

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第20號

原告 傅士熒
訴訟代理人 錢政銘律師
被告 福安興業有限公司

法定代理人 蕭朝桐
訴訟代理人 柯期文律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹佰零參萬壹仟壹佰元，及自民國一一三年七月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹佰零參萬壹仟壹佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國85年3月5日受僱於被告，擔任業務行銷工作，約定薪資每月新臺幣（下同）2萬5,000元，嗣陸續調整提高至4萬6,000元，原告除領有月薪外，亦會視業務表現由被告發給業績獎金。113年1月19日被告以公司解散為由資遣原告，惟94年7月1日因勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施新制，當時原告舊制年資為9年3月26日（即85年3月5日至94年7月1日），而原告於109年2月1日起勞工保險投保薪資為4萬5,800元，離職前6個月平均工資應為4萬5,800元，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項規定換算退休金基數為19，依勞退條例第11條第1、2項規定計算舊制退休金為87萬200元（計算式：4萬5,800元×19個基數=87萬200元）。又被告於111年間因業績不佳，自111年6月起至113年1月19日原告遭資遣止，每月僅給付原告2萬162元，顯低於

01 勞工基本工資，若以111至113年度勞工基本工資計算被告短
02 少給付之工資，被告尚應給付23萬9,653元短少工資予原
03 告。另原告離職時於112年度尚有14日特別休假未休，被告
04 應給付14日特休未休工資2萬1,373元予原告，以上合計113
05 萬1,226元，原告於本件僅請求103萬1,100元。為此爰依勞
06 退條例第11條第1、2項、勞基法第21條第1項、第38條第4
07 項、第55條第1項規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給
08 付原告103萬1,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
09 止，按年息百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
10 執行。

11 二、被告則以：被告於94年7月1日舊制退休金轉新制退休金時，
12 已與所有員工（包含原告）切結結清舊制退休金，原告自不
13 得再向被告請求給付退休金。又原告於111年6月起投入屏東
14 市新興里里長選舉並當選里長，因此無暇全職工作，兩造乃
15 約定原告於111年7月1日起月薪改為本薪乘以業績達成率計
16 薪，被告於113年1月19日解散並與原告終止勞動契約，原告
17 113年1月1日至同年月19日薪資為0元，112年12月份薪資為
18 5,520元，112年11月份薪資為4,600元，112年10月份薪資為
19 8,740元，112年9月份薪資為9,200元，112年8月份薪資為1
20 萬8,400元，112年7月20日至同年月31日薪資為4,630元，則
21 原告離職前1個月平均工資為8,515元，核算舊制退休金為16
22 萬1,785元（計算式：8,515元×19=16萬1,785元）。另原告
23 自111年6月起投入里長選舉即未再上班，自不可再請求特休
24 未休工資，況原告於112年間至少有3次出國紀錄，原告縱有
25 特別休假，業已休畢。再者，原告自111年7月1日起月薪改
26 為本薪乘以業績達成率，即由正職轉為部分工時工作制，原
27 告既同意採部分工時制，自不得主張按基本工資計薪，原告
28 請求顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。
29 (二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、本件不爭執事項（見本院卷第241至242頁）：

31 (一)原告於85年3月5日受僱於被告，被告有為原告投保勞保，85

01 年3月5日起投保薪資1萬7,400元，復於同年9月7日退保；再
02 於100年1月18日起加保，投保薪資2萬6,400元；100年9月1
03 日起投保薪資調整為3萬300元，101年5月1日投保薪資調整
04 為3萬3,300元，102年2月1日起投保薪資調整為3萬6,300
05 元，103年11月1日起投保薪資調整為3萬8,200元，106年3月
06 1日起投保薪資調整為4萬100元，108年4月1日起投保薪資調
07 整為4萬3,900元，109年2月1日起投保薪資調整為4萬5,800
08 元至113年1月19日退保，有原告勞保投保明細在卷可參（見
09 本院卷第55至58頁）。

