

臺灣彰化地方法院民事判決

110年度重勞訴字第1號

原告 許志男
被告 寶成工業股份有限公司

法定代理人 詹陸銘
訴訟代理人 莊森智
施燕秋
黃子原
凌瑋萱
張庭禎律師
蕭佩芬律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年3月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：原告自民國82年4月30日起受僱於被告，自92年7月1日起擔任經理職務，平均月薪新臺幣（下同）88,000元（含底薪75,000元及三節獎金平均計算）。而被告工作規則關於員工懲處內容，僅有解僱、記大過、記小過及申誡等項目，且僅扣受懲處員工之當年度年終部分紅利，並無規定降職減薪。詎被告於100年7月間，違反其公告之工作規則，無故不當將原告降級為副理，並將每月底薪減少5,000元，且遞減三節獎金數額，使原告平均月薪減少10,000元，並自101年6月起取消三節獎金，改以績效獎金名目發放。又因職稱不同，降低核發年終獎金之級距，致原告每年短少受領年終獎金20萬元，並短付舊制勞工退休金（下稱勞退金）及短少提撥新制勞退金。又被告就其PCN單位、服務滿25年之經理職級退休員工，會另外給付美金10萬元（換算新臺幣約300

萬元)之退休金。原告於109年6月間申請退休，爰依僱傭契約之法律關係及勞動基準法(下稱勞基法)第38條第4項、第55條第1款及勞工退休金條例(稱勞退條例)第31條第1項等規定，請求被告回復原告為經理職，並給付自100年7月起迄108年9月止，共99個月之薪資差額99萬元(1萬元×99月=99萬元)、年終獎金差額180萬元(20萬元×9年=160萬元)、新制退休金差額及短少提撥新制退休金之損害108,798元(見本院卷二第11頁)、舊制退休金差額25萬元(1萬元×25基數=25萬元)、95至99年及103至104年之特休未休工資264,000元(月薪88,000元×3個月=264,000元)及經理級退休金300萬元等語，並聲明：①被告應給付原告6,190,516元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率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109年6月12日申請退休，被告公司已依法給付舊制退休金194萬600元，經原告於109年7月28日收受無誤，並立據切結不得再對被告公司主張任何權利，其性質屬和解契約，原告自不得再向被告公司主張兩造僱傭關係存續期間所生一切權利，是原告提起本訴訟，欠缺權利保護必要，應予駁回。

(二)被告於100年7月1日依兩造簽定之勞動契約書第3條及委任契約書第2、3條約定，彈性調動原告之職務及調整薪資。然原告並未依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告表示終止勞動契約及請求資遣費，且自100年7月1日起至108年9月30日(原告自108年10月1日起至109年6月12日止，辦理留職停薪)，長達8至9年期間，均長期領取調整後之薪資，並未為一部清償之保留意思，且從未依被告公司工作規則第63條規定，向被告表示異議及申訴，足以推知原告經權衡自身利益後，已承認或默示同意領取調薪後之薪資及職務，且以意思實現方式同意該職稱及薪資，原告自應受其拘束。又原告行為，足以引使被告公司之正當信任原告已不欲行使權利，或

01 不欲被告公司履行義務，原告事後再提起本訴訟，有違誠實
02 信用原則。

03 (三)原告於勞基法於105年12月21日修訂前，因其個人原因而自
04 行未休完特別休假，依105年12月21日修訂前勞基法第38條
05 規定，及被告公司於勞基法修訂前之工作規則第31條第4項
06 規定，被告公司得不發給特休未休工資，故原告不得請求被
07 告公司給付自95年至99年、103及104年度之特休未休工資22
08 萬5,839元。

