

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第139號

原告 蔣慶琥

訴訟代理人 彭若鈞律師

被告 優美股份有限公司

法定代理人 鄭顯榮

訴訟代理人 李宏澤律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國111年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟捌佰捌拾捌元，及自民國110年6月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳仟壹佰捌拾肆元至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之二，其餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬貳仟捌佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣貳仟壹佰捌拾肆元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第256條分別定有明文。查本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）676,732元，以及自起訴狀

繕本送達翌日起年息百分之五計算之利息。(二)被告應提61,812元，繳至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於民國111年8月4日以民事辯論意旨狀變更起訴聲明為原告主張(四)所載（見本院卷第327頁）。經核原告前揭更正聲明核屬基於同一法律關係更正被告公司已提撥原告勞工退休金之計算數額，揆諸前開規定，應予准允。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)被告優美股份有限公司（下稱被告公司）應給付原告勞工退休舊制差額503,988元：

- 1.原告於82年2月22日起受僱於被告公司，為被告公司之產品銷售之工作，至107年2月27日自被告公司以行銷專員退休，得依勞動基準法第53條第2款規定自請退休，並依勞工退休金條例第11條第2項之規定，以契約終止時之平均工資，計給原告保留年資之退休金，並於勞動契約終止後30日內發給。
- 2.被告公司依據中華民國行業標準分類及「單位場所」之「行業別」，屬「製造業」，而應於73年7月30日勞動基準法施行時，有勞動基準法之適用。原告自82年2月22日起受僱於被告公司，年資適用勞動基準法，被告公司自不得再以自行訂定之「優美公司從業人員退職金辦法」作為給與原告退休金之標準。
- 3.查原告依據勞工退休金條例第11條第1項規定保留之年資為12年4個月，亦即82年2月22日至94年6月17日之年資，按勞動基準法第54條計算，共為25個基數【計算式：12年 $\times$ 2(每年2個基數)+1(不滿1年以1年計算)=25(基數)】。
- 4.原告退休前6個月領取之工資為52,900元，但被告公司片面減少應給付原告之「本薪」或「工作津貼」600元，故原告退休前之平均工資應為53,500元，被告公司本應給付原告依勞工退休舊制之退休金1,337,500元（計算式：53,500 $\times$ 25=1337,500元）。惟被告公司僅給付88年1月1日至96年6月30

01 日之勞工退休舊制退休金以平均工資52,608元計算之14個基
02 數，共736,512元，另以「優美公司從業人員退職金辦法」
03 採計原告82年2月22日至87年12月31日之年資5年，計算並給
04 付原告「離職金」97,000元，合計833,512元。

05 5.綜上，被告公司違法以「優美公司從業人員退職金辦法」計
06 算原告之退休金，且短付503,988元（計算式： $1337,500 - 8$
07 $33,512 = 503,988$ ）。被告公司應給付原告勞退舊制退休金
08 差額503,988元。

09 (二)被告公司應補提54,564元至原告退休金專戶：

10 1.被告公司自94年7月至98年4月每月提撥退休金1,998元，合
11 計46個月，共91,908元（計算式： $1,998 \times 46 = 91,908$ ），98
12 年5月至8月每月提撥退休金2,634元，合計4個月，共10,536
13 元（計算式： $2,634 \times 4 = 10,536$ ），104年1月至107年2月
14 （退休時）每月提撥3,180元，合計38個月，共120,840元
15 （計算式： $3180 \times 38 = 120,840$ ），被告共提撥原告勞退新制
16 退休金223,284元（計算式： $91,908 + 10,536 + 120,840 = 22$
17 $3,284$ ）。

18 2.查原告自94年7月至95年1月間，每月工資為各如本件附表所
19 示，而95年2月至103年12月每月工資為52,900元，104年1月
20 至退休止，每月工資應為53,500元，故依據勞工退休金月提
21 繳工資分級表，被告公司94年7月、8月應以36,300元、94年
22 9月至95年1月應以34,800元，95年2月起至103年12月依53,0
23 00元，以及104年1月至107年2月依55,400元之月提繳工資數
24 額，提撥原告之退休金。

25 3.則94年7、8月被告各應按月提撥2,178元（計算式： $34,800 \times$
26 $0.06 = 2,178$ ），94年9月至95年1月各應按月提撥2,088元
27 （計算式： $34,800 \times 0.06 = 2,088$ 元），95年2月至98年8月每
28 月提撥3,180元（計算式： $53,000 \times 0.06 = 3,180$ ），104年1
29 月至107年2月則應每月提撥3,324元（計算式： $55,400 \times 0.06$
30 $= 3,324$ ）。

31 4.綜上，94年7、8月、94年9月至95年1月、95年2月至98年8

01 月，以及104年1月至107年2月期間，被告公司合計應提撥27
02 7,848元【計算式： $4356(2,178 \times 2) + 10,440(2,088 \times 5) + 1$
03 $36,740(3,180 \times 43) + 126,312(3,324 \times 38) = 277,848$ 】，但
04 上開期間內被告公司僅提撥223,284元。因此，被告公司應
05 補提撥54,564元（計算式： $277,848 - 223,284 = 54,564$ ）
06 至原告勞工退休金個人帳戶內，以回復原狀。