10 (二)85年3月5日起至105年12月9日止，被告按月均以匯款方式給
11 付原告薪資，有原告元大銀行屏榮分行帳戶交易明細在卷可
12 參（見本院卷第79至123頁）。106年1月以後改成現金支付
13 原告薪資。

14 (三)85年3月5日至111年6月30日止，被告給付原告薪資之計算方
15 式是以本薪加計業績獎金支付。111年7月1日至113年1月19
16 日被告則以本薪乘以業績達成率之方式給付原告薪資，有薪
17 資明細、支出證明單、請款單（見本院卷第133至135、153
18 至165、217至219、287頁）。

19 (四)被告於113年1月19日以公司解散為由資遣原告，有經濟部商
20 工登記公示資料在卷可參（見本院卷第29頁）。被告給付原
21 告資遣費之金額為27萬4,800元，有屏東廣東路郵局匯款單
22 在卷可參（見本院卷第223頁）。

23 (五)被告並未給付85年3月5日至94年7月1日按舊制計算之退休
24 金。

25 (六)原告於85年3月5日至94年7月1日工作年資共計9年3個月又26
26 天，合計19個基數。

27 四、本件爭執事項：

28 (一)原告計算舊制退休金之平均工資應如何計算？原告得請求之
29 舊制退休金金額為何？

30 (二)被告有無短付原告111年8月1日至113年1月19日之工資？如
31 有，短付之金額為何？

01 (三)原告可否請求30日特休未休工資？如可，金額為何？

02 五、本院之判斷：

03 (一)原告計算舊制退休金之平均工資應如何計算？原告得請求之
04 舊制退休金金額為何？

05 1. 按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條
06 例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休
07 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保
08 留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止
09 時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該
10 保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發
11 給，勞退條例第11條第1、2項定有明文。惟憑以計算保留年
12 資退休金之平均工資，依勞基法第2條第4款規定，固係以事
13 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
14 所得之金額，惟此係指常態之工作情況而言，即應以原告常
15 態受薪之工資總額計算平均工資，方屬合理（最高法院75年
16 度台上字第1822號民事判決參照），如雇主未與勞工結清給
17 付舊制退休金，嗣因勞工變更計薪方式而影響其保留年資據
18 以計算之舊制退休金甚鉅者，即應以其常態受領工資總額計
19 算平均工資，以符公平。

20 2. 經查，原告於111年7月1日起變更計薪方式，由原本之本薪
21 加業績獎金之計薪模式更改成以本薪乘以業績達成率計薪，
22 此據被告於本院陳稱：111年7月以後就是本薪乘以業績達成
23 率等語綦詳（見本院卷第240頁），而被告於113年1月19日
24 以公司解散為由資遣原告，如以該日據以計算契約終止時之
25 平均工資，因變更計薪模式之結果，依被告所陳，原告於11
26 2年7月至12月工資分別僅有1萬1,960元、1萬8,400元、9,20
27 0元、8,740元、4,600元、5,520元（見本院卷第127至128
28 頁），並提出112年7月至10月薪資單及112年11、12月薪資
29 計算與實領金額表為證（見本院卷第133至135、287頁），
30 準此，計算上開6個月之平均工資僅有9,737元（計算式：

31 「1萬1,960元+1萬8,400元+9,200元+8,740元+4,600元+5,52

01 0元」/6=9,737元，元以下4捨5入），顯低於其於113年1月1
02 9日退保時之投保薪資4萬5,800元，亦低於113年度勞工基本
03 工資2萬7,470元，如以變更計薪模式後之工資計算原告舊制
04 退休金，對原告甚為不公，依上說明，自應以其常態受領工
05 資總額，即111年7月1日變更計薪模式前6個月（即111年1月
06 至111年6月）計算平均工資，方屬合理。關於平均工資之計
07 算，原告111年1月至同年6月按月本薪為4萬6,000元，有被
08 告提出之薪資計算表在卷可參（見本院卷第217至219頁），
09 則原告主張依其勞保投保薪資4萬5,800元計算平均工資，應
10 屬合理，準此，原告主張其月平均工資為4萬5,800元，自屬
11 可採。

