臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第30號

原　　告　劉鳳玲
訴訟代理人　彭珮瑄律師（法扶律師）
被　　告　廷生國際股份有限公司
法定代理人　牛妍妍
訴訟代理人　吳永發律師

上列當事人間給付職業災害補償金等事件，本院於民國109年2月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣57,570元，及自民國108年3月12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6、原告負擔百分之94。
四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣57,570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，不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。原告起訴時原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）1,197,680元（包括手技費144,500元、加班費12,180元、職業災害工資補償210,000元、醫療費用及其後續工作損失400,000元、勞動能力減損損失231,000元、精神賠償200,000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，請求權基礎包括勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第59條、民法第193條、第195條等。嗣於民國108年9月2日以民事準備書㈠暨變更訴之聲明狀，其中加班費部分追加勞基法第24、30條之請求權基礎，並追加依勞動契約約定、勞基法第

21條第1項、第22條第2項、第26條規定請求積欠工資8,300元（含伙食津貼3,500元、違法扣款4,800元），及減縮醫療費用及後續工作損失、勞動能力減損損失部分請求，並變更聲明為：被告應給付原告1,140,380元（包括手技費144,500元、加班費21,100元、工資8,300元、職業災害工資補償400,000元、失能補償366,480元、勞動能力減損損失202,409元、精神賠償200,000元，其中失能補償及勞動力減損賠償部分擇一為有利請求），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295頁）。核原告上開訴之變更及追加，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告為專業且資深之指壓師，從事指壓師工作已逾30年，並具有中醫師考試資格，且曾對外教授脈絡指壓並舉辦現場體驗等。於107年4月間，友人即訴外人吳晏華（原名吳麗霞）表示其為被告公司「天沐岩盤浴信義市府會館」之督導，該分館缺少油、指壓師傅，希望原告務必到場協助。兩造約定原告於107年4月24日到職，每週工作4天、每天工作8小時，約定底薪為16,000元、加班費每小時140元及常態性獎金（含銷售獎金、全勤獎金及餐飲費等）；此外尚有服務每位顧客均由被告給付該名顧客消費金額5成之手技費（此為市場慣例，視顧客消費額度為定，故金額不固定），於每月5日給付前1個月底薪、每月20日給付前1個月之手技費及常態性獎金。原告並要求被告公司應將兩造約定之手技費記載於勞動契約當中，被告公司之資深督導即訴外人彭荏取回由原告簽名之勞動契約，表示會重新繕打勞動契約內容，豈料被告任職期間至今，均未自被告處取得勞動契約。詎原告於工作後，始知被告底薪有短付情形（底薪僅以13,200元計算，其餘全勤獎金、餐費均為內扣），且手技費、加班費及銷售獎金等亦未按期給付，其中107年5月之薪資僅給付15,904元，且遲至107年6月6日才發給；107年5月之手技費僅給付8,231

元，且遲至107年6月21日才發給；107年6月之薪資僅給付14,513元；107年6月之手技費僅給付4,100元；107年7月份薪資雖有調整為18,830元，卻遲至107年8月6日發給；本應於107年7月5日給付之107年6月加班費，亦遲至107年8月6日才發給，迄今仍未給付107年7月之手技費。原告當時即向吳晏華、店長及被告公司多次反映，惟被告均置之不理，被告實際給付之底薪、手技費、加班費及獎金等根本無法維生，亦與專業指壓師之市場行情薪資大相徑庭，被告甚至以人手不足為由，要求原告連續加班工作近20天，致原告手指疼痛難以工作，原告不得不向被告主張終止勞動契約，離職日為107年7月31日，原告嗣於107年8月31日申請勞資調解，請求被告給付薪資、加班費及遲延給付損失等，但皆遭被告拒絕而不成立。又原告發現手指疼痛難以工作日漸嚴重，遂至國立臺灣大學醫學院附設醫院進行檢查，遭診斷出有左手拇指肌腱炎與關節炎，而受有勞動能力減損情形，原告獲聞無法接受，而提起本訴。

