臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第136號

上　訴　人　中興大業巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　朱麗真律師

被上訴人　　何惠人

訴訟代理人　陳信憲律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國109年9月9日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第49號第一審判決提起一部上訴，本院於110年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣貳佰肆拾伍萬壹仟柒佰參拾參元，及其中新臺幣貳佰參拾玖萬伍仟捌佰元部分自民國一百零八年十月三十一日起，其中新臺幣伍萬伍仟玖佰參拾參元部分自民國一百零九年五月十五日起，均至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔千分之十六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國75年4月12日起受雇於上訴人，勞工退休金條例施行時選擇適用勞動基準法（下稱勞基法）之退休金規定，迄至108年10月1日時年滿58歲且工作年資為33.5年，已符合勞基法第53條第1款、第2款得自請退休要件，而伊於108年10月1日退休日前擔任上訴人汐止站站長職務，退休前6個月即108年4月至同年9月（下稱系爭期間）受領之薪資數額各如附表一「應發金額」欄所示，其中包含每月固定發給具勞務對價性之差旅津貼、特殊功績獎金、敬業

獎金及目標（營運）獎金（下稱目標獎金，與差旅津貼、特殊功績獎金、敬業獎金合稱系爭獎金），月平均工資應為新臺幣（下同）5萬3,240元，依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，可得領取退休金數額應為月平均工資5萬3,240元乘以45個基數，合計239萬5,800元。又伊於104年至108年間有如附表二「特別休假未休日數」欄所示之特別休假尚未休，依勞基法第38條第4項規定，上訴人應給付如附表二「被上訴人主張應領特別休假未休工資」欄所示之特別休假未休工資，共計18萬6,384元，扣除上訴人已給付9萬8,550元，上訴人尚應給付特別休假未休工資8萬7,834元。另上訴人未經伊同意或依工作規則第58條經職工福利委員會同意，自104年4月起至108年9月期間擅自伊每月薪資中代扣互助金（互福金），上訴人未足額給付薪資，應依兩造間勞動契約及勞基法第22條規定，給付前開期間短付薪資共1萬4,650元，爰依兩造間勞動契約、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第38條第4項、第22條規定，請求上訴人給付退休金239萬5,800元、104年至108年特別休假未休工資8萬7,834元及短付薪資1萬4,650元本息。並聲明：上訴人應給付被上訴人249萬8,284元，及其中239萬5,800元自108年10月31日起，其餘10萬2,484元自原審起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：伊每月所給付被上訴人差旅津貼，為伊提供員工外出洽公之交通等雜支費用補助，依勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第9款規定，非屬工資。又伊給付被上訴人特殊功績獎金、敬業獎金及目標獎金，係每月依調度人員薪資計算辦法（下稱系爭計算辦法）規定，對站務管理人員當月工作表現進行考核、評分，依考核結果決定是否發給前揭獎金及發給數額，為對員工之恩惠性、獎勵性給與，不具勞務對價性及經常性，非為工資。系爭獎金不應列入平均工資及特別休假未休工資之計算基礎，被上訴人於退休前6月受領薪資剔除系爭獎金數額後，如附表一「扣

除系爭獎金後薪資數額」欄所示，平均工資應為3萬4,200元，得領取之退休金數額為月平均工資3萬4,200元乘以45個基數，合計為153萬9,000元，伊已於108年11月11日給付152萬0,100元，被上訴人拒絕受領，伊無給付遲延，被上訴人不得就此部分請求法定遲延利息。又被上訴人自請退休前，本可自行安排特別休假，其未休假非可歸責於伊，且縱認伊有給付特別休假未休工資義務，被上訴人所得請求106年至108年之特休未休工資應如附表二「上訴人答辯應給付特別休假未休工資」欄編號3至5所示，共計7萬3,510元，扣除伊已給付特休未休工資6萬3,000元，被上訴人僅能請求1萬0,510元。另按兩造間所簽訂僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）第2條約定，被上訴人應遵守伊所訂服務工作規章，而伊前於85年2月14日公告代扣互助金（互福金），且自85年3月起至被上訴人108年10月1日退休止，被上訴人就每月薪資代扣互助金（互福金）均未異議，應認已同意伊代扣互助金，伊無短付工資之情等語置辯。

