臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第144號

上訴人即附
帶被上訴人　中華航空股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
　　陳金泉律師
上　一　人
複代理人　　李瑞敏律師
被上訴人即
附帶上訴人　貢永新
000000000000000000
訴訟代理人　何宗翰律師
　　包佩璇律師

上列當事人間請求補發退休金事件，上訴人對於中華民國108年10月31日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第156號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於109年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決不利於上訴人部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人之附帶上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用（含附帶上訴部分），均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人在第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限；民事訴

訟法第447條第1項第3款有明文。查，本件被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審主張上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）應給付伊例休假及特休假未休之工資新臺幣（下同）112,766元、美金442元，經原審整理兩造爭點，列上訴人有無短少給付被上訴人應休未休之特別休假日工資及例、休假日之加班費為爭執事項〔見原審卷㈡第190頁至第192頁、卷㈢第62頁、第64頁、第89頁〕，嗣於本院就例休假日之加班費部分改主張上訴人應就其國內例休假未休滿8日部分給付補償金〔見本院卷㈠第171頁、第202頁至第203頁〕，屬攻擊方法之補充，核與前開規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自85年9月2日起任職於上訴人公司擔任副機師，於106年4月1日退休，以勞動基準法（下稱勞基法）舊制結算退休金，工作年資為20年6月29日（依勞基法第55條規定計算基數為36），上訴人雖已支付伊退休金未稅金額1,020萬5,712元，惟未將下列費用計入退休前6個月平均工資計算退休金，致伊受領之退休金短少：㈠退休前6個月之空勤旅費（Perdiem，稱為零費，或空勤旅費，下稱空勤旅費），平均每月短少退休金差額美金1,400.5元，共計短少美金50,418元（計算式：1,400.5×36＝50,418）；㈡退休前6個月之例休假未休滿之補償金共計92,654元，平均工資差額為15,442.33元（計算式：92,654÷6＝15,442.33），總計短少給付555,924元（計算式：15,442.33×36＝555,924，小數點以下四捨五入）；㈢106年2月14日、同年3月11日特休假未休出勤之加班費分別為20,004.783元、美金75.525元，及8,423.0666元、美金21.9333元計入退休前6個月平均工資計算退休金，致平均工資差額為4,737.974元〔計算式：（20,004.783＋8423.0666）÷6＝4,737.974〕、美金16.243元〔計算式：（75.525＋21.933）÷6＝16.243〕，核計短少給付170,567元（計算式：4,737.974×36＝170,567，小數點

以下四捨五入）、美金585元（計算式：16.243×36＝585，小數點以下四捨五入）。另上訴人應給付伊106年2月及3月例休假、特休假未休之加班費112,766元、美金442元。爰依勞動契約之法律關係，求為命：㈠上訴人應給付被上訴人726,491元、美金51,003元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡上訴人應給付被上訴人112,766元、美金442元，及自107年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則以：依伊公司飛行員員工手冊第8.2.2條規定，空勤旅費（Perdiem）之給付是指航機於基地以起飛為目的開始移動，至航機嗣後回航著陸基地後至停止移動為止，給付目的係為補貼員工滯留國外之相關膳食及雜支，縱使空勤人員滯留在國外期間未提供勞務，伊仍會按時數給付，外站休息時間並非工作時間，故空勤旅費之給付，不具勞務對價性。且依伊頒訂之台灣地區工資定義辦法中，業已明定空勤旅費不列入平均工資計算，並成為工作規則之一部，兩造均應受其拘束，被上訴人亦自承空勤旅費並未申報所得稅，益顯空勤旅費並非勞基法第2條第3款規定之工資，不應計入退休金平均工資計算。再者，勞基法第2條第4款規定之平均工資，係以事由發生時的「應領工資總額」為計算，而非以實際領取的工資總額為計算。另被上訴人於102年7月27日至106年3月27日可休特休假為114日，實際已休特休假為127日，伊不需給付加班費。又被上訴人連同國外無須執行勤務之日數，每月實際已休之例休假日數已超過勞基法第36條所規定之日數；至被上訴人每月在國內之例休假若未休滿8日，則由被上訴人選擇另給假或金錢補償，被上訴人主張106年2月尚餘3日例休假未休、106年3月尚餘7日例休假未休，伊已分別給付補償金8,363元、58,541元，上開補償金屬恩惠性質之給付，不應列入退休金之平均薪資計算等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命：㈠上

