臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第117號

原　　告　黃泉鋒
訴訟代理人　黃靖芸律師
被　　告　勝發鐘錶股份有限公司
法定代理人　王麗玲
訴訟代理人　陸正康律師
　　郭展瑋律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國109年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣2,830,838元，及自民國108年5月10日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用除減縮部分由原告負擔外，餘由被告負擔百分之85、原告負擔百分之15。

四、本判決第一項於原告供擔保新臺幣283,000元得假執行。但被告如以新臺幣2,830,838元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）3,902,670元（包括退休金2,925,000元、短付工資120,000元、業績獎金及勞健保補貼共402,600元、特休未休加班費325,050元、國定假日加班費130,020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；請求依據為勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55條、第21條第1項、第22條第2項、第38條、第39條等。嗣於民國108年7月30日以民事準備書㈠暨調查證據聲請狀追加民

法第487條、勞基法施行細則第24條等請求權基礎。再於109年2月10日以民事陳述意見暨變更訴聲明為：被告應給付原告3,342,660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（見本院卷第468頁）。核原告上開訴之追加、聲明減縮，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自76年9月24日起任職於亞信鐘錶有限公司（下稱亞信公司）擔任鐘錶維修技師，公司實質負責人為王麗玲，當時因亞信公司為僱用未滿5人之公司，故王麗玲於76年9月26日暫先為原告以「台北市鐘錶眼鏡業職業工會」為投保單位投保勞工保險。亞信公司解散後，王麗玲於78年10月4日另實質設立亞洲鐘錶有限公司（下稱亞洲公司），原告仍在亞洲公司從事相同之鐘錶維修技師工作，亦繼續以「台北市鐘錶眼鏡業職業工會」為投保單位投保勞工保險。嗣亞洲公司再度解散，王麗玲於98年11月13日另實質成立勝發鐘錶股份有限公司（下稱被告公司），原告繼續在被告公司從事相同之鐘錶維修技師工作，於此時期被告公司始以其為投保單位為原告投保勞工保險。

㈡兩造約定除每月薪資為65,000元外，另依原告每月修理鐘錶之收入，扣除修理鐘錶的材料費和營收100,000元後，乘以10%金額之業績獎金，及勞健保補貼6,000元。被告公司於107年12月初給付同年11月薪資時，片面調降薪資為45,000元，原告於收受薪資後之翌日已反應公司此舉係違反勞基法第22條規定，被告公司雖承諾會於同年12月14日會面討論，然於108年1月8日再度給付107年12月薪資時仍為45,000元。被告公司藉故降薪迫使原告離職或自請退休，故原告於108年1月11日以存證信函請求被告公司給付短少之薪資和退休金，並於同日向臺北市政府勞動局申請調解，惟調解不成立。原告嗣於108年4月19以日存證信函之送達表示於108年4月24日為依勞基法第53條自請退休意思表示之通知。

㈢被告應給付原告如下數額：

1.退休金2,340,000元：

⑴亞信公司、亞洲公司與被告公司雖屬不同之登記法人，惟上開公司之公司登記地址和原告工作地址均相同，均在臺北市○○區○○路0段000號；亞洲公司與被告公司就所營事業亦皆為鐘錶及零件之批發零售暨有關及產品進出口業務，店面對外之招牌皆未變動，且亞洲公司與被告公司之股東幾乎全數相同。另依經濟部工商登記網站查詢資料，亞洲公司設立時間為78年10月4日，當時代表人即為王麗玲；且依臺北市商業處100年11月公司變更登記清冊節本內容所示，亞洲公司於變更登記時，其代表人亦為王麗玲，顯見亞洲公司與被告公司僅於形式法人格有異，實質上為同一人格，實質僱用原告之同一事業，為同一雇主無誤，被告公司依法須承認亞洲公司留用勞工之工作年資。

⑵依勞動部回函原告之事業應從87年4月1日適用勞基法，原告年資21年，退休金基數應為36，原告薪資為65,000元，另加業績獎金、勞健保補貼6,000元，以原告薪資65,000元計算，被告應給付原告退休金為2,340,000元。爰依勞基法第53條、第55條規定請求之。