- 12 3. 按依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力
13 之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然
14 享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職
15 而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所
16 發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請
17 求退休金之權利。勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自
18 請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇
19 主終止勞動契約而喪失，否則雇主即得藉故解僱已符合退休
20 條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法立法本旨
21 （最高法院92年度台上字第2152號民事判決參照）。是勞工
22 如符合自請退休之要件，其所取得之退休金請求權，應屬一
23 既得權利，自不因雇主之終止勞動契約而受影響。次按勞工
24 工作25年以上者，得自請退休，勞基法第53條第2款定有明
25 文。經查，原告於85年3月5日受僱於被告，嗣於113年1月19
26 日被告以公司解散為由終止勞動契約，原告之工作年資為27
27 年10月又14日，已符合自請退休資格，則原告自得依勞基法
28 第55條第1項第1款規定之計算標準請求被告給付舊制退休
29 金，原告於85年3月5日至94年7月1日工作年資共計9年3個月
30 又26天，合計19個基數，計以平均工資4萬5,800元，其退休
31 金即為87萬200元（計算式：4萬5,800元×19個基數=87萬200

01 元)，原告請求被告給付87萬200元之舊制退休金，應予准
02 許。

- 03 4. 被告雖辯稱被告於94年7月1日舊制轉新制時，已與原告切結
04 結清舊制退休金，原告自不得再向被告請求給付退休金等
05 語，惟為原告所否認，被告復未能舉證以實其說，且被告亦
06 自承並未給付按舊制計算之退休金予原告，則被告辯稱已與
07 原告切結結清舊制退休金等語，實難採信。

08 (二)被告有無短付原告111年8月1日至113年1月19日之工資？如
09 有，短付之金額為何？

- 10 1. 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
11 21條第1項規定甚明。次按勞基法施行細則第12條規定，採
12 計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額
13 或工作量換算之。準此，按件計酬之勞工如每日工作時間不
14 少於8小時者，其每月工資即不得低於基本工資，蓋勞基法
15 規定勞動條件最低標準之目的，係為保障勞工權益，加強勞
16 雇關係，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最
17 低標準。職是，勞雇雙方於勞動契約存續期間，所合意調整
18 後之勞工每月薪資不得低於基本工資，否則將違反不得低於
19 基本工資之強制規範，導致該約定無效，勞方自不受該無效
20 約定之拘束。依上開說明，按業績達成率計算報酬之勞工，
21 如每日工作時間不少於8小時，每月工資亦不得低於基本工
22 資。又所謂部分工時勞工，係指所定工作時間，較該事業單
23 位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間
24 （通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相
25 當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定
26 之，又僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動
27 條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部
28 分工時勞工其權益，勞動部發布之「僱用部分時間工作勞工
29 應行注意事項」（下稱「僱用部分工時勞工注意事項」）第
30 3條、第5條第1項亦有明文。

- 31 2. 原告主張自111年8月1日起至113年1月19日止，被告按月給

01 付之原告薪資均低於勞工基本工資，爰依附表所示請求差額
02 工資。被告則以原告自111年7月起即轉為兼職，屬部分工時
03 勞工，其工資僅不得低於每小時基本工資，非謂部分工時勞
04 工每月薪資不得低於基本工資等語置辯。經查，原告於85年
05 3月5日至111年6月30日之計薪方式為本薪加計業績獎金，11
06 1年7月1日後被告給付原告薪資之方式則改為本薪乘以業績
07 達成率，此為兩造所不爭執，可見自111年7月1日以後被告
08 給付原告薪資之計算方式係以原告成功招攬客戶並完成交易
09 之比率為依據，然原告既受被告僱用，其為被告向第三人所
10 為之招攬客戶行為，縱未招攬成功亦屬受被告指揮監督之勞
11 務提供，且原告每月需達成一定之業績比例，於扣除勞健保
12 費用後始有薪資可得領取，兩造復未約定工時為何，此據證
13 人張怡菁到庭證稱：我87年開始在被告公司上班擔任會計，
14 原告跟老闆談從111年7月開始照業績達成率來算薪水，我不
15 清楚原告一天工時為何等語綦詳（見本院卷第181、188
16 頁），則被告雖未約定原告按業績達成率計薪後之每月工時
17 為何，然兩造既未依「僱用部分工時勞工注意事項」第5條
18 第1項規定之建議簽訂書面勞動契約，則本件即無證據證明
19 原告之工作時間僅為部分工時或未達每日8小時，是被告抗
20 辯原告屬部分工時員工，實乏證據證明，自難憑採。準此，
21 原告自111年7月1日後薪資之計算雖按業績達成率計酬，惟
22 無證據證明原告每日從事招攬客戶所需之工時低於8小時，
23 兩造復未簽訂勞動契約為部分工時之約定，故被告每月給付
24 原告之工資仍應高於按月給付之基本工資，以符勞基法第21
25 條規定。