訴人應給付被上訴人美金43,488元（即空勤旅費之退休金差額）、17,280元（即例休假補償金之退休金差額），及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡上訴人應給付被上訴人480元（即8日例休假補償金之差額），及自107年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分，提起上訴，其上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。被上訴人另就其例休假補償金之退休金差額敗訴部分538,644元（計算式：555,924－17,280＝538,644）中之387,036元部分，提起附帶上訴（被上訴人其餘敗訴部分未據其聲明不服，已告確定），其附帶上訴聲明：㈠原判決關於駁回被上訴人下列第㈡之訴部分廢棄。㈡上訴人應再給付被上訴人387,036元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。上訴人對附帶上訴之答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項〔見原審卷㈢第63頁、本院卷㈠第169頁至第170頁〕：

㈠被上訴人自85年9月2日起任職於上訴人公司擔任副機師，於106年4月1日退休。

㈡被上訴人適用勞基法舊制結算退休金，工作年資為20年6月29日（依勞基法第55條規定計算基數為36），上訴人已支付被上訴人退休金未稅金額1,020萬5,712元（計算式：283,492元×36基數＝1,020萬5,712元）。

㈢上訴人未將被上訴人支領之空勤旅費計入退休前6個月平均工資以核算退休金，平均每月差額美金1,400.5元，據以計算退休金之差額為美金50,418元。

㈣被上訴人自101年4月1日起至106年4月1日止之出勤情形紀錄如原審卷㈡第70頁至第124頁。

㈤依原審卷㈠第309頁飛行員員工手冊第8.2.2規定，空勤旅費

從基地起飛開始計算，到回到基地為止，106年4月30日之前空勤旅費為每小時美金4元（或每天美金96元），106年5月1日之後為每小時美金5元（或每天美金120元）。

㈥被上訴人自102年7月21日至106年3月27日期間，應休特休114日，已休特休127日。

㈦被上訴人於106年2月有1日休假未休，106年3月有7日休假未休，被上訴人均選擇以補償金補償上開8日未休假，上訴人已分別給付補償金8,363元、58,541元。

五、本件被上訴人主張伊於106年4月1日退休，依勞基法舊制結算退休金，工作年資為20年6月29日，退休金計算基數為36，上訴人已支付退休金未稅金額1,020萬5,712元，惟未將伊退休前6個月之空勤旅費、例休假未休滿之補償金計入平均工資計算退休金，致伊受領之退休金分別短少美金43,488元及404,316元（即17,280元＋387,036元）；上訴人另短少給付106年2月及3月共8日例休假之補償金480元等語；上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者為：㈠被上訴人主張空勤旅費、例休假未休滿之補償金均應計入退休前6個月之平均工資，並請求上訴人給付退休金差額美金43,488元本息及404,316元本息，有無理由？㈡被上訴人請求106年2月及3月共8日短少給付例休假補償金480元本息，有無理由？

六、得心證之理由：

㈠被上訴人主張空勤旅費、例休假未休滿之補償金均應計入退休前6個月之平均工資，並請求上訴人給付退休金差額美金43,488元本息及404,316元本息，有無理由？

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」。次按「本法第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。」，勞基法施行細則第10條亦有明文。是以所謂工資，係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金（最高法院86年度台上字第1681號民事判決意旨同此見解）。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，自不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號民事判決意旨同此見解）。再按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號民事判決意旨同此見解）。經查：

