

臺灣屏東地方法院民事判決

114年度勞訴字第23號

原告 吳以琳

訴訟代理人 洪仙姬

陳柳碧

黃叙叡律師

被告 春朝企業有限公司

法定代理人 陳春朝

訴訟代理人 葉銘進律師

複代理人 李秉學律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於中華民國114年11月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣3,800,648元及自民國114年11月8日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之10，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟被告如以新臺幣3,800,648元為原告
預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。原告起訴原聲明被告應給付原告新
臺幣（下同）4,289,655元，及自114年7月8日起迄清償日
止，按週年利率5%計算之利息。嗣於114年11月7日當庭狀
變更聲明為：被告應給付原告4,233,323元，及自114年11月
8日起迄清償日止，按週年利率5%計算之利息。核屬減縮應

01 受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

02 二、原告主張：

03 (一)伊自87年5月間起受雇於被告公司擔任外務員乙職，負責處
04 理人力仲介相關業務，兩造約定於次月5日發放上個月之薪
05 資，勞工保險保費及全民健康保險保費不由月薪扣除，而由
06 伊自行繳納。94年7月1日施行勞退新制時，伊未轉換新制，
07 且繼續於被告公司任職，是伊之退休金應適用舊制即按勞動
08 基準法（下稱勞基法）第53條規定計算之。因被告法定代理
09 人為伊配偶之兄長，甫入職時，被告即未依法為伊投保勞工
10 保險，且斯時伊尚有於非上班日從事漁業，是仍持續以屏東
11 縣東港區漁會為投保單位而投保勞工保險，被告則迄至92年
12 11月14日始以其為投保單位為伊投保勞工保險。因勞工保險
13 費由伊自行繳納，且被告發放薪資均以現金給付而未有薪資
14 明細表可供比照，是無從知悉被告為伊申報之投保薪資、保
15 費金額為何，亦不知被告提撥勞工退休準備金之情形，且任
16 職期間，被告亦從未給予伊特別休假。嗣被告於113年2月17
17 日，竟未經預告即終止兩造間之勞動契約，要求伊即刻交接
18 工作，伊即於113年2月21日發函予被告，告知其終止勞動契
19 約不合法，兩造間勞動契約依法仍應存續。不料被告竟於11
20 3年3月1日向屏東縣政府勞動暨青年發展處通報，以伊不能
21 勝任工作為由，預告於113年3月11日終止兩造間之勞動契
22 約。伊為日後準備聲請勞動調解，向勞工保險局申請伊之被
23 保險人投保資料明細，驚覺被告除將伊投保薪資低報以短繳
24 應納保費外，為免除應按舊制給付伊退休金及提撥退休準備
25 金之義務，明知伊持續於被告公司任職，竟於101年11月22
26 日擅自將伊退保，並轉至朝海生物科技股份有限公司農科分
27 公司投保（該公司法定代理人與被告公司法定代理人為夫妻
28 關係），企圖阻止伊於被告公司任職年資累計達15年而得以
29 適用舊制請領退休金。且為防止伊發覺，於轉至朝海公司後
30 不及1個月，復於101年12月14日轉回被告公司，並以高薪低
31 報方式按勞退新制提繳伊之退休金。就被告上開偽造文書等