09 (四)三節獎金及績效獎金依其性質本屬被告公司之恩惠性給予，
10 非工資範圍，不應納入新制勞退金提繳範圍。被告已依原告
11 工資數額，按月提撥新制退休金至原告之勞退專戶，且依舊
12 制年資給付舊制退休金，原告不得再為請求。又年終獎金係
13 被告公司視各個年度營業狀況及盈餘情形，並考核各個員工
14 在職工作表現及績效所為恩惠性給與，性質非屬工資，屬公
15 司裁量權範圍，其發放數額亦非完全以職別為依據，且原告
16 與被告公司雙方於勞動契約令或工作規則中，並未規定年終
17 獎金給與標準及數額，故原告請求被告補給付年終獎金20萬
18 元，係屬無據。

19 (五)被告公司與原告於勞動契約或工作規則中，並未規定經理級
20 員工享有退休金300萬元，且原告申請退休時之職別亦非經
21 理級，又被告公司已依法給付退休金與原告，並經原告受領
22 無誤，原告不得再請求被告公司給付退休金300萬元。

23 (六)縱認原告得為請求，然原告於109年10月19日提起本訴訟，
24 其請求被告公司給付薪資差額、年終獎金差額、特休未休加
25 班費、舊制退休金差額及新制退休金提撥差額，依民法第12
26 6條規定，就超過起訴前5年即104年10月21日以前部分，其
27 請求權均已罹於時效而消滅，被告得拒絕給付等語置辯，並
28 聲明：①原告之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利判
29 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第446、447頁，本院卷二第
31 16頁）

- 01 (一)原告自82年4月30日起任職於被告公司，兩造於89年11月2日
02 簽立委任契約書，於93年2月1日簽定勞動契約書。
- 03 (二)原告自92年7月1日起擔任經理，自93年8月起，每月底薪為7
04 5,000元（含專業津貼5,000元），另發給三節獎金。
- 05 (三)原告於94年7月1日選擇適用勞退新制。
- 06 (四)被告自100年7月1日起將原告降職為副理，每月底薪調降為7
07 0,000元，另發給三節獎金。
- 08 (五)被告取消三節獎金後，改以發放業績獎金。
- 09 (六)原告於任職期間，自被告領取之給付數額及特休未休日數，
10 如原告所提答辯八狀附表所載。（見本院卷二第233頁）
- 11 (七)原告於108年5月30日向被告公司，以書面提出不服降職減薪
12 之申訴。
- 13 (八)原告自108年10月1日起至109年6月12日止，辦理育嬰假留職
14 停薪。
- 15 (九)被告於109年6月12日自請退休，舊制退休基數為25基數、退
16 休日前6個月平均工資77,624元，被告已給付舊制退休金1,9
17 40,600元。（本院110年10月21日言詞辯論筆錄誤載為被告
18 於109年6月30日自請退休，依本院卷一第362、402、403頁
19 所附事證，應更正為109年6月12日）

20 四、兩造爭執事項：

- 21 (一)被告抗辯，原告依其退休時簽立切結書約定，不得為本件請
22 求，是否可採？
- 23 (二)原告主張被告所為降職減薪處分係違法無效，有無理由？
- 24 (三)若認原告得提起本訴訟，其所為下列請求，有無理由？
- 25 1.100年7月起至108年9月止之薪資差額99萬元
- 26 2.100年起至108年止之年終獎金差額180萬元
- 27 3.舊制退休金差額25萬元
- 28 4.自94年7月起高薪低報，短少提繳新制退休金，及自100年7
29 月起不當降級減薪，致原告受有新制退休金短少之損害108,
30 798元
- 31 5.95年至99年、103年至104年共計3個月特休未休工資225,839