07 (三)被告公司應給付原告擅以「倒帳基金」名義扣取之工資108,
08 000元，及漏未給付之薪資22,800元，合計172,744元：

09 1.被告公司自95年1月至106年3月間核發工資，設有「倒帳基
10 金」，以原告薪資之1.5%為計算基礎預先扣除，作為將來
11 客戶發生債務不履行倒帳時賠償之用。該期間，被告公司共
12 預扣原告工資108,000元，顯違反勞動基準法第26條規定，
13 被告公司自應返還原告。

14 2.原告95年2月起至103年12月每月工資為52,900元已如前述，
15 而98年4月、5月、6月、7月，扣除勞、健保費、提撥之退休
16 金等項目後，被告公司各應給付原告為47,172元、46,377
17 元、46,377元、46,377元，共186,303元，惟被告公司實際
18 給付之金額為36,683元、36,683元、34,781元、36,212元，
19 共144,359元，漏未給付原告工資41,944元，併加計自104年
20 1月至107年2月減少原告「本薪」或「工作津貼」之22,800
21 元（計算式： $600 \text{元} \times 38 \text{月} = 22,800 \text{元}$ ）。

22 3.綜上，原告得向被告公司請求上開短漏給付之工資172,744
23 元（計算式： $108,000 + 41,944 + 22,800 = 172,744$ ）。

24 (四)聲明：

25 1.被告應給付原告676,732元，以及自本起訴狀繕本送達翌日
26 起年息百分之五計算之利息。

27 2.被告應提54,564元，繳至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
28 退休金個人專戶。

29 3.訴訟費用由被告負擔。

30 二、被告抗辯：

31 (一)原告請求被告給付勞退舊制退休金差額503,988元，無理

01 由：

- 02 1.被告公司於62年9月5日設立，80年間吸收合併「優榮鋼製家
03 具工業股份有限公司」（下稱「優榮公司」），將優榮公司
04 工廠納入，改稱為「優美辦公家具總廠」，適用勞動基準
05 法，與原優美公司部門分屬不同場所單位及經濟活動。因工
06 廠以外其他部門屬零售業，於88年1月1日起始適用勞動基準
07 法，並於同年依法成立勞工退休準備金監督委員會。至原告
08 之主張有違我國行業標準分類採「場所單位」，而非「企業
09 單位」之認定標準，並不足採。
- 10 2.退步言，被告公司的主要經濟活動為銷售（買賣），而非生
11 產（製造），僅被告公司工廠員工適用勞基法。原告從事產
12 品銷售，非工廠員工，自88年1月1日起始適用勞動基準法。
13 故，自88年1月1日起至94年6月30日（原告適用勞退舊制的
14 終日）止，依勞工退休金條例第11條第1項規定，原告保留
15 之工作年資為6年6個月，共14個基數（ $6\text{年}\times 2+1(6\text{個月，滿}$
16 $\text{半年以1年計})\times 2=14$ ）。
- 17 3.為達節稅目的，被告將原告薪資52,900元中的「本薪」或
18 「工作津貼」600元，改列於「伙食津貼」中，自104年1月1
19 日起，「伙食津貼」從原本1,800元調高為2,400元，惟薪資
20 總額不變，無違反勞動基準法第22條第2項工資全額給付原
21 則。然原告長年未表示反對並享受節稅之優惠，顯有默示同
22 意之情，卻於退休後主張被告擅自變更薪資架構，並據以主
23 張增加退休前之月平均工資600元，顯違誠信原則，洵不足
24 取。
- 25 4.基此，原告退休前之每月領取工資應為52,900元，依勞動基
26 準法第2條第4款規定，退休前之月平均工資為52,608元（計
27 算式： $52,900\times 6\text{個月}\div 181\text{天}\times 30\text{天}\div 52,608$ ），應領勞退舊
28 制退休金為736,512元（計算式： $52,608\text{元}\times 14\text{基數}=736,51$
29 2元 ），被告已如數給付原告，並無短少。至原告以其退休
30 前6個月薪資總額除以6計算月平均工資，違反勞基法第2條
31 第4款，民法第123條第2項規定，不足採。

01 (二)原告請求被告補提54,564元至原告退休金專戶，無理由：

02 1.依勞工保險條例第27條第1項、勞工退休金條例第15條第2項
03 規定，勞工退休金提繳，如工資有調整時，應以最近三個月
04 收入之平均為準。又恩惠性給予之獎金，非屬工資。則原告
05 退休前之每月領取工資為52,900元，不應再增加600元，原
06 告依每月發給金額計算應提繳退休金，已有違誤。又原告依
07 53,500元對應「勞工退休金月提繳工資分級表」月提繳工資
08 55,400元之級距，計算應提繳退休金，亦有違誤。

09 2.原告稱94年7月薪資為35,673元、自104年1月起增加伙食津
10 貼600元，卻未於94年8月、104年2月調整計算金額云云。惟
11 參94年、104年薪資明細（見本院卷一第51頁、第53頁），
12 原告薪資分別為32,951元、52,900元，提撥計算之薪資分別
13 為33,000元、53,000元，足知被告提撥差額應為47,280元。

14 3.被告公司因疏未調整提撥工資，故已於110年3月30日將差額
15 47,280元匯入原告第一銀行之帳戶中，故原告此項請求已無
16 理由。至原告稱被告匯款時未指定清償之債務云云，經證人
17 徐燕春證述已向原告表示系爭款項之性質及目的，原告主張
18 不實。