行為，經伊提起刑事告訴後，現由臺灣屏東地方檢察署偵辦中。

(二)查：①因伊業已符合勞基法第53條第1款所定工作15年以上且年滿55歲之而得自請退休之規定，且依勞基法第55條規定，因伊之工作年資為27年，基數應為42（計算式： $15 \times 2 + 12 = 42$ ），伊於114年4月15日退休時，每月平均工資為62,000元，是伊得向被告請求之勞退舊制退休金應為2,604,000元（計算式： $62,000 \text{元} \times 42 = 2,604,000 \text{元}$ ）。②又被告自113年2月17日起拒絕受領伊繼續給付勞務且無意願給付薪資，是被告應負受領遲延責任，伊自得向被告請求給付113年2月至114年4月15日之薪資共計899,000元。③另被告公司將伊之薪資以多報少，經鈞院函請勞保局試算後，目前得一次請領老年給付之金額為1,628,325元，又倘被告公司未高薪低報，則依上開勞保局試算結果，伊原可領取一次老年給付之金額為2,061,000元（計算式：平均月投保薪資45,800元 $\times$ 給付月數45=2,061,000元），從而伊自得向被告請求給付兩者間之差額即432,675元（計算式： $2,061,000 \text{元} - 1,628,325 \text{元} = 432,675 \text{元}$ ）。④再被告從未依勞基法第38條第1項規定給予特別休假，亦未發放應休未休之工資，依內政部74台內勞字359959號函釋意旨，伊自得請求往前追溯5年應休未休之工資297,648元（計算式如附表所示）。上開①至④金額合計為4,211,093元。為此，爰依勞基法第22條、第38條第4項、第53條、第55條、勞工保險條例第13條、第58條第2項、第72條等規定，提起本件訴訟，並聲明：①被告應給付原告4,233,323元，及自114年11月8日起迄清償日止，按週年利率5%計算之利息。②願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：就原告主張每月薪資為62,000元，及以該金額計算勞退舊制之月平均工資乙節不予爭執。查原告係92年11月14日起受雇於被告公司，迄至113年3月11日止，其工作年資計20年4月，原告稱其工作年資為27年，應與事實不符。就

01 勞保舊制退休金部分，依勞基法第55條第1項規定，原告僅
02 得請求35個基數之舊制退休金，故原告得請求之勞退舊制退
03 休金金額應為2,170,000元。就勞保一次請領老年給付部
04 分，依勞工保險條例第58條第1項、第2項規定，勞工應年滿
05 60歲且保險年資合計滿15年者，始得請領之。原告係00年0
06 月00日生，現未滿60歲，與上開得請領之要件不符，且原告
07 未舉證證明其已辦理離職退保，並依前開規定請領老年年金
08 經勞保局核准在案等事實，顯見原告請領老年給付之請求權
09 尚未發生，應無受有老年給付差額減損之情形。況就投保薪
10 資以多報少係因應原告自己要求所為，長年以來原告就上情
11 均知悉，是原告既明知其投保薪資與實領薪資不符，且該差
12 異係依其自身意願而為之，其於事後另行主張因此所生之勞
13 保老年給付減少，轉而請求被告給付差額，顯與誠信原則相
14 違。就給付薪資部分，被告公司前於113年3月11日即以原告
15 不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約，是原告主張被
16 告應給付113年2月起至114年4月15日之薪資應無理由。就特
17 休應休未休工資部分，被告公司向來均係於每年年終時一次
18 性發放，雖未留存相關單據，然原告於被告公司任職近20年
19 期間，從未對此部分工資有所異議，足認其當時即已領取相
20 關給付，原告於事隔多年復提出爭執，難認其主張有據等
21 語。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
22 利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 四、兩造不爭執事項：(本院卷第192頁審理筆錄下方參照)

24 (一)原告依勞基法第55條第2項規定之「一個月平均工資」，金
25 額為62,000元。(本院卷第140頁上方)

26 (二)原告提出之聲證5所載特休天數、薪資金額，兩造無爭執。

27 (三)原告自民國92年11月14日起已於被告公司任職。

28 (四)被告自113年2月1日起即未再給付原告113年2月份(含)以後
29 之薪資。

30 (五)被告於113年2月17日，以原告不能勝任工作為由，口頭向原
31 告為終止兩造勞動契約之意思表示。(本院卷第24、49頁)

01 (六)被告有於113年2月間收到原告聲證2之存證信函。(本院卷第
02 24至25頁)

