

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上易字第32號

上訴人 偉翔通運股份有限公司

法定代理人 王議賜

訴訟代理人 黃正琪律師

被上訴人 陳怡豪

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年1月18日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於111年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣陸拾貳萬柒仟柒佰零參元本息，及命上訴人應提繳超過新臺幣參萬貳仟柒佰壹拾捌元，暨該二部分假執行之宣告，併訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由上訴人負擔五分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國87年5月26日起至108年7月25日受僱於上訴人，擔任司機一職，自94年7月1日轉為勞退新制，舊制年資為7年1月5天，基數7.167，新制年資為14年24日，基數為6。被上訴人原薪資為新臺幣（下同）44,000元，詎上訴人未經被上訴人同意，先於95年11月違法減薪3,000元，月薪降為41,000元，再於105年6月違法減薪5,000元，月薪再降為36,000元。上訴人未依兩造勞動契約給付薪資，被上訴人自得向上訴人請求尚未罹於時效之104年5月起至108年7月25日止之薪資差額341,400元（計算式：3,000×1

3+8,000×37.8=341,400)。又上訴人違法減薪，被上訴人自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，於108年7月25日終止勞動契約，並依同條第4項準用同法第17條規定，向上訴人請求資遣費579,348元【計算式：44,000×(6+7.167)=579,348】。再被上訴人於104年度有22天、105年度有23天、106年度有24天、107年度有25天、108年度有26天，共有120天特休假未休，上訴人依勞基法第38條第1項、第4項規定應給付被上訴人特休假未休工資共176,000元（計算式：44,000÷30×120=176,000）。又上訴人自94年7月1日勞退新制實施開始，即應負擔雇主提繳勞工退休金責任，上訴人卻自被上訴人每月薪水扣除其應負擔之部分，上訴人自應依不當得利規定，返還被上訴人自94年7月起至108年7月止，違法溢扣之薪資405,833元。此外，上訴人亦每月自被上訴人薪資違法溢扣上訴人應負擔之勞健保費，上訴人亦應返還自104年5月起至108年7月止，共57,475元之不當得利。另被上訴人月薪應為44,000元，每月應提繳退休金級距為45,800元，上訴人每月應為被上訴人提繳2,748元，惟上訴人未足額提繳，已提繳金額亦係從被上訴人薪資扣除，故被上訴人得請求上訴人補提繳差額共58,123元至被上訴人勞工退休金專戶。為此，爰依民法第179條前段、勞基法第17條第1項、第22條第2項前段、第23條第1項前段、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項規定提起本訴等語。聲明求為判命：(一)上訴人應給付被上訴人1,560,056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。(二)上訴人應提繳58,123元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、上訴人則以：被上訴人係為照顧母親而於108年7月20日主動離職，其依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞契約請求資遣費自無理由。又95年間上訴人因業務虧損，經個別諮詢有無減薪後留任之意願後，被上訴人接受自95年11月起減薪3,000元並留任。嗣於105年間，被上訴人因擔任高雄站主任屢

遭客戶客訴，上訴人遂於105年6月起解除其高雄站主任一職，並將職務津貼5,000元取消，並無違法減薪情事，被上訴人主張薪資差額與補提繳勞工退休金至被上訴人之退金專戶並無理由。再被上訴人實際休假期間已遠高於勞基法第38條規定之特別休假日，其請求特休假未休工資亦無理由。被上訴人主張返還溢扣勞工退休金與勞健保費用部分，係因被上訴人於101年9月間主動請求上訴人提高其申報級距至43,900元，並表示願意自己負擔所增加之差額，上訴人遂同意被上訴人之要求，嗣被上訴人於105年6月起解除站長一職後，被上訴人自應改為36,300元之級距申報，但被上訴人仍請求繼續以43,900元之級距申報，並表示願意自己負擔所增加之差額，因此，被上訴人主張溢扣退休金部分，其中22,382元屬於應被上訴人要求而增加之提繳金額，此部分被上訴人請求無理由，而勞健保費部分溢扣金額應為60,375元等語為辯。

