臺灣基隆地方法院民事判決

109年度勞訴字第9號

原　　告　林福添
被　　告　陽明海運股份有限公司
法定代理人　謝志堅
訴訟代理人　楊迪鈞
　　陳業鑫律師
　　普若琦律師

上列當事人間給付獎金等事件，本院於民國109年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣107萬5,000元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之66，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

（一）原告自民國69年起任職於被告公司，兩造成立僱傭關係，95年被告公司升任原告為副總經理，迄至108年9月間退休。被告公司升任原告為副總經理時，並未告知變更兩造間契約關係為委任契約，亦無討論委任期限及另簽訂委任契約。原告升遷後之薪資亦係依照一般從業人員薪資表核定，並未提董事會另外討論與核定同意。原告之退休年齡與退休金悉依照勞動基準法（下稱勞基法）規定辦理，被告公司並未有提董事會行使同意之紀錄，足證兩造間迄至原告108年9月退休止均係僱傭關係。

（二）陽明海運公司之公司章程第16條：「本公司設總經理一人。本公司得由董事會衡量組織功能需要，決議設總執行長一人，並由董事長兼任，秉承董事會決議，負責訂定本公司及所有關係企業之重大決策，總執行長、總經理之委任、解任及報酬，依公司法第29條規定辦理。」，此規定已充分說明被告公司僅有董事長與總經理為委任關係。

（三）被告擔任副總經理後，薪資包含本薪、職等加給、職務加

給、交通津貼、伙食津貼等項目，交通津貼為每月定額給付新臺幣（下同）2萬5,000元，為經常性給予，不須按月檢具發票核銷，亦納入所得稅之扣繳金額，因此應屬薪資性質。交通津貼屬於原告升任副總經理職務之職務加給，，未因工作性質為前線業務或後勤行政而不同，亦非需要拜訪客戶或參加會議才給予，確屬職務工作調整之職務加給。

（四）原告於108年9月退休時，退休金計算與一般員工退休相同，均依勞基法相關規定計算給付，被告未將前開交通津貼列入計算，致使被告公司少給付原告97萬5,000元退休金。

（五）被告公司於每年端午節、中秋節各給付員工半個月薪資之獎金，春節則給付1個月薪資之獎金，原告自95年升任副總經理起至108年止，被告公司給付原告上開獎金時，均未將交通津貼列入薪資數額計算，因此每年均少付原告5萬元，自95年計算至108年，共計13年，合計短少給付65萬元獎金。原告經被告公司抗辯後承認被告公司自101年後，僅給付1個月薪資之春節獎金，已取消端午節及中秋節獎金。

（六）據此，被告公司應再給付原告退休金97萬5,000元及獎金差額65萬元，合計162萬5,000元。

（七）基於前述，聲明：被告應給付原告162萬5,000元。

二、被告公司答辯略以：

（一）被告公司不爭執事項：

1、原告自69年起於被告公司服務，於95年4月1日起擔任副總經理，並於108年9月30日退休。

2、被告公司於95年4月1日起每月給付原告交通津貼2萬5,000元。

3、被告公司已參照勞基法規定分別於108年10月5日、109年1月3日給付原告退職所得432萬元、486萬6,957元，合計918萬6,957元。

4、原告於109年3月6日申請勞資爭議調解，經109年3月23日及同年4月13日基隆市政府社會處調解不成立等情不爭執。

（二）原告擔任副總經理時起兩造成立委任關係

1、被告公司之群主管及副總經理之任免升調、退休均需提報董事會通過，本件原告經被告公司第236次董事會決議於95年4月1日起擔任運長暨副總經理（第11職等），管理全球運籌群；經被告公司第258次董事會決議於97年9月1日起擔任臺灣營運長，管理台灣營運群；經被告公司第317次董事會決議於106年3月1日起擔任稽核長，並經被告公司第339次董事會決議通過於108年9月30日退休，顯見原告為被告公司依公司法第29條規定按法定決議方式選任之經理人，依公司法第8條第2項在其執行職務範圍內亦為公司負責人，於其授權範圍內有為被告公司管理事務及簽名之權，於人格上、經濟上及組織上尚難認從屬於被告公司，兩造間所成立者自為委任契約。

