

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第109號

原告 李竹間

輔佐人 陳淑芬

被告 華創車電技術中心股份有限公司

法定代理人 陳國榮

訴訟代理人 張家訓律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾壹萬貳仟參佰壹拾元，及自民國一百零九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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十九，其餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣參拾壹萬貳仟參佰壹拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊原任職於訴外人裕隆日產汽車股份有限公司（下稱裕隆日產公司），至民國101年間工作年資已達32年，原欲申請退休，然裕隆日產公司主管建議伊轉任至被告公司工作，嗣被告發給伊轉任通知書。該轉任通知書記載倘伊同意轉任，轉任後之月薪不變，且被告同意承認伊於裕隆日產公司之年資，並於退休時按伊選擇之退休金制度給付退休金，伊遂於101年6月1日轉調至被告公司任職，轉任時之工作年資已32年5個月。嗣被告分別於108年9月6日、同年月12日公告「2019年優惠退休（職）辦法」（下稱系爭優退辦法）及「優惠退休職、廠辦配套Q&A」（下稱系爭優退Q&A），並公告系爭優退辦法自108年9月9日起生效實施，伊乃

於108年9月19日依系爭優退辦法提出退休申請，並於108年9月25日正式退休。惟嗣後發現被告未依系爭優退辦法給付108年度年終獎金、短付退休金及未比照裕隆日產公司給付退休人員新年度特別休假工資、旅遊補助費予伊，爰為下列請求：

(一)108年度年終獎金345,061元：

依系爭優退辦法第2條第4項（原告稱之為第二之4項或第2項第4點，以下均以「第2條第4項」稱之）規定及系爭優退Q&A項次6之問答內容，選擇適用系爭優退辦法之退休人員，公司將按當年度之在職天數比例發給年終獎金，優惠退職人員則無年終獎金，伊既係依系爭優退辦法申請退休，被告自應依伊108年度在職天數比例發給年終獎金。詎被告於109年1月22日以公司虧損為由，拒未發給108年度年終獎金，但卻又同時發給尚在职員工「留才金」，然被告先前皆未曾發過留才金，「留才金」實質上即為年終獎金；且自伊於101年6月1日任職被告公司起，無論公司盈虧如何，伊每年均依考績等級領得年終獎金，況依系爭優退辦法第2條第4項規定及系爭優退Q&A項次6內容，被告並未表示須公司有盈餘才發給年終獎金，故被告確有按伊108年度在職比例給付年終獎金之義務。依伊107年度年終獎金426,940元，按108年度在職天數比例計算，被告應給付108年度年終獎金345,061元（計算式：426,940元 $\times$ 295/365=345,061元）

(二)退休金差額共409,350元：

依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第38條、第39條及勞基法施行細則第24條、第24條之1、第24條之3規定，未休之特別休假工資應屬工資範疇，且依勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函（下稱系爭勞動部函文）之說明，雇主發給之特別休假未休（下稱特休未休）日數工資，如屬於平均工資之計算期間內，應列入平均工資內。又被告自106年1月1日起改採週年制計算員工之特別休假天數，是伊107年度特別休假計算期間為107年6月1日至108年5月31

01 日，並於108年6月1日進行年度結算，伊107年度之特休未休
02 日數共20日，均在平均工資之計算期間內，被告並於108年7
03 月5日發給特休未休工資54,580元，上開金額自應計入計算
04 伊退休金之平均工資，然被告並未將其計入平均工資，致伊
05 領取之退休金有短少，爰依系爭勞動部函文請求被告給付退
06 休金差額409,350元（計算式： $54,580 \div 6 \times 45 = 409,350$ ）。

07 (三)108年新年度特別休假日數工資40,935元、退休人員旅遊補
08 助費20,000元：

09 被告與裕隆日產公司均屬裕隆集團之子公司，被告同意承認
10 伊轉調前任職於裕隆日產公司之工作年資及退休金制度的選
11 擇結果，且轉調過去後的前兩年還可以選擇領取原任職公司
12 計算方式的年終獎金，加以伊於101年6月1日轉調至被告公
13 司時已具退休資格，故被告應比照裕隆日產公司之退休制
14 度，給付伊108年6月1日至108年9月25日期間之108年新年度
15 特別休假日數工資40,935元（計算方式為：以每日工資乘以
16 半年可休特休日數，即 $81,870 \text{ 元} / 30 \text{ 天} \times (30 \text{ 天} / 2) = 40,935$
17 元），及退休人員旅遊補助費20,000元。

