臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第25號

上　訴　人　侯明佑
被　上訴人　萬達汽車股份有限公司
兼　法　定
代　理　人　陳美惠
被　上訴人　謝碧雪
上三人共同
訴訟代理人　楊擴舉律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107 年11月30日臺灣桃園地方法院106 年度勞訴字第120 號第一審判決提起一部上訴，本院於108 年8 月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）79年2 月12日起任職於被上訴人萬達汽車股份有限公司（下稱萬達公司），擔任行政管理部內勤人員。詎萬達公司自92年9 月起至伊退休日前1 日止，片面減薪及刪減原有之獎金，致伊少領本薪新臺幣（下同）116 萬2,000 元、獎勵金89萬9,276 元、全勤獎金10萬2,000 元及年終獎金14萬1,600 元，萬達公司並積欠伊94至100 年度應休特別休假未休之工資（下稱未休特休假工資）6 萬7,935 元，合計237 萬2,811 元，爰依僱傭契約之法律關係，請求萬達公司給付237 萬2,811 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，並自起訴時回溯5 年內如附表所示項目金額之法定遲延利息共28萬4,569 元；又被上訴人陳美惠、謝碧雪（下單獨逕稱姓名，合稱陳美惠等2 人）分別為萬達公司之董事長、董事兼管理部經理，負責管理員工薪資與獎金核發之業務，陳美惠等2 人故意違反民法第482 條、勞動基準法（下稱勞基法）第2 條及

第26條規定，侵害伊之薪資請求權，依民法第184 條第2 項及第185 條第1 項、第188 條第1 項、第28條及公司法第23條第2項規定，萬達公司與陳美惠等2 人（下合稱被上訴人）應負連帶賠償責任，併主張依民法第197 條第2 項規定，請求被上訴人返還所欠上開金額本息；並依利息損害賠償請求權，請求被上訴人連帶給付如附表所示之法定遲延利息；再伊於106 年4 月28日退休，萬達公司應給付伊退休金174 萬7,992 元，惟萬達公司僅支付伊127 萬2,000 元，故依勞基法第53條、第55條規定，請求萬達公司給付伊退休金差額47萬5,992 元，及自106 年6 月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息（上訴人逾上開請求之未休特休假工資7萬9,398元本息部分，經原審為萬達公司敗訴之判決，未經萬達公司聲明不服，已經確定；另上訴人請求陳美惠等2 人應與萬達公司連帶給付未休特休假工資7萬9,398元本息及請求萬達公司給付退休金逾47萬5,992 元部分，經原審為上訴人敗訴之判決，分別未據上訴人聲明不服已經確定及上訴後減縮起訴聲明，非本院審理範圍，不予贅論）。

二、被上訴人則均以：上訴人任職時之本薪及職務加給合計為4萬5,000 元，自92年9 月起則調整項目後總額為5 萬元，至獎勵金、全勤獎金及年終獎金則屬恩惠性及勉勵性給與，並非經常性給與，並無減薪情事；縱認有減薪，上訴人領取調整後薪資時，並未表示異議，且持續領取至106 年4 月28日退休時，復未為一部清償之保留表示，至少已默示同意萬達公司減薪，且上訴人就94至100 年度之未休特休假工資請求權，已罹於5 年時效而消滅，萬達公司拒絕給付。又萬達公司已依勞動契約給付上訴人薪資，並無侵權行為或不當得利情事，上訴人請求伊等負連帶賠償責任為無理由；獎勵金、全勤獎金及年終獎金既屬恩惠性給與，自不應列入平均工資之計算基礎，則萬達公司給付上訴人之退休金即無短少等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審起訴聲明：㈠被上訴人應連帶給付上訴人245

萬2,209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。㈡被上訴人應連帶給付上訴人28萬4,569元。㈢萬達公司應給付上訴人55萬2,000元，及自106年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣願供擔保請准宣告假執行。被上訴人於原審均答辯聲明：㈠上訴人之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命萬達公司應給付上訴人未休特休假工資7萬9,398元，及自106年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並就上訴人上開勝訴部分，依職權為得假執行及供擔保免為假執行之宣告，駁回上訴人其餘請求及假執行之聲請。上訴人不服，提起一部上訴，於本院上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下開請求部分廢棄。㈡上開廢棄部分，1.被上訴人應連帶給付上訴人237萬2,811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.被上訴人應連帶給付上訴人28萬4,569元；3.萬達公司應給付上訴人47萬5,992元，及自106年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則於本院均答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、上訴人主張其自79年2月12日起任職於萬達公司，擔任行政管理部內勤人員，嗣其於99年1月1日選擇勞退新制，並於106年4月28日退休等情，業據其提出員工服務證明書、勞工保險被保險人投保資料、投保確認表、員工薪資清單及帳戶交易明細為證（見原審卷㈠第11頁至第13頁、第16頁至第394頁），且為被上訴人所不爭執（見原審卷㈡第56頁背面），堪信為真實。

