

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度重勞訴字第25號

原告 林藝蓁

訴訟代理人 林清堯律師

被告 媚登峰健康事業股份有限公司

法定代理人 莊雅清

訴訟代理人 沈以軒律師

郭銘濬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年11月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁佰壹拾柒萬玖仟陸佰捌拾貳元，及自民
國一〇八年十月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之四十九，餘由原告
負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣叁佰壹拾柒萬
玖仟陸佰捌拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所
、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；有關勞動
事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟
法及強制執行法之規定，勞動事件法第6條第1項前段、第15
條分別定有明文。本件被告公司事務所雖設於臺北市，有經
濟部商工登記公示資料可稽（本院卷一第53頁），然依原告
主張其申請退休時之任職單位為被告公司高雄博愛分公司（
高雄市○○區○○○路○○號），則原告以本院為其勞務提供
地之管轄法院，向本院提起訴訟，本院就本件訴訟即有管轄
權；且被告亦不抗辯本院無管轄權，而為本案之言詞辯論，
依民事訴訟法第25條規定，本院就本件訴訟自有管轄權。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
02 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
03 5條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明請求被告應
04 給付原告新臺幣（下同）648萬3,942元（退休金643萬4,775
05 元及特休未休工資49,167元），及自民國108年10月1日起至
06 清償日止按週年利率5%計算之利息（本院卷一第9頁）。嗣
07 於109年9月24日審理時變更聲明請求被告給付644萬3,775元
08 （退休金643萬4,775元及特休未休工資9,000元）及其利息
09 （本院卷二第47頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於
10 上開規定，應予准許。

11 貳、實體事項：

12 一、原告主張：

13 （一）原告自77年7月5日起即受僱於被告，至今已超過31年年資且
14 未中斷，符合勞動基準法（下稱勞基法）自請退休要件，原
15 告前於94年6月24日在媚婷峰集團「勞工退休金制度」選擇
16 意願徵詢表上勾選適用勞基法勞工退休金制度（下稱勞退舊
17 制），即應依勞基法第53條以下規定計算退休金，原告於10
18 8年8月12日、8月23日向被告申請退休，惟遭被告以原告未
19 滿25年年資，不符合申請退休資格，及被告已依勞工退休金
20 條例為原告提繳勞工退休金（即勞退新制）為由拒絕，嗣兩
21 造於108年10月17日、10月29日在高雄市政府勞工局就前開
22 事項進行調解仍無法達成協議立，爰提起本件訴訟，依勞基
23 法第53條、第55條及第38條等規定，請求被告給付退休金及
24 特別休假未休之工資。

25 （二）被告公司與彩綾股份有限公司（下稱彩綾公司）為關係企業
26 ，而彩綾公司與彩綾美容材料行（下稱彩綾行）負責人均為
27 徐月霞（與被告公司負責人莊雅清有親屬關係），上開公司
28 行號登記之營業項目大部分均屬相同，彩綾行亦為被告公司
29 之關係企業，原告雖曾於98年間因集團內部調動而轉任職至
30 彩綾行，然由被告開立之在職證明、獎盃等均將原告於彩綾
31 行之任職期間算入年資，且彩綾行為被告品牌之加盟商，由

被告公司人事系統畫面截圖上記載原告於2009年8月13日離職，離職原因為「轉調加盟體系」，更可知原告係經被告調動至彩綾行。又原告雖有負債而曾遭法院強制執行扣薪，然原告在扣薪前之98年間，原告即已有經被告調至彩綾行之紀錄，此時原告尚未經債權人聲請強制執行，其後原告回任被告公司時，扣薪亦仍繼續，是原告是否經法院扣薪與原告之調動並無關聯。足見彩綾行與被告公司具有雇主之實體同一性，原告兩度調動無損於任職於被告公司集團之年資計算，且原告選擇適用勞退舊制，亦無所謂離職後再任職應適用勞退新制之問題

(三)原告所領之獎金，應屬勞基法第2條所稱之平均工資，依據被告「2014年營業店績效獎勵辦法」(下稱系爭獎勵辦法)，至多僅有扣除營業稅，但均無限制僅在被告有「盈餘」之情況下始發放，足見原告僅需從事工作，努力推廣營收，達成被告所定標準，即可取得獎金，此由系爭獎勵辦法第12頁，被告所發放之圖體績效獎金係按「實際出勤天數比例計算獎金」，且被告獎金發放之方式係長期且固定存在，並有一定期標準，自具備有制度之經常性，顯見該獎金之發放為「非臨時起意且非與工作無關之給與」，應屬工資無誤。另觀諸系爭獎勵辦法說明：「給媚登峰伙伴的一封信」中，亦明白指出「…擬定此一兼顧銷售利益與售後服務的機制…」、「銷售是服務的開始…。希望各位夥伴，以純熟的技術、認真態度、親切的笑容以及對服務的堅持…」等語，均明白顯示該獎金之發放並非單純類似承攬業績抽成之性質，而是包含各種服務之對價，亦與系爭獎勵辦法以出勤天數比例計算相符合，而屬勞務之對價。又個別勞工因其職務相異，所提供之勞務並不相同，原告既係屬「區經理」、「店經理」等職位，其勞務提供之範圍除自身之銷售目標外，自亦包含管理、輔助被告公司業務區域或分店，協助排除疑難雜症，協助提供顧客各項服務，以期使分店或業務區域能達到最大之績效，則分店或業務區域之團體績效，自與原告之勞務貢獻