1.空勤旅費（Perdiem）部分：

本件被上訴人主張上訴人給付空勤旅費之金額為固定，僅係依照時數或日數予以加乘，與一般差旅膳雜費之給付性質有別，且係空勤組員於一般有出勤之情形下均可支領之固定

性、經常性報酬，故仍屬工資等語；上訴人則辯稱：空勤旅費係伊為補貼空勤人員之膳食及雜支費用，而單方恩惠性之給與，縱空勤人員在國外休息時間，無庸提供勞務，伊仍按每小時美金5元計算給付，故不具勞務對價性，不應計入工資等語。經查：

⑴依上訴人所提出之飛行員員工手冊第8.2.2條規定：「Per Diem：Per Diem will be paid to the Pilot begins at the block-out time ,at the Pilot's home base ,and stops when the Pilot blocks-in at home base . The applicable rate of payment for the Per Diem shall be USD four (5) per hour ,or USD ninety-six (120) per twenty-four (00) hourday.」〔中文：空勤旅費的給付是指航機於基地以起飛為目的開始移動，至航機著陸基地後至停止移動為止。空勤旅費的計算，每小時美金4（或5）元，或每天美金96（或120）元〕等語〔見原審卷㈠第308頁〕。前開規定內容所揭示文義，雖未明示該項給付乃具有差旅津貼性質之膳雜費用。惟參酌上訴人自93年11月1日起，將飛航組員之定額零費改制，取消定額零費薪資項目，未來不再發放，將飛航組員之薪資結構修改為：飛航空勤津貼＝機種加給（即原機種加給）＋機種津貼（即原定額零費），機種津貼並納入飛航組員應稅所得及退休金基數計算，此有上訴人104年1月14日發文之函稿影本附卷可稽〔見本院卷㈠第287頁〕。而所謂機種津貼，依飛行員員工手冊第8.2.1條d項規定：「Salary：……d.Fixed Allowance：The Pilot will be paid a Fixed Allowance every Month based on the aircraft type and his/her position title.」等語〔見原審卷㈠第307頁至第308頁〕，係指每月依照機師的機種及其職位給付機種津貼，與第8.2.2條規定之「Per Diem」明顯區隔，可見第8.2.2條規定之「Per Diem」已非屬上訴人於93年11月1日所取消之零費。另上訴人為使台灣地區僱用

之國內空地勤人員，各薪津給付項目定義有所依循，乃依該公司員工工作規則第13.3條規定，於98年9月1日訂定台灣地區工資定義辦法，該辦法第4.3.7條明訂空勤旅費係指為補助空勤人員於出差期間之膳食費用，按全程旅時日給付之膳食補助費，此有上訴人所提出之台灣地區工資定義辦法在卷可稽〔見原審卷㈠第311頁〕。復參以上訴人於原審稱：只要從桃園機場起飛後就開始計算空勤旅費，直到回到桃園機場為止，不管有無過夜，有無休息，都會計算空勤旅費等語〔見原審卷㈡第52頁〕，於本院稱：機師在外站休息時間不計入出勤時間，但仍會給與空勤旅費，在外站沒有停留，也會給與空勤旅費，不管是長程或短程飛行勤務，只要航班飛離桃園機場都會給與空勤旅費，所以很多人都稱為外站津貼等語〔見本院卷㈠第170頁〕。