03 (七)就原告主張給付退休金部分，於2,170,000 元金額內無爭
04 執。

05 五、本院之判斷：

06 (一)就原告主張被告給付退休金2,604,000元部分：

07 1.原告主張自87年5月間已任職於被告公司，並工作至114年
08 4月15日退休；惟為被告否認，辯稱依原告勞保投保紀錄
09 以觀，原告係自92年11月14日起始任職於被告公司，又被
10 告公司已於113年3月11日依勞基法第11條第5款規定終止
11 與原告間勞動契約，則原告得向被告公司請領退休金之區
12 間，自應依此為準等語(本院卷第122頁審理筆錄第13至19
13 行參照)。查原告前揭主張，業據證人林春財(按係原告友
14 人、前屏東縣警局外事科員警)於本院審理時證述略以：
15 伊84年以前在高雄市警察局任職，後來在84年間轉到屏東
16 縣警察局外事科，伊任職十幾年之後轉到移民署屏東服務
17 站，在屏東服務站退休；伊87年時因原告帶外勞來伊單位
18 辦證件因而認識；伊今天會記得原告是87年間到職，是因
19 為伊曾因本案刑事部分至東港分局作過筆錄；伊87年間認
20 識原告以後，原告向沒有換過工作，因為當時原告平均大
21 概在1、2週就會來申辦業務，甚至到伊換工作到移民署之
22 後，業務上依然與原告有往來，這樣持續大概20幾年，所
23 以伊很清楚原告的工作情形，雙方亦因而成為朋友關係迄
24 今；原告是全職工作，伊印象中84年間，伊剛到屏東服務
25 時，被告公司負責人夫妻最先開始輪流跟伊有業務上往
26 來，84年以後就由原告承接這項業務，業務內容就是開車
27 載外勞來伊單位辦證件，伊從來沒有聽過原告有到其他公
28 司或者是被告負責人經營的其他單位從事不同的業務等語
29 (本院卷第147至149頁審理筆錄參照)。證人林春財前開證
30 述內容經核，時序尚稱完整，亦無前後顯然扞格而不可採
31 之處，自得用以為原告有利證述。被告固以，證人林春財

01 經本院初詢以：是否認識在場原告？如何認識？旋逸脫本
02 院問題，而逕自回覆以：「認識。87年時他帶外勞來我們
03 單位辦證件因而認識。」等語(本院卷第147頁審理筆錄第
04 14至20行參照)，堪認證人林春財顯於庭前已受原告指
05 示，於本件為迴護、偏頗原告之證述內容，證詞即無可採
06 信云云；惟證人林春財就此亦說明，本件係因曾製作過刑
07 事部分警詢筆錄故而記得前揭時序等語，有如前述，參以
08 證人林春財前曾擔任警職，就訴訟上爭執之要害略知其
09 要，與社會常情並無不符，本院即難逕以前情遽認證人林
10 春財之證述內容已受污染而全無可採。再本件並無其餘事
11 證足為相反之認定，且被告公司就原告初始到職期間亦全
12 未提出相關證據堪為其有利認定，是以，原告主張自87年
13 5月間即已到職被告公司，應認與卷查資料吻合而屬可
14 採。至就原告離職被告公司即退休時間，原告係主張依本
15 件114年4月14日勞動調解時，當庭向被告公司主張之自11
16 4年4月15日為退休日；被告公司則以其負責人陳春朝前已
17 於113年2月間經口頭告知原告將予解雇，嗣被告公司並依
18 法通報縣府主管機關兩造間勞動契約已於113年3月11日終
19 止等語，資為辯駁。查被告公司固主張本件已於113年3月
20 11日，因原告有勞基法第11條第5款規定事由，被告公司
21 遂片面終止與原告間之勞動契約云云；然被告公司於本件
22 審理時，全未就原告究竟有何不能勝任所擔任之工作情
23 事，舉證說明其要，揆諸勞基法第11條本文係明定：「非
24 有左列情事之一者，雇主『不得』預告勞工終止勞動契
25 約：一、...」，本件自難認被告公司前掲片面終止勞動
26 契約合於勞基法第11條第5款規定，則縱其事後確曾通報
27 主管機關屏東縣政府上開終止勞動契約情事(本院卷第167
28 至172頁參照)，亦無礙於本件未生片面終止兩造間勞動契
29 約之效力。況原告亦以聲證2存證信函於113年2月間通知
30 被告公司前開解雇並不合法，被告公司就確曾收受原告該
31 存證信函通知亦無爭執(不爭執事項(六)參照)，益證兩造間