有關，否則被告所提獎勵辦法何需限制經理職之團體獎金需要依出勤天數與職務代理人比例發放？顯然系爭獎勵辦法十分重視區經理、店經理之勞務提供，否則被告何以要給予經理較高之獎金？

(四)原告舊制年資合計30年又25天(77年7月5日到職計算至108年8月30日)，退休前6個月之平均工資為142,995元【(252,396元+119,215元+217,163元+60,000元+96,005元+113,189元)÷6=142,995元，元以下均四捨五入】，依勞基法第55條計算原告之基數為45個基數，可請求之退休金金額為643萬4,775元， $142,995 \times 45 = 6,434,775$ 元)。又原告退休時，尚有特別休假13.5日未休畢，被告應給付原告特別休假未休之工資26,550元(底薪59,000元÷30×13.5=26,550元)，扣除被告已給付17,550元，被告應再給付原告9,000元(26,550元-17,550元=9,000元)。

(五)聲明：(1)被告應給付原告644萬3,775元，及自108年10月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於77年7月5日受僱於被告，於98年8月14日因與被告公司董事長間之私人恩怨及債務問題，自請離職至媚登峰品牌之加盟商彩綾行任職，是原告之任職年資已因其自請離職而中斷，雖於99年1月6日後又再受僱於被告，惟嗣又因私人債務因素，於99年12月31日又至彩綾行任職，是原告工作年資即因任職於不同雇主而中斷。原告於100年8月1日自彩綾行離職後，自100年9月1日起又再次受僱於被告，期間原告於102年1月23日至被告關係企業長春藤健康股份有限公司(下稱長春藤公司)任職，嗣又於105年5月13日回任被告公司，是原告在職年資應自100年9月1日起算至108年11月20日止，為8年2個月又19天。被告之所以從寬認定原告年資，乃係原告均為媚登峰品牌服務，原告於107年10月25日向被告稱其為「在職進修」，而須請被告寬認年資並發給在職證明，被

告為鼓勵原告在職進修亦鼓勵同仁繼續於媚登峰品牌深耕服務，始寬認採計原告於其他加盟企業服務之年資，並優惠計算其特別休假，然被告曾向原告表示，辦理退休仍須按實際任職於個別公司之年資計算。是原告實際任職年資，加計關係企業之任職年資後僅為8年2個月又19天，自不符勞基法第53條之退休資格，依法不得向被告請求給付退休金。

(二)訴外人彩綾公司於91年11月21日設立起，即與被告簽署加盟契約，而彩綾行、嘉嘉美容材料行均係訴外人徐月霞加盟被告後所設立之加盟店，與被告確實屬於加盟關係。然縱使彩綾行所營項目與彩綾公司大致上一致，二者仍分屬不同主體，統一編號及設立地址均不同，自難認為二者屬於同一法人或關係企業；且被告與彩綾行亦非屬關係企業，原告兩次（98年8月14日起至99年1月5日、99年12月31日起至100年8月1日）至加盟商彩綾行任職，並為負責人徐月霞提供勞務，尚難以此謂係被告關係企業之違法調動。原告第一次離職係因當時原告與被告公司董事長間之私人恩怨，原告再次離職則係因原告於99年時為避免遭法院強制執行扣押薪資，其向徐月霞商議能否自請離職並請其同意讓原告至彩綾行任職以躲避債務追償，故原告兩次離職均係因個人因素自願離職，非被告公司違法調動，此由原告個人勞退金專戶明細，原告從被告轉任職於彩綾行的薪資落差達27%至54%，原告卻可接受，全因原告為躲避債務而自願離職並「表面減薪」，原告主張被告違法調動云云，無足可採。