19 (三)原告請求給付95年1月至106年3月「倒帳基金」108,000元，
20 無理由：

21 1.參照被告「家具暨事務機事業部所屬各營業單位倒帳處理與
22 賠償辦法」，「互助基金」（即原告稱倒帳基金）係由營業
23 員、技術員、及其主管於每月「獎金」中，按一定比率提撥
24 匯集而成，用以減免相關人員的賠償責任，彌補公司損害。
25 此「獎金」乃恩惠性給予，不屬「工資」性質，被告本可酌
26 定額度，故發給前按一定比率提撥入互助基金，尚非不可；
27 且其遭扣款金額為107,520元，而非108,000元。

28 2.「家具暨事務機事業部所屬各營業單位倒帳處理與賠償辦
29 法」，係被告透過各單位主管親自與所屬部門員工溝通而達
30 成共識，原告自95年受「互助基金」的庇護，享該制度的利
31 益，未曾表示反對或請求返還，足認原告有默示同意。除依

01 該辦法第五條規定，原告不得請求返還外，現始行使返還請
02 求權，否定先前已受益的「互助基金」制度，有違誠信原
03 則。

04 3.原告稱其93年6月調派上海，不在台灣實際營業交易，不適
05 用倒帳基金云云。惟查，被告公司於93年、95年至原告107
06 年2月22日退休為止皆有核發保障獎金予原告，並提撥獎金
07 的4%為互助金，原告每月仍可多領1萬9200元，並無不利
08 益。是原告既依該辦法領得獎金，自不得反稱非該辦法適用
09 對象。

10 4.末按民法第126條規定，原告本項請求，已逾5年請求權時效
11 而消滅。

12 (四)原告請求給付98年4月至7月之工資41,944元，亦無理由：

13 自98年減薪方案施行後，原告未曾表示反對，亦未依勞動基
14 準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。足認原告有默示
15 同意該減薪方案，並有違誠信原則。且按民法第126條規
16 定，業已逾5年請求權時效而消滅。

17 (五)原告請求給付104年1月至107年2月片面調整薪資結構而減少
18 之「本薪」或「工作津貼」22,800元，並無理由：

19 被告調整伙食津貼，然調整後原告工資總額不變，並無違反
20 勞動基準法第22條第2項規定，原告請求顯無理由。又原告
21 請求權已罹於時效而消滅。

22 (六)聲明：

23 1.原告之訴駁回。

24 2.訴費用由原告負擔。

25 3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、本件經協商整理兩造不爭執之事實：

27 (一)原告自82年2月22日起受僱於被告公司，並從事銷售工作，
28 至107年2月27日退休。

29 (二)原告於94年6月17日選擇適用勞工退休金條例所規定之勞工
30 退休金新制，並自94年7月1日起提繳6%之勞退金。

31 (三)被告公司已給付原告88年1月1日至96年6月30日，以勞工退

01 休舊制計算，並以52,608元作為原告平均工資，計算14個基
02 數，共計736,512元之退休金；另計算原告82年2月22日至87
03 年12月31日期間，以被告公司從業人員退職金辦法，採計5
04 年年資，給付離職金97,000元。合計被告已給付原告共計83
05 3,512元。

06 (四)被告公司於110年3月30日匯款47,280元至原告帳戶中。

07 四、本件之爭點：

08 (一)被告公司應於何時適用勞動基準法？

09 1.查我國勞動基準法係於73年7月30日公布實施，期間歷經多
10 次修正，又勞基法適用之勞工對象，依73年7月30日之勞基
11 法第3條規定「本法於左列各業適用之：．．．三、製造
12 業．．．」，嗣於85年12月27日修正公布為「本法於左列
13 各業適用之：．．．三、製造業．．．（第一項）。依前
14 項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適
15 用（第二項）。本法至遲於民國八十七年底以前，適用於一
16 切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限（第三
17 項）。前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一
18 款至第七款以外勞工總數五分之一（第四項）。」。由上開
19 85年12月27日之第二項修正內容，即主管機關依據勞基法第
20 3條第1項第8款指定適用之行業別，得就事業之「部分工作
21 場所」或「工作者」指定適用，可知我國勞基法於87年12月
22 31日前，並非全然適用一切勞雇關係，而係以「工作場所」
23 作為其適用勞基法之分類基礎。

24 2.再依內政部75年11月22日之（75）台內勞字第450693號函，
25 就事業單位適用勞基法之認定原則，認定如下：

26 (1)勞基法第3條及本法施行細則第3條規定之事業，其認定依中
27 華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分
28 類基礎，凡經濟活動之性質相同或相似者，均應歸於同一類
29 目。

30 (2)場所單位係指經濟活動之構成主體，（如一家工廠、一個農
31 場、一家事務所等），以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理

事業登記者，以為判斷。

(3)事業係屬一個場所單位者，如其經濟活動中有本法第三條所列各業者，應適用本法。

(4)事業具有二個以上場所單位者，應依左列原則認定之：

①各場所單位從事相同之經濟活動者，如其經濟活動所屬行業為本法適用範圍者，應適用本法。

②各場所單位，從事之經濟活動不相同者，應分別依第三項原則認定；惟為便於事業之管理，凡其數個場所單位中有部分應適用本法者，其他場所單位，得適用本法。

③事業之總管理或分支管理部門，如自成個別場所單位者，依第三項原則認定之；若非屬個別場所單位者，其所屬場所單位之經濟活動分類，應依其所轄場所單位中，有本法適用範圍者，該等部門即應適用本法。