㈡被告應給付原告如下數額：

1.手技費144,500元：

兩造約定手技費計算方式係依一般油指壓、美容師傅之市場行情慣例，即以客人消費額度之5成作為手技費，然考量被告公司經營成本，僅主張4成即500元，每個工作日亦僅以1天指壓5個客人作為計算基準，則於107年5月原告上班21天，1天指壓5個客人，加上被強加的半日5個客人，總共為55,000元（500×　21×（5＋5）÷2）；107年6月原告上班23天，1天指壓5個客人，總共為57,500元（500×23×5）；107年7月原告上班16天，1天指壓4個客人，總共為32,000元（500×16×4）。是被告應給付原告手技費共144,500元（計算式：55,000＋57,500＋32,000＝144,500）。若認兩造間手技費約定為5成部分無法證明，則依被證3扣點欄金額計算，107年5月為37,295元（310,795×12%）、6月為16,140元（134,499×12%）、7月為14,532元（121,099×12%），合計67,9

67元，扣除被告已給付之8,231元、4,100元後，尚應給付55,636元。爰依勞動契約約定請求之。

2.加班費9,501元：

兩造約定原告每月工作16日，每日工作時數為8小時，依勞基法第24條、第30條規定，倘逾工作日數、工作時數，被告自應給付加班費，且至少應以打卡記錄作為加班時數之認定。是依被告提出之紀錄（即被證5），原告於107年5月之工作日數為23日，扣除107年5月21日僅加班4小時外，其餘工作日數為22日，加班時數合計為59小時；107年6月之工作日數為23日，加班時數合計為65小時；107年7月之工作日數為16日，加班時數合計為5小時，其餘未滿1小時部分不主張，每小時加班費以140元計算，則原告107年5月之加班費為8,260元、6月之加班費為9,100元、7月之加班費為700元，共計加班費為18,060元，扣除被告已給付原告之8,559元後，被告尚應給付原告9,501元。爰依勞動契約約定、勞基法第24條、第30條規定請求之。

3.積欠工資8,300元

兩造約定原告每月工作16日，每月底薪為16,000元，伙食津貼為每日100元。原告於107年5月、6月之工作日數均為23日，然被告於5月份僅支付1,800元、6月份僅支付900元，短付500元、1,400元；107年7月份未給付伙食津貼，合計短付伙食津貼3,500元。縱認以薪資結構計算，伙食津貼為每月1,800元，以原告每月工作日數16日計算，每日應為113元，被告確有漏未給付。另依被證6，被告未經原告同意，逕以「遲到」、「未打卡」之原因扣除原告薪資800元，且扣款金額高於一般市場行情；復未給付107年6月、7月之全勤獎金4,000元（每月2,000元），屬恣意剋扣原告工資，顯為不當扣款，爰依勞動契約約定、勞基法第21條第1項、第22條第2項、第26條規定請求給付之。

4.職災補償金966,480元：

原告離職後發現手指疼痛難以工作，而原告因工作性質是到

處兼職而不只服務於單一雇主，除自己的工作室外，尚在喬麗女子三溫暖及維納斯兼職油指壓師，且媒介客戶向五金零件公司（包含3C）企業聯盟購買產品抽成（亦即與與悅懋公司企業合作幫助該公司招待的經銷商在原告工作室做筋絡推拿、皮膚保養以維持與該公司與經銷商能有日常聯繫且幫助推動業務）等等，這讓原告每月月薪達到70,000元。詎竟因任職被告公司時，不斷加班，致左手拇指肌腱炎與關節炎，消腫後發現左手大拇指嚴重脫垂無法施力，甚至在107年9月份時還因此在換手接湯時被燙傷大腿，於107年11月被砸傷腳大拇指，受有勞動力減損無誤。嗣後，原告於108年1月份開始工作，發現作1個客人，手腕至大拇指處扔會酸、痛、麻無法出力，自己的工作室不得不退租，於喬麗女子三溫暖及維納斯兼職油指壓師的10年工作早在107年10月份就停了，原告只能靠老本維生，爰依勞基法第59條、民法第193條、第195條規定請求如下數額，並就失能補償及勞動能力減損損失部分擇一為有利之請求：