(三)原告於108年11月20日以新興郵局2294號存證號碼向被告終止勞動契約，於此之前，原告均無終止契約意思表示，原告於108年8月26日係請求被告公司人資就其年資「試算辦理」給付退休金事宜，顯見原告當時僅是提請被告協助試算退休金，並無以該段文字即生離職退休之真意，況且原告亦未表示勞動契約將於「何時」終止，此更無由產生終止契約之退休效力，而當時亦無其他紀錄顯示原告已於108年8月12日或同年8月30日離職退休，且原告於同年9月至11月間仍未間斷

地持續為被告提供勞務，故於同年8月30日前並無原告所稱已終止契約之退休情形。至於原告向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，係因原告無法接受被告試算之退休金，雖兩造調解不成立，然原告仍繼續為被告提供勞務，直至108年11月18日始以存證信函通知被告於同年11月21日終止勞動契約，應認兩造間勞動契約於此之前仍繼續存在。又縱然原告當時有退休之意思表示，惟其嗣後仍繼續在被告公司提供勞務，亦徵雙方合意撤銷該離職退休之意思表示。又自94年7月1日起，新任職之員工凡適用勞基法者，均應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）提撥勞工退休金，原告於98年8月14日起至彩綾行任職，彩綾行依勞退新制為原告提撥勞工退休金，並無違誤。原告既於100年9月1日起再受僱於被告，被告依照勞退條例第8條第1項規定，為原告提撥退休金，亦屬適法有據，原告主張其應適用勞退舊制云云，亦有誤會。縱認原告仍有勞退舊制年資，因被告係於87年4月1日起適用勞基法，於適用前並無與勞工約定就適用勞基法前之年資應如何計算退休金，原告自94年7月1日起即選擇適用勞退新制，依勞基法第55條第1項第1款規定計算原告之退休金基數，其勞退舊制退休金基數自87年4月1日起至94年6月30日止，年資為7年2個月又29天，原告應有13.5個基數【 $(15-9) \times 2 + (7.5 - (15-9) \times 1) = 13.5$ 】；又如認原告於98年8月14日至彩綾行任職前之年資應併計，並仍有舊制年資，則自87年4月1日起至98年8月14日止，年資為11年4個月又12天，原告僅有17.5個基數【 $(15-9) \times 2 + (11.5 - (15-9) \times 1 = 17.5)$ 】；再如認原告於彩綾行之年資應併計，則自87年4月1日起至99年12月31日止，年資為12年8個月又30天，原告僅有19個基數【 $(15-9) \times 2 + (13 - (15-9) \times 1 = 19)$ 】。

(四)原告於108年8月30日前擔任被告公司區經理兼店經理，其平均日工資為1,915元，退休時一個月之平均工資應為57,437元，除每月基本薪資、全勤獎金、外場銷售獎金及伙食津貼外

，其餘薪資項目均不具工資性質。被告所制定之專職區經理薪資獎勵方案，原告之所以能領取區主管達成獎金，幾乎全然繫於原告所負責之區域外場人員之努力，而非全然係於原告一己勞務之付出，且此筆獎金亦不論原告勞務付出多少，原告都可以領取高額之獎金，蓋原告對於業績之貢獻甚低，此可從原告自108年7月起即未領取外場銷售獎金即可知，是此獎金與原告勞務之付出並無相當對價，自不得列入平均工資計算。此外，此獎金之發放亦非每月經常性，蓋各分店須達成被告公司所指定之目標後始會發放，故該獎金並非屬經常性得領取之獎金，且金額亦非屬固定。是「區主管達成獎金」非屬原告提供勞務所得取得之對價，而屬激勵區主管之恩惠性、獎勵性給與。另被告為激勵員工而特別設置團體績效獎金（即原告所領取之「目標達成獎金」），係以內場加外場業績淨額，再乘以團體績效獎金率為計算方式，此團體獎金之發放來源，是被告扣除手續費、營業稅等項目後所產生之淨額，是此目標達成獎金實係從被告之盈餘獲利所分派。再者依原告薪資明細，此「目標達成獎金」亦屬於偶發性，須各分店外場人員銷售達到一定銷售數量後始再加發之獎金，與個人貢獻度無直接關聯，且獎金係以所屬業務團隊為基準，與個人在爭取某項訂單中之參與度或貢獻度無直接關聯。故此部分之專案獎金自屬被告為激勵員工、分享整體團隊所共同創造之利潤所發放之獎勵金，屬恩惠性給與。原告依法不得向被告請求給付退休金，如認原告仍得請求給付，以退休金基數13.5個計算，原告之勞退舊制退休金應為775,393元整；以退休金基數17.5個計算，原告之勞退舊制退休金應為100萬5,139元；以退休金基數19個計算，原告之勞退舊制退休金應為109萬1,294元。另，被告經原告同意將其由區經理調動為店經理，原告於108年11月20日終止勞動契約時尚有特別休假13.5天，依原告11月份之薪資條折算其特別休假未休工資為17,550元（ $39,000 \text{元} \div 30 \times 13.5 = 17,550 \text{元}$ ），業經被告給付完畢。