三、原審經審理後，認被上訴人得請求薪資差額340,333元、特休假未休工資176,000元，溢扣勞工退休金405,833元、溢扣勞健保費57,475元，合計979,641元，上訴人並應提繳58,026元至被上訴人之勞工退休金專戶，合併判命上訴人應給付被上訴人979,641元，及自109年5月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨應提繳58,026元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並駁回被上訴人其餘請求。上訴人對其敗訴部分不服提起上訴（被上訴人敗訴部分未據被上訴人聲明不服，已告確定）。上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人自87年5月26日起受僱於上訴人，擔任司機一職。被上訴人自93年1月至95年10月之月薪為44,000元；自95年11月至105年5月之月薪為41,000元；105年6月至108年6月之月薪為36,000元。

01 (二)被上訴人自105年6月後解除高雄站長即高雄站主任職務，僅
02 擔任司機。

03 (三)倘被上訴人遭違法減薪，被上訴人得請求薪資差額為340,33
04 3元、勞健保應負擔未負擔金額57,475元、溢扣勞工退休金4
05 05,833元，上訴人並應提繳58,026元至被上訴人勞工退休金
06 專戶。

07 (四)倘被上訴人未遭違法減薪，被上訴人得請求勞健保應負擔未
08 負擔金額74,203元、溢扣勞工退休金405,833元，上訴人並
09 應提繳勞工退休金32,718元至被上訴人勞工退休金專戶。

10 五、本件之爭點：

11 (一)被上訴人有無遭上訴人違法減薪？被上訴人請求上訴人給付
12 薪資差額，有無理由？

13 (二)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資、溢扣勞工退休金、
14 勞健保應負擔未負擔額及補提繳勞工退休金，有無理由？如
15 有理由，金額以多少元計算？

16 六、經查：

17 (一)被上訴人有無遭上訴人違法減薪？被上訴人請求上訴人給付
18 薪資差額，有無理由？

19 ①本件被上訴人自87年5月26日起受僱於上訴人，擔任司機一
20 職，其自93年1月間起至95年10月間止之月薪為44,000元、
21 自95年11月間起至105年5月間止之月薪為41,000元、自105
22 年6月間起至108年6月間止之月薪為36,000元等節，為兩造
23 所不爭執（見本院卷第280頁），並有被上訴人薪資明細在
24 卷可稽（見原審卷一第197-1頁至第204頁、本院卷第239頁
25 至第241頁），自堪信為真實。

26 ②被上訴人主張上訴人於95年11月間，未經其同意違法減薪3,
27 000元云云，為上訴人否認，並抗辯稱：95年間上訴人因業
28 務虧損，經個別諮詢有無減薪後留任之意願後，被上訴人接
29 受自95年11月起減薪3,000元並留任，其未違法對被上訴人
30 減薪等語。查被上訴人於本件審理時，雖無法提出95年11月
31 間被上訴人同意減薪留任之直接證據，惟上訴人之員工即證

01 人陳國兵於原審審理時到庭證稱：伊於96年2月間到上訴人
02 處任職，臺北經理有告知高雄站有減薪，上訴人有詢問每一
03 個司機，有的不同意就離職了等語（見原審卷二第23頁至第
04 25頁），且被上訴人於95年11月間遭減薪3,000元後仍持續
05 不間斷工作10餘年至108年7月間始行離職，參以兩造發生本
06 件勞資爭議後，被上訴人於勞資爭議調解時，僅陳述其於10
07 4年降薪至41,000元，108年降至36,000元等語，並未主張其
08 遭上訴人二次違法減薪，亦未請求上訴人給付薪資差額及補
09 提繳勞工退休金等情，有高雄市政府勞工局勞資會議紀錄、
10 調解紀錄在卷可佐（見原審卷一第45頁至第52頁），並為被
11 上訴人所不爭（見本院卷第225頁），故倘被上訴人於95年1
12 1月間，並未同意減薪留任，依常情應不可能於減薪後，仍
13 繼續持續不間斷工作10餘年，復於兩造發生本件勞資爭議
14 後，未於勞資爭議調解時，就此部分為任何主張及請求。被
15 上訴人主張上訴人於95年11月間，未經其同意違法減薪3,00
16 0元云云，實有悖於常情，並不足採。上訴人抗辯被上訴人
17 於95年11月間同意減薪留任等語，應足採信。