三、原審就被上訴人之訴判命上訴人應給付被上訴人246萬6,383元本息（即退休金239萬5,800元、106年至108年特別休假未休工資5萬5,933元及短付工資1萬4,650元），駁回被上訴人其餘之訴，上訴人不服，就退休金逾153萬9,000元部分、106年至108年特休未休工資差額5萬5,933元及互助金1萬4,650元提起一部上訴，上訴聲明：㈠原判決命上訴人給付逾153萬9,000元及假執行之宣告均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（原審就被上訴人所為退休金請求，命上訴人給付153萬9,000元部分，未據上訴人聲明不服，及原審就被上訴人所為104年至108年特別休假未休工資8萬7,834元請求，駁回104年、105年特別休假未休工資9,600元、2萬2,301元部分，未據被上訴人聲明不服，均非本院審理範圍，茲不贅述）。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第72、73頁）

㈠被上訴人自75年4月12日受僱於上訴人，前於94年5月20日選

擇適用勞工退休金舊制，退休前擔任汐止站站長職務，於108年10月1日依勞基法第53條第1款規定自請退休獲准。（見原審卷第19、21、103、109頁）

㈡被上訴人於上訴人之工作年資為33.5年，依勞基法第55條第1項第1款規定計算退休金基數為45個基數。（見原審卷第109頁）

㈢被上訴人於核准退休前6個月即系爭期間領取之薪資數額如附表一「應發金額」欄所示。（見原審卷第23至27頁）

㈣被上訴人於104年起至108年各有如附表二「特別休假未休日數」欄所示特別休假未休，上訴人已分別給付如附表二「上訴人已給付特別休假未休工資」欄所示之特別休假未休工資共9萬8,550元與被上訴人。（見原審卷第173、180、181頁）

㈤上訴人自104年4月起至108年9月間，於被上訴人薪資中代扣互助金共1萬4,650元。（見原審卷第23至75頁）

五、被上訴人主張系爭獎金應列為平均工資計算退休金，上訴人應給付退休金239萬5,800元、106至108年特別休假未休工資5萬5,933元及短付工資（即代扣之互助金）1萬4,650元，合計246萬6,383元本息，爰依兩造勞動契約、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第38條第4項、第22條規定，請求上訴人如數給付，為上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點應為：㈠被上訴人於系爭期間受領系爭獎金是否為工資？㈡被上訴人得請求上訴人給付之退休金本息為何？㈢被上訴人請求上訴人給付106年至108年特別休假未休工資5萬5,933元，有無理由？㈣被上訴人請求上訴人給付104年4月至108年9月短付工資（即代扣之互助金）1萬4,650元，有無理由？

㈠被上訴人於系爭期間受領系爭獎金是否為工資？

⑴按工資：指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。勞基法第2條第3款定有明文。又按所謂「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，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，此與勞基法第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，亦與勞基法施行細則第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、103年度台上字第1659號判決意旨參照）。是雇主所為給付，如已具備勞務對價性及給付經常性，即為勞基法第2條第3款規定之工資。至勞基法施行細則第10條雖規定勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，係指紅利、獎金、差旅費、差旅津貼及交際費等以外之給與，然判斷獎金、差旅津貼等是否非勞基法第2條第3款所定「其他任何名義之經常性給與」，仍應依一般社會之通常觀念為之，非謂給付名義有獎金、差旅津貼名義，即屬勞基法第2條第3款規定「其他任何名義之經常性給與」以外之給付。另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。是雇主如否認勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付非工資，應由雇主負舉證責任。

⑵被上訴人主張自104年4月起至108年9月間，除104年8月至同年11月期間所受領差旅津貼不足3,000元，其餘每月均固定受領差旅津貼3,000元之情，業據被上訴人提出薪資明細（見原審卷第23至75頁）為證，且為上訴人所未爭執，自可