01 (五)聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷二第46、47頁）：

04 (一)原告（原名林佳玲）於77年7月5日受僱於被告，原告於108
05 年9月18日向高雄市政府申請勞資爭議調解，請求被告給付
06 退休金，兩造於同年10月17日、10月29日調解後因無法達成
07 協議而調解不成立。

08 (二)原告於108年4月尚有特別休假114個半天，當月換薪54個半
09 天，由被告給付特別休假未休工資53,100元，嗣又休假33個
10 半天，被告就27個半天給付特別休假未休工資17,550元。

11 (三)原告於108年8月30日前擔任被告公司區經理兼店經理，原告
12 之薪資如原證七、被證十五之員工薪資明細、薪資條所示。

13 (四)被告自87年4月1日起適用勞基法。

14 四、本院之判斷：

15 (一)原告主張其自77年7月5日起即受僱於被告，年資未曾中斷，
16 並於94年6月24日選擇適用勞退舊制，原告於108年8月12日
17 、8月23日向被告申請於同年8月30日退休，原告舊制年資合
18 計30年又25天，退休前6個月之平均工資為142,995元，依勞
19 基法第55條計算原告之基數為45個基數，被告應給付原告退
20 休金643萬4,775元，又原告退休時，尚有特別休假13.5日未
21 休畢，被告應給付原告特別休假未休工資26,550元，扣除被
22 告已給付17,550元，被告應再給付原告9,000元。被告則以
23 原告並未向被告為退休之意思表示，且原告前曾離職，於10
24 0年9月1日再回任被告公司，年資已中斷，不符合勞基法第
25 53條之退休資格，況原告係選擇適用勞退新制，被告已依法
26 為原告提繳勞工退休金，另原告所領取之獎金非屬原告提供
27 勞務之對價，不得計入平均工資，至於原告特別休假未休工
28 資，被告已結算給付完畢，並無積欠等語置辯。是本件應審
29 究之爭點為原告有無向被告為退休之意思表示？原告依勞基
30 法之規定請求被告給付退休金有無理由？如有理由，原告得
31 請求之退休金數額為何？原告請求被告給付特別休假未休工

01 資有無理由？

02 (二)原告主張其於108年8月12日、8月23日向被告申請於同年8月
03 30日退休，並提出被告公司人事系統畫面截圖、高雄市政府
04 勞工局勞資爭議調解紀錄為證（本院卷一第17至27頁）。被
05 告則辯稱該人事系統畫面截圖僅係原告請被告協助試算退休
06 金，非為退休之意思表示等語。查依該申請單號EZ0000000000000000號
07 申請任職滿25年退休金；說明：「本人M3521-林藝蓁自77.0
08 7.05至108.08.30共31年25天，欲申請同一單位任職滿25年
09 以上的勞工退休金。…本人已經在108.8.12日有提出申請退
10 休金一事，懇請公司協助試算辦理。」；流程主旨則記載「
11 M3521-林藝蓁申請任職滿25年退休金」，流程建立時間為10
12 8年8月26日（本院卷一第17至21頁）。原告復於108年9月18
13 日申請勞資爭議調解，請求被告按45個基數給付退休金，兩
14 造於108年10月17日、10月29日到場調解，被告以原告之年
15 資不符退休要件，惟願以87年適用勞基法起至94年適用勞退
16 新制止之年資，給付165萬元與原告和解，因雙方無法達成
17 協議而調解不成立，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄
18 可按（本院卷一第25至26頁）。由上開人事系統畫面截圖原
19 告之申請主旨、說明及流程建立時間，原告於108年8月12日
20 或至遲於同年8月26日，已明確向被告表示其年資自77年7月
21 5日至108年8月30日共計31年25天，欲申請任職滿25年以上
22 之退休金，即有向被告為退休並請求給付退休金之意思表示
23 ，而非僅請求被告辦理試算而已，且退休金數額為何，應依
24 原告退休前之平均工資及退休金基數計算之，原告請求被告
25 調取其薪資及年資紀錄協助辦理試算，自屬當然，要不得以
26 此曲解為原告僅有請被告辦理退休金試算；嗣原告於同年9
27 月18日申請勞資爭議調解請求被告給付退休金，亦再度向被
28 告為自請退休之意思表示，被告辯稱原告並無向被告為退休
29 之意思表示云云，自無可採。至於原告於108年8月30日退休
30 後，仍在被告公司服務至同年11月間，然勞工退休後，法亦
31 未禁止勞工與雇主成立新的勞動契約，尚不得以原告退休後