⑴工資補償400,000元：

原告因任職於被告公司時工作天數、時數過長，致左手拇指肌腱炎、關節炎，現已因左手拇指嚴重脫垂（較右手大拇指虎口處下降2吋）無法施力，原告於107年10月迄今均完全無法工作，被告應給付工資補償400,000元。

⑵失能補償366,480元：

依勞工保險失能給付標準規定，原告至少應屬1手拇指喪失機能者，失能等級至少為11等級，則依勞工保險條例第54條、勞工保險失能給付標準第5條規定為240日，原告平均日薪約為1,800元至2,000元左右，換算後月薪約為54,000元至60,000元，月投保薪資應為45,800元，平均日投保薪資為1,527元，是失能補償應為366,480元（計算式：1,527× 240）。

⑶勞動能力減損損失202,409元：

原告左手拇指肌腱炎、關節炎，現已因左手拇指嚴重脫垂（較右手大拇指虎口處下降2吋）無法施力，乃為永久之工作

效能衰退，尤其油指壓師這個行業是以技術為主，業績好的可以做到70歲，現縱使開刀亦無法全部復原，手指力氣絕對衰退5%以上，是原告每月薪資55,000元計算，勞動能力減損5%，原告得繼續工作至70歲約7年，依霍夫曼係數扣除中間利息後之金額為202,409元（計算式：55,000× 0.05× 12× 6.1336）。

⑷精神慰撫金200,000元：

因「手」對原告工作至關重要，現無法全部復原，原告每日皆是痛苦難耐，故向被告請求給付200,000元之精神慰撫金。

㈢聲明：1.被告應給付原告1,140,380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原告主張依市場慣例及視客人消費額度，原告每指壓1個客人，被告應給付5成手技費，被告否認之。實則，依被告公司規定，美容師之手技費視客人消費是否使用優惠券而有所不同，若客人該次消費使用優惠券，則原告每次手技費為50元，否則依其消費金額累積點數級距按9至12%比例發放手技費。原告於107年5月份使用優惠券累積之金額為2,210元，非使用消費券累積之金額為60,511元，依規定已達50,000元未達80,000元，故依10%計算所得領取之金額為6,051元，二者相加為8,294元，被告業於107月21日匯款8,231元（扣除匯費）予原告；107年6月份使用優惠券累積之金額為1,680元，非使用消費券累積之金額為26,252元，依規定未達50,000元，故依9%計算所得領取之金額為2,363元，二者相加為4,130元，被告業於107年7月20日匯款4,100元（扣除匯費）予原告；107年7月份使用優惠券累積之金額為850元，非使用消費券累積之金額為49,183元，依規定未達50,000元，故依9%計算所得領取之金額為4,427元，二者相加為5,277元，被告尚未付款予原告。是原告業已給付107年5、6月份之手

技費，僅107年7月份之手技費5,277元未給付。

㈡兩造約定每小時加班費140元，原告107年5月加班時數為24小時，被告應給付原告加班費為3,360元，此加班費與薪資一併於每月5日左右發放，被告已於107年6月6日發放原告薪資15,904元，其中即包含加班費2,091元。107年6月加班時數為64小時，被告應給付原告加班費為8,960元，被告於107年8月6日發放原告薪資24,944元，其中即包含加班費6,468元，被告業已給付加班費8,559元，於原告主張之18,060元扣除後，被告尚應給付原告107年5、6月份加班費9,501元。

㈢原告任職被告公司之期間甚短，自107年4月24日至同年7月31日止，期間僅3個月餘，且依原告自稱其到處兼職而不只服務於單一雇主，除自己的工作室外，尚在喬麗女子三溫暖及維納斯兼職等，故實難認其左手拇指肌腱炎與關節炎，與原告任職被告處之業務有一定因果關係，原告請求職業災害補償等966,480元，顯無理由。