2、原告具有委任經理人獨立決策之權限，蓋依被告之組織系統圖，董事長與總經理下轄被告公司所有經理部門，而於總經理與各部門設有由一個或數個部門組成之「群」階層，由資深協理（第10職等）以上之主管擔任群長，綜理該群之相關事務，另參照被告現行之分層負責明細表備註事項第 1.1點：「第一層次總執行長，領導公司經理人，負責訂定本公司及所有關係企業之重大決策；總營運長，綜理公司全盤業務，並將其中部分業務授權由群主管核定；群主管襄助總營運長處理業務。」，足見群主管屬於被告公司第一層級之管理階層，並具有一定程度之獨立決策權限，且依被告公司分層授權金額明細表，群主管對於各決策事項授權金額多為 2,000萬（不含）元以下，顯然具有相當高程度之裁量權。

3、原告於95年4月至97年8月擔任「運籌長」，管理全球運籌群，為運務部、櫃務部、風險管理及法務部之群主管，其

中運務部負責全球各碼頭裝卸費率、各地岸端場站及代理行事務之洽談、全球船期營運之控管；櫃務部負責全球貨櫃、車架之調度、維修與管理事項；風險管理及法務部負責全球船舶、貨櫃等保險事項及法務事件之處理，全球運籌群可謂被告公司集團內部最重要之成本單位。且依此三部門之分層負責明細表可知，原告於授權金額之範圍內均具備決策權，無須再上陳核判，得代表被告公司談判、簽訂合約；原告於97年9月至106年2月擔任「臺灣營運長」，管理臺灣營運群，為被告公司臺灣營業部及基隆、臺中及高雄分公司之群主管，負責指揮、監督臺灣營業部部門主管及基隆、臺中、高雄等分公司之經理人，綜理臺灣地區業務、運務、財會及預決算控管。此外，依臺灣營業部及基隆、臺中及高雄分公司之分層負責明細表，臺灣營運長之權限包括年度業務目標之制定、預算編列、控制等，除極少數之事項須上陳總營運長，甚至大部分事務其轄下之部門主管即已具備最終裁決權限，足認原告具有相當且獨立之決策權。原告於106年3月至108年9月擔任「稽核長」，而稽核室並非屬於被告公司之經理部門，乃直接隸屬董事會之獨立單位，根據稽核室之分層負責明細表，原告針對內稽作業程序擬訂、內控制度執行及子公司監理作業之稽核等事項具有獨立之核定權，況參照依證券交易法第14條之1第2項訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之相關規定，公開發行公司之內部控制制度係由經理人所設計，董事會通過（第3條），而內部稽核主管之任免應經董事會通過（第11條第2項），且內部稽核人員應秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行職務，並盡專業上應有之注意，除定期向各監察人報告稽核業務外，稽核主管更應列席董事會報告（第16條），倘若稽核長非屬委任經理人，而為一般從屬於公司之勞工，殊難想像稽核長應如何獨立執行職務並控管公司之內部控制制度。

4、是以，原告自於95年4月1日起，所擔任運籌長、臺灣營運長及稽核長等職務內容，均必須運用指揮性、計劃性、創作性、裁量性等性質，始克善盡從事，而非僅單純聽命於雇主之指揮、監督而服勞務者所能勝任，依其性質顯為被告公司委任處理一定之事務，即屬於委任關係，而非僅單純服勞務之僱傭關係，原告所受授權範圍、可得裁量決定處理之事務，已具較大之自主裁量權，顯與具有人格上、經濟上及組織上從屬於雇主之勞工有別。