3.是由上開內政部函，亦可知我國73年所通過之勞基法，其適用之勞工類別並非係以事業體為單位，而係以「場所單位」作為其適用原則，再由上開(2)可知，所謂場所單位係指經濟活動之構成主體，諸如一家工廠、一個農場、一家事務所，以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理事業登記者；而所謂事業單位其場所或許僅有單一，但亦可能為數場所所構成，此由上開②亦說明各場所單位，從事之經濟活動不相同者，應分別認定之自明。從而，我國73年通過適用之勞基法，可適用之勞工對象，係以場所單位作為其分類標準。

4.又以「場所單位」作為其分類基礎，該場所單位之定義及細類內容，依上開函示中(1)之說明，其認定係依「中華民國行業標準分類」規定之「場所單位」之主要經濟活動為其分類基礎，亦即凡經濟活動之性質相同或相似者，均應歸於同一類目。而行政院主計總處以「場所單位」為分類基礎，此乃因企業單位範圍過於龐大，難以充分顯示主要經濟活動的種類，故而採用場所單位作為行業分類的基礎，較有利於區域統計、勞工統計及財經統計上分析之需用，是此分類核與「職業」有別。又上開行業分類，雖非以法規適用為其目

01 的，然改制前之行政院勞工委員會既已明示以上開分類基礎
02 作為勞基法適用範圍之認定標準，而依此認定勞基法適用行
03 業範圍並無違理之處，則勞基法所定適用行業類別解釋，即
04 應依上開統計分類所採之基礎認定。

05 5.查73年7月30日公布實施之勞基法第3條第1項第3款已明定
06 「製造業」勞工為勞基法適用對象，所謂「製造業」，依我
07 國行政院主計總處之定義乃「凡從事以物理或化學方法，將
08 材料或物質轉變成新產品，不論其使用動力機械或人力，在
09 工廠內或在家中作業，均歸入製造業」。本件原告自陳其於
10 被告公司任職，且擔任行銷專員乙職，則原告於被告公司實
11 際任職場所並非工廠，而為公司之部門單位甚明。再依據經
12 濟部工商登記公示資料，被告公司於62年9月5日即已設立登
13 記，並有其設立之統一編號，另其辦公家具總廠係於78年12
14 月30日核准設立，迄至109年5月間登記歇業，且亦另有工廠
15 編號（見本院卷一第35、39頁），則被告公司雖屬單一企業
16 單位，然其經濟主要活動係得以分類，亦即分類為公司營業
17 單位及工廠生產單位，又我國勞基法第3條第1項所示適用勞
18 工之行業別係以場所單位為分類原則，非以職業為分類，已
19 如上述，則原告於82年間進入被告公司任職，並非於工廠單
20 位任職，是迄至87年12月31日勞基法全面適用前，被告尚非
21 屬勞基法第3條第1項所示範圍的勞工，應屬明確。

22 6.至原告主張依據中華民國行業標準分類第六版，對於製造業
23 之定義中，載有「製造業大型企業之各級管理處及附屬售貨
24 部門仍歸入製造業」，進而主張原告縱任職於被告銷售部
25 門，仍應歸屬製造業等語。然由上開定義可知，其解釋應係
26 指「大型製造業中各級管理處」，及該製造業「附屬」之售
27 貨部門，亦即在該製造場所單位中所設之各管理職，例如工
28 廠中所設之品管部門，以及於工廠中之銷售員屬之，倘銷售
29 行為已是在獨立場所為之，顯見該企業已該銷售單位獨立分
30 出，各別管理，並有意以各場所單位專營其主要營業，於此
31 即難認銷售部門附屬於製造業，屬勞基法第3條第1項之製造

業範圍，此由該版本上開定義中後段接續說明「而獨立之售貨部門則歸入第F大類（商業）之適當類」亦明。是原告以此主張其所任職之被告公司勞工，在82年2月22日至87年12月31日期間，已屬勞基法第3條第1項所定之「製造業」範圍，並非可採。

7.又原告依據上開2.內政部75年11月22日之（75）台內勞字第450693號函當中上開(3)(4)之定義，主張被告於設立後亦屬製造業（見本院卷二第331頁）。然查，上開函示已明確將事（企）業有「一個」或「二個」場所單位予以區別，而被告公司屬二個以上場所單位之事業，其勞工是否適用勞基法，即應依照上開2.(4)所示定其範圍。又被告事業之場所單位分為公司及下轄工廠，已具不同之場所單位，且從事之經濟活動並不相同，各該場所之員工應否適用勞基法，即應「分別」依上開2.(3)原則，依據個別之經濟活動，分別判別是否屬勞基法第3條第1項所列各業。本院認被告公司具二個以上場所單位，且分別具不同之經濟活動，其個別之場所單位內員工是否適用勞基法，即應分別判斷，此已論述如上，是原告此部分之主張，亦非可採。

8.另原告主張依據被告答辯，被告公司於80年間吸收合併優榮公司，而於80年間始有製造工廠乙節屬實，則被告最遲於80年間即已下轄有製造業，且依據被告公司於83年6月20日刊印之申請股票上市公開說明書之生產量值表顯示，被告自80年開始之家具銷售之銷值，占整體銷值最多，而應認被告公司最遲應於80年間即屬製造業，而應適用勞基法相關規定等語（見本院卷二第333頁）。然查，被告公司所出具之上開公開說明書，其中係對於其公司之產值及銷值及銷量為數據量表（見本院卷二第247頁），其中之產值即係該年度製造部門所生產，可供銷售的產品的價值，而銷值乃指該年度公司之銷售額，由此實難以認定製造工廠占被告公司營業比例。又原告以被告於80至82年度各年度之產量與銷量為比較，主張被告銷售部分銷售之產品中，由自家工廠產出之比