㈣聲明：原告之訴駁回。2.被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：

原告主張其自107年4月24日任職被告公司，雙方約定每週工作4天、每天工作8小時，加班費每小時140元，以及被告尚欠加班費9,501元等情，被告並無爭執，而堪信實。惟原告主張雙方另約定手技費按每位顧客消費金額5成計算，原告尚欠手技費等，以及其在被告公司任職期間，因被告不當要求加班，致其手部受傷而受有職業災害，請求被告給付工資補償等，則均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求分論如下：

㈠加班費部分：

原告主張其任職期間，被告應付之加班費總額為18,060元，扣除被告已給付原告之8,559元，尚應給付原告9,501元等情，被告並無爭執（見本院卷第352頁），則原告依據勞動契約、勞基法第24條規定請求被告給付加班費9,501元，應予

准許。

㈡伙食津貼、扣薪及全勤獎金部分：

1.原告主張兩造約定原告每週工作4天，每月底薪為16,000元，伙食津貼為每日100元、全勤獎金2,000元等語，雖為被告否認，而以兩造係約定每月工作16天，底薪16,000元是含伙食津貼1,800元，及全勤獎金1,000元等語置辯。惟姑不論兩造約定之底薪16,000元是否係含伙食津貼及全勤獎金後之總額，但依被告所自認之事實，該公司確實有允諾每月發給伙食津貼1,800元，及如有全勤時發給全勤獎金1,000元，則於被告自認範圍內部分，原告無庸再行舉證，但逾被告所自認之範圍，原告應舉證以實其說，茲原告未舉證證明，自無可採。綜此，如原告已依約定每月工作達16天，被告即應給付全額伙食津貼及全勤獎金。而查：

⑴伙食津貼部分：

①原告於107年5、6、7月各出勤工作22日、23日、16日，有被告所提出之考勤明細可稽（見本院卷第113頁），核均已達兩造約定之工作天數，被告自應給付全額伙食津貼。但依被告所提出之工資清冊（即被證6，見本院卷第115頁），被告於107年5月固有依約支付1,800元，惟107年6月僅支付900元，7月份則分文未支付，是原告主張被告短付6、7月之伙食津貼，自屬有據。則原告依據兩造間之勞動契約請求被告給付伙食津貼2,700元（900元【6月】+ 1,800元【7月】），應予准許。

②原告雖稱5月、6月工作天數逾16天，就超過之工作天數亦應按日平均113元（1,800元÷ 16，元以下四捨五入）計給伙食津貼云云。惟查，原告逾約定工作天數之工作，屬於加班，此部分自應按加班費相關約定請求，無得再請求被告增給伙食津貼。是原告逾上開範圍之請求，原告依據兩造間之勞動契約、勞基法21條第1項、第22條第2項、第26條等規定請求被告給付，則屬無據。

⑵107年6、7月全勤獎金部分：

原告於107年6、7月分別工作23日、16日，已履行兩造約定之工作天數，被告自應依約定各給付全勤獎金1,000元。但被告未給付上揭2月之全勤獎金，有被告提出之前揭工資清冊可稽，被告既未依約給付，則原告依據兩造間之勞動契約約定及勞基法第22條第2項規定，請求被告給付，核屬有據。逾上揭範圍請求部分，原告未舉證證明兩造約定全勤獎金為每月2,000元，業如前述，則原告依據兩造間之勞動契約、勞基法21條第1項、第22條第2項、第26條等規定請求被告給付，自無可取。

2.扣薪800元部分：

原告主張被告以原告曾以其「遲到」、「未打卡」為由扣薪800元等語，核與被告提出之工資清冊（即被證6，見本院卷第115頁）吻合，被告亦無爭執，堪認屬實。而被告並未具體主張及舉證該公司得對原告為上述扣薪之具體事實（例如實際遲到、未打卡之日期、遲到了多長時間）及依據，是原告主張被告係無端扣薪，而依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2項規定請求被告給付該遭扣之薪資800元，自屬有據。