01 仍於被告公司工作，即謂兩造於原告退休前之僱傭關係仍繼
02 續存在。

03 (三)被告辯稱原告於勞退條例施行後，係選擇適用勞退新制，被
04 告已依法為原告提撥退休金，原告不得將新制年資計入退休
05 金計算。查勞退新制施行後，原告係選擇適用勞退舊制，此
06 有原告提出其於94年6月24日在媚婷峰集團「勞工退休金制
07 度」選擇意願徵詢表可按（本院卷一第15頁），被告辯稱原
08 告選用勞退新制云云，與事實不符。被告復辯稱原告兩次（
09 98年8月14日起至99年1月5日、99年12月31日起至100年8月1
10 日）至被告加盟商彩綾行任職，為負責人徐月霞提供勞務，
11 原告於100年9月1日起再受僱於被告，期間於102年1月23日
12 至被告關係企業長春藤公司任職，嗣又於105年5月13日回任
13 被告公司，故原告年資應自100年9月1日起算，且應依勞退
14 新制提撥退休金，原告年資已中斷，不符合勞基法規定之退
15 休要件等語。原告則主張彩綾行為被告關係企業，其係受被
16 告調動至彩綾行服務等語。按勞工工作年資以服務同一事業
17 者為限，但受同一雇主調動之工作年資，應予併計，勞基法
18 第57條定有明文。所謂同一雇主，除同一法人、商業行號、
19 自然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或同
20 一負責人之不同法人、商業行號、事業單位間。經查，依被
21 告人事系統畫面截圖所載，原告為到職滿30年之在職員工，
22 年資為30.5，原告因此獲頒2018年度花樣年華獎30年，此有
23 獎盃照片及被告人事系統畫面截圖可按（本院卷一第29、31
24 頁）；又依被告於107年10月26日開立之在職證明書，其上
25 記載原告於77年7月5日至被告公司集團任職，確實無誤，特
26 此證明等字句（本院卷一第33頁）；再由被告提出其人事系
27 統畫面截圖，其上記載原告於98年8月13日離職，離職原因
28 為「轉調加盟體系」（本院卷一第332頁），原告據此主張
29 其係受被告調動至加盟商彩綾行任職，即非無稽。原告所舉
30 證人呂家閑雖證稱：伊曾任職被告公司，任職期間為96年3
31 月至99年初，擔任營業管理課主任，伊離開被告公司後，是

01 到彩綾股份有限公司（下稱彩綾公司）任職，公司有三家加
02 盟店，即彩綾公司、彩綾行、嘉嘉美容材料行，伊是總會計
03 ；原告當初是擔任被告公司南部的店經理，她是欠銀行錢為
04 了躲避法院扣薪，所以才會到彩綾行任職，因為被告公司有
05 法扣名單，人資有做一份報表，報表是根據銀行的資料製作
06 的，伊有看到法扣名單上有原告的名字；（問：妳從被告公
07 司離職有無辦理什麼手續？）有，要寫離職申請書及交接的
08 程序，伊是在營管課，所以要交接光碟；（問：被告公司的
09 離職程序為何？）分成總公司及分店，總公司會寫離職申請
10 單及交接光碟，分店的話會寫離職申請單及交接清單，是因
11 為有制服、書籍、零用金等要交接；（問：是否知悉原告是
12 離職後至彩綾行任職或公司調派？）原告是主動提出的，因
13 為她當時被法扣，徐月霞跟伊說，原告來彩綾上班，請伊協
14 助她不想被法扣這件事情，伊跟原告聯絡，原告請伊獎金不
15 要匯到原告帳戶，因為會被法扣，並且提供臺南公園店會計
16 的帳戶給伊；原告是99年12月才來彩綾，100年9月原告才又
17 離職；（問：你是否知悉原告在98年8月14日有離職？）那
18 時伊還在營管課，被告法定代理人莊雅清不太喜歡原告，因
19 為原告有跟公司預借薪水，所以她就離職去彩綾行；（問：
20 兩者間員工有無相互調派之情形？）沒有調派，員工如果有
21 從被告公司離職，想到彩綾任職的話要重新入職；（問：妳
22 當時不在被告公司，在彩綾任職，為何妳會知道原告有辦理
23 離職手續而非調任？）因為原告必須在被告公司離職，才能
24 在彩綾任職，並且重新加保；（問：如果員工有任職於加盟
25 體系，於離職後又重新經被告公司聘任，年資部分是否都會
26 併計？）就伊所知，如果員工有任職於加盟體系，離職後又
27 重新任職被告公司的話，特休年資有併計，退休年資就沒有
28 ，因為是不同的公司等語（本院卷一第359至364頁）。依呂
29 家閑之證詞，原告在98年8月14日離職，係因原告向公司預
30 借薪水，被告法定代理人莊雅清不太喜歡原告之故，然原告
31 於98年8月14日由彩綾行加保，99年1月5日即退保，翌日旋