五、上訴人主張萬達公司片面減薪，短付本薪、獎勵金、全勤獎金、年終獎金，且94至100年度之未給付未休特休假工資，合計237萬2,811元，及如附表所示遲延利息共28萬4,569元，及萬達公司短少給付退休金47萬5,992元等情，為被上訴人否認，並以前揭情詞置辯。本院判斷如下：

㈠關於上訴人請求短少之本薪116萬2,000元、獎勵金89萬9,276元、全勤獎金10萬2,000元及年終獎金14萬1,600元部分：

1.按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經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。是認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質而定。於判斷給付是否為「勞務對價」及「經常性給與」，應依一般交易觀念決之，至其給付名稱如何，則非所問。其次，工資須為經常性給與，始足當之。是雇主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內。惟給付如有勞務之對價，屬於經常性之給付，則該給付本質應屬工作所得之報酬，自得列入平均工資以之計算退休金之標準（最高法院96年度台上字第2741號判決參照）。

2.依上訴人所提員工薪資清單（見原審卷㈠第17至281頁），自88年1月起至92年8月止，萬達公司每月發給上訴人薪資2次，包括於每月5日前後所發之「本薪」2萬5,000元，及於每月20日前後所發之「津貼」、「獎勵金」及「其它加項」【津貼為1萬元或1萬2,000元，獎勵金為8,409元至1萬4,226元不等，其它加項為1萬5,000元至4萬2,000元不等，大多為2萬元（見原審卷㈠第17至124頁）】；而自92年9月起之薪資清單項目則調整為「本薪」、「獎勵金」及「職務加給」，其中為每月5日前後發給本薪，每月20日前後發給獎勵金、職務加給，於92年9、10月本薪為4萬5,000元，職務加給為5,000元（見原審卷㈠第129、130頁），92年11月起本薪改為每月3萬元，職務加給則變更為每月2萬元（見原審卷㈠第131至281頁），獎勵金於92年11月至99年4月止為每月3,50

0元至1萬5,374元不等（見原審卷㈠第246、160頁），自99年5月20日起則均為3,000元（除遲到、請假另有扣減外，見原審卷㈠第247頁）。上訴人主張除本薪、職務加給外，津貼、獎勵金、其他加項亦屬經常性給付之工資，被上訴人自92年9月起將獎勵金逐年減少，且未再給付津貼、其它加項，乃片面減薪云云，為被上訴人否認，經查：依上訴人提出之員工薪資清單（見原審卷㈠第17至281頁），上訴人於88年1月起至92年8月止，每月20日前後，萬達公司均有發給上訴人本薪2萬5,000元、津貼至少1萬元、其它加項大多2萬元，自92年9月起發給上訴人本薪原為4萬5,000元、職務加給5,000元，於92年11月調整為本薪3萬元，職務加給2萬元，自92年9月起合計均為每月5萬元，獎勵金金額則不一，自92年9月起至97年2月止，每月獎勵金依序為1萬0,626元、1萬1,308元、1萬1,975元、1萬0,113元、1萬2,556元、1萬0,128元、8,061元、9,671元、8,566元、9,309元、8,569元、9,618元、8,862元、9,349元、1萬0,303元、1萬0,352元、1萬0,381元、1萬5,374元，8,030元、1萬1,786元、1萬1,701元、1萬1,226元、1萬1,822元、1萬2,464元、1萬2,123元、1萬2,079元、1萬0,799元、1萬0,887元、1萬3,775元、1萬2,832元、9,546元、1萬1,578元、1萬1,000元、1萬0,853元、1萬1,210元、1萬1,516元、9,980元、9,517元、9,283元、1萬0,346元、9,468元、1萬0,090元、9,897元、9,432元、9,600元、9,740元、8,398元、9,043元、8,846元、7,091元、8,321元、8,006元、7,583元、8,006元（見原審卷㈠第128至220頁），堪認萬達公司於92年9月間有為薪資結構調整，將本薪、津貼及其它加項，調整為本薪及職務加給，萬達公司自92年9月起確已將上訴人以本薪、津貼及其他加項合計之工資調整為本薪及職務加給之合計金額，自每月5萬