01 例高達七成，甚至百分之百，而以此推論被告屬製造業等語
02 （見本院卷二第402頁），然被告公司本即分設工廠及銷售
03 單位，其銷售內容以自家工廠生產之產品即屬當然，而此仍
04 無從推論銷售場所係附屬於工廠單位，亦無從由此區別二場
05 所單位之規模，是原告此部分之主張，仍無可採。

06 9.再原告舉改制前之行政院勞工委員會（80）台勞動一字第02
07 431號所為之「事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，
08 按其產值(或營業額)最多者認定其行業，若產值(或營業額)
09 相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之」函示內
10 容，輔以上開公開說明書產值及銷值數量，認被告於80年間
11 即屬製造業等語。然查，上開函示內容前段乃重申「事業單
12 位應否適用勞動基準法，依該法第三條及其施行細則第三條
13 規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單
14 位之主要經濟活動為其分類基礎，前經內政部75.11.22台內
15 勞字第450693號函釋在案。本會78.08.26台78勞動一字第14
16 686號函亦規定事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所
17 從事之主要經濟活動是否為該法第三條所列之行業為
18 準。」，亦即其前提仍是以場所單位作為適用勞基法勞工之
19 範圍基準，而所謂「依其產值最多者認定其行業」，應係指
20 以該「場所單位內」之產值認定其行業，仍非整體事業內部
21 適用勞基法之準則。是原告上開主張，尚有誤會。

22 10.綜上，原告主張其自82年2月22日迄至87年12月31日任職於
23 被告公司之銷售單位，應屬勞基法第3條第1項第3款之製造
24 業，而為73年7月30日公布施行之勞基法所定的勞工範圍，
25 尚屬無據。被告抗辯依據「場所單位」作為該時勞基法所定
26 之「製造業」之認定基準，僅被告公司轄下之工廠人員屬製
27 造業員勞工，原告任職於被告公司銷售單位，非屬製造業勞
28 工等語，堪認有理由。

29 11.又被告抗辯原告應自88年1月1日開始適用我國勞基法相關規
30 定。然依據85年12月27日修正公布之勞基法第3條第3項規定
31 「本法至遲於民國八十七年底以前，適用於一切勞雇關

01 係。」，另依勞動部87年12月31日（87）勞動一字第059605
02 號公告「下列各業及工作者不適用勞基法，其餘一切勞雇關
03 係，自即日起適用該法」，是原告應係於87年12月31日始為
04 勞基法之適用對象。被告此部分抗辯亦屬無據。

05 (二)原告依據舊制勞工退休制度，其退休年資應如何計算？

06 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年
07 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
08 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
09 定或勞雇雙方之協商計算之。適用勞基法後之工作年資，其
10 資遣費及退休金給與標準，依勞基法第17條及第55條規定計
11 算，勞基法第84條之2定有明文。又按勞基法第55條第1項第
12 1款規定：勞工退休金之給與標準為按其工作年資，每滿1年
13 給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基
14 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半
15 年者以1年計。

16 2.從而，原告自87年12月31日開始適用勞基法相關規定，迄至
17 94年6月30日（即94年7月1日開始適用勞工退休金條例
18 前），其年資共計6年6月1日，依勞基法第55條規定，滿半
19 年者以1年計，則原告之工作年資應計為7年，其上開期間退
20 休之基數即為14個基數（2基數×7）。

21 (三)原告適用勞退舊制得請求退休金之數額為740,600元，被告
22 尚有差額4,088元未給付

23 1.按所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
24 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4
25 款定有明文。又所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，
26 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
27 等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬
28 之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之對價
29 且為經常性之給與。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即
30 非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍
31 內。又勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱

之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。
一、紅利。二、獎金：指年終獎金……。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「紅利」及「春節、端午節、中秋節給與之節金」排除在經常性給與之外，自不得列入工資範圍（最高法院85年台上字第1342號判決參照）。

2. 查原告係於107年2月27日自被告公司退休，依原告106年9月、10月之薪資所得明細表（見本院卷一第59、61頁），其應發金額均為52,900元，而原告另自陳在107年2月27日前，其薪資所得明細表所載之應發金額均為52,900元，此為被告所不爭執，是原告於退休當日前6個月，每月薪資之應發金額均為52,900元，應堪認定。再觀諸上開2份薪資明細表，其中分列「本薪」、「職等加給」、「工作津貼」、「交通津貼」、「伙食津貼」、「基本獎金」共計6項，而以上開2份薪資明細表與原告所提95年10月、106年4至8月薪資明細（見本院卷一第47至57頁）相較，可知原告每月之薪資所得均含有上開6項細項，而細項金額或有調整，例如伙食津貼由1,800元調整至2,400元，同時工作津貼即由10,000元調整至9,400元，然應發金額52,900元則未變動，且細項項目均為每月固定發給項目。從而，原告之固定薪資既為52,900元，而此已符合上述工資定義，堪認原告退休當日前6個月，平均工資為每月52,900元。