18 ③被上訴人雖再主張上訴人於105年6月間未經其同意違法減薪
19 5,000元云云，惟亦為上訴人否認，並抗辯稱：因被上訴人
20 因擔任高雄站主任屢遭客戶客訴，上訴人於105年6月起解除
21 其高雄站主任一職並減薪5,000元，無違法減薪等語。查被
22 上訴人105年5月薪資單係列標準薪資25,000元、司機津貼1
23 4,000元，職務津貼0元；105年6月薪資單係列標準薪資20,0
24 00元、司機津貼14,000元、職務津貼0元（見原審卷一第59
25 頁），而接替被上訴人擔任高雄站主任之林奇映，105年5月
26 薪資單係列標準薪資18,000元、司機津貼10,000元，職務津
27 貼0元；105年6月薪資單則係列標準薪資18,000元、司機津
28 貼10,000元、職務津貼5,000元（見本院卷第235頁）。又林
29 奇映於原審審理時到庭證稱因被上訴人教不動，有客訴，伊
30 方於105年6月接任高雄站主任等語（見原審卷二第15頁至第
31 19頁）。對照被上訴人與接任之林奇映上述薪資資料及林奇

01 映之證詞，雖二人薪資單所列載之薪資項目不盡相同，且上
02 訴人於105年7月方將被上訴人之職稱由高雄站主任調整為司
03 機，並同時將林奇映由司機調整為高雄站主任，惟仍足認被
04 上訴人係因遭免除高雄站主任回任司機一職，方減少薪資5,
05 000元，林奇映則因接任高雄站主任而增加薪資5,000元。而
06 被上訴人並未爭執上訴人解除其高雄站主任一職之適法性，
07 再參酌被上訴人於本件勞資爭議調解時，並未主張其遭上訴
08 人二次違法減薪，亦未請求上訴人給付薪資差額及補提繳勞
09 工退休金等情，業如前述，倘被訴人於105年6月間遭第二次
10 違法減薪，依常情應不致於在勞資爭議調解時，就此部分未
11 為任何主張及請求，故本件自堪認被上訴人業已同意上訴人
12 解除其高雄站主任一職並減薪5,000元。上訴人抗辯被上訴
13 人係因遭解除其高雄站主任方減薪5,000元，並無違法減薪
14 等語，應足採信。被上訴人主張上訴人於105年6月間違法減
15 薪5,000元云云，自難憑採。至被上訴人雖於101年7月開始
16 擔任高雄站主任前後薪資並無不同，有上訴人所提出被上訴
17 人歷年薪資明細在卷可稽（見原審卷一頁碼第197-1頁至第2
18 04頁），惟此與被上訴人遭解除其高雄站主任方減薪5,000
19 元之認定無涉，並不足為有利被上訴人之認定，併此敘明。

20 ④綜上，被上訴人並未遭上訴人違法減薪，其請求上訴人給付
21 薪資差額及補提繳勞工退休金，自無所據。

22 (二)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資、溢扣勞工退休金、
23 勞健保應負擔未負擔額及補提繳勞工退休金，有無理由？如
24 有理由，金額以多少元計算？

25 ①本件被上訴人主張其於104年度有22天、105年度有23天、10
26 6年度有24天、107年度有25天、108年度有26天，共120天特
27 休假未休，請求上訴人給付特休假未休工資等語，雖為上訴
28 人所否認，抗辯稱高雄站均由被上訴人自行排休，被上訴人
29 實際休假期間已遠高於勞基法第38條規定之特別休假日云
30 云。惟查，上訴人人事管理施行細則第3條雖規定請年休假
31 應於二星期前提出，且年假不得連休三日以上，原則上不接