18 (四)並聲明：被告應給付原告815,346元及自起訴狀繕本送達翌
19 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

20 二、被告則以：

21 (一)系爭優退辦法第2條第4項規定退休人員得領取年終獎金，係
22 以當年度確實有發放年終獎金並訂有年終獎金發放日，方依
23 在職天數比例，於年終獎金發放日領取，是若當年度經公司
24 決定全體均無發放年終獎金，則就該個人本無依比例發放年
25 終獎金之情形；又該規定文字內容，係以「得」字，而賦予
26 被告有裁量是否發放年終獎金之裁量權，並非以「應」字，
27 強制賦予被告有給付退休人員年終獎金之義務；系爭優退Q&
28 A項次6內容，則僅係就系爭優退辦法中關於退休人員年終獎
29 金之問題簡要回覆將依在職天數比例發放。被告先前發放之
30 年終獎金，乃公司全體所共同創造利潤之額外分享（分
31 紅），並非原告個人勞務之對價，非屬於經常性給與之工資

01 範圍，而屬於獎勵、恩惠性給與性質；且被告因108年度嚴
02 重虧損而實行廠辦合一等維持經營之必要措施，該年度並未
03 發放年終獎金，原告自不得依系爭優退辦法第2條第4項請求
04 108年度年終獎金345,061元。至於被告發放之留才金，則係
05 基於公司營運之必要及留才考量，擇定特定重點人員發放之
06 獎金，與年終獎金之性質、目的及發放對象均不同，原告主
07 張留才金即為年終獎金，顯屬無據。縱認被告有給付108年
08 度年終獎金之義務，但被告發放予員工之年終獎金均係固定
09 2個月薪資，不包含績效獎金及激勵獎金等不同性質之恩惠
10 性給予，故原告得請求之年終獎金金額，應以107年度年終
11 獎金156,960元按108年度在職天數比例計算，並請求參酌被
12 告108年度之虧損程度為前一年度之89倍等情狀，酌定適當
13 之年終獎金金額。

14 (二)特別休假係勞基法為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工
15 作滿一定期限而設，雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假
16 給與之金錢，依最高法院見解，係補償勞工未能享受特別休
17 假所給與之代償金，並非勞基法所規定工資，不得列入計算
18 退休金之平均工資，原告請求被告給付退休金差額，為無理
19 由。

20 (三)特別休假係為酬謝勞工前一年度之勞務付出，每年給予之報
21 償，於勞工因退休等事由而工作未滿一年時，雇主即無以特
22 別休假報償其勞務付出之必要，故勞工當年度繼續工作之畸
23 零月數，雇主無須另給特別休假，被告就原告各完整工作年
24 度應享有之特休未休工資均已全額發放，原告於108年6月1
25 日至108年9月25日之工作日數未滿一年，被告本無須給予原
26 告特別休假，原告請求按比例給付未休之特別休假工資，為
27 無理由。

28 (四)原告請求被告給付退休員工旅遊補助20,000元部分，雖裕隆
29 日產公司似有相類福利規定，然被告則無給付退休員工旅遊
30 補助之福利措施，原告於101年6月係自行請求調任至被告公
31 司任職，臨訟始主張以調任前公司之福利制度請求被告給付

01 旅遊補助，亦無理由等語，資為抗辯。

02 (五)並聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項（見本院卷第119頁）：

04 (一)被告於108年9月6日公告「2019年優惠退休(職)辦法」自9月
05 9日起生效實施。該辦法第2條第4項規定「退休人員年終獎
06 金得依核准退職日期當年度之在職天數比例，於年終獎金發
07 放日發放。」