顯見空勤旅費之發給與空勤人員之職位、機師飛行之機種、飛行勤務為長程或短程，及是否在外站停留無關，只要是執行飛行國外航班勤務，上訴人均會給空勤人員空勤旅費。

⑵又依上訴人提出被上訴人之英文薪資單（Flight Payment list）所載〔見原審卷㈠第247頁至第306頁〕，被上訴人之Travel Hours（旅外時數，即基地後推至回到基地靠橋，包括外站休息時間）均為Pay Hours（機師實際飛行時數，即飛機後推至靠橋）3至5倍之多；如被上訴人退休前之106年3月之Pay Hours為50.317小時，Travel Hours為164.467小時；106年2月之Pay Hours為43.9小時，Travel Hours為238.4小時；106年1月之Pay Hours為70.8小時，Travel Hours為384.2小時；105年12月之Pay Hours為90.617小時，Travel Hours為415.433小時；105年11月之Pay Hours為73.633小時，Travel Hours為309.633小時〔見原審卷㈠第302頁至第306頁〕；可知計算perdiem的時數遠高於被上訴人之實際飛行時數。被上

訴人雖主張外站停留時間，除法定休息時間外，其餘時間為待命時間，如上訴人臨時要求機組員派飛，機組員不得拒絕，仍受到上訴人之實質強烈監督控管，故屬工作時間云云。然按航空器飛航作業管理規則第37條第1項、第2項規定：「飛航組員之飛航時間限度如下：一、標準飛航組員之飛航時間限度如下：㈠連續24小時內，國內航線其飛航時間不得超過8小時，於執勤完畢後應給予連續10小時以上之休息。國際航線其飛航時間不得超過10小時，如國際航線飛航時間未超過8小時，於執勤完畢後應給予連續10小時以上之休息，如國際航線飛航時間超過8小時，於執勤完畢後應給予連續18小時以上之休息；如國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。㈡連續7日內，應給予連續30小時以上之休息。但以標準飛航組員派遣者，其連續7日內之總飛航時間不得超過32小時。二、加強飛航組員之飛航時間限度如下：㈠連續24小時之內，於備有睡眠設備之航空器，飛航時間不得超過16小時；於未備有睡眠設備之航空器，應於客艙內備有休息座椅，飛航時間不得超過12小時。如飛航時間超過10小時但不超過12小時，執勤完畢後，應給予連續18小時以上之休息。如飛航時間超過12小時，執勤完畢後，應給予連續24小時以上之休息。㈡連續7日內，應給予連續30小時以上之休息。㈢加強飛航組員之飛航時間及飛航執勤期間如符合標準飛航組員之飛航時間限度時，其休息期間得依標準飛航組員之規定。三、雙飛航組員之飛航時間限度如下：㈠連續24小時內，於備有睡眠設備之航空器，飛航時間不得超過18小時。如飛航時間超過16小時，執勤完畢後，應給予連續22小時以上之休息。未超過16小時，執勤完畢後，應給予連續18小時以上之休息。㈡連續24小時內，於未備有睡眠設備之航空器，應於客艙內備有休息座椅，飛航時間不得超過12小時，執勤完畢後，應給予連續18小時以上之休息。㈢連續7日內，應給予連續30小時以

上之休息。」、「飛航組員飛航二地之時間差如於6小時以上，且在不同時區超過48小時停留者，於執勤完畢返回基地後至少於48小時內，航空器使用人不得再派遣任何飛航任務。但再派遣之目的地為前述停留地或與前述停留地時間差在3小時以內者，不在此限。」等語可知，被上訴人飛抵目的地執勤完畢後，上訴人應依前開規定給予被上訴人法定休息時間，並不得再派遣任何飛航任務；且所謂休息期間，依同規則第2條第21款規定，係指飛航組員在地面毫無任何工作責任之時間。故上訴人於被上訴人法定休息期間內，不可能再命被上訴人待命或提供勞務。至於飛行員停留國外除前揭法定休息期間以外之時間，依上訴人之飛行員手冊第10.7條於外站停留時間之行為舉止規定，僅係規範機組人員於外站停留期間應始終保持可接受之行為舉止，並提醒機組人員應隨時注意安全，盡力互相幫助，在進行海外旅行時，盡量不要在公共場合展示或攜帶大量的現金或珠寶，應告知其他組員行蹤，及始終保持緊急聯絡電話的通暢；如選擇不住宿上訴人提供之旅館，須向站經理提供可聯繫到的電話號碼，以便緊急聯繫之情形〔見原審卷㈡第46頁、第59頁至第60頁、第86頁〕，且被上訴人亦不爭執飛航組員於外站休息時間可自由活動，及在附近旅遊購物〔見本院卷㈡第19頁〕。顯見被上訴人於外站停留期間，實際上並無提供勞務，亦無需待命，得自由活動及旅遊、購物，僅需告知行蹤，並與上訴人之外站經理保持可緊急聯絡之狀態，完全不受上訴人之指揮監督。另被上訴人所舉原證14之上訴人制訂之飛航組員待命及支援任務管理作業辦法第5.5條雖規定，待命組員於組派部通知需執行任務後，若拒絕接受指派或即提出請假者，即視同任務未報到，將提報給所屬機隊辦公室作紀律處分等語〔見原審卷㈡第26頁〕，惟該辦法並未規定前開規定亦適用於外站停留期間之機組員。且被上訴人就其主張外站停留時間，除法定休息時間外之其餘時間為待命時