3. 至原告主張退休前，被告將其伙食津貼增加600元，卻將本薪或津貼部分減少600元，已屬擅自調整薪資結構，被告係以減少本薪作為片面減薪之結果，則原告退休前之平均工資應為53,500元等語。然查，原告於退休前之固定月薪即為52,900元，並不因項目金額的調整而有所變動，原告亦未因此受有實質減薪之解果，是原告主張其平均工資應以52,900元加計600元計算，並無理由。至被告另抗辯原告平均工資應以52,608元為認定，即以退休前之6個月總薪資（52900×6），除以總日數（181日）再乘以30日，作為其計算基礎，然原告之工資既係以月薪計算，其平均工資則為6個月應領

01 薪資除以6計算即可（參改制前行政院勞工委員會83年4月9
02 日台83勞動二字第25564號函，又縱以總薪資除以總日數得
03 其平均一日工資，亦應乘以該期間之平均日數30.16667日為
04 其計算內容），是被告抗辯原告退休前之平均工資為52,608
05 元，亦屬無據。

06 4.從而，原告適用舊制勞工退休制度期間，依上開規定所得請
07 領之退休金應為740,600元（計算式： $52,900 \times 14 = 740,600$ ）
08 ）。而被告前已就原告適用勞退舊制所得請領之退休金給
09 付736,512元，尚有差額4,088元尚未給付（ $740,600 - 736,512 = 4,088$ ）
10 ），則原告請求被告給付退休金差額，於4,088元
11 範圍內有理由。

12 5.另依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30
13 日內給付，則原告於107年2月27日退休，被告最遲應於同年
14 3月29日為給付，是原告請求被告自本起訴狀繕本送達翌日
15 起（即110年6月25日起，見本院卷一第113頁）至清償日止，
16 按週年利率5%計算之法定遲延利息，即有理由。

17 6.綜上，原告依勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額
18 4,088元，及自110年6月25日起至清償日止，按週年利率5%
19 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分為無理由，不
20 應准許。

21 (四)原告請求被告補提繳勞退休金部分

22 1.又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
23 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
24 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
25 6，第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所
26 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定
27 之，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項定有明文。
28 又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
29 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
30 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
31 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之

前，不得領取。是雇主未依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2. 被告自94年7月至98年8月、104年1月至107年2月期間（按扣除98年9月至103年12月，此段期間原告未請求），共計為原告提繳223,284元，此為兩造所不爭執，而原告主張上開期間被告未依其薪資按月提繳，而有差額產生，本件即應審究上開期間原告之薪資數額為何？查原告主張其在上開期間之工資應如附表「原告主張每月薪資數額」欄所示（見本院卷二第347頁），然就此並未提出相關之證據資料為佐，又原告在上開期間之工資計算，被告已提出相關之計算表及薪資明細表（見本院卷一第157頁、本院卷二第49至55頁），而原告就此明細表之內容未有爭執，是堪認原告於上開期間工資數額應以上開明細表所示內容為準，則本院認為原告上開期間之工資數額如附表「本院認定之每月薪資數額」欄所示。是上開期間被告應提繳之退休金數額應為272,748元，而被告實際提繳數額為223,284元，則被告應提繳至原告勞工退休金個人專戶之差額為49,464元（計算式：272,748-223,284=49,464）。

3. 原告主張被告在上開期間提繳之退休金尚有差額未提繳固有一定理由，然就其所主張94年7月至94年12月間如附表所示薪資部分，原告並未提出其每月固定薪資確實如其主張，自無法依其主張為認定。至原告另主張其自104年1月以後，每月固定薪資應為53,500元，每月應提撥金額應為3,324元等語，然原告在上開期間應領之總薪資均固定為52,900元，已如上開(三)2.3.所述，是原告此部分之主張即無理由。

4. 另被告就此部分抗辯其與原告為勞資協調後，自認公司投保人員就提繳金額有所疏漏，故於110年3月30日已將自認疏漏之金額47,280元匯入原告帳戶中，以此作為清償，而原告對

於被告在上開日期匯款47,280元至其帳戶中之事實，並不爭執，然爭執該筆款項應先抵銷被告歷年來苛扣原告薪資之給付。

①按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償人所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人於清償時，指定其應抵充之債務，民法第321條定有明文。

②查，證人即被告之受僱人徐燕春於本院審理時證述：調解過程中主要不是針對公司短少提撥退休金討論，但原告在會議的聊天過程中提到，原告說公司提撥有點少，但沒有仔細說明，因為討論重點不是這個，在會議上我有說回去確認，少的補給你，後來我回到公司再製作一個計算表，就是卷附的乙證六（按即本院卷一第157頁），並確實有少提撥，因此我依公司流程，先提出公務借支，即卷二第59頁的申請單，上面的借支人是我更名後姓名，核准後由會計直接網路匯款給原告。出納匯款以後沒有知會我，所以我沒有主動和原告聯絡，但在匯款2天後原告有打電話給我，原告有問我這是什麼性質，我說這是上次協調會後我計算的短少的退休金，原告說錢沒有這麼少，就把電話掛了等語（見本院卷二第158至160頁）。

③由證人上開所述，核以原告於110年2月20日即與被告之代理人徐燕春進行勞資爭議調處，倘非原告於會議中提出被告有短少提撥退休金之問題，被告實無可能於同年3月30日匯款47,280元至原告帳戶，又原告於勞資爭議中之訴求內容，均以被告公司應依勞基法規定給付87年12月31日前之退休金及平均工資計算問題，其於嗣後收受47,280元與其上開訴求金額差距甚大，足見證人徐燕春上開證述為真，則被告抗辯其係基於清償短少提撥退休金之目的，而匯款47,280元予原告等情，堪認為真實。是由上開規定，