元

6.經理級退休金300萬元

五、得心證之理由：

(一)被告抗辯依原告於退休時簽立之切結書約定，原告就兩造僱傭關係存續期間所生一切權利，均不得再為主張，故原告提起本訴訟，欠缺權利保護必要，應依民事訴訟法第249條第2項第1款規定駁回起訴云云。然依原告於109年7月28日簽訂之切結書，其上固記載「立切結書人許志男（即原告）原係受僱於被告公司，茲自109年6月12日起即退休，除確實收受公司所交付1,940,600元外，並切結不得再對公司主張任何權利」等語（見本院卷一第273頁），惟並未明確約定原告就兩造僱傭關係存續期間所生其他權利均拋棄。且被告自陳上開切結書所載，其給付與原告之1,940,600元（計算式：25基數 $\times$ 77,624元=1,940,600元）為舊制退休金等語（見本院卷一第362頁），則該切結書之約定至多僅足認定兩造對舊制退休金數額達成協議，至原告其餘請求短少薪資、年終獎金差額、特休未休工資及新制退休金短少提撥之損害等權利，則不在規範之列。是被告執此抗辯原告應受上開切結書拘束，不得提起本件訴訟云云，係無可採。

(二)原告主張被告於100年7月間之工作規則，關於員工懲處內容，僅有解僱、記大過、記小過及申誡等項目，並無降職減薪項目，被告依其工作規則不得將原告降級減薪云云。然依兩造於89年11月2日簽訂之委任契約書第3條約定：「由甲方視乙方處理受任事務之狀況，彈性調整之。」（見本院卷一第279頁）、兩造於93年2月1日簽訂之勞動契約書第2條第2項約定：「如上開薪資有調整或變動時，以實際每月發放之薪資為準。」（見本院卷一第277頁），可見兩造前已約明於原告任職期間，被告有視其處理業務狀況，調整原告職務及薪資之權限。且勞基法第10條之1就雇主調動勞工工作亦有規範，雇主基於公司經營管理所需，於未違反勞基法規定之情況下，進行員工職務調動之行為，乃雇主監督管理權

01 限，此屬雇主之裁量權。況原告自陳被告工作規則定有解雇
02 規定，則被告既可為較強度之解雇處分，自無不得對原告施
03 以較輕度調職處分之理。是原告抗辯被告依其工作規則不得
04 將原告降級減薪云云，係不足採。

05 (三)被告抗辯，原告提起本訴訟違反誠信原則，係為可採：

06 1.按權利人於相當期間內不行使其權利，並因其行為造成特殊
07 情況，足以使義務人正當信任權利人已不欲行使權利，或不
08 欲義務人履行義務時，經斟酌當事人間之關係、權義時空背
09 景及其他主、客觀等因素，依一般社會通念，可認其權利之
10 再為行使有違「誠信原則」者，自得因義務人就該有利於己
11 之事實為舉證，使權利人之權利受到一定之限制而不得行
12 使，此權利失效原則，乃係源於「誠信原則」之特殊救濟方
13 法（最高法院100年度台上字第445號判決意旨參照）。

14 2.查被告公司自100年7月1日起將原告降職為副理，每月底薪
15 自75,000元（含專業加給）調降為70,000元，然原告迄至10
16 8年5月30日始以書面向被告公司提出不服降職減薪之申訴等
17 事實，為兩造所不爭執（見三、第(二)、(四)、(七)項）。又被告
18 於其工作規則第63條設有申訴制度，員工因升遷不公或工作
19 分配不當，而影響其個人工作士氣或權益者，對於其他與公
20 務有關等事項，均得循內部申訴制度為救濟，此有被告所提
21 工作規則足參（見本院卷一第331頁）。再者，被告自陳其
22 迄至本件起訴前，未曾向外部機關提出任何聲請或救濟等語
23 （見本院卷二第190頁），則原告自100年7月1日起至108年5
24 月30日，長達7年餘期間，擔任副理職務並受領調整後薪
25 資，未曾就被告所為調職及降薪行為，循內部救濟機制提出
26 申訴，且迄至109年10月20日提起本訴訟前（見本院卷一第1
27 1頁收狀章蓋印日期），亦未依勞基法或相關規定提起外部
28 救濟。又觀諸原告於102年至108年提出之年度個人工作目標
29 計畫表（見本院卷一第289至317頁），其上填載職稱均為副
30 理，且於109年4月30日以技術副理職稱，向被告提出退休申
31 請，此有離職單1紙在卷可稽（見本院卷一第319頁）。參以