- 26 3. 再按勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6
27 條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被
28 保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保
29 單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業
30 災害保險費全部由投保單位負擔。投保單位未依本條例之規
31 定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔

01 之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與
02 被保險人，勞工保險條例第15條第1款及第72條第2項分別定
03 有明文。次按第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其
04 眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之1
05 0，由中央政府補助，全民健康保險法第27條第1款第2目亦
06 有明文。前揭法條規定雇主應負擔之費用，係以保護勞工之
07 健康、生計與安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本
08 質上具有社會性與強制性，應係強制規定，不容許私人間透
09 過契約加以變更使雇主將其義務轉嫁予勞工。是如雇主違反
10 勞工保險條例第15條第1款及全民健康保險法第27條第1款第
11 2目之規定，將雇主應負擔之勞、健保費轉嫁由勞工負擔，
12 應認該約定違反強制規定而無效。經查，被告自111年7月1
13 日起自原告之薪資中除扣除原告應自行負擔之勞、健保費
14 外，另再按原告之業績達成率扣除雇主應為勞工負擔之勞健
15 保費，此為被告所自承（見本院卷第304頁），並有原告111
16 年6月至113年1月實領薪資表在卷可參（見本院卷第287
17 頁），則被告從原告薪資中扣除原屬應由雇主負擔之勞健保
18 費，不論被告前開轉嫁負擔之行為是否經原告同意，均因違
19 反強制規定而無效。從而，原告請求111年8月1日起至113年
20 1月19日止之工資差額，僅能扣除原告自行負擔之勞健保
21 費，而不得再扣除應由雇主即被告負擔之勞健保費。

22 4. 綜上，原告於111年8月1日起至113年1月19日止，被告於如
23 附表所示之月份給付未達法定基本工資，各月短少金額如附
24 表所示，總計短少24萬795元，而本件原告僅請求23萬9,653
25 元，是依勞基法第21條第1項規定原告請求被告給付應屬有
26 據，應予准許。

27 (三)原告可否請求30日特休未休工資？如可，金額為何？

28 1. 按雇主延長工作時間者，應依勞動基準法第24條所定標準加
29 給延長工作時間之工資，以及雇主經徵得勞工同意於例假、
30 休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，亦經同法第
31 24條、第39條明文規定，且前開規定屬法律強制規定（最高

01 法院95年度台上字第1743號裁判要旨參照)。則勞基法第38
02 條第1項規定，勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定
03 期間者，每年應依規定給予特別休假，同法第38條第4項規
04 定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之
05 日數，雇主應發給工資，均屬為保障勞工權益所為之規定，
06 自屬法律強制規定。