01 受二人以上同時請假，另年假不可保留於次年，當年未休完
02 年假，公司發給底薪以資獎勵，然同細則第二條則規定本公
03 司沒有年假之制度等語，有上訴人人事管理施行細則在卷可
04 稽（見原審卷一第561頁）。嗣經原審傳喚上訴人員工林奇
05 映到庭，其證稱：上訴人人員週六做半天，平日做半天多，
06 生意不好就早下班，台南站也撤站了，員工自己找時間休
07 息，私下找代理人協調。被上訴人沒有休特休假，但他要休
08 息會跟上訴人請假，特休假他不會跟我請，他要休息會跟
09 上訴人講。只有上訴人知道被上訴人有無休特休假等語（見
10 原審卷二第17頁），上訴人另外一名員工陳國兵於原審證稱：
11 上訴人人員自己排休，我們是責任制，自己排就好。國定假
12 日我們就休假，平常我們自己會協商…排班表我們不會留
13 存，每月過後就銷毀，除了事假、喪假要跟台北總公司報
14 告。那時沒有什麼特休假，我們對於勞基法不了解，我也沒
15 特休假，我假很多，我不知道公司有給特休假，我們上班半
16 天就可以下班了等語（見原審卷二第25頁）。依上述二證人
17 之證詞可知，上訴人員工是否有放特休假只有上訴人有紀
18 錄，而上訴人並未舉證證明被上訴人確有休特休假暨休假之
19 日數，其以被上訴人可自行排假，實際休假已超過法定日數
20 等云云抗辯，自無憑採。被上訴人主張其於104年度有22
21 天、105年度有23天、106年度有24天、107年度有25天、108
22 年度有26天，共120天特休假未休等語，堪予採信。

- 23 ②按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日計發。前目所定
24 一日，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正
25 常工作時間所得之。其為計月者，為年度終結或契約終止前
26 最近一個月正常工作時間所得之除以三十所得之金額，勞基
27 法施行細第24-1條第2項第1款第1、2目定有明文。本件被上
28 訴人87年5月26日起受僱於上訴人，依年資計算，104年度應
29 有22天、105年度有23天、106年度有24天、107年度有25
30 天、108年度有26天，共120天特休假。而被上訴人104年度
31 月薪為41,000元，105年底至108年月薪降為36,000元等節，

業經本院審認如前，故依上揭規定，被上訴人自得向上訴人請求特休未休工資合計147,667元【（計算式：41,000÷30×22+36,000÷30×（23+24+25+26）=147,667，以4捨5入計算】

③又倘被上訴人未遭違法減薪，被上訴人得請求勞健保應負擔未負擔金額為74,203元、溢扣勞工退休金405,833元，上訴人並應補提繳勞工退休金32,718元至被上訴人勞工退休金專戶等節，為兩造所不爭執（見本院卷第280頁），故被上訴人請求上訴人給付勞健保應負擔未負擔額74,203元、溢扣勞工退休金405,833元，並應補提繳勞工退休金32,718元至被上訴人勞工退休金專戶，自有所據。

(三)綜上，被上訴人得請求上訴人給付未休工資147,667元、勞健保應負擔未負擔額74,203元、溢扣勞工退休金405,833元，合計627,703元，上訴人並應補提繳勞工退休金32,718元至被上訴人勞工退休金專戶。

七、綜上所述，被上訴人求為判命上訴人給付627,703元，及自109年5月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應提繳勞工退休金32,718元至被上訴人勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就被上訴人請求超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。至於被上訴人上開應准許部分之請求，原審判命上訴人給付及提繳，核無違誤，上訴意旨就此部分，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴人上訴一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中華民國 111 年 8 月 17 日

勞動法庭

審判長法官 蘇姿月

法官 謝雨真

法官 劉傑民

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 111 年 8 月 17 日

04 書記官 林家煜