5、此外，原告退休前每月報酬高達22萬7,200元（包括本薪15萬8,400元、職等加給 2萬7,000元、職務加給4萬元、伙食津貼 1,800元），堪認其職權與負擔之責任顯然與單純提供勞務之一般勞工相異，尚難想像其與被告公司間係屬一般僱傭關係。綜上，原告係經董事會依公司法第29條第1 項程序委任之經理人，其所任職位具相當高之位階及獨立性，且具有相當之核決權限，可見原告係以處理上開事務為其職務之目的，而對其所負責之職務內容又具相當之裁量、核決及簽名權限，可見原告並非僅係單純提供勞務而從屬服從被告公司指揮之勞工，並不具備人格上、經濟上及組織上從屬性，是兩造間之契約關係應為委任關係，而無勞基法之適用。

（三）被告公司否認應再給付原告65萬元獎金

1、按勞基法施行細則第10條第3款之規定及被告岸勤從業人員待遇辦法（下稱被告公司待遇辦法）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。」為被告公司發給春節獎金之規定。另依被告通司系爭待遇辦法第3條：「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。前項支給標準另訂之。」則明文規定被告公司從業人員之薪給項目。

2、縱認兩造間為僱傭關係（假設語），依上開規定，春節獎

金乃被告公司為獎勵員工過去一年工作之辛勞而發給之獎金，屬於基於恩惠性或勉勵性所為之給付，且發給獎金數額係依據系爭待遇辦法第3條從業人員之薪給項目計算，並未將交通津貼納入計算。因此，被告公司僅依據原告之本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼計發春節獎金，並無短發之情形，原告主張被告給付之三節獎金，交通津貼均被扣除，共短少給付65萬，實無根據。

3、且自101年起被告公司僅春節加發一個月獎金，端午、中秋節已未加發半個月。

4、就原告此部分主張，被告主張時效抗辯，時效期間為5年。

（四）被告否認應再給付原告退休金97萬5,000元

1、兩造間為委任關係，非僱傭關係，並無勞基法之適用，原告不得依勞基法第55條規定，請求被告公司給付系爭退休金。原告經被告公司第339次董事會決議通過，而於108年9月30日退休，並於108年9月17日向被告公司提出退休金分期給付申請書，請求被告公司分別於108年10月5日支付432萬元、109年1月3日支付486萬6,957元，總共918萬6,957元，而被告公司確已依原告之請求給付退職所得918萬6,957元（分別於108年10月5日匯款432萬元、109年1月3日匯款486萬6,957元），顯見兩造已合意原告之退職所得總共為918萬6,957元，被告公司已依約給付，並未有短付原告退休金之情形，原告之請求顯無理由。

2、縱認兩造間為僱傭關係（假設語），系爭交通津貼亦非屬工資，無庸計入平均工資計算。被告公司發給系爭交通津貼之制度，係依被告公司88年11月22日之簽呈所示：「本公司副總經理如未配發公務車，擬比照同業水準，按月發給交通補助費2萬5,000元，請核示。說明：1.本公司副總經理目前係配發CEFIRO 3.0公務車，該車所生一切費用則由公司負擔，為期各副總得因個別狀況，選擇由公司配車或支領交通補助費，因擬參照同業標準（如附件），訂定

交通補助費數額。2.選擇支領交通補助費者，其坐車之一切費用應自行負擔，本交通補助費亦不列入平均工資計算。」；另參原告於95年4月任職副總經理後，被告公司之人資部門即於95年4月3日以電子郵件方式通知原告：「為應副總級以上主管人員上下班、拜訪客戶及參加外界會議等交通需要，經奉准自95年4月1日起，每月併同當月薪資加發交通補助費2萬5,000元，自該日起新任主管人員均不再配置公務車，亦不再適用自行開車之各項補助及搭乘計程車之車費補助（國內長程及國外出差另依相關辦法報支交通費），登記搭乘交通車者，將扣收使用費。上述交通補助費非屬因工作而獲得之報酬，退休時將不併入平均工資計算。」。