信為真實。上訴人雖抗辯被上訴人受領差旅津貼，係因其擔任汐止站站長，常因公需外出洽公或開會，差旅津貼乃外出洽公之交通等雜支費用補助，若當月任職日數未滿1個月，按實際任職日數發給每日100元差旅津貼，自非屬工資云云。然上訴人自陳差旅津貼固定每月為3,000元，但如請事、病假則依請假日數比例扣除，例假日、特別休假則毋庸扣除，差旅津貼無明文扣減依據等語（見本院卷第116頁）。依上訴人上開陳述，差旅津貼既非按外出洽公支出交通等雜支費用實報實銷，每月固定給付3,000元，乃具有給付經常性之特徵，且扣除事由、標準則按被上訴人所請事、病假日數計算，可見差旅津貼乃與被上訴人出勤狀況連結，而與外出洽公支出費用實際報支無關。況上訴人陳述因被上訴人擔任汐止站站長，常因工作需要需外出洽公或開會，差旅津貼乃外出洽公之交通等雜支費用補助等語，更見差旅津貼給付實與被上訴人執行職務內容相關，性質上有勞務對價關係存在。是被上訴人受領差旅津貼，其文義雖為外出洽公交通旅費補貼，然其實質給付內容則與實報實銷之交通等雜支費用補助相異，實具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質而屬工資。

⑶被上訴人主張自104年4月起至108年9月間，每月均受領特殊功績獎金之情，有上開薪資明細（見原審卷第23至75頁）可證，為上訴人所未爭執，亦可信為真實。上訴人雖抗辯特殊功績獎金，依系爭計算辦法，被上訴人擔任汐止站站長，其特殊功績標準為7,000元，特殊功績獎金按月考核優等（90分以上）發放110%、考核甲等（80分至90分不含）發放90%、考核乙等（70分至80分不含）發放70%、考核丙等（60分至70分不含）發放50% 、考核丁等（60分不含以下）則不予發放，可見特殊功績獎金係上訴人對被上訴人當月工作表現進行考核、評分，依考核結果決定是否發給特殊功績獎金，核屬上訴人對員工之恩惠性、獎勵性給與，不具經常性、勞務對價性，非屬工資云云。然按系爭計算辦法所示，

被上訴人任職汐止站站長職務之每月特殊功績為7,000元（見本院卷第149頁），上訴人按月審核計發，被上訴人於系爭期間，每月均受領金額不等特殊功績獎金之情，既可確認，可見特殊功績獎金給付實具經常性，非偶發性給付甚明。又據上訴人所提特殊功績獎金之考核計算表（見原審卷第137頁）所示，其考核標準包括BV（即Bus Validator，公車驗票機班次營收）分析、離職率、執行力（以上為調管課考核）、稽訓課考核、路碼表審核、保安課考核；細項部分，BV分析包括「依規定時間寄回」、「分析資料檢討」、「尖離峰安排」等評分項目；執行力考評項目包括附件連結統計即「機料案件未結案」、「稽訓案件未結案」、「酒測異常未呈報」、「未準點查核（每天）未落實」、「BV營收刷卡作業錯誤」、「資料未確實登載系統（假單）」、「每日里程查核（未查核）」、「怠速查報」，以及單項扣分，例如「稽查報告錯誤」等；稽訓課考核項目包括「服務優良」、「車容整潔」、「服務疏失」、「開關車門不當」、「擅自改道」、「拒載乘客」等加、扣分標準；路碼表審核則以站管人員審查行車紀錄落實審查率為考核標準；保安課考核則以各站發生「財損」、「輕傷」、「重傷」、「死亡」、「未報件數」等項目為考評扣分標準；以上有上訴人所提「BV資料分析評分表」、「離職率得分計算表」、「執行力考核表」、「站管人員行車服務導向團體績效『熱忱、舒適、便捷』考核表」、「站管人員審查行車紀錄查核成效表（落實審查率%）」、「各站站管人員行車安全服務導向團體績效考核統計表」（見本院卷第151至223頁）可據；上訴人並自陳特殊功績獎金考核標準，包括尖峰時間派車情形之掌握、站內員工之離職率、任務之執行力、站內駕駛人員路碼卡審核情形、調管課、稽訓課及保安課考核等項目，依考核計分計算給付特殊功績獎金等語（見原審卷第113、115頁）。由上述證據資料判斷，上訴人每月給付特殊功績獎金，與被上訴人任職汐止站站長負責站務管理工作，履行督

