計算式：1,416,661元＋50萬元＝1,916,661元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年1月14日（勞訴卷第47頁送達證書參照）起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍外，則無依據，應予駁回。原審就超過上開應准許部分為駿維公司敗訴之判決，尚有未合，駿維公司上訴指摘原判決此部分不當，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至其餘部分，原審判命駿維公司給付，並駁回簡清水其他請求，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。兩造上訴論旨分別指摘原判決該對己不利部分為不當，求予廢棄改判，均無理由，應駁回上訴。另簡清水追加請求111年年中獎金458,333元、私車公用補助92,288元部分，並無理由，應予駁回。又駿維公司上訴勝訴部分主要係因計算方式不同所致，依民事訴訟法第79條規定，仍命其負擔第一審（確定部分除外）訴訟費用之9/20，及自身上訴第二審之訴訟費用。另本件給付金額既有變更，原判決主文第4項命供反擔保部分之金額

應變更為「1,916,661元」。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件簡清水上訴及追加之訴均無理由，駿維公司上訴一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　華　民　國　113　年　1　月　31　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉定安

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

簡清水不得上訴。駿維公司如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　113　年　1　月　31　日

書記官　陳憲修

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。