2.短付工資120,000元：

兩造約定每月薪資為65,000元，但107年11月起薪資僅支付45,000元，迄至原告寄發存證信函通知被告公司自請退休止（自107年11月至108年4月共6個月），被告每月短付20,000元，計共短付120,000元（20,000× 6）。爰依勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條規定請求之。

3.業績獎金235,640元：

原告之工資除了約定每月薪資為65,000元外，兩造另約定給付依原告每月修理鐘錶之收入，扣除修理鐘錶的材料費和營收100,000元後，乘以10%的金額之業績獎金，是被告應給付原告105、106、107、108年度業績獎金235,640元（詳如本院卷第270-272頁，附表2）。爰依勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條規定請求之。

4.勞健保補貼192,000元：

兩造約定被告每月提供勞健保補貼6,000元，惟自105年1月起被告公司即短少給付原告勞健保補貼，自106年1月起至108年3月止更未給付原告任何勞健保補貼，是被告應給付原告自105年1月至106年12月、107年1月至4月共28個月之積欠勞健保補貼，共計192,000元（詳如本院卷第274頁，附表3）。爰依勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條規定請求之。

5.特休假未休加班費325,050元、國定假日加班費130,020元：

⑴原告於108年1月11日向新北市政府申請勞資爭議調解，依民法第129條第2項第2款及第1項第3款規定，原告請求權時效已申請調解而中斷，故時效起算日自申請調解前1日即108年1月10日往前回溯5年，即在103年1月10日起算之工資請求權。

⑵原告自76年9月24日起至108年4月24日止任職於被告公司，兩造約定每日工時為早上10點半至晚上10點半，月休4日，其他則依勞基法規定。被告公司未依勞基法第38條規定給予原告特別休假，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。又，原告每月薪資為65,000元，每日工資數額為2,167元（65,000÷ 30，元以下四捨五入，下同），自103年1月10日至108年1月11日之特別休假未休日數各為30日，以上合計150日，被告公司應給付325,050元（2,167× 150）。另，原告於各年度國定假日出勤上班，被告公司並未為反對之意思表示，且受有勞務給付，又未能提出與勞方協商調移休假日之協議內容，自應給付原告該法定假日之工資。然被告公司卻未給付工資，亦未提供補休之措施，故被告應補給自103年1月10日至108年1月11日之國定假日未休日數各12日，合計60日國定假日未休工資130,020元（2,167× 60）。爰依勞基法第22條第2項、第38條、第39條規定請求之。

㈣聲明：1.被告應給付原告3,342,660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。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠退休金及短付薪資部分：

1.亞洲公司設立時的負責人並非王麗玲，王麗玲係於100年11月始為亞洲公司的代表人。又，被告公司設立之初至其後數年間，係設址於臺北市○○區○○街0段00號7樓，與亞洲公司位址截然不同，且被告公司設立時代表人並非王麗玲。此外，被告公司係專為銷售萬寶龍的手錶、鋼筆、皮件等精品，並設專櫃於京站時尚廣場，與亞洲公司確屬獨立之不同事業主體，2家公司絕非形式變更名稱。原告上開主張，純屬臆測，並非事實。縱被告公司與亞信公司、亞洲公司經營事業項目大致相同，但從公司的營業地點、負責人不一，實非屬同一法人或同一事業單位，且互不為分支機構。是原告縱曾任職亞信公司、亞洲公司，原告工作年資亦不應與其任職於被告公司期間合併計算，其基於與前任雇主間之勞動契約向被告公司請求退休金，於法無據。

2.從原告投保薪資觀之，原告薪資確為36,300元，於107年8月份經被告公司調整為38,200元，原告前不曾有任何爭執，原告稱雙方有約定每月薪資為65,000元，非真正。另對話光碟中，王麗玲所述「6萬5下去算？」、「不能少嗎？」、「勞健保也沒領？」、「抽成也沒領？」、「我們現在不要講錢，差的金額補給你，這樣好不好？」等語，係站在當時仍在磋商階段所為之表述及展現公司補貼的意思，充其量屬單純沉默，與積極承認之事實有別，無任何效力可言。原告稱雙方有約定每月薪資為65,000元，自107年11月至108年4月共6個月，請求被告公司給付每月短少薪資予原告，並無理由。