08 (二)原告於108年9月19日依「2019年優惠退休(職)辦法」申請辦
09 理退休，並於108年9月25日正式退休。

10 (三)原告自101年6月1日轉調到被告公司後，每年皆有領取年終
11 獎金。

12 (四)被告就原告各「完整」工作年度所享有之特休未休工資均已
13 全額發放。

14 四、得心證之理由：

15 原告主張其係依系爭優退辦法申請退休，被告應依該辦法第
16 2條第4項規定，按其在職日數比例給付108年度年終獎金40
17 9,350元，並應依系爭勞動部函文，將其107年度特別休假未
18 休工資54,580元計入平均工資計算退休金，被告應給付其退
19 休金差額409,350元，又被告於其轉任時已同意承認其於裕
20 隆日產公司之年資，並於退休時按其選擇之退休金制度給付
21 退休金，故應比照裕隆日產公司之退休福利給付其108年新
22 年度特別休假日數工資40,935元，及給付其退休員工旅遊補
23 助費20,000元等語。被告則否認之，並以前揭情詞置辯。茲
24 就兩造爭點析述如下：

25 (一)原告依系爭優退辦法第2條第4項規定，請求被告給付108年
26 年終獎金345,061元，有無理由？

27 1.查系爭優退辦法第2條第4項係規定「優惠退休：符合退休
28 條件者，除依法如下說明給付退休金外，另依本辦法第四
29 點規定加發優惠基數。…4退休人員年終獎金得依核准退
30 職日期當年度之在職天數比例，於年終獎金發放日發
31 放」，同辦法第3條「優惠退職」則無關於年終獎金之規

01 定，又系爭優退Q&A項次6「Q問題」為「若我選擇優惠退
02 休（職），是否還有年終獎金？」、「A回答方向」記載
03 「當年度退休人員，公司將在職比例發給年終獎金；優惠
04 退職人員無年終獎金」，而系爭優退辦法、系爭優退Q&A
05 均為被告自行制定公告，員工並無參與討論或協商之機
06 會，是關於系爭優退辦法應如何適用自應依文義解釋之。

07 2.被告雖以系爭優退辦法第2條第4項係以「得」字規定，而
08 賦予被告有裁量是否發放年終獎金之裁量權，且年終獎金
09 係屬於獎勵、恩惠性給與性質，系爭優退Q&A項次6亦規定
10 有「將」字，故必將來有發年終獎金，被告才會按在職天
11 數比例發給年終獎金，且被告因108年度嚴重虧損而實行
12 廠辦合一等維持經營之必要措施，該年度並未發放年終獎
13 金，原告不得請求年終獎金云云。惟依前揭系爭優退辦法
14 第2條第4項全文，再搭配被告於系爭優退Q&A項次6明確答
15 覆「當年度退休人員，公司將在職比例發給年終獎金」，
16 復明確答覆「優惠退職人員無年終獎金」，顯見被告自始
17 即設定退休人員可領取年終獎金，否則無須特別提及年終
18 獎金，並與優惠退職人員作區分，是該「得」字應係指被
19 告將「可」依核准退職日期當年度之在職天數比例發放年
20 終獎金予退休人員，而非如被告所辯係賦予被告有裁量是
21 否發放年終獎金之裁量權。況系爭優退辦法係被告所自行
22 訂定公告，其復自陳系爭優退辦法係因108年度嚴重虧損
23 而實行廠辦合一等維持經營之必要措施，足見被告於草擬
24 系爭優退辦法時即已確認公司當年度絕無盈餘，故倘被告
25 自認為先前發放年終獎金係公司全體共同創造利潤之額外
26 分享（分紅），屬於獎勵、恩惠性給與性質，108年度上
27 半年已嚴重虧損，將無利潤可額外分享（分紅），即無發
28 放年終獎金予退休人員之可能，其大可無庸在系爭優退辦
29 法特別提及將發放年終獎金予退休人員，然其既於系爭優
30 退辦法及系爭優退Q&A均提及將按退休人員之退職日期當
31 年度之在職天數比例發放年終獎金，而未另設其他發放條