間，上訴人如臨時要求機組員派飛，機組員不得拒絕之有利事實，復未能舉其他事證以實其說。是上訴人主張外站停留時間，除法定休息時間外，其餘時間為待命時間，如上訴人臨時要求機組員派飛，機組員不得拒絕，仍受到上訴人之實質強烈監督控管，故屬工作時間云云，尚難憑採。

⑶綜上，上訴人對執行飛行國外航班勤務之機組人員，不分機組人員之職位、機師飛行之機種、飛行勤務為長程或短程，亦不論是否在外站停留，及縱使在外站停留，停留期間並無須提供勞務之情，均按旅外時數，以每小時美金4元（106年5月1日之後改為每小時美金5元）計算給付空勤旅費，則上訴人則辯稱：空勤旅費係伊為補貼空勤人員之膳食及雜支費用，而單方恩惠性之給與，縱空勤人員在國外休息時間，無庸提供勞務，伊仍按每小時美金5元計算給付，故不具勞務對價性等語，尚非無稽，堪予採信。從而，依被上訴人之英文薪資單所載，上訴人給付被上訴人空勤旅費雖具有制度上之經常性，然空勤旅費既係上訴人為補貼空勤人員之膳食及雜支費用，而單方恩惠性之給與，不具勞務對價性，其性質屬勞基法施行細則第10條第9款所列之差旅費、差旅津貼，則依前揭說明，自應不列為工資之一部。是被上訴人主張空勤旅費之金額為固定，係空勤組員於一般有出勤之情形下均可支領之固定性、經常性報酬，屬工資，應計入伊退休前6個月之平均工資計算退休金云云，無可採信。被上訴人並據此請求上訴人應給付空勤旅費部分之退休金差額美金43,488元及利息，即為無理由。

2.例休假未休滿之補償金部分：

觀諸被上訴人出勤紀錄所示〔見原審卷㈡第122頁至第123頁〕，被上訴人確於106年2月3日至5日、15日至18日均未出勤，當月共休7日，106年3月僅5日未出勤，當月僅休1日；兩造亦不爭執被上訴人於106年2月有1日休假未休，106年3