㈡業績獎金235,640元部分：

1.原告主張兩造另約定給付業績獎金，其計算方式係依照原告每月修理鐘錶之收入，扣除修理鐘錶的材料費和營收100,000元後，乘以10%的金額乃為原告之業績獎金云云，然原告所稱並非事實，亦均無資料可資證明。

2.原告提出之扣繳憑單所載原告薪資年薪逾800,000元，僅能證明原告於80年代任職於亞洲公司的薪資高於現在任職於被告公

司的薪資，但無法證明當時的薪資中有含業績獎金之項目。況原告於100年起任職於被告公司之薪資扣繳憑單僅有360,000元，亦可佐證原告與被告公司並無業績獎金之約定，原告上開推論，應有誤解。

㈢勞健保補貼192,000元部分：

依勞工保險條例第6條第1項第2款規定反面解釋，未滿5人之公司，雇主無為員工投保勞工保險之義務，依被告公司之勞工保險投保單位被保險人名冊，被告公司於該期間，員工人數未達5人，自無須負擔並給付原告勞保保費。原告主張勞健保補貼6,000元，未能說明如何計算或證明得請求之依據。

㈣特休假未休加班費325,050元、國定假日加班費130,020元部分：原告於100年1月始到被告公司任職，依勞基法第38條第1項規定，原告之特休天數並非每年30天。此外，不論原告之特休天數若干，被告公司並無特別限制原告特別休假，原告不得就未休完之特別休假，請求被告公司給付未休特別休假之工資。如原告主張被告公司有拒絕其放特休之情，而請求應休未休之特別休假工資，原告自應提出其曾於勞動契約終止前，申請特別休假，遭被告公司拒絕之證據資料。又被告公司與原告所約定工時待遇，即月休4天，月薪為36,300元，於107年8月份經被告公司調整為38,200元，並未低於基本工資加計假日工資之總額，且原告亦有按約定排休4天，原告自應受當初與被告公司約定僅月休4天，國定假日出勤加班費已涵蓋在月薪中，而不得再請求應休未休之國定假日工資之拘束。

㈤聲明：1.原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第94頁、第447頁）：

㈠依勞動部108年11月29日勞動條1字第1080082483號回函（見本院卷第398-400頁），鐘錶修理業係自87年4月1日起適用勞基法。

㈡被告公司於98年11月13日設立登記。

㈢原告之勞工保險於103年11月6日方由被告公司投保。

㈣原告於108年4月19日在內湖郵局寄發存證號碼第436號存證信函通知被告於108年4月24日自請退休。

㈤原告選定適用舊制退休金。

㈥被告公司於107年11月至108年4月止，每月已支付原告薪資45,000元。

三、本院判斷：

原告主張其自76年9月24日起先後任職於亞信公司、亞洲公司及被告公司，上述3家公司實質為同一事業；其與被告約定薪資為每月65,000元，另可依原告每月修理鐘錶之收入，扣除修理鐘錶的材料費和營收100,000元後，乘以10%金額之業績獎金，被告公司並允每月給予勞健保補貼6,000元；但被告公司自107年11月至其退休前，每月僅給付薪資45,000元，積欠原告前述退休金及薪資等語，被告除承認原告自100年起受僱於被告公司外，餘均否認，並執上詞置辯。茲依原告各項請求分論如下：

㈠原告請求退休金2,340,000元，是否有理？

1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞工退休金之給與標準如下：一、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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計；勞工工作年資自受雇之日起算，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算。勞基法第53條、55條、第57條、第84條之2定有明文。而所謂「同一事業」，應以實質認定

，不應拘泥於法人名稱。我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人或同一家族成員操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（如減輕稅賦），同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

2.本件原告雖主張其自76年9月24日起先後任職於亞信公司、亞洲公司及被告公司，上開3家公司為同一事業，年資應合併計算，惟本院審酌原告僅請求自勞基法適用後即自87年4月1日起至108年4月24日間之21年工作年資計算之退休金，而依原告主張渠時亞信公司早已解散，被告法定代理人王麗玲所屬家族成員係在78年間另成立亞洲公司，是依原告主張其僅請求計算任職於亞洲公司及被告公司期間之工作年資的退休金，則關於原告退休金請求，本院所應審究者為：⑴亞洲公司與被告公司間是否屬於同一事業？⑵如是，原告得請求退休金金額若干？（基數若干？平均工資若干？），茲分論如下：