3、是以，被告公司過去有配發副總級以上主管人員公務車之制度，且該公務車所生之一切費用均由被告公司負擔，之後被告公司為使各副總得因其個別狀況，參照同業標準訂定副總之交通補助費數額2萬5,000元，使副總得選擇由公司配車或支領交通補助費，如選擇支領交通補助費，則須自行負擔其坐車之一切費用，足認系爭交通津貼實為替代被告公司配發公務車之補助費用，屬於補助費用之性質。於95年4月1日起，被告為簡化公司之交通補制度，新任主管人員均不再配置公務車，也不適用行開車之各項補助及搭乘計程車之車費補助，而以通補助費取代，且如該副總級以上主管人員有登記搭乘交通車，亦會自其交通津貼中扣收交通車之使用費，可知系爭交通津貼係為取代自行開車及搭乘計程車補助之制度，且對於新任副總亦非一律發給2萬5,000元之交通津貼，顯見系爭交通津貼仍屬於補助費用性質，而非員工因工作而獲得之報酬。。

4、另查，於95年4月1日後，被告公司確實仍有副總級之主管選擇公務車，而未領取系爭交通津貼，例如訴外人吳清泉前策略長，其於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（Camry Hybrid 2.5豪華款

HL4D， 5人座油電版），車輛相關費用採取實報實銷之方式由被告公司負擔（無上限額度），有被告公司總務部之公文、承辦人員相關電子郵件可資為稽。此外，系爭交通津貼之發給不會因為原告是否請假而被扣減，足見系爭交通津貼之領取與原告是否提供勞務並無對價關係，非因工作而獲得之工資報酬。況且，被告公司於原告 95年4月任職副總經理之初，即以電子郵件之方式向原告說明系爭交通津貼發給之目的及其性質，並已明確告知原告系爭交通津貼非屬因工作而獲得之報酬，退休時將不併入平均工資計算，原告於斯時應已清楚知悉系爭交通津貼非屬工資，亦未向被告公司為反對之意思表示，應認原告已同意系爭交通津貼非屬工資，不併入平均工資計算。

5、綜上，系爭交通津貼係為補助原告上下班、拜訪客戶及參加外界會議等交通需要之補助費用，與原告勞務提供並不具備對價性，性質非屬工資，縱鈞院認原告與被告公司間為僱傭關係（假設語），而認本件應適用勞基法第55條計算原告之退休金，系爭交通津貼亦無庸併入平均工資計算。從而，無論鈞院認兩造間為僱傭關係或委任關係，因系爭交通津貼性質上本不具備勞務對價性，而非屬工資，自無須併入原告平均工資之計算，原告主張被告公司未將系爭交通津貼列入退休金計算範圍，而少發 97萬5,000元云云，顯無理由，應予駁回。

（五）基於上述，聲明：

1、原告之訴駁回。

2、如受不利益判決，被告願供保，請准免宣告假執行。

三、得心證之理由：

（一）退休金部分

1、原告主張自69年起受雇於被告公司，業於108年9月30日自被告公司退休，被告公司依據勞基法規定之勞工退休舊制計算後，已先給付退休金918萬6,957元，然因被告公司計算退休金數額時，未將原告自95年起擔任副總經理後，被

告按月給付交通津貼2萬5,000元列為原告薪資計算退休金，因此被告公司應給付原告退休金尚有97萬5,000元（下稱系爭退休金）未給付。被告公司對原告任職期間，及係參照勞工退休舊制方式計算原告退休金數額，並已給付上開金額退休金等情未爭執，然以下列各項事由抗辯並未短付原告系爭退休金：

(1)自原告95年擔任副總經理職務起，兩造已成立委任契約，因此不適用勞基法相關規定，被告公司於兩造成立委任契約時，已告知原告系爭交通補助費並非工作報酬，業已合意退休時，系爭交通津貼不併入退休金計算，且原告退休時已同意所得請求退休金數額為918萬6,957元；