01 件，益徵被告於訂定系爭優退辦法之初即有按退休人員在
02 職天數比例發放年終獎金之計畫，其臨訟再咬文嚼字抗辯
03 其有裁量權云云，實屬無理。

04 3.又被告抗辯因其108年度嚴重虧損而未發放108年度年終獎
05 金，僅基於公司營運之必要及留才考量，擇定特定重點人
06 員發放「留才金」，與年終獎金之性質、目的及發放對象
07 均不同，故原告不得請求年終獎金云云。惟如前所述，被
08 告於訂定系爭優退辦法之初即有按退休人員在職天數比例
09 發放年終獎金之計畫，且已對外公告而使當年度得退休之
10 人員信賴該公告之系爭優退辦法而申請退休，基於誠信原
11 則，縱被告於109年將原以年終獎金發放之獎金改以「留
12 才金」名義發給續留任之員工，亦不得解免其按退休人員
13 之在職天數比例發放年終獎金之義務，故認原告請求被告
14 按其108年度在職天數比例發放年終獎金，為有理由。

15 4.被告辯稱其發放予員工之年終獎金均係固定2個月薪資，
16 不包含績效獎金及激勵獎金等不同性質之恩惠性給予，故
17 原告得請求之年終獎金金額，應以107年度年終獎金156,9
18 60元按108年度在職天數比例計算，並請求參酌被告108年
19 度之虧損程度為前一年度之89倍等情狀，酌定適當之年終
20 獎金金額等語。而查，原告主張自其於101年6月1日轉調
21 至被告公司後，無論公司盈虧如何，每年均依考績等級領
22 得年終獎金一節，被告並無爭執，且有原告提出之2016年
23 至2018年年終獎金明細單在卷可稽（見本院卷第133至137
24 頁），被告復自陳「107年度淨損」1億5千萬餘元（見本
25 院卷第220頁），然被告於107年度仍發給原告總額高達42
26 6,940元之年終獎金（105、106年度之年終獎金則分別為4
27 99,449元、499,515元），顯見被告發給員工年終獎金並
28 非以公司當年度有盈餘為要件，亦非完全以盈餘多寡為計
29 算標準，被告所辯年終獎金係利潤之額外分享（分紅），
30 屬於獎勵、恩惠性給與性質云云，並不可採。又被告發給
31 原告之年終獎金明細單固分別列有年終獎金、績效獎金、

01 激勵獎金等項目，惟如前所述，被告於107年度淨損1億5
02 千萬餘元之情形下，仍發給原告年終獎金、績效獎金、激
03 勵獎金，足見所列各項均非屬因公司有盈餘而發給之獎
04 勵、恩惠性給與性質，故此三項目均應計入被告依系爭優
05 退辦法按原告在職天數比例發給之年終獎金內。雖被告一
06 再以其未發108年度年終獎金，故無法提供計算年終獎金
07 之標準，然衡酌107年度年終獎金總額乃兩造均知悉之數
08 額，且該數額已較105、106年度之年終獎金總額少，如以
09 原告107年度年終獎金總額為計算基準，並無顯失公平之
10 情形，故認原告請求以其107年度年終獎金總額為基準，
11 按其108年度在職天數比例計算被告應給付108年度年終獎
12 金，為屬可採。從而，原告請求被告給付108年度年終獎
13 金以312,310元（計算式：426,940元 $\times$ 267/365＝312,31
14 0，元以下四捨五入，108年1月1日至108年9月24日共計26
15 7日）為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據。

16 (二)原告依系爭勞動部函文請求被告給付退休金差額409,350
17 元，有無理由？

18 1.原告雖以系爭勞動部函文為請求權基礎，主張其於108年7
19 月5日領得之特休未休工資54,580元應計入平均工資計算
20 其退休金云云，惟查系爭勞動部函文（見本院卷第33至35
21 頁）於說明一僅列載勞基法第38條第2項、第4項條文規
22 定，說明二則列載勞基法第2條第4款條文規定，並記載
23 「所稱『工資總額』，係指事由發生當日前6個月內所取
24 得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否列入平均工
25 資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生
26 之當日前6個月內為認定之標準。」，說明三記載「『週
27 休二日』相關規定修正後，特別休假期日，由勞工自行排
28 定。勞工事先排定之特別休假期日，或排定後依本法第38
29 條第2項但書規定協商調整之特別休假期日，倘經雇主依
30 本法第39條規定徵得勞工同意出勤並發給加倍工資，該等
31 期日適於平均工資計算期間者，其加給之工資，當予列