④從而，被告於勞資爭議協調時，既已提出損害賠償之請求，被告於110年3月30日因此給付47,280元，則被告所為之給付係為清償短少提撥之退休金，應屬無疑。而原告主張此筆款

01 項應先行清償被告苛扣原告薪資之給付，然被告所提出之給
02 付，係由被告於清償時，指定應抵充之債務，而被告亦已為
03 指定抵充之債務，是原告此部分之主張並無理由。

04 5.是被告本應提撥49,464元至原告勞工退休金個人專戶中，然
05 被告於110年3月30日業已清償47,280元，則被告應再提撥2,
06 184元至原告之勞工退休金個人專戶中。

07 (五)原告可否請求被告給付其自95年1月至106年3月期間，每月
08 遭被告以「倒帳基金」為名義所扣繳之薪資？若可，原告此
09 部分之請求有無罹於時效？

10 1.原告主張被告於上開期間（共計135個月），每月自原告薪
11 資中扣款800元作為倒帳基金，而被告固然對於自原告薪資
12 中每月扣款800元作為倒帳基金（按被告另抗辯98年7月份，
13 僅扣款320元），惟此實係由發給原告之獎金中提撥一定金
14 額作為互助金基金，而非屬扣減性質，且原告已有默示同
15 意，原告不得請求返還。然按「雇主不得預扣勞工工資作為
16 違約金或賠償費用。」，勞基法第26條定有明文。再所謂工
17 資者，依照勞動基準法第2條第3款之規定，係指勞工因工作
18 而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
19 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
20 經常性給與均屬之，故如係為未有違規所得領取之獎金者，
21 雖性質上有激勵之一部，但因相關勞工仍必須要有相當之注
22 意義務始得領取，應可認屬勞務付出而獲致之報酬，即屬工
23 資之一種。

24 2.查，被告於82年4月30日公告將「OA總部所屬各營業單位倒
25 帳處理與賠償辦法」更名為「家具暨事務機事業部所屬各營
26 業單位倒帳處理與賠償辦法」（下稱賠償辦法，見本院卷一
27 第167至168頁），且公告事項一中即明確載有「家具暨事務
28 機事業部所屬營業及技術人員若遇倒帳（經手之貨款未能收
29 回或未能兌現），致使公司蒙受損失時，該員及主管應依下
30 列比率賠償損失」文句，且以「營業及技術員」、「營業員
31 及業務主觀」、「互助基金」分為三單位，依據不同比例分

攤賠償損失。是由上開公告內容可知，被告公司訂定上開賠償辦法，目的係為轉嫁被告公司未能收受貨款之風險，且須由互助基金中提撥一定比例作為賠償金額。而賠償辦法公告事項二雖將「互助基金」來源明訂「於每月獎金中，依下列比率提撥匯集而成」，然此並不損其公司勞工每月受領之獎金屬其薪資報酬之性質，則被告自勞工應領薪資報酬中提撥部分金額作為「互助基金」，再以「互助基金」作為被告公司遭倒帳之賠償來源，被告此舉實即係將其遭倒帳之風險推論為勞工之賠償責任，再由勞工負賠償之責，而此已屬有違上開勞基法第26條規定甚明。

3. 至被告抗辯互助基金來源係自勞工之獎金，獎金既屬恩惠性質，於發出後，若遇倒帳，即應有對應措施等語。然獎金為原告薪資報酬之一部，已如上述，而被告遭第三人倒帳風險屬其營業之固有風險，並非源於勞工受領獎金所致，其本應將其利潤為合理分配，對倒帳風險預先因應，而非將倒帳風險推論為勞工之賠償義務，再自勞工之薪資報酬中扣繳。是被告此部分之抗辯並非可採。另被告抗辯此制度已實施多年，原告就此已為默示同意，公告中且說明「員工離職時，不得要求退還已提撥之互助金」等語，然所謂默示同意，須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，始屬默示同意，倘欲以單純之沈默推知屬默示表示，則須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，始屬之。本件原告雖自95年1月開始，其每月薪資即遭被告扣繳800元，然被告亦未舉證證明其因原告嗣後有何舉動而推知其等默示同意被告每月扣除其薪資800元之事實，再於一般社會通念，勞工倘持續受僱於雇主，雙方屬不對等之關係，而勞工往往屬經濟上弱勢之一方，對於雇主之扣薪未必有拒絕之能力，若僅以勞工繼續領受遭扣除後之工資即認勞工有默示同意，無異承認雇主得恣意違法。是本件難以原告知悉其95年1月至106年3月間每月遭被告扣除薪資，或長年未反對，即遽認原告就被告按