並無113年3月11日經雙方合意終止勞動契約，或原告自認有不能勝任工作情事，堪認本件於原告向被告主張退休前，兩造間之勞動契約尚存，又原告係於114年4月14日當庭向被告表示自同年月15日退休，有本院調解筆錄可參（本院卷第82頁調解程序筆錄第3至4行參照），原告前開通知被告擬於翌日退休，於法亦無不合，從而原告本件主張其於被告公司之年資即工作區間，係自87年5月間起算至114年4月15日止，與卷查資料吻合，為屬可採，被告前開所辯，並無足取。

- 2.按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度；雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金，勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。勞工退休金條例第8條、第9條第1、2項分別定有明文。依上開規定，如勞工於該條例施行後5年內未選擇適用勞退新制（即該條例之退休金制度）者，仍繼續適用勞基法之退休金規定。又按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。勞基法第53條第1、2款、第55條第1項第1款及第2項亦規定明確。查本件並無卷附資料堪認原告已申請轉換而改以勞工退休金條例新制規定計算其退休金，且被告公司就本件原告得依舊制即勞基法之規定向其請領退休金，亦無爭執（本院卷第140頁民事答辯(二)狀第二、(二)參照），

參以原告在被告公司工作區間為：87年5月間起迄於114年4月15日向被告公司主張退休時止，業說明如上，自堪認原告於被告公司之工作年資為27年，換算勞基法前揭規定之退休金計算基數即為42（計算式： $15 \times 2 + 12 = 42$ ），又原告退休時依勞基法第55條第2項規定之1個月平均工資為62,000元，兩造就此亦無爭執（不爭執事項（一）參照），從而原告得向被告公司請領之退休金即為2,604,000元（計算式： $62,000 \text{元} \times 42 = 2,604,000 \text{元}$ ），原告如數請求被告給付退休金，即有理由，應予准許。

(二)就原告主張被告給付尚積欠之薪資899,000元部分：

按工資應全額直接給付勞工；勞基法第22條第2項前段定有明文。且按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；亦為民法第487條前段明定。原告本件亦請求被告給付自113年2月起迄114年4月15日止，尚積欠之工資；惟為被告否認，辯稱兩造間勞動契約已於113年3月11日終止，自無積欠原告工資情事等語。而查，被告113年3月11日片面終止與原告間勞動契約，未合於勞基法第11條第5款規定，不生終止兩造間勞動契約效力，兩造間勞動契約於114年4月15日原告主張退休前尚存等情，已說明如前，再被告公司就本件自113年2月份（含）以後未曾發放工資與原告，以及原告按月工資為62,000元等情，亦無爭執（不爭執事項（一）、（四）參照），並原告曾以聲證2之存證信函於113年2月間通知被告公司前開解雇不合法，原告仍為被告公司員工，而通知被告受領勞務，則被告公司自113年2月間起即處於受領勞務遲延狀態，原告依民法前揭規定並無補服勞務義務，且仍得請求被告公司給付薪資。從而原告本件主張被告應給付自113年2月間起迄114年4月15日止，合計14.5個月之工資899,000元（計算式： $14.5 \times 62,000 = 899,000$ ），亦屬有據，應予准許。

(三)就原告主張被告賠償老年給付差額432,675元部分：

1.按符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，

亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者；又以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算；勞工保險條例第58條第2項、第19條第2、3項定有明文。是依前揭規定，被保險人應符合年資、年齡及「離職退保」等要件，始具備一次請領老年給付之資格。再按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。同條例第72條第2項亦有明文。

2. 本件係據原告主張，依其聲請本院函請勞保局試算結果，算至114年4月15日退休時止，所得一次請領之勞工保險條例(下簡稱勞保條例)老年給付為1,628,325元(本院卷第183至185頁勞動部工保險局114年10月14日函文參照)，惟此係因被告公司爾來長期低報伊薪資結果，而如依其退休前3年按月薪資均為62,000元，而依勞保條例最高投保級數45,800元計算，其原得請領之勞保一次老年給付金額應為2,061,000元，又被告公司就低報原告薪資乙節並未否認，原告自得依勞保條例第72條第2項規定，請求被告公司賠償伊差額432,675元(計算式：2,061,000元－1,628,325元＝432,675元)等語；惟為被告否認，辯稱原告迄至本件審理終結時止並未離職退保，自無勞保條例前揭規定之一次請領老年給付請求權，即無損害發生可言等語。而查，依本院函詢勞保局查證結果，該局係以前揭114年10