導站內人員出勤、休假、出車情形（出車班次、密度、發車時間）及駕駛員是否遵照規定及確保行車安全事項等事項之勞務給付內容息息相關，且係按月進行工作內容評價以為給付標準，非偶一為之，與被上訴人日常勞務給付有高度關連性，自與被上訴人所給付勞務有對價關係存在。據此，特殊功績獎金實具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質而屬工資，非如其文義所示乃因某項事務表現特別突出或有特別貢獻而給予特殊獎勵，自與勞基法施行細則第10條第2款所規定「特殊功績獎金」不同。

⑷被上訴人主張自104年4月起至108年9月間，除104年11月外，每月均受領目標獎金之情，有上開薪資明細（見原審卷第23至75頁）可證，上訴人亦未爭執，自可信為真實。上訴人雖抗辯目標獎金係就各車站當月營收提撥0.2%至0.23%不等比例，作為該站站務管理人員之目標獎金，並依照各員工係擔任站長、副站長、領組站務人員、站務人員及站務助理人員之職務高低，分別給與不同比例之目標獎金，性質上非各人提供勞務之對價，乃勉勵性、恩惠性給與，自非工資云云。然目標獎金以營收計算發給，獎金發與方式為：1.營收500萬（不含）以下全站總獎金比例為0.002，該站分發比例為站主管50%，另50%由該站所有調度及站務人員依均分。2.營收500萬-1,000萬（不含）以下全站總獎金比例為0.0023，全站總分發比例為站主管40%，另60%該站所有調度及站務人員依均分。3.營收1,000萬（不含）以上全站總獎金比例為0.0026，全站總分發比例為站主管35%，另65%由該站所有調度及站務人員依均分。有系爭計算辦法可據（見本院卷第149頁）。可見目標獎金既按營收進行審核每月計發，且被上訴人於自104年4月起至108年9月間，除104年11月外，每月均受領金額不等目標獎金之情，已可確認，可見目標獎金給付亦具經常性，非偶發性給付。再者，目標獎金計發標準乃按調度站月營收額高低而提撥不同比例獎金以為給付，而調度站月營收良窳，自與被上訴人負責站務管

理工作之勞務給付內容息息相關，且係按月進行工作內容評價以為給付標準，與被上訴人日常勞務給付有高度關連性，自與被上訴人所給付勞務有對價關係存在。是目標獎金仍具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質而屬工資。

⑸被上訴人主張自104年4月起至108年9月間，除104年8至11月外，每月均受領敬業獎金2,000元之情，有上開薪資明細（見原審卷第23至75頁）可證，上訴人未爭執，自可信為真實。上訴人雖抗辯敬業獎金係依員工每月出勤狀況考核後發給，仍屬雇主對勞工之恩惠性、勉勵性給與云云。然敬業獎金為全月2,000元，有違反規定者應予減發之情，有系爭計算辦法可依（見本院卷第149頁），且上訴人自陳敬業獎金性質與全勤獎金相同，減發是指請事假、病假情形等語（見本院卷第117頁），可見敬業獎金為每月固定給付2,000元，已具有給付經常性之特徵，且扣除事由、標準則按被上訴人所請事、病假日數計算，與被上訴人出勤狀況連結，乃對於被上訴人出勤狀況評價所為給付，仍屬對被上訴人所給付勞務給與對價，又制度上為經常性給付，自應評價為工資性質。

⑹是系爭獎金給付，均與被上訴人所給付勞務有對價關係存在，且制度上為經常性給付，已如上述，故系爭獎金為具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質，自均屬勞基法第2條第3款規定工資，可資確認。