計。」說明四記載「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。另，勞工於『契約終止』時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算」，綜觀全文，並無雇主發給之特休未休日數工資均「應」併入平均工資計算退休金之要求，原告援引此函文為其請求權基礎，即難認有據。況原告係以其107年度特休未休日數共20日，均在平均工資之計算期間內，被告於108年7月5日發給特休未休工資為其主張依據，然原告107年度特別休假之計算期間為107年6月1日至108年5月31日，並非均在其108年9月25日退休前6個月內，其主張107年度特休未休日數20日工資均應算入平均工資，亦與前揭系爭勞動部函文有違。

2. 又按勞基法第38條第1項、第4項及第39條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；特別休假工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資。如勞工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資，而勞工於年度終了或終止契約未能排定特別休假，致其該年度所享有之特別休假未全部休畢，縱雇主仍應依勞基法第38條第4項規定發給工資，但不能指該工資屬於勞基法第39條所列「經雇主徵得勞工同意於休假日工作」而支付之加班費，而屬勞工未能於年度終了或契約終止前休畢特別休假所給與之代償金，當非勞工於年度內繼續工作所得之對價或報酬。況勞工於每一年度終結或契約終止時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工

01 因年度終結或契約終止未休畢特別休假而受領之給付，不
02 具備經常性。再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休
03 憩、調養身心之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增
04 進生活品質，並非用以換取工資，是雇主於年度終了或契
05 約終止時，就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工
06 於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特
07 別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規
08 定工資意義不同，自非屬工資性質。原告既未證明其在10
09 8年9月25日退休前6個月內有排定特別休假，嗣因被告要
10 求其於該特別休假日工作致未能休畢特別休假，則其請求
11 將107年度特休未休日數20日工資均計入平均工資以計算
12 其退休金，被告應給付其退休金差額409,350元，為無理
13 由。

14 (三)原告請求被告給付108年6月1日至108年9月25日期間之108年
15 新年度特別休假日數工資40,935元，有無理由？

16 原告雖以裕隆日產公司之退休人員享有此福利，其於轉調至
17 被告公司前已具退休資格，故認被告應比照裕隆日產公司之
18 退休制度給付其108年新年度特別休假日數工資云云。惟
19 查，被告與裕隆日產公司固均屬裕隆集團之子公司，但兩家
20 公司乃獨立法人，財務各自獨立，並分別訂有退休福利制
21 度，轉任人員得否享有比照前公司之福利制度，自應依轉任
22 時之相關約定（辦法）。而查，原告自承其要求比照部分，
23 裕隆日產公司並沒有書面規定，但他們每年退休人員都有這
24 樣領取的項目（見本院卷第116頁），被告亦否認其公司有
25 此退休福利制度；且查，原告就其於101年間轉任至被告公
26 司之原因，自承「當時我向公司是要申請退休的，我的主管
27 說華創公司這邊可能會需要我這種資深員工，所以他就幫我
28 聯絡，後續我就收到轉任通知書」等語（見本院卷第284
29 頁），顯見原告轉至被告公司任職，並非因裕隆日產公司與
30 被告間的職務調動而被動轉職（原告就此亦表示沒有意見，
31 見本院卷第285頁），原告既係依被告所發給之轉任通知書