01 由被告加保，此有原告之勞工保險被保險人投保資料表可按
02 （本院卷一第227頁），是原告如因證人所述原因而離職，
03 豈會於彩綾行任職僅4個月餘，旋又回任被告公司，況證人
04 就此部分證詞亦無其他證據可資佐實。又依證人所述，原告
05 於99年12月31日再至彩綾行任職，係因被告公司有法院扣薪
06 名單，原告為躲避法院扣薪命令而主動向徐月霞要求至彩綾
07 行任職。然證人亦稱從被告公司離職需填寫離職申請書及辦
08 理交接程序，然被告始終無法提出原告二次自被告公司離職
09 所填寫之離職申請單及交接光碟或交接清單，則原告係自請
10 離職至加盟店任職，抑或為規避法院扣薪命令，商請被告將
11 其調派至加盟店任職，即非無疑。至於證人證稱被告與彩綾
12 間沒有調派，員工如果從被告公司離職，欲至彩綾任職須重
13 新入職，因原告必須從被告公司離職，才能在彩綾任職，並
14 且重新加保，如員工任職於加盟體系，離職後又重新任職被
15 告公司，特休年資有併計，退休年資就沒有，因為是不同公
16 司等語，此應係證人並不清楚調動與離職之差異，並單純以
17 退保、加保定義離職及重新任職，且如係離職又重新回任自
18 無退休年資併計問題，況證人並未親自參與原告任職彩綾行
19 之過程，自無法證明原告係受被告調動或自請離職至彩綾行
20 任職。再依原告之勞工保險被保險人投保資料表所載，原告
21 於84年5月31日由被告加保，98年8月14日退保，同日由彩綾
22 行加保，99年1月5日退保，翌日由被告加保，99年12月31日
23 退保，同日再由彩綾行加保，100年8月1日退保，同日由嘉
24 嘉美容材料行加保，同年8月31日退保，翌日再由被告加保
25 ，102年1月23日退保，同日由被告關係企業長春藤公司加保
26 ，102年10月2日退保，同日由被告加保，103年4月1日退保
27 ，翌日由長春藤公司加保，105年5月13日退保，同日再由被
28 告加保至108年12月5日退保（本院卷一第227頁），可知原
29 告自77年7月5日起至108年8月30日退休為止，期間雖經多次
30 加、退保，惟始終均在被告公司或其關係企業、加盟體系任
31 職，未曾間斷；另原告申請被告開立在職證明書係由店主管

01 徐月霞批示同意，有被告提出之證明單申請可按（本院卷一
02 第191頁），而徐月霞復為被告公司董事，有被告公司基本
03 資料可參（本院卷一第54頁），可見被告公司與彩綾行、嘉
04 嘉美容材料行雖為不同公司、行號，然經營之主體並無不同
05 ，縱係原告請求徐月霞將其轉調至彩綾行，被告公司既未令
06 原告辦理離職手續，且於其人事系統資料記載原告於98年8
07 月13日離職之原因為「轉調加盟體系」，再參以原告於被告
08 公司及其關係企業、加盟體系間輾轉任職之情形甚為頻繁，
09 且曾無中斷，原告主張其係受被告調動至彩綾行、嘉嘉美容
10 材料行，應屬可信。則原告既係受同一雇主調動，依勞基法
11 第57條規定，其工作年資應予併計。

12 （四）勞基法第二條第三款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報酬
13 ，包括工資、薪金及按時、按日、按月、計件以現金或實物
14 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
15 之，故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，
16 除勞基法施行細則第十條負面所列舉各款項目等實非經常性
17 給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保障勞
18 工權益。而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營
19 績效，以達成預定目標所為之給與，如具有勞務之對價性，
20 且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉
21 勵性之給予者，應可認為係勞工因工作所獲得之報酬（最高
22 法院101年度台上字第10號判決意旨參照）。該所謂「因工作
23 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「
24 經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付
25 。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，
26 應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問
27 。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞
28 工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制
29 定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其
30 名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
31 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，此與同法第二十九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，亦與同法施行細則第十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號判決意旨參照）。次按，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條亦有明定。原告主張附表一所示薪資明細中各項給付均為工資，被告則抗辯其中關於區主管達成獎金、目標達成獎金（下合稱系爭獎金）為恩惠性、勉勵性給與，非屬工資。查附表一所示薪資明細均係原告本於勞動關係自被告受領之給付，依勞動事件法前開規定，推定為原告因工作獲得之報酬，被告抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。經查：