(2)縱認兩造為僱傭契約，被告公司給付原告每月2萬5,000元之交通津貼，非屬於薪資，因此仍不應列入原告退休金數額計算範圍內。

2、原告並未拋棄系爭退休金請求權

被告公司抗辯原告同意僅向被告公司請求918萬6,957元退休金，乃係提出原告出具退休金給付申請書1份為證。原告雖不否認簽立上開申請書，然主張該申請書上退休金數額乃被告公司片面計算，其已向被告公司承辦人表示就差額部分其仍欲請求。本院審酌上開申請書意旨乃原告針對被告公司已同意核發之退休金撥付日期及帳戶所為之申請，並無原告拋棄其餘退休金請求權之記載，被告公司辯稱原告已同意被告公司僅需給付918萬6,957元退休金，不再向被告公司請求系爭退休金，核與申請書意旨不符，無足採信。

3、原告並未與被告公司合意交通補助費不計入退休金計算

被告公司抗辯於原告95年起擔任副總經理時，已寄發電子郵件通知原告「交通補助費非屬因工作而獲得之報酬，退休時不併入平均工資計算」等語，原告收信後未為反對意思表示，兩造顯已達成合意，原告不得再主張將交通補助費列入薪資計算退休金。本院審酌上開電子郵件係被告公

司片面所發，原告收受上開郵件未予回覆，僅係單純沉默，不得解釋為與被告公司默示合意交通補助費於退休時不計入平均工資計算之內容。

4、兩造間為勞動契約關係

(1)按勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款定有明文。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定所稱勞動契約。凡勞務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約；又契約類型之判斷區分上有困難時，基於勞工保護之立場以及資方對於勞務屬性不明之不利益風險較有能力予以調整之考量，原則上應認定係屬勞動契約關係，以資解決。（釋字第740號解釋理由書參照）。是以「勞動契約」係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。從而，員工與公司間係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷，不以提供勞務者

所任職稱、職位高低、職務內容、報酬多寡為區別之標準。

(2)原告於69年任職被告公司時起成立勞動契約

首查，原告69年間開始受雇被告公司時，係成立僱傭契約，業為被告公司所不否認，因此原告於69年任職被告公司起，兩造成立勞動契約關係，首堪認定。

(3)原告未與被告公司另成立委任契約

95年4月1日起被告公司升任原告為副總經理，被告公司抗辯兩造自該時起已合意變更勞動契約為委任契約，為原告否認。兩造間契約性質之變更，對原告權益影響甚大，應經兩造明確協議方可認有上開契約性質變更之合意，非可由被告公司單方面以對原告升任新職務之派令，即謂原告已與被告公司有契約性質變更之合意。被告公司主張兩造變更原僱傭契約為委任契約，僅提出被告公司內部分層負責明細表、及被告公司發布及調整原告職務、退休之函文、被告公司年報、公司組織系統圖、原告所任職務之決策範圍等文件為證，上開文件僅能證明原告迭次獲被告公司升任各項職務，及各該職務依據公司內部規定授權之決策範圍，然均無法證明原告明確同意兩造自95年4月1日起變更僱傭契約為委任契約。是以被告主張自95年4月1日升任原告為副總經理起，兩造已合意將勞動契約終止，另成立委任契約，並無證據可以證明，要難採信。

(4)原告擔任副總經理仍符合勞動契約性質

依據被告公司提出原告所任各項職務之分層負責明細表，可知原告雖歷經運籌長、臺灣營運長、稽核長等職位，然就各該職務仍係納入被告企業之組織體系，與同僚間居於分工合作之狀態，就其經手之事項非全然得以全權裁量，仍需受限於科層體制，分層負責與控制之關係，原告僅能在授權金額範圍內決定，而無全然自主之裁量權。是依上情，可知原告與被告公司間，具人格上及組織上從屬性。原告任職於被告公司期間，依原告提出被告公司岸勤從業

人員待遇辦法第9條，被告得於每年度開始前，參照市場薪資水準、公司營運狀況及物價變動幅度等因素，檢討調整從業人員薪給，可見任職期間之本薪、職等加給、職務加給、津貼等，均為被告片面決定，具經濟上從屬性。據此，原告雖擔任被告公司副總經理，然其提供勞務之態樣仍與被告公司成立具有人格、組織及經濟上高度從屬性之勞動契約。原告受領報酬之高低與法律關係定性並無相關，自不得以薪資多寡為判斷標準。至被告公司係經如何之決策過程升任或派任原告擔任職務，乃被告公司內部意思形成之程序，要與是否與原告與被告公司所成立契約性質無涉。