而回函同意轉任（此亦有被告提出之回函在卷可稽，見本院卷第249頁），則原告轉至被告公司任職後之薪資、退休等相關福利自應依轉任通知書之記載。又查兩造各自提出之「轉任通知書」（見本院卷第143頁、第247頁）內容均相同，其內記載被告「同意承認員工任職於裕隆日產公司期間之服務年資（共計32年又5個月，其中勞退舊制年資30年又5個月；勞退新制年資2年）及『退休金制度之選擇結果』。轉任後員工如符合勞動基準法規定之退休條件而辦理退休時，針對勞退舊制年資部份，華創車電公司將依據勞基法規定以員工申請退休前六個月平均工資計算給付勞退舊制退休金。員工轉任華創車電公司後，華創車電公司同意仍按員工於裕隆日產公司原有月薪金額（即新台幣80,430元）為員工月薪資，且將依勞工退休金條例為員工提撥退休金。」並無關於退休福利將比照裕隆日產公司規定之記載，又觀諸上開內容前後文，其中所稱『退休金制度之選擇結果』應係指新舊制勞工退休金制度之選擇，而非指被告與裕隆日產公司之退休金制度，此由原告於退休申請單「勞退新舊制」欄位勾選「舊制轉新制」並填寫轉換日期「2010年6月22日」，亦甚明確，故無原告所稱其得選擇或比照較優惠之退休制度可言。綜上，原告既自承裕隆日產公司無此退休福利之書面規定，被告亦否認其公司有此退休福利，轉任通知書復無同意比照裕隆日產公司退休福利之約定，是原告此部分請求，要屬無據，為無理由。

(四)原告請求被告給付退休員工旅遊補助費20,000元，有無理由？

查原告此部分請求之理由，亦係以裕隆日產公司退休人員有領取旅遊補助費20,000元，故被告應比照給付。惟同前項所述，原告已自承裕隆日產公司無此退休福利之書面規定（見本院卷第116頁），被告亦否認其公司有此退休福利，轉任通知書復無同意比照裕隆日產公司退休福利之約定，是原告此部分請求，同屬無據，為無理由。

01 (五)至原告曾於109年5月4日提出勞動調解聲請狀（在本院109年
02 4月27日行言詞辯論程序後），主張「……聲請人轉調前在
03 裕隆日產公司工作年資已有32年5個月、具退休資格，所以
04 此段期間之退休金是由裕隆日產公司付給聲請人，但已給付
05 金額並未含裕隆日產公司其他退休福利項目（例如：旅遊補
06 助費、019年新年度之特休費），因為聲請人不知相對人自
07 身規定的退休福利項目內容、或其『退休辦法』文件規定，
08 亦不知相對人提供給裕隆日產汽車公司有關聲請人之其他退
09 休福利項目之結果資料，故聲請人不知這些項目該由何單位
10 給付，因此特申請勞動法庭協助調解、進一步釐清雙方責
11 任」等語（見本院卷第121至131頁），聲請勞動調解，惟查
12 原告於109年3月2日向本院提出起訴狀前，曾於109年2月4日
13 向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，於109年2月18日調
14 解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞
15 資爭議調解申請書在卷可稽（見本院卷第39至45頁），屬於
16 勞動事件法第16條第1項第1款所列情形（即民事訴訟法第第
17 406條第1項第2款「經其他法定調解機關調解未成立
18 者」），無庸經法院行勞動調解程序，且被告不同意移付調
19 解，故本院未再行調解程序。又承前所述，原告係依被告所
20 發給之轉任通知書而回函同意轉任，被告承認原告於裕隆日
21 產公司期間之服務年資，原告轉至被告公司任職後之薪資、
22 退休等相關福利均應依轉任通知書之記載，且原告自轉任日
23 期起即終止與裕隆日產公司之勞動關係（查轉任通知書已明
24 確記載「…自2012年6月01日起轉任華創車電技術中心股份
25 有限公司（下稱華創車電公司）任職，並自前述日期起終止
26 與裕隆日產公司之勞動關係」等語，見本院卷第143頁），
27 是原告之退休金當然非由裕隆日產公司所給付，是原告此部
28 分主張，實有誤會，附此敘明。

29 五、綜上所述，原告依系爭優退辦法第2條第4項請求被告給付10
30 8年度年終獎金312,310元，及自起訴狀繕本送達翌日即109
31 年3月31日起（起訴狀繕本於109年3月30日送達，見本院卷

第59頁），至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴判決部分，依據前開規定，依職權宣告假執行，及同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保而免假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 林 春 鈴

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 109 年 8 月 17 日
書 記 官 巫 玉 媛