01 勞基法第14條第2項規定，勞工於雇主違反勞動契約或勞工
02 法令，致損害其權益之虞，而得終止勞動契約之情事，規範
03 勞工應自知悉時起30日內為之。則原告固主張被告違法降級
04 減薪，然其於長達7年餘期間，均從事降級後職務，並受領
05 調整後薪資，未曾提出申訴，且迄至本件起訴前，亦未向就
06 申訴結果向外部機關提出任何聲請或救濟，堪認已足以引使
07 被告公司正當信任原告不欲行使其權利，則原告事隔9年
08 餘，於其退休後始起訴主張被告公司違法降職減薪，依一般
09 社會通念，可認其權利之再為行使有違誠信原則，而已產生
10 失權之效果。從而，原告主張被告違法降職且每月薪資減少
11 1萬元，請求被告補給薪資差額99萬、年終獎金差額180萬
12 元、舊制退休金差額25萬元、新制退休金提撥差額及經理級
13 退休金300萬元云云，均屬無據，不應准許。

14 (四)原告請求被告給付短少提繳新制勞退金部分：

- 15 1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
16 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
17 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之
18 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
19 勞工得向雇主請求損害賠償；前項請求權，自勞工離職時
20 起，因5年間不行使而消滅。勞退條例第6條第1項、第14條
21 第1項、第31條分別定有明文。查被告於109年6月12日自請
22 退休而離職，有其簽訂之離職單及存證信函在卷足參（見本
23 院卷一第402、403頁），是其於109年10月20日提起本件訴
24 訟，尚未罹於時效，且不受前述失權效原則之拘束，先予敘
25 明。
- 26 2. 惟所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
27 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
28 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
29 條第3款定有明文。又上開規定所稱「其他任何名義之經常
30 性給與」，係指獎金（指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
31 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非

經常性獎金)以外之給與,勞基法施行細則第10條第2款亦有明文。亦即,工資係勞工勞動之對價,且在時間上可經常性取得者,始足當之。若給付非必然發放,且無確定標準,僅具有恩惠性、勉勵性給與,非雇主經常性支出之勞動成本,即非屬工資。本件原告主張被告將三節獎金列入新制退休金提撥級距計算,且於96年10月9日以薪資名目匯入秋節獎金至原告薪轉帳戶,並將三節獎金、績效獎金及年終獎金及當年度薪資總額加總後,以薪資名目提報與國稅局,且將業績獎金列入舊制退休金之平均薪資計算,可見上開獎金之性質均屬工資等語,為被告所否認,並辯稱被告公司內部並未規定三節獎金及年終獎金發放標準,係依公司營運績效及員工績效作決定;上開獎金依其性質本屬被告公司之恩惠性給予,非工資範圍,不應納入新制勞退金提繳範圍等語。

3.查被告原除給付原告底薪外,另發給三節獎金,於104年間起取消三節獎金,改以發放業績獎金等情,有兩造提出之薪資明細可參(見本院卷一第181頁、卷二第205至209頁)。又依兩造簽訂勞動契約書第2條第1項、第3項約定,每月本薪(含基本薪資、特加...等固定給予之津貼);績效獎金之發給依公司實際經營狀況及個人工作表現而定,但最高額度以不超過12,000元為限(見本院卷一第277頁),可見績效獎金之發放數額,並非僅依原告工作表現而定,尚需考量被告公司之營運績效。又原告自陳三節獎金係於節慶之翌月發放,數額並非固定等語(見本院卷一第444頁)。復觀諸原告提出之薪資單及薪資明細(見本院卷二第233頁)及被告所提獎金清冊(見本院卷二第209至215)所示,原告於任職期間領取之上開三項獎金數額均不固定,甚有未領取三節獎金或年終獎金之情形,足見上開獎金之發給不具經常性,且數額亦具浮動性,乃雇主為激勵員工士氣,按公司營運績效及員工表現而為給付,應認具有獎勵性、恩惠性之給與,其性質即非屬工資,且不因被告匯款或向國稅局提報薪資名目,而異其認定。是被告辯稱原告於任職期間領取之三節獎