5,000 元調降為5 萬元；又萬達公司既每月均發給獎勵金，雖其辯稱獎勵金非經常性給與之工資，而屬恩惠、勉勵性給與云云，為上訴人否認，參以萬達公司每月均有給付，而萬達公司就其所辯係以公司業績決定獎勵金乙節，並未舉證以實其說，依上開說明，應認獎勵金亦屬上訴人工資之一部，則自92年9 月起，上訴人所領屬工資之本薪、職務加給及獎勵金合計確已低於92年8 月以前所領工資，復自97年3 月起萬達公司又將上訴人獎勵金繼續向下調整（見原審卷㈠第221至246頁），並自99年5 月起調降獎勵金為每月3,000 元，堪認上訴人主張萬達公司自92年9 月起調降其工資乙節，應堪採信。被上訴人辯稱92年9 月係薪資結構調整，並未減薪云云，則無足採。

3.至上訴人主張年終獎金亦屬其薪資之一部，依慣例至少為每年1 個月薪資3 萬元云云，為被上訴人否認，且查萬達公司雖曾於89年2 月、90年1 月、91年2 月、92年1 月、93年1 月、94年2 月、95年1 月、96年2 月、100 年1 月分別發給上訴人年終獎金7 萬元、7 萬元、5 萬2,500 元、3 萬7,000 元、2 萬8,200 元、3 萬元、4 萬5,000 元、3 萬元、2 萬4,000 元，及102 年2 月發給年終獎金1 萬5,000 元，103 年至106 年年初均發給年終獎金3 萬元（見原審卷㈠第418至422頁），然為萬達公司否認，且上訴人並未舉證證明其與萬達公司間有約定年終獎金亦為年薪之一部，故萬達公司辯稱於年終獎金並非上訴人提供勞務之對價，屬恩惠、勉勵性給付等語，應堪採信，則萬達公司於93年、97至99年、100 年、101 年、102 年年初未給付上訴人年終獎金或未給足年終獎金3 萬元，尚難認此部分係減薪。

4.另上訴人主張萬達公司未發放之全勤獎金亦應計入工資云云，然依前開員工薪資清單，萬達公司僅曾於97年11月20日發放全勤獎金1,000 元（見原審卷㈠第229 頁），並非按月發給，且該獎金應係視員工出勤狀況所發放之獎金，

實難認係屬勞工因工作而獲得之經常性報酬，是上訴人主張全勤獎金亦屬其工資云云，無足採信。

5.承上所述，萬達公司自92年9月起確有陸續減薪之情事，而上訴人主張係萬達公司片面減薪，不生效力，萬達公司應補足差額云云，為萬達公司否認。按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號判決先例參照）。另所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工得選擇請求雇主依約或依規定給付，若選擇不經預告終止契約，並請求雇主發給資遣費（勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條規定參照）。可見若雇主未依勞動契約給付勞工薪資，勞工具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利。則若勞工認為雇主違反勞基法規定給付延長工時及例休假加倍工資，卻未向雇主表示應依勞基法規定為給付或終止勞動契約及請求資遣費，且長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默有別。查，前開員工薪資清單均由上訴人所提出，其對萬達公司之薪資給付內容及方式均知之甚明，而於萬達公司自92年9月起陸續

調整發放薪資項目及金額後，上訴人均未曾異議，亦未向萬達公司表示補足薪資之差額，亦未為一部清償之保留表示，更未向萬達公司為終止勞動契約及給付資遣費之意，而仍繼續領取前開短少之薪資逾13餘年後，始於退休前之106年3月23日向謝碧雪反應上情（見原審卷㈡第62頁、第68頁至第71頁），足見上訴人係經權衡自身利益後，已默示同意領取變更後之工資，而與萬達公司繼續勞動契約關係，而與單純之沉默有別，應認兩造已合意減少工資，則萬達公司依兩造合意調整後之項目發放工資，自無不依勞動契約給付工資之情事，則陳美惠等2人並不構成侵權行為、不當得利，自亦無民法第184條第2項、第185條第1項、第188條第1項、第28條、第197條第2項及公司法第23條規定之適用。從而，上訴人據此主張被上訴人連帶給付其短少之本薪116萬2,000元、獎勵金89萬9,276元、全勤獎金10萬2,000元及年終獎金14萬1,600元，並如附表所示之遲延利息28萬4,569元云云，均屬無據。

㈡關於上訴人請求被上訴人給付94年至100年度未休特休假工資6萬7,935元部分：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上10年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」。勞基法第38條第1項定有明文。又105年12月21日修正前勞基法第39條規定第38條所定之特休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。是特休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有

未休畢之特休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以勞工應休之特休假於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。