⑴亞洲公司與被告公司是否為同一事業？

①亞洲公司原名全統鐘錶有限公司，於78年間成立，原股東有訴外人陳文輝、陳東園、劉怡芬、陳大山等人。嗣於80年間，上揭股東分別將其等之股份轉讓予被告公司法定代理人王麗玲、訴外人王祥宏（王麗玲兄弟）、王玲玲（王麗玲姊妹）、許素鑾、劉全忠等人，並改名為亞洲鐘錶有限公司，由王祥宏擔任法定代理人；於86年間，劉全忠將其股轉讓予訴外人王祥志（王麗玲兄弟）、許素鑾之股份轉讓予王陳月英（王麗玲母）。其後於97年間，王祥志再將股份轉讓予王陳月英；末於100年間，王祥宏將股份轉讓與郭乃慧（王麗玲之弟媳），並改由王麗玲擔任法定代理人。從上述歷程可知，亞洲公司之股東成員，自86年間起均為王麗玲家族成員。另，亞洲公司之營業所在地為臺北市○○區○○路0段000號1樓；所營事業有鐘錶及零件之批發、有關產品進出口業務。嗣亞洲公司於101年4月11日解散等情，有公司登記資料及公示查詢資料可稽（外放、本院卷第354頁）。

②被告公司係於98年間完成設立登記，自104年間起公司登記地址為臺北市○○區○○路0段000號1樓，所營事業有鐘錶批發、零售、文教、樂器、育樂用品零售、首飾及貴金額零售及批發；股東則有王麗玲、郭乃慧、郭洪鈞（王麗玲配偶）、王玲玲，有設立登記表及變更登記表可稽（見本院卷第334頁、122-124頁），核其股東成員亦均為王麗玲家族成員，且其中王麗玲、王玲玲、郭乃慧亦為亞洲公司股東。是上開2家公司之所營事業均相類，104年之後的公司所在地相同，股東成員不僅均與王麗玲親屬關係，且有3人是完全相同。

③亞洲公司於101年間早已解散，但亞洲公司原使用之「臺北市○○區○○路○段○○○號1樓」之營業地點由被告公司接續使用，但被告公司至今仍以「亞洲鐘錶珠寶銀樓」之招牌營業，有原告提出之現場照片可證（見本院卷第430頁）；又，被告公司對外刊登之人員招募廣告，亦自我簡介「勝發鐘有限公司成立迄今已50年...」，並在被告公司名稱後以刮號註記（亞洲

鐘錶）或併列方式表述，有原告提出之徵人廣告可按（見本院卷第432-436頁）。此外，被告公司在108年3月間承接客戶維修工作時，開給客戶之維護承修單上之公司名稱為「亞洲鐘錶珠寶銀樓」，而非勝發公司，亦有承修單可佐（見本院卷第150頁）。

④原告在證人戴明煌於81年間至被告公司任職前即已在臺北市○○區○○路0段000號1樓任職，業據證人戴明煌證述在卷（見本院卷第295頁），被告公司成立後，仍以原職、原薪在原址繼續工作等情，亦據證人戴明煌證述在案（見本院卷第295頁），綜此各情，堪認原告主張亞洲公司與被告公司實質上之同一事業等語，應屬可採。則其主張年資應予併計，核屬有據。被告上揭所辯各節，則無可取。

㈡原告得請求退休金若干？

①原告係於00年00月00日生，而其先後任職於亞洲公司及被告公司之年資應合併計算，業如前述，則原告於108年4月24日自請退休時，已年滿57歲，符合勞基法第53條第1款：工作15年以上、年滿55歲者得自請退休條件，是原告自請退休，符合規定，原告得請求給付退休金。