07 2. 本件原告於85年3月5日開始受雇於被告至113年1月19日止，
08 工作年資已27年以上，原告於被告終止勞動契約前之特別休
09 假應有30日，而特別休假及特休未休應給付工資之規定屬強
10 制規定，不因被告調整原告之計薪方式而有所改變，故依前
11 開說明，被告即應就勞動契約終止而原告特休未休之日數給
12 付工資。又因被告給付之薪資不得低於勞工基本工資，已如
13 上述，則原告於112年度之基本工資每月為2萬6,400元，日
14 薪880元（計算式：2萬6,400元÷30日=880元），又根據原
15 告112年度之入出境紀錄，原告於112年度出國次數為4次，
16 分別為112年9月10日至同年月14日、112年10月18日至同年
17 月22日、112年11月5日至同年月10日、112年12月6日至同年
18 月11日，出國日數共計22日，有原告入出境紀錄在卷可參
19 （見本院卷第249頁），扣除上開期間內之休息日、例假日
20 共6日，堪認原告已休過16日之特別休假，則原告尚有14日
21 特別休假未休，被告復無法舉證原告另已休過其他日數之特
22 別休假，則原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付14
23 日特休未休工資共1萬2,320元，應屬有據。

24 3. 原告於本件114年1月20日最後一次辯論期日雖又主張被告尚
25 有113年度特休未休工資共4萬5,800元未給付，合計原告得
26 請求特休未休工資為6萬7,173元（計算式：112年度特休未
27 休工資2萬1,373元+113年度特休未休工資4萬5,800元=6萬7,
28 173元）等語，惟原告主張請求113年度特休未休工資係於本
29 件爭點整理後方提出，已礙被告之防禦及訴訟終結，本院認
30 此項追加於法尚有未合，不應准許，本院爰不就前開追加部
31 分為審理，附此敘明。

01 六、綜上所述，被告應給付原告舊制退休金87萬200元、工資差
02 額23萬9,653元、特休未休工資1萬2,320元，以上合計112萬
03 2,173元，本件原告依勞退條例第11條第1、2項、勞基法第2
04 1條第1項、第38條第4項、第55條第1項規定，僅請求被告給
05 付103萬1,100元，並自起訴狀繕本送達翌日即113年7月6日
06 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應
07 予准許。

08 七、本判決主文第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
09 決，依勞動事件法第44條第1項及第2項之規定，應依職權宣
10 告假執行，原告請求供擔保請准宣告假執行，僅係促請本院
11 依職權宣告假執行，自無庸再為准駁之諭知，本件並同時宣
12 告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

13 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
14 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

15 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日
17 民事第一庭 法 官 李育任

18 正本係照原本作成。

19 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
20 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
21 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

22 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
23 書記官 黃依玲

24 附表：

25

年度/月份	基本工資	受領工資	自行負擔 勞保費	自行負擔 健保費	差額
111.8	2萬5,250元	2萬2,357元	1,054元	1,420元	419元
111.9	2萬5,250元	1萬4,484元	1,054元	1,420元	8,292元
111.10	2萬5,250元	2萬847元	1,054元	1,420元	1,929元
111.11	2萬5,250元	2萬162元	1,054元	1,420元	2,614元
111.12	2萬5,250元	6,950元	1,054元	1,420元	1萬5,826元
112.1	2萬6,400元	7,664元	1,054元	1,420元	1萬6,262元
112.2	2萬6,400元	8,565元	1,100元	1,420元	1萬5,315元

(續上頁)

01

112.3	2萬6,400元	6,778元	1,100元	1,420元	1萬7,102元
112.4	2萬6,400元	3,962元	1,100元	1,420元	1萬9,918元
112.5	2萬6,400元	2萬5,546元	1,100元	1,420元	0元
112.6	2萬6,400元	4,506元	1,100元	1,420元	1萬9,374元
112.7	2萬6,400元	8,654元	1,100元	710元	1萬5,936元
112.8	2萬6,400元	1萬6,901元	1,100元	710元	7,689元
112.9	2萬6,400元	5,659元	1,100元	710元	1萬8,931元
112.10	2萬6,400元	8,309元	1,100元	710元	1萬6,281元
112.11	2萬6,400元	0元	1,100元	710元	2萬4,590元
112.12	2萬6,400元	0元	1,100元	710元	2萬4,590元
113.1.1 ~ 113.1.19	2萬7,470元÷31日×19日=1萬6,836元	0元	1,100元÷31日×19日=674元	710元÷31日×19日=435元	1萬5,727元
差額合計：24萬795元（原告請求23萬9,653元）					