㈡被上訴人得請求上訴人給付之退休金本息為何？

⑴按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。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。又退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。另平均工資：謂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。勞基法第2條第4款前段亦有規定。

⑵被上訴人自75年4月12日受僱於上訴人，前於94年5月20日選擇適用勞工退休金舊制，退休前擔任汐止站站長職務，於108年10月1日依勞基法第53條第1款規定自請退休獲准，已如不爭執事項㈠所示。又被上訴人於上訴人之工作年資為33.5年，依勞基法第55條第1項第1款規定計算退休金基數為45個基數，且被上訴人於核准退休前6個月即108年4月至同年9月領取之薪資數額如附表一「應發金額」欄所示之情，均已如不爭執事項㈡、㈢所示。另系爭獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質，均屬勞基法第2條第3款規定工資，業據本院認定如上，自均應列入平均工資計算。另兩造均不爭執如系爭獎金均計為工資，則被上訴人平均工資應為5萬3,240元之情（見本院卷第238頁）。據此計算，被上訴人所得請求上訴人給付之退休金應為239萬5,800元（計算式：5萬3,240元x45基數＝239萬5,800元）。

⑶又按勞工退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。勞基法第55條第3項前段定有明文。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。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5%。民法第229條第1項、第233條第1項、第203條亦有規定。另債務人無為一部清償之權利。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。民法第318條第1項前段、第235條前段亦有明文。被上訴人係於108年10月1日退休，依勞基法第55條第3項前段規定，上訴人至遲應於108年10月30日前給付退休金，然其迄未給付，則被上訴人主張上訴人自108年10月31日起應付給付遲延責任，自屬依法有據。至於上訴人雖抗辯曾於108年11月11日給付152萬0,100元，經被上訴人拒絕受領，其毋庸負給付遲延責任，被上訴人不得請求退休金之法定遲延利息云云。然被上訴人所得請求上訴人給付退休金既為239萬5,800元，上訴人給付152萬0,100元，僅為一部清

償，不生提出給付效力，被上訴人本得拒絕受領，上訴人仍應負遲延給付責任，上訴人上開抗辯，自未可採，是被上訴人得請求上訴人給付退休金239萬5,800元自108年10月31日起算之遲延利息。

㈢被上訴人請求上訴人給付106年至108年特別休假未休工資5萬5,933元，有無理由？

⑴按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。

⑵查被上訴人於104年起至108年各有如附表二「特別休假未休日數」欄所示特別休假未休，上訴人已分別給付如附表二「上訴人已給付特別休假未休工資」欄所示之特別休假未休工資共9萬8,550元與被上訴人之情，則已如不爭執事項㈣所示。又兩造均同意如系爭獎金計入工資，被上訴人於原審所列之特別休假未休工資計算金額並無錯誤之情（見原審卷第181頁、第219頁）。而系爭獎金均屬工資，已如上述，據此，被上訴人所得請求上訴人給付106年特別休假未休工資為1萬8,236元、107年特別休假未休工資為2萬3,607元、108年特別休假未休工資為1萬4,090元（如附表二「被上訴人主張特別休假未休工資差額」欄所載），合計為5萬5,933元（計算式：1萬8,236元＋2萬3,607元＋1萬4,090元＝5萬5,933元）。