②退休金基數部分：

原告主張其在87年4月1日勞基法施行前即已在亞洲公司工作，嗣亞洲公司解散，被告公司成立後，仍以原職、原薪在原址繼續工作等情，業如前述，參之被告亦不爭執原告自80年起已至亞洲公司上班（見本院卷第447頁），是原告主張其於勞基法適用後之退休年資有21年（自87年4月1日至108年4月24日）等語，應屬可採，則依勞基法第55條第1項第1款規定其退休金基數為36（15×2+6）。

③平均工資部分：

原告主張雙方約定每月薪資為65,000元外，另有業績獎金，及每月給予勞健保補貼等語，為被告否認，自應由原告負舉證責任。原告提出其與王麗玲之對話紀錄、原證16歷年手寫薪資單、87年至93間之各類所得扣繳及免扣繳憑單等證據為證（見本

院卷第48-52、158-218、456-460頁）。經查：

1.被告否認原證16歷年手寫薪資單證據為真。而按文書之證據力，有形式上證據力與實質上證據力之分。前者係指真正之文書即文書係由名義人作成而言；後者則為文書所記載之內容，有證明應證事實之價值，足供法院作為判斷之依據而言。必有形式上證據力之文書，始有證據價值可言。文書之實質上證據力，固由法院根據經驗法則，依自由心證判斷之。但形式上證據力，則因其為私文書或公文書而分別依民事訴訟法第357條、第358條或第255條規定決之（最高法院83年度台聲字第353號民事裁判意旨參照）。又按工資之給付，應提供工資各項目計算方式明細。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條定有明文。且「按私人帳簿固屬私文書，但如其內容記載連續不輟，外觀上又無可疑為臨訟製作者，仍應認有相當之證據力。」（最高法院82年度台上字第69號民事裁判意旨參照）。被告雖否認原告所提出之原證16歷年薪資清單資料證據之形式真正。而原告所提出之上揭歷年工資清單，雖無文書名義人之簽名，然各該清單係自96年11月起至104年9月期間，按月逐月製作，且每月均有詳細的金額及計算式，所據以計算項目及加、減方式均相同，外觀上亦無可疑為臨訟製作者，另參酌原告所提出，而被告不爭執真正之原證13、18被告公司歷年各月收入及材料支出紀錄（見本院卷第147-148、238-242、484頁），以104年3月為例，原證13紀錄之該月總收入為280,950元（見本院卷第148頁），而原證16之第一行數字亦為「280950」（見本院卷第214頁），另同年度其他各月亦有相同情形，益徵該薪資單上所載之數字，確有所本，並非憑空而來，並審酌被告並未提出原告任職期間各月所領薪資之工資清冊供本院參酌。自堪認原告所提出之原證16證據應具形式證據力。被告否認上揭文書證明為真，並無可取。合先敘明。

2.依原告與王麗玲之對話紀錄，王麗玲曾詢問原告薪資額多少，原告當時答以：「6萬5」等語，王麗玲當時並無質疑或反駁，

只是回以：「不能少？」等語；王麗玲再詢：「啊你那個勞保也沒領？」、「抽成也沒領」等語，原告則均回以：「沒領」等語。另依據原證16歷年手寫薪資單，各月均載有「65,000元」之金額，每月並載有材料等各項金額之加減；另於96至98年間每月另有加計3,500元；99年加計4,000元；100年加計8,000元），自101年起則每月有加計6,000元之記載，佐以亞洲公司出具之87至93年度扣繳憑單，所載各年度所得金額為870,000元、900,000元、940,000元、930,000元、1,050,000元、840,000元，原告之每年總所得額均超過月薪65,000元之12個月薪資總額780,000元（65,000元x 12）等各項證據，堪認原告主張其每月薪資為65,000元，另加業績獎金，及自101年起每月有勞健保補貼6,000元等語，應非子虛，而可採信。原告不主張計入業績獎金，僅請求以固定之月薪65,000元計算平均工資，茲被告公司既未抗辯原告在自請退休前之6個月期間，有因請假而扣薪之情形，是原告主張其於自請退休前之平均工資為65,000元，應屬可採。