2.次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1 年或不及1 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。民法第126 條定有明文。該條所謂「1 年或不及1 年之定期給付債權」，係指基於一定法律關係，因每次1 年以下期間之經過順次發生之債權而言（最高法院28年渝上字第605 號判例意旨參照）。又消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128 條前段、第144 條第1 項亦定有明文。經查，上訴人請求被上訴人給付94至100 年度未休特休假之工資乃係基於勞動契約逐年發生，自該當於「1年或不及1年之定期給付債權」，依民法第126 條規定，則上訴人此部分請求權，因5 年間不行使而消滅，而上訴人係於106 年4 月20日始向原法院提起本件訴訟，此有民事起訴狀上收狀章印文在卷可證（見原審卷㈠第2 頁），而上訴人既未舉證起訴前有何中斷消滅時效之事由，則上訴人94至100 年度之未休特休假工資6 萬7,935 元部分，顯逾民法第126 條規定之5 年時效期間，依民法第144 條第1 項規定，萬達公司為時效抗辯拒絕給付，洵屬有據。雖上訴人主張萬達公司提出時效抗辯違反民法第148 條規定云云，然萬達公司所為上開時效抗辯，核係行使法律賦與之權利，其權利之行使並未違反公共利益，亦非以損害上訴人為主要目的，且行使權利方法與誠信原則無違，上訴人就其得行使權利而不行使，核屬於權利上睡眠之人，自難認被上訴人所為時效抗辯有違誠信原則之情事。再萬達公司未給付上訴

人94至100 年度之未休特休假工資，固違反勞基法第39條規定，但上訴人未領取此期間未休特休假工資，係因上訴人怠於行使該債權請求權，經被上訴人為工資債權之時效抗辯而消滅，其損害並非因被上訴人未給付未休特休假工資所造成，是被上訴人並不構成侵權行為，上訴人此部分未休特休假工資債權既非因侵權行為之時效抗辯而消滅，自亦無民法第197 條第2 項之適用。

㈡關於上訴人請求短少退休金部分：

1.按勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，於該條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定，同條例第8條第1項前段定有明文。又勞工工作15年以上年滿55歲者、或工作25年以上者、或工作10年以上年滿60歲者得自請退休。勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，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。適用勞基法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，同法第53條、第84條之2 亦有明定。查，本件上訴人於94年7 月1 日勞工退休金條例施行後，於99年1 月1 日選擇勞工退休金新制，已如前述，而上訴人自79年2 月12日起受僱於萬達公司至106 年4 月28日退休離職止，依勞基法第84條之2 規定，其工作年資自受僱之日起算為27年2 月17日，上訴人為00年0 月00日出生（見原審卷㈠第11頁），則其於106 年4 月28日退休時，雖未滿55歲，然仍符合勞基法第53條第2 款所定工作25年以上之自請退休要件。又萬達公司係屬汽車0售業，此觀萬達公司變更登記表所營事業項目可明（見原審卷㈠第15頁），而萬達公司係自87年3 月1 日起適用勞基法，亦有勞基法適用行業及適用日期可參，又上訴人適用勞基法前之工作年資並無當時法令可資適用，兩造復未能達成協議，則上訴人在萬達公司適用勞基法前有關退

休金之事宜，既無法可據，自應不予計算，以免雇主受不可預計之額外負擔，致影響事業單位之生存或經營。

2.又「勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿一年給與二個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」，勞基法第55條第1項第1款定有明文。本件上訴人工作年資自87年3月1日起至98年12月31日止，共11年又11月，計24個基數（計算式：12×2=24），復依上訴人於退休前6個月每月平均薪資5萬3,000元為計算，上訴人所得請求退休金為127萬2,000元（計算式：5萬3,000元×24=127萬2,000元），萬達公司業已全數給付上訴人（見原審卷㈡第179至182頁），則上訴人主張萬達公司短付退休金，請求給付差額云云，即屬無據。

六、綜上所述，上訴人依僱傭契約法律關係、民法第184條第2項及第185條第1項、第188條第1項、第28條及公司法第23條第2項、民法第197條第2項規定，請求被上訴人連帶給付上訴人237萬2,811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，並應連帶給付其如附表所示遲延利息共28萬4,569元，以及萬達公司應給付上訴人退休金差額47萬5,992元，並自106年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審此部分所為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，惟結論並無二致，應予維持。上訴論旨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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　11　　日

勞工法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　潘進柳

法　官　陳慧萍

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　　108　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　任正人

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。

附表

編號	項目（新臺幣）	年利率	計算期間（民國）	金　額（新臺幣）
1	民國92年7 月4 日至101 年4 月20日間之本薪、其他加項、全勤獎金、職務加給、津貼、漏發本薪共73萬5,000 元	5%	101 年5 月1 日至106 年4 月30日止	18萬3,750 元
2	民國96年至101 年4 月20日間每月少發獎勵金共40萬3,276 元	5%	101 年5 月1 日至106 年4 月30日止	10萬819 元

（續上頁）

總計	28萬4,569元