01 金、績效獎金及年終獎金為恩惠及勉勵性質給與，其性質均
02 非工資，尚堪採認。

03 4.依此，原告自94年7月起適用勞退新制後，迄至108年9月止
04 之每月工資數額如附表「本薪（含專業津貼）」欄所載，依
05 94年至108年之勞工退休金月提繳工資分級表所示，月提繳
06 工資應以附表「應投保薪資/應提撥數額」欄所示數額計
07 算，被告於原告上述任職期間，以附表「實際月投保薪資/
08 提撥數額（6%）」欄所示金額，為原告提撥勞退金至其於
09 勞工保險局設立之勞退金個人專戶，有原告之勞工退休金
10 （勞退新制）提繳異動明細表及勞工退休金個人專戶明細資
11 料在卷可稽（見本院卷一第39至65頁），並無未足額提繳之
12 情形（詳見附表「應提撥差額欄」之合計數額所載），是原
13 告依上開規定，請求被告賠償自94年7月起高薪低報，短少
14 提繳新制退休金所受損害，係屬無據，不應准許。

15 (五)原告請求被告給付特休未休工資部分：

- 16 1.原告主張其於95年至99年、103年至104年尚有特別休假未
17 休，得請求被告給付工資225,839元云云，為被告所否認，
18 並辯以95年至99年之特休未休工資請求權已逾5年時效，而
19 依修正前勞基法第38條及當時被告公司工作規則第31條第4
20 項規定，原告不得請求103年至104年之特休未休工資等語。
- 21 2.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
22 雇主應發給工資，105年12月21日公布、106年1月1日施行之
23 勞基法（下稱修正後勞基法）第38條第4項固有明文。惟修
24 正前勞基法第38條僅規定：「勞工在同一雇主或事業單位，
25 繼續工年滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休
26 假。」，並未就勞工特別休假未休部分規定雇主應發給工
27 資。而修正後之新法亦無就該條另訂得溯及適用之規定，故
28 勞工就修法前之未休特別休假，自不得依修正後該條規定請
29 求雇主給付工資。參以行政院勞工委員會（改制後為勞動
30 部）於79年9月15日發布(79)台勞動2字第21827號函，謂「勞
31 工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，因勞動契約之終

01 止或年度終結而未休，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應
02 發給未休完特別休假日數之工資，如係勞工個人之原因而自
03 行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」是以，於勞
04 基法上開規定修正前，勞工應休之特別休假日於年度終結
05 時，如有未休完日數係可歸責於雇主之原因，雇主始應發給
06 未休完日數之工資。且依被告公司於97年12月間制訂、於95
07 至104年間持續適用之工作規則第31條第4項亦明定：「從業
08 人員之特別休假因年度終結或契約終止而未休者，其應休而
09 未休之日數，由本公司發給工資。但從業人員尚未休完之特
10 別休假，如係其個人原因而自行未休者，則公司可不發給未
11 休日數之工資。」（見本院卷一第287、325頁）。

12 3.本件原告主張其於95年至99年、103年至104年尚有特別休假
13 共計3個月未休，自應適用修正前勞基法第38條規定，且依
14 上開說明，需因可歸責於被告公司之原因致未能休假，原告
15 始得請求發給未休完日數之工資。然原告並未舉證證明其於
16 上開期間，曾向被告公司請求休假卻遭拒絕，或因被告公司
17 要求其不能休假，或客觀上不可能使用該特別休假，致因年
18 度終結而未休等可歸責於雇主之事實存在，依前揭法律規定
19 及說明，原告請求被告公司給付95年至99年、103年至104年
20 之特休未休工資225,839元，係屬無據。