(5)因此兩造自原告69年任職被告公司時起，迄至原告退休止，均係成立勞動契約關係，要足認定。

5、交通津貼應為工資

(1)參照勞基法第2條第3款，工資乃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。

(2)原告與被告公司前已認定係成立勞動契約，因此被告公司所經常性給予原告之金錢，無論其名稱為何，均屬勞工因工作所獲得之報酬即屬工資。而系爭「交通津貼」係被告公司每月定額固定發給，並不考量原告有無實際支出交通費用，不須提出單據進行核銷，屬經常性給與，依法即應評價為原告工作所得之報酬即工資。

(3)被告公司待遇辦法第3條所規定之薪給項目，雖僅例示為本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼等4項，然此僅能認定被告公司所有從業人員基本之薪給項目至少有上開4項給付，至於上開薪給項目以外之其他給付，例如本件交通津貼並非全體員工均得領取，因此並未規範在被告公司待遇辦法內，關於未規定之給付性質是否屬於薪資，則應依據給付性質個別認定，非謂未據被告公司待遇辦法例示

為薪給項目者，即可遽認非屬工資，此論述方式顯與勞基法規範工資認定之意旨顯然相違，不可採信。被告公司僅以待遇辦法未例示交通津貼為薪給項目，即認交通津貼非屬工資，要屬無據。

6、原告得請求系爭退休金

原告主張依據勞工退休舊制，將系爭交通津貼列計為薪資後，被告公司除原所給付之退休金，尚應再給付原告97萬5,000元退休金。被告公司對如將交通津貼計為薪資後，原告得請求之退休金，有上開差額不爭執。據此，本院前已認定兩造係成立勞動契約，及被告公司給付之交通津貼乃屬工資，因此應列入退休金計算之薪資，則原告依法請求被告公司再給付退休金97萬5,000元，應屬有據，應准許之。

（二）獎金部分

1、原告主張被告公司於95年至108年間，每年給付三節獎金時為2個月薪資數額，均未將交通津貼計入，因而每年少付原告5萬元。被告公司固不否給付原告上開獎金時未將交通津貼計入，然辯稱因交通津貼並非薪資故無庸計入，且101年起每年僅於春節加發1個月薪資之獎金，另原告部分請求權已罹於時效消滅等語。

2、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2項第2款，消滅時效因聲請調解而中斷。系爭獎金屬一年之定期給付債權，應適用5年之消滅時效規定，原告於109年3月6日申請勞資爭議調解，因此自此回溯5年以前即104年3月7日前所得主張之獎金請求權，應已罹於時效消滅，原告請求104年3月7日以前之獎金差額請求權已消滅，應予駁回。

3、原告尚得主張104年3月8日起至108年9月30日期間之獎金

差額，上開時間內，被告公司僅於105至108年給付4次以1個月薪資計算之春節獎金，上開期間被告公司已無端午節及中秋節給付獎金之制度，為原告所承認。參酌被告公司待遇辦法第10條規定「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月薪給之獎金」，上開獎金數額以月薪數額給付，系爭交通津貼業據前開認定屬於原告之工資，因此被告公司給付春節獎金時交通津貼數額應計入月薪數額計算，被告公司未將交通津貼計入，每年春節獎金確實均短付25,000元，上開未罹於時效期間，被告公司共給付共4次春節獎金，合計短付10萬元，原告請求被告公司給付10萬元，應予准許。逾此範圍外之請求，則均罹於時效，應予駁回。

（三）據此，原告請求被告公司再給付退休金97萬5,000元，獎金10萬元，合計107萬5,000元部分有理由，應予准許，逾上開金額部分，則無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述。

五、綜上所述，原告依勞動法律關係，請求被告給付107萬5,000元，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

六、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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　8　　日

勞工法庭法　官　王翠芬

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　9　　月　　8　　日

書記官　陸清敏