㈡手技費獎金部分：

兩造不爭執原告之工資除底薪外，尚有手技費獎金之約定。惟原告主張手技費獎金係為按客人消費額度5成計算等語，則為被告否認，並執上詞置辯。是此部分所應審究者為：1.兩造間就手技費獎金之計算約定為何？2.原告得請求金額若干？

1.兩造間就手技費獎金之計算約定為何？

⑴原告雖稱當時已與吳晏華談妥手技費是按客人消費額度5成計算等語，並請求傳喚證人吳晏華作證。惟證人吳晏華作證稱：我知道原告一直有在打工，我說這裡有工作你要不要來，他說只能做白天，晚上在三溫暖打工，因當時我也剛進去，所以沒跟原告說工作內容（原告有無跟你要求到被告公司上班手技費5成？）沒有。（原告有無提說薪水要多少？）

沒有，那時是以PARTIME的方式等語（見本院卷第376-379頁），是證人吳晏華之證詞，不足證明兩造間確有上述約定，而原告復未能提出其他證據佐證，則其主張手技費是按客人消費額度5成計算等語，即無可採。

⑵原告雖不能證明兩造間有前揭計算約定，惟被告既不爭執該公司確有同意按客人消費情形計算手技費，且依證人彭荏所述，其於處理原告與被告公司間爭議時，有拿被告公司所訂定之被證2「門市銷售人員獎金表」類似文件予原告看，經原告同意後簽約等語（見本院卷第277、281頁），並有契約書在卷可稽（見本院卷第149-155頁），則被告至少應依據該公司所訂定之上揭工作規則發給原告手技費獎金。

2.原告得請求金額若干？

⑴依據被告所提出之「門市銷售人員獎金表」規定，美容師手技服績PV（療程技術服務），金額50,000元以下9%；50,001元～79,999元10%；80,000元以上12%（見本院卷第99-103頁），是原告之手技費獎金，應按上述規定計算。

⑵依被告所提出之原告任職期間「課程服務明細表」（即被證3，見本院卷第105-109頁），①107年5月份：使用優惠券累積之金額為2,210元，非使用消費券未折扣前（即「扣點數」欄所載金額）之總金額為182,397元，逾80,000元，按前揭規定得領取12%之獎金即21,888元（182,397元x 12%，元以下四捨五入，下同），該月應領手技費總額為24,098元（21,888元+ 2,210元）。至於原告主張該月「扣點數」欄總額為310,795元，應領總額為37,295元云云，其計算應屬有誤。②107年6月份：使用優惠券累積之金額為1,680元，非使用消費券未折扣前之總金額為114,499元，逾80,000元，按12%計算，獎金為13,740元（114,499元，114,499元x 12%），該月應領總額為15,420元（1,680元+ 13,740元）；原告主張該月「扣點數」欄總額為134,499元，應領總額為16,140元，其計算應屬有誤。③107年7月份：使用優惠券累積之金額為850元，非使用消費券未折扣前之總金額為121,099

元，逾80,000元，按12%計算，獎金為14,532元，該月應領總額為15,382元（850元＋14,532元）。

⑶至於被告抗辯應以被證3「有價點數」即折扣後之金額計算原告之業績及獎金等語，為原告否認。而查，上揭工作規則並無此規定，且被告並未舉證證明原告所服務之各該客人，被告公司當時確實有給予折扣，以及折扣之金額確如有價點數欄所載，則其抗辯應以折扣後之有價點數計算業績及獎金數額，即無可採。

⑷綜上，原告任職期間，合計應領手技費獎金額為54,900元（24,098元＋15,420元＋15,382元）。被告僅支付5月份8,231元、6月份4,100元，為兩造所不爭執，則原告請求被告給付短付之手技費獎金42,569元（54,660元－8,231元－4,100元），自屬有據。逾上開範圍之請求，則屬無據。