㈣被上訴人請求上訴人給付104年4月至108年9月短付工資（即

代扣之互助金）1萬4,650元，有無理由？

⑴被上訴人主張上訴人自104年4月起至108年9月間，於被上訴人薪資中代扣互助金共1萬4,650元之情，已如不爭執事項㈤所示，被上訴人上開主張自可信為真實。

⑵然上訴人抗辯代扣互助金，係按其85年2月14日（85）中興業總字第00038號函所示：「主旨：為擴大辦理員工喪葬互助辦法，以發揮同事愛，自三月起參照光華現行辦法，凡父母及配偶（不含子女）死亡者，全體關係企業員工一律由公司代扣贈賻儀新臺幣伍拾元（原陸拾元），本人死亡扣贈壹佰元，敬請知照」之情，已有上訴人所提上開函文（見本院卷第67頁）可據，被上訴人已不爭執該函文真正。又檢視被上訴人所提系爭期間每月薪資明細（見原審卷第23至75頁），被上訴人薪資如遭代扣福利金（互福金），其代扣項目及金額均明列於薪資明細，難謂被上訴人不知情。雖同事間婚喪喜慶等社交情誼互動，宜由個人依其情感親疏自主決定，然本件互助金代扣，既經上訴人以上開函文公告，上訴人顯已事前告知所屬勞工，且事後代扣項目、金額均載明於薪資明細，期間歷經數年，被上訴人未曾反對，則就被上訴人主張遭代扣互助金1萬4,650元，自可認被上訴人已同意上訴人代扣互助金作為贈與同事奠儀目的使用，則被上訴人既同意上訴人代扣互助金，上訴人自無未給付足額薪資事實。從而，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第22條規定，請求上訴人給付104年4月至108年9月短付薪資（即遭代扣互助金）1萬4,650元，自屬無據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定，請求上訴人給付退休金239萬5,800元及自108年10月31日起算之法定遲延利息；又依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特別休假未休工資5萬5,933元及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月15日（見原審卷第89頁）起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。至於被上訴人依勞動契約法律關係、勞基法第22條規定，請求上訴人應給付短付薪資

（即遭代扣互助金）1萬4,650元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，則無理由，應予駁回。原審就不應准許部分為上訴人敗訴之判決，併依職權為假執行之宣告，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。另原審就上開應准許部分即245萬1,733元（退休金239萬5,800元＋特別休假未休工資5萬5,933元＝245萬1,733元）及法定遲延利息部分（其中退休金153萬9,000元部分未上訴，本院毋庸審認），為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　周群翔

法　官　陳杰正

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　6　　日

書記官　林雅瑩

附表一

編號	月份	應發金額	差旅津貼	特殊功績獎金	敬業獎金	目標獎金	扣除系爭獎金後薪資數額
1	108年4月	5萬4,691元	3,000元	4,900元	2,000元	7,736元	3萬7,055元
2	108年5月	5萬5,885元	3,000元	4,900元	2,000元	9,402元	3萬6,583元
3	108年6月	5萬0,691元	3,000元	4,900元	2,000元	8,469元	3萬2,322元
4	108年7月	5萬1,335元	3,000元	3,500元	2,000元	8,947元	3萬3,888元
5	108年8月	5萬4,035元	3,000元	4,900元	2,000元	8,615元	3萬5,520元
6	108年9月	5萬2,800元	3,000元	6,300元	2,000元	8,167元	3萬3,333元
合計		31萬9,437元	1萬8,000元	2萬9,400元	1萬2,000元	5萬1,336元	20萬8,701元

附表二

編號	年度	特別休假未休日數	被上訴人主張應領特別休假未休工資	上訴人答辯應給付特別休假未休工資	上訴人已給付特別休假未休工資	被上訴人主張特別休假未休工資差額	備註
1	104年	12日	2萬0,400元	1萬1,892元	1萬0,800元	9,600元	1.兩造對於特別休假未休日數不爭執（見原審卷第180、219頁） 2.上訴人對於被上訴人主張之應領特別休假未休工資數額計算過程不爭執（見原審卷第219頁） 3.兩造對於已給付之特別休假未休工資數額不爭執（見原審卷第171、181、219頁）
2	105年	27.5日	4萬7,051元	2萬7,830元	2萬4,750元	2萬2,301元	
3	106年	23日	3萬8,936元	2萬4,219元	2萬0,700元	1萬8,236元	
4	107年	29.5日	5萬0,157元	3萬0,916元	2萬6,550元	2萬3,607元	
5	108年	17.5日	2萬9,840元	1萬8,375元	1萬5,750元	1萬4,090元	
合計		109.5日	18萬6,384元	11萬3,232元	9萬8,550元	8萬7,834元	