3.被告雖提出100及101年度各類所得扣繳及免扣繳憑單（見本院卷第476-478頁），主張原告之薪資為36,300元，於107年8月份始經被告公司調整為38,200元等語。惟查，該各類所得扣繳及免扣繳憑單之製作權人為被告公司，原告無製作權，亦無從指示或干預製作之內容。再者，上揭憑單上所載之年度所得總額均為360,000元，明顯與被告所自述之每月薪資36,300元不符（36,300元x 12= 435,600元），是被告執此否認原告之薪資為65,000元，並無可採。

㈣基此計算，原告得請求給付之退休金為2,340,000元（65,000元x 36）。從而，原告依據勞基法第53條、第55條規定，請求被告給付退休金，為有理由。

㈡原告請求給付欠薪120,000元，是否有理？

1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，應由勞雇雙方議定之，且不得低於基本工資，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，同法第2條第3款、第21條第1項、

第22條第2項亦有明定。而勞動契約係約定勞雇關係之契約，其本質在於雇主負有提供工作予勞工並給付工資之義務，而有享受勞工工作成果之權利；勞工則負有提供職業上之勞動力，為雇主服勞務之義務，並享有得向雇主請求給付工資之權利。從而，工資之數額、給付時間及方法為勞動契約之重要內容，自應由勞雇雙方明白約定，若有不利於勞工之變更，依前開法條規定及勞基法之立法意旨，雇主僅於取得勞工明示同意或雙方重新約定之情形，始得為之。

2.兩造間約定之薪資為每月65,000元及業績獎金等情，業經審認如前，則除經原告同意，或勞工具有懲戒減薪之情況下，被告公司不得任意減薪。原告主張其未曾同意變更薪資為45,000元，而被告公司亦未主張原告有何應受懲戒減薪之情事，則被告自應依約支付薪資。是於107年11月至108年4月24日原告自請退休契約終止為止，被告應給付原告之總工資為377,000元（65,000元x 5【107年11月至108年3月）+ 65,000元÷ 30× 24【108年4月】），被告僅給付原告每月45,000元共270,000元（45,000元x 6），確有短付107,000元（377,000元－270,000元），則原告依據民法第487條、勞基法第21條第1項、第22條第2項規定，請求被告給付短付薪資107,000元，為有理由。逾上開範圍之請求，則屬無據。

㈢原告請求給付勞健保補貼192,000元，是否有理？

1.兩造間薪資條件除底薪65,000元及業績獎金外，被告並允諾每月補貼原告勞健保費6,000元等情，業經審認如前。原告主張被告公司自105年1月起至107年4月止，共計28個未給付勞健保補貼等語，被告公司並未否認，亦無提出任何已支付之證據，自屬可採。則基上揭計算原則，原告請求被告給付168,000元（6,000元x 28），為有理由。原告主張28個月之金額應為192,000元，應係計算有誤。從而，原告依民法第487條規定請求被告給付168,000元（6,000元x 28）部分，為有理由，逾上揭範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

㈣原告請求業績獎金235,640元，是否有理？

1.兩造間之薪資另有業績獎金之約定，固經審認如前，惟原告主張業績獎金係按原告每月修理鐘錶之收入，扣除修理鐘錶的材料費和營收100,000元後，乘以10%計算等語，則為被告否認。經查，依據原證16之歷年手寫薪資單上所記載之計算式，以104年度3月份薪資單為例，左側載有「280950」「14820材料」「9800勞」，相減之計算式及總額「259330」，右側薪資總額計算式之第3行載有「利15930」（見本院卷第214頁），由該內容可知，原告當月之業績獎金是15,930元，該筆金額顯然是左側的「259330」減去「100000」後之10%四捨五入後之總額。同年度其他各月亦均有相類似之計算式記載，核與原告上開所述計算方式相吻合。是原告主張兩造約定按上述計算方式計算業績獎金等語，並非無稽，可以採信。

2.原告主張105、106、107年度每月收入、材料支出金額如本院卷第270-272頁附表2所載，業據提出紀錄單為證（即原證13，見本院卷第148；原證18見238頁），被告就該紀錄單之形式真正並無爭執（見本院卷第484頁）。則依上述計算原則，計算結果：

⑴105年度之總收入為3,270,990元，材料總支出為372,155元，扣除兩造約定每月營收100,000元，12個月共1,200,000元，原告之該年度應領之獎金169,883元（【3,270,990元－372,155元－1,200,000元】x 10%），扣除原告自認已領之160,000元，尚欠9,883元。