月有7日休假未休，上訴人並以發給補償金方式，分別補償8,363元、58,541元等情，已如前述。惟上訴人辯稱伊係為保障機師在國內每月有8日不用出勤之休假，故對因出勤致每月未休滿8日之日數給予補償金；如包括在國外休息的時間，機師在台灣及國外之休假日，每月均逾8日，已超過勞基法規定每月應休之例休假日，故伊對機師國內每月未休滿8日之日數，依其基本薪加飛航空勤加給所發給之補償金，係恩惠性給與，並非加班費，非屬工資，故不應列入退休金計算等語，並提出被證10被上訴人之班表及上證2被上訴人國內外休假統計表為證〔見原審卷㈡第122頁至第123頁、本院卷㈠第197頁〕；被上訴人對此並未表示爭執，惟主張在外站停留期間，事實上是處於待命狀態，故上訴人針對國內每月未休滿8日之日數所發給之補償金，係勞務之對價云云〔見本院卷㈠第168頁、第171頁、第202頁至第203頁〕。查，被上訴人於外站停留期間，實際上並未提供勞務，亦無需待命，得自由活動及旅遊、購物，僅需告知行蹤，並與上訴人之外站經理保持可緊急聯絡之狀態，完全不受上訴人之指揮監督等情，已如前述，則被上訴人主張在外站停留期間，係處於待命狀態云云，並無可採。次查，依上訴人所提出，並為被上訴人所不爭執之被證10被上訴人之班表、被證14被上訴人在國內之休假計表，及上證2被上訴人國內外休假統計表所示，被上訴人於106年2月在國內、外休假日數分別有7日、4日，合計11日；106年3月在國內、外休假日數均各為1日，合計2日。而就被上訴人例休未休假日工作，上訴人有無依勞基法第39條規定加倍發給工資部分，被上訴人並未爭執上訴人未依前開規定加倍發給工資，並稱上訴人所為給付是另外給與之補償，伊請求上訴人應就國內未休滿8日之日數部分發給補償金等語〔見本院卷㈠第171頁、第202頁至第203頁〕。顯見上訴人對機師在國內未休滿8日之日數所發給之補償金，非屬例休假工作之加班費，而屬獎勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不應列入退休金計算。是被上訴人

主張例休假未休滿之補償金，屬工資，應計入伊退休前6個月之平均工資計算退休金，並請求上訴人應給付此部分之退休金差額404,316元及利息，亦為無理由。

㈡被上訴人請求106年2月及3月共8日短少給付例休假之補償金480元及利息，有無理由？

兩造並不爭執被上訴人於106年2月在國內有1日未休假，106年3月在國內有7日未休假〔見前開四兩造不爭執事項之㈦〕。又上訴人對機師在國內未休滿8日之日數所發給之補償金，非屬例休假工作之加班費，而屬獎勵性質之恩惠性給與，非屬工資乙節，已如前述，則補償金既屬恩惠性給與，應如何計算，自非必以被上訴人之每月薪資為計算標準，是上訴人主張補償金係以被上訴人之每月基本薪加飛航空勤加給為計算標準，尚難謂為不合法。查，被上訴人每月受薪項目計有基本薪90,642元、交通費用1,800元、飛航空勤加給（月中及月底）各80,125元〔見原審卷㈠第69頁〕，則上訴人就被上訴人國內未休滿8日之日數應發給之補償金為每日8,363元〔計算式：（90,642＋80,125＋80,125）÷30＝8,363，小數點以下四捨五入〕。依此計算，被上訴人於106年2月在國內有1日未休假，上訴人應發給補償金8,363元；106年3月在國內有7日未休假，上訴人應發給補償金58,541元（計算式：8,363×7＝58,541）。上訴人已分別發給補償金8,363元、58,541元之情，復為兩造不爭執〔見前開四兩造不爭執事項之㈦〕。是被上訴人再請求上訴人給付短少之補償金480元及利息，洵屬無據。

七、綜上所述，被上訴人依勞動契約之法律關係，請求：㈠上訴人應給付被上訴人美金43,488元、404,316元，及自106年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡上訴人應給付被上訴人480元，及自107年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為無理由，不應准許。從而，原審就上開㈠美金43,488元、17,280元之本息，及㈡不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並就該部分為假執行之

宣告，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。另被上訴人就前開㈠387,036元之本息部分提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。

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，本件上訴人之上訴為有理由，被上訴人之附帶上訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　陳筱蓉

法　官　高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　6　　月　　23　　日

書記官　郭彥琪

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。