- (1) 被告辯稱原告於108年8月30日前擔任被告公司區經理兼店經理，原告所領取之區主管達成獎金，係依被告制定之「專職區經理薪資獎勵方案」（下稱區經理獎勵方案，本院卷一第193頁），其全繫於原告所負責區域外場人員之努力，而非原告一己勞務之付出，各分店須達成被告所指定之目標後始會發放，而非屬經常性給與，金額亦非固定；另原告領取之目標達成獎金，係依被告為激勵員工所特別設置之「2014年營業店績效獎勵辦法」（下稱績效獎勵辦法，本院卷一第197至216頁），係以內場加外場業績淨額，再乘以團體績效獎金率為計算方式，與個人之參與度或貢獻度無直接關聯，且獎金之發放來源是扣除手續費、營業稅後所產生之淨額，即由被告之盈餘獲利所分派，屬被告為激勵員工、分享整體團隊所共同創造之利潤所發放之獎勵金，屬恩惠性給與等語。
- (2) 查依系爭績效獎勵辦法說明略以：「顧客滿意是我們共同的目標，我們希望建立在照顧各位夥伴的基礎上來達成。…我

們需要一套能長治久安、永續經營的制度來照顧大家…擬定一套兼顧銷售利益與售後服務的機制，在原來的基礎上提高四倍的獎勵。」；辦法二、外場績效達成獎勵制度：店經理負責內場加外場業績100%及企業開發業績32%；而營業店績效達成獎勵係以內外業績相加減手續費及營業稅乘以達成獎金率，計算方式為：團體績效獎勵＝業績淨額×團體績效獎金率%；又店績為團體業績，由大家共同完成，除按一定比例分配獎金外，所有團體績效獎金分配者均需按實際出勤天數比例計算獎金，並由職務代理人領取代理期間之獎金；另2-4注意事項規定，業績定義為當期入帳至公司之所有現金、刷卡、兌現票據、信貸撥款等，扣除營業稅及分期手續費計算當期業績（簡稱業績淨額、售價淨額），營業店業績目標達成率如三期有二期低於80%，店經理及纖體副理將調店進行職位輪調；辦法三關於管理者的責任與使命並載明身為一個經理人應善於分享快樂成功經驗、具備解決問題的能力，勇於承擔、懂得訓練人才的方法、具備執行能力、領導能力、溝通能力等，並需對目標（即30%企業開發目標、100%內外場目標）有規劃、有執行力、有好的績效，並需重視成本，每日管銷、營銷商品，透過管理報表，知道自己為公司創造多少利潤，並應負起培養專業人才的責任。由上可知，系爭績效獎勵辦法係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與。原告擔任店經理，負責該營業店內外場業績100%及企業開發業績32%之店績，而為達成該預定目標業績，除自身之銷售業務外，並需負責訓練、輔導、督促、協助所屬內外場人員完成各項商品之銷售及售後服務，以共同協力之方式達成團體業績目標，方能依系爭績效獎勵辦法獲取一定比例之目標達成獎金，且該獎金之分配並須按實際出勤天數比例計算，如有職務代理人，即由職務代理人領取代理期間之獎金，另該績效獎金只需按扣除營業稅及分期手續費之售價淨額計算，並無限制僅在被告有盈餘之情況下始有發放，且營業店業績目標達成率如三期有二期

低於80%者，原告所任店經理之職務即將調店進行職位輪調。足見原告僅需與其所屬人員共同努力推廣營收，達成被告所定業績目標，即可獲取一定比例之目標達成獎金，此應屬原告提供勞務之對價，且其給付制度具有經常性，並非依公司之營收狀態，為獎勵員工士氣、鼓勵其辛勞之偶然性給與。被告雖辯稱系爭目標達成獎金係以所屬團隊為基準，與個人之貢獻度無直接關聯，應屬被告為激勵員工、分享整體團隊所共同創造之利潤所發放之獎勵金，為恩惠性給與云云。然系爭目標達成獎金固以團體業績為計算基礎，然此為被告所設計之計算方式，原告亦為團體之一員，就團體業績之達成自有直接之貢獻，且原告僅係按團體業績之一定比例獲取獎金分配，並非由原告獨得，而此比例亦係被告於設計制度時考量各團隊人員之職稱、負責之職務內容、比重等所制訂，尚不能以原告就該團體業績未必有所貢獻，即謂係恩惠性給與。另依區經理獎勵方案，僅需所負責之區域業績達成目標績效，即給與一定比例之獎金，是區主管達成獎金，應係透過各分店人員提供勞務所達成之團體業績，再據以統計整體區域業績是否達成目標而得請領區主管達成獎金，是此獎金與原告一己勞務之付出較無直接關連性，即難認與其勞務之提供具有無相當之對價，應非屬於工資。