㈣職業災害補償及慰撫金部分：

原告主張因任職被告公司時，不斷加班，致左手拇指肌腱炎與關節炎，消腫後發現左手大拇指嚴重脫垂無法施力離職後發現手指疼痛難以工作，受有勞動力減損，已構成職業災害，爰依勞基法第59條、民法第193條、第195條規定請求被告補償工資400,000元、失能補償366,480元或勞動能力減損損失202,409元、精神慰撫金200,000元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。經查：

1.按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第193條、第195條第1項定有明文。又按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應補償勞工必需之醫療費用、在醫療中不能工作之原領工資、經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償，勞基法第59條亦有明定。而勞基法對

於職業災害未設有定義性之規定，然依該法第1條第1項規定：本法未規定者，適用其他法律規定之規定；而勞工安全衛生法第2條第4款對「職業災害」則設有定義性之規定。是參照勞工安全衛生法第2條第4項規定，所謂職業災害乃勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡等語可知，勞基法第59條所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，且兩者間具有相當因果關係，方屬當之。故職業災害之認定標準須具備：(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態；(2)「職務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則之一般通念可認定者；(3)雇主所負之責任，須係勞工因從事勞務所面臨之危險。是職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，方屬允當。

2.原告主張上情，固據提出國立臺灣大學醫學院附設醫院所出具之診斷證明書為證（見本院卷第33頁）。然查，上揭診斷證明書開立之時間為107年10月16日，所載之就診時間為107年9月21日至107年10月16日止，距原告自被告公司離職已近2個月，則原告所罹上揭疾病，與其在被告公司任職期間之工作是否相關，已非無疑問。再者，原告自承在任職被告公司前，已從事指壓工作超過30年，在被告公司任職期間（107年4月24日至107年7月31日，共3個月又7日），尚到處兼職，除原告自己的工作室外，另在喬麗女子三溫暖及維納斯兼職油指壓師等（見本院卷第19-21頁），兼職的時間是每日晚上10點至隔日上午8點，每月兼職天數高達25天（見本院卷第121頁），顯見在同一期間，原告並非僅在被告公司一處工作，且兼職之工作時間明顯較其在被告公司工作之時間

為長，則診斷證明書無足證明原告所罹上揭疾病與其在被告公司任職之工作有相當因果關係。至於原告所另述其在107年9月份時在換手接湯時被燙傷大腿，於107年11月被砸傷腳大拇指，受有勞動力減損云云，核已在原告自被告公司離職數月之後，更難認與其在被告公司工作有何因果關係。茲原告既未能舉證證明其所罹之左手拇指肌腱炎與關節炎之疾病，與其受僱於被告公司期間之工作有相當因果關係，則其依據上揭規定請求被告補償工資400,000元、失能補償366,480元或勞動能力減損損失202,409元、精神慰撫金200,000元，自均為無理由。

3.原告不能證明診斷證明書所載之疾病與其在被告公司之工作有相當因果關係，則原告另請求囑託國立臺灣大學醫學院附設醫院鑑定上揭診斷證明書所載之傷害已否痊癒、是否遺留永久性傷害、是否致其勞動力減損、勞動力減損期間為何、減損比例為何等，自無調查之必要，附此敘明。

㈤綜上，本件原告請求被告給付57,570元（9,501元【加班費】+ 2,700元【伙食津貼】+ 800元【扣薪】+ 2,000元【全勤獎金】+ 42,569元【手技費獎金】）部分，為有理由。逾上開範圍部分之請求，為無理由。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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。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。民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。原告請求有理由部分，其請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即108年3月12日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

五、綜上所述，本件原告依勞動契約、勞基法第24條規定請求被告給付加班費9,501元；依勞動契約請求被告給付伙食津貼

2,700元、扣薪800元、全勤獎金2,000元；依勞動契約、勞基法第22條第2項規定請求給付手技費獎金42,569元，合計57,330元，及自108年3月12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，原告依據勞動契約、勞基法21條第1項、第22條第2項、第26條、第59條、民法第193條、第195條規定請求給付，均為無理由，應予駁回。

六、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項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告聲請供擔保宣告假執行，則無另行審酌之必要。另原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

七、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。

八、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　　26　　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　　26　　日

書記官　郭書妤