⑵106年度之總收入為2,374,900元，材料總支出為169,503元，扣除兩造約定1每月營收100,000元，12個月共1,200,000元，原告之該年度應領之獎金為100,539元（【2,374,900元－169,503元－1,200,000元】x 10%）。

⑶107年度之總收入為2,144,600元，材料總支出為61,795元，扣除兩造約定1每月營收100,000元，12個月共1,200,000元，原告之該年度應領之獎金為88,280元（【2,144,600元－61,795元－1,200,000元】x 10%）。

3.另108年度原告主張總收入為696,800元，材料總支出為27,420

元等語，其中108年3月總收入277,800元及材料支出6,440元部分，固據提出紀錄單為證（見本院卷第240-242頁），堪信為實，至於1月及2月部分原告並未提出任何證據佐證，空言主張，自無可採。基此計算，108年3月原告可領之業績獎金額為17,136元（【277,800元－6,440元－100,000元】x 10%）。

4.以上合計215,838元（9,883元+ 100,539元+ 88,280元+ 17,136元）。原告依據民法第487條、勞基法第21條第1項、第22條第2項規定，請求被告給付業績獎金215,838元，為有理由。逾上開範圍之請求，則屬無據。

㈤原告請求給付國定假日加班費130,020元、特別休假未休加班費325,050元，有無理由？

兩造約定月休4天，每日工時上午10時30分至晚上10時30分，月薪65,000元，外加業績獎金等情，為原告所自認（見本院卷第225頁），並據證人戴明煌作證在卷（見本院卷第301-302頁），準此堪認兩造已約定，原告每月除休息4天外，其餘各日不論是否為國定假日或特別休假日均須工作。換言之，被告所支付之前揭月薪，已包含國定假日及特別休假不休息仍繼續工作之工資，其總額復未低於法定基本工資，自屬合法。茲原告既不爭執任職期間，每月均有休足4天之假期（見本院卷第225頁），顯見原告並未其他約定工時以外之加班，則其再請求被告給付任職期間之國定假日及特別休假未休之工資，即無可取。從而，原告依勞基法第22條第2項、第38條、第39條規定請求被告給付上揭加班費，均為無理由。

㈥綜上，原告依據勞基法第53條、第55條規定，請求被告給付退休金2,340,000元、依據民法第487條、勞基法第21條第1項、第22條第2項規定，請求被告給付短付薪資107,000元、業績獎金215,838元、依據民法第487條規定給付勞健保補貼168,000元等部分，合計2,830,838元（2,340,000元+ 107,000元+ 215,838元+ 168,000元）為有理由，逾上開範圍之請求，均為無理由，應予駁回。

五、按退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；工資之給付

，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，勞基法第55條第3項、第23條第1項定有明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；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，民法第229條第1項、第203條、第233條第1項前段亦有明定。原告於108年4月24日退休，依上開規定，被告應於108年5月24日前給付退休金，另其餘各月薪資及勞健保補貼，應按月給付原告，被告迄未給付，被告應負遲延給付之責。原告勝訴部分，請求自起訴狀繕本送達之翌日起即108年5月10日（見本院卷第92頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾其得請求之範圍，自屬有據。

六、綜上所述，本件原告依據勞基法第53條、第55條規定，請求被告給付退休金2,340,000元、依據民法第487條、勞基法第21條第1項、第22條第2項規定，請求被告給付短付薪資107,000元、業績獎金215,838元、依據民法第487條規定給付勞健保補貼168,000元等部分，合計2,830,838元（2,340,000元+ 107,000元+ 215,838元+ 168,000元），及自108年5月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾上開範圍之請求，均為無理由，應予駁回。

七、假執行之宣告：

㈠按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動(依職權或聲請)、是否預供擔保(依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保)，乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1

項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。

㈡本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論終結之勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，就原告勝訴部分，爰依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第392條第1、2項規定，並參酌勞動事件法第47條第1項保全程序就勞工請求給付工資、退休金時所命擔保不得高於請求標的金額之10分之1規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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。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　　3　　月　　30　　日

書記官　郭書妤