- (3) 按勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資；該條第4項雖規定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，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659號判決要旨參照）。是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，非屬勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，自非屬工資。原告主

張其108年4月之月薪為113,100元，即基本薪59,000元、全勤獎金1,000元及特休換薪53,100元，合計113,100元（本院卷一第13、39頁），然其中53,100元係特別休假未休以工資折算之代償金，非屬勞基法定義之工資，應予剔除。本院依原證七、被證十五原告之員工薪資明細、薪資條整理出原告於退休前六個月之薪資詳如附表一所示，其中區主管達成獎金非屬工資，不應列入平均工資計算，則原告退休時一個月平均工資應為86,868元（521,208元÷6=86,868元）。

(五)按勞工工作25年以上者，得自請退休，勞基法第53條第2款定有明文。次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。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。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。又勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，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。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第84條之2分別定有明文。原告於勞退條例施行後，就退休金制度選擇繼續適用勞基法之規定，自得依上開規定請求給付退休金。又依勞基法第84條之2規定，適用勞基法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，或依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，適用勞基法後之勞工退休金給與標準，則依勞基法第55條之標準計算。本件原告自77年7月5日起受僱於被告，迄至108年8月30日，任職滿25年，符合勞基法第53條第2款得自請退休之要件。惟被告公司於87年4月1日始適用勞基法，原告於適用勞基法前之工作年資，其退休金之給與標準，並無相關法令可資適用，被告亦未自訂規定，兩造間亦無協議，被告就適用勞基法前原告之工作年資，即無給

01 付退休金之義務，原告主張其退休金基數應自77年7月5日起
02 算至108年8月30日為45個基數，即非有據。則原告適用勞基
03 法後之工作年資為21年5月（自87年4月1日至108年8月30日
04 ），依勞基法第55條第1項第1款規定應給予36.5個基數【（
05 15×2 ）+ 6.5 = 36.5】，原告退休時之月平均工資為86,868
06 元，被告應給付原告退休金317萬682元（86,868元 $\times$ 36.5 =
07 3,170,682元】。

08 (六)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
09 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又第38條
10 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工
11 資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一
12 日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假
13 於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。
14 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作
15 時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法施行細則第24
16 條之1第2項第1款亦有明定。查原告於108年4月尚有特別休
17 假114個半天，當月換薪54個半天，由被告給付特別休假未
18 休工資53,100元，嗣又休假33個半天，被告就27個半天給付
19 特別休假未休工資17,550元，為兩造所不爭執，是於原告退
20 休時，尚有27個半天即13.5天未休畢，原告於退休當月之工
21 資為109,979元，換算每日工資為3,666元（109,979元 $\div$ 30
22 日 = 3,666元，元以下四捨五入），被告應給付13.5天之特
23 別休假未休工資49,491元（3,666元 $\times$ 13.5天 = 49,491元），
24 扣除被告已給付17,550元，應再給付31,941元，原告請求被
25 告給付9,000元，自無不可。

26 (七)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任
27 ；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
28 利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，
29 亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第
30 233條第1項前段、第203條分別定有明文。次按第一項所定
31 退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，為勞基法第

55條第3項所明定；又契約終止時，雇主應即結清特別休假未休工資給付勞工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條亦有明文。本件原告於108年8月30日退休，被告至遲應於同年9月29日給付退休金，及於原告退休當日結算給付特別休假未休工資予原告，被告迄今仍未給付，即應自上開期限屆滿時起負遲延責任。從而，原告就被告應給付之退休金及特別休假未休工資，請求自108年10月1日起按法定利率年息5%計算遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付舊制退休金317萬682元及特別休假未休工資9,000元，合計317萬9,682元，及自108年10月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有據，應予駁回。又本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 12 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 12 月 17 日
書 記 官 林 怡 君

附表一：原告薪資明細

日期	基本薪	其他加項 -應稅	全勤獎金	區主管達成 獎金	目標達成 獎金	外場 銷售	伙食津貼	合計(不含區主 管達成獎金)
108年3月	59,000元	25,320元	1,000元	138,502元	28,523元	51元		113,894元
108年4月	59,000元	1,041元	1,000元	5,074元				61,041元
108年5月	59,000元	158元	1,000元	116,415元	40,590元			100,748元

(續上頁)

108年6月	59,000元		1,000元					60,000元
108年7月	59,000元		1,000元	20,459元	15,546元			75,546元
108年8月	56,600元	1,046元	1,000元	3,210元	48,933元		2,400元	109,979元
總計								521,208元
平均工資								86,868元
退休金								3,170,682元