01 月扣除工資有默示合意。被告此部分之抗辯，亦非可採。從
02 而，被告自95年1月至106年3月間，每月擅自扣除原告薪資8
03 00元之事實應堪認定。

04 4.然按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
05 一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使
06 而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算；民法第126
07 條、第128條前段分別定有明文。所謂一年或不及一年之定
08 期給付債權，係指基於一定法律關係，因每次一年以下期間
09 之經過順次發生之債權而言。查，本件原告係基於兩造勞動
10 契約關係，請求被告給付95年1月至106年3月間以「倒帳基
11 金」名義而扣除之每月薪資共計108,000元，佐以被告應於
12 原告提供勞務行為之次月5日給付工資（見本院卷一第47頁
13 薪資所得明細表），足見此屬一年或不及一年之定期給付債
14 權，其請求權時效為5年。本件原告係於110年4月20日向本
15 院為起訴主張，又前於勞資爭議協調之時，原告並未就此部
16 分為請求，則以原告起訴時回溯5年時間，原告於105年4月2
17 0日前之薪資請求權即已罹於時效。原告主張勞基法對於薪
18 資請求之時效並無特別短期時效之規定，應適用民法第125
19 條之15年時效規定等語，即屬無據；而被告抗辯原告上開請
20 求全數已罹時效，亦非有理。從而，本件原告請求被告給付
21 105年5月至106年3月，每月5日因扣繳倒帳基金而短付之薪
22 資800元，共計8,800元（計算式：800×11＝8800），為有理由，
23 逾此部分即無理由。

24 5.另上開各期給付，依兩造之勞雇契約之約定，應屬定期給
25 付，被告應於各月之5日為給付，是被告就此部分給付已屬
26 遲延，原告請求被告自本起訴狀繕本送達翌日起（即110年6
27 月25日起），按週年利率5%計算之法定遲延利息，即有理由。
28

29 6.綜上，原告依兩造勞雇契約約定，請求被告給付上開期間短
30 付之薪資8,800元，及自110年6月25日起至清償日止，按週
31 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分為

01 無理由，不應准許。

02 (六)被告公司有無漏未給付98年4月至7月薪資？原告此部分請求
03 有無罹於時效？

04 1.被告於98年4月10日發布公告，以環境景氣不佳為由，而擬
05 自98年4月1日起至98年7月31日止，所有員工減薪20%措施
06 （見本院卷一第173頁），並提出上開公告為據。然原告以
07 其自93年6月即遭被告調派至中國工作，並未見過上開公
08 告，且並未看過其薪資帳戶均由其家人保管，其對於薪資明
09 細並不瞭解等語，而否認其受上開公告之拘束。查被告對於
10 原告在上開期間遭派往中國工作乙節，並未有何爭執，堪信
11 此情屬實，又證人徐燕春於本院審理時證述：上開公告都會
12 直接貼在實體的公告欄上等語（見本院卷二第159頁），則
13 被告係以上開公告決定減薪，復未證明兩造有合意減薪情
14 事，故原告自不受其片面減薪所拘束。原告主張被告就上開
15 4個月之薪資有短付之事實，堪認屬實。

16 2.惟本件原告係基於兩造勞動契約關係，請求被告給付98年4
17 至7月間短付之薪資，然此屬一年或不及一年之定期給付債
18 權，已如上述，其請求權之時效亦為5年，本件原告係於110
19 年4月20日向本院為起訴主張，則以原告起訴時回溯5年時
20 間，原告於105年4月20日前之薪資請求權即已罹於時效。則
21 被告抗辯原告此部分之請求已罹於時效，不得再向被告請求
22 等語，即有理由。

23 (七)被告公司於104年1月至107年2月期間有無薪資差額未給付給
24 原告？

25 原告主張被告於上開期間，每月短付薪資600元等語，然原
26 告就此並未有何舉證，又原告係以其所提出之106年4月至10
27 月之薪資所得明細表為據（見本院卷一第49至61頁），並以
28 其工作津貼細項短少600元為由，而主張被告上開期間短付
29 薪資，然觀諸上開薪資明細，被告給付之總薪資並未有何異
30 動，僅係細項內容的調整，而各該部分均屬固定薪資之一
31 部，則被告每月之應給付金額既均為52,900元，原告主張被

告短付600元等語，即屬無據。

五、綜上，原告所任職場所勞工，係自87年12月31日開始適用勞基法，原告依據舊制勞工退休金制度，其退休年資共計14個基數，平均月工資為52,900元，依此被告本應給付740,600元之退休金，而被告前已給付736,512元，尚有差額4,088元未給付；又被告自95年1月至106年3月，每月自原告薪資扣繳800元作為倒帳基金，有違勞基法第26條規定，然原告請求被告給付上開期間短少之薪資，其於105年4月20日前之請求權已罹於時效而消滅。是原告請求被告給付退休金差額4,088元及105年5月至106年3月期間短付之薪資8,800元，共計12,888元（計算式：4,088+8,800=12,888），及自110年6月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。另被告依勞退新制應提撥足額之退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，被告尚有差額49,464元應提繳，然被告已於110年3月30日向原告清償47,280元，是原告主張被告尚應提撥2,184元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。原告逾上開部分之主張並無理由，不應准許，應予駁回。

六、原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

九、據上論結，依民事訴訟法第79條規定，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 11 日
民事第五庭 法 官 曹惠玲

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 111 年 11 月 11 日

01
02
03

書記官 董怡彤

附表（新臺幣，單位：元）：

薪資年月	原告主張每月薪資數額	本院認定之薪資數額	月提繳工資	應提繳數額
94年7月	35673	32900	33300	1998
94年8月	35665	32900	33300	1998
94年9月	33570	32900	33300	1998
94年10月	33593	32900	33300	1998
94年11月	33641	32900	33300	1998
94年12月	33555	32900	33300	1998
95年1月	33564	52900	53000	3180
95年2月至98年8月 （共43個月）	52900	52900	53000	3180
104年1月至107年2月 （共38個月）	53500	52900	53000	3180
應提繳數額總計： $1998 \times 6 + 3180 \times 82 = 272748$				