21 六、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係及修正前勞基法第38
22 條、勞基法第55條及勞退條例第31條第1項等規定，請求被
23 告給付6,190,516元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。又
25 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，失所依附，應併予駁
26 回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
28 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不一一論述。至原告聲
29 請本院向彰化縣政府函調被告公司留存之其他員工資料，以
30 證明其得依規定領取經理級退休金300萬元及年終獎金差額1
31 80萬元云云。然原告主張被告公司不當降級減薪，應回復原

職並給付短少薪資等節，係屬無據，業經本院認定如上，故其所為此部分聲請，核無調查之必要。且縱然被告公司與第三人有為此等約定，惟基於債之相對性，僅締約當事人得依契約關係請求，原告自無從比附援引，併予說明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 4 月 27 日
民事第三庭 法 官 鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 112 年 4 月 28 日
書記官 張茂盛

附表：新制退休金（單位：新臺幣）

（見本院卷二第129至137、203至207、233頁）

附表一：新制退休金（單位：新臺幣）

編號	期 間 (民國)	被告給付薪 資數額	實際月投保 薪 資 / 提 撥 數額(6%)	應投保薪資/ 應提撥數額	應提撥差額
1	94年7月至 94年8月	75,000元	66,800元/ 4,008元	76,500元/ 4,590元	582元×2=1,164元
2	94年9月	79,000元	66,800元/ 4,008元	80,200元/ 4,812元	804元
3	94年10月至9 5年7月	75,000元	66,800元/ 4,008元	76,500元/ 4,590元	582元×11=6,402元
4	95年8月	77,500元	66,800元/ 4,008元	80,200元/ 4,812元	804元
5	95年9月至 97年4月	75,000元	76,500元/ 4,590元	76,500元/ 4,590元	0元
6	97年5月至 98年4月	75,000元	80,200元/ 4,812元	76,500元/ 4,590元	-222元×12=-2,664元
7	98年5月至10 0年6月	75,000元	76,500元/ 4,590元	76,500元/ 4,590元	0元
8	100年7月至1	70,000元	76,500元/ 4,590元	72,800元/ 4,368元	-222元×11=-2,442元

(續上頁)

01

	01年5月		4,590元	4,368元	2,442元
9	101年6月至1 01年7月	70,000元	92,100元/ 5,526元	72,800元/ 4,368元	-1158元×2=- 2,316元
10	101年8月	70,000元	92,100元/ 5,526元	72,800元/ 4,368元	-1158元
11	101年9月至1 02年2月	70,000元	72,800元/ 4,368元	72,800元/ 4,368元	0元
12	102年3月至1 04年7月	70,000元	80,200元/ 4,812元	72,800元/ 4,368元	-444元×17月 =-7,548元
13	104年8月	70,350元	80,200元/ 4,812元	72,800元/ 4,368元	-444元
14	104年9月至1 05年2月	70,350元	76,500元/ 4,590元	72,800元/ 4,368元	-444元×6月 =-2,664元
15	105年3月至 106年7月	70,350元	80,200元/ 4,812元	72,800元/ 4,368元	-444元×17月 =-7,548元
16	106年8月	72,650元	80,200元/ 4,812元	72,800元/ 4,368元	-444元
17	106年9月至 107年2月	72,650元	76,500元/ 4,590元	72,800元/ 4,368元	-222元
18	107年3月至 107年7月	72,650元	80,200元/ 4,812元	72,800元/ 4,368元	-444元×5月 =-2,220元
19	107年8月至 108年9月	74,150元	80,200元/ 4,812元	76,500元/ 4,590元	-222元×14月 =-3,108元
合計					-23,604元