01 月14日函文回覆本院略以：「二、...惟其(原告)目前仍
02 參加勞工保險中，並未離職退保，依規定不得請領勞保老
03 年給付。」等語(本院卷第183頁下方參照)，又本件迄至
04 最末審理期日終結時止，亦無證據顯示原告已經離職退
05 保，揆諸首揭勞保條例第58條第3項規定請領老年給付以
06 辦理「離職退保」為要件，原告迄至本件審理終結時止，
07 尚未生勞保條例一次請領老年給付之權利，堪可採認，自
08 無權利已受損害可言。況前揭一次請領老年給付金額之計
09 算，係以「退保」之當月起前3年之實際月投保薪資平均
10 計算金額為基礎，此觀勞保條例第19條第3項第1款但書規
11 定自明，而本件既未經原告辦妥離職退保，足見原告尚在
12 勞保加保中，月投保薪資金額自難認已經確定，尚無從計
13 算退保前3年之月平均薪資，被告辯稱如上，難認無據，
14 原告本件請求被告給付如上金額之勞保一次老年給付金差
15 額，與勞保條例前揭規定未符，即難准許(臺灣高等法院
16 高雄分院103年度勞上易字第1號、109年度勞上字第11號
17 民事判決採相同認定，可資參照)。又原告固已依勞基法
18 第53條以下規定向被告公司主張於114年4月15日退休，並
19 請求其給付退休金，惟此與原告辦理勞保離職退保，尚屬
20 二事，二者間並無必然依存關係，主張即無扞格，一併敘
21 明。

22 (四)就原告主張被告給付特休未休工資297,648元部分：

23 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
24 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
25 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
26 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
27 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
28 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
29 止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利
30 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任；分別為勞基
31 法第38條第1項、第4項前段、第6項明定。原告主張任職被

告公司期間，未曾行使特別休假權利，依其年資及勞基法第38條第4項前段規定，自應給付其特休未休工資，計算式則如聲證5(本院卷第31頁參照)即本判決附表所示；惟為被告公司否認，辯稱被告公司固未就原告差勤保留紀錄，但衡情原告不可能未就相關權利向被告公司請求給付，此部分主張即嫌無據等語。而查，兩造就原告依其於被告公司服務年資得享受之勞基法前揭規定特別休假日數，以及各該未休假日數被告應給付工資之數額，均如聲證5原告製作之表格，並無爭執(不爭執事項(二)參照)，又被告公司固以前詞置辯，然本件未據被告公司舉證推翻原告之主張，參以勞基法第38條第6項規定上開爭議之舉證責任在雇主即被告公司，自堪認原告前開主張為真正，是原告請求被告給付自109年間起迄113年間止，如附表所示特休未休工資297,648元，同屬有據，應予准許，被告前開所辯，自無足取。

(五)小結：原告主張被告給付退休金2,604,000元、積欠之工資899,000元、特休未休工資297,648元，合計請求被告給付3,800,648元(計算式：2,604,000元+899,000元+297,648元=3,800,648元)，均屬有據，應予准許。至原告請求被告賠償老年一次給付金差額432,675元部分，則屬無據，不能准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第22條、第38條第4項、第53條、第55條規定，請求被告給付退休金、積欠之工資及特休未休工資合計3,800,648元，及自114年11月8日(即言詞辯論期日之翌日，本院卷第191頁參照)起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，均屬有據，應予准許；原告其餘請求，則非有據，無從准許，起訴應予駁回。

七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項明定，爰依上規定於主文第4項，諭知原告勝訴部分得假執行及被告供擔保後得免假執行，至原告敗訴部分，其假執

行之聲請，亦失所附麗，併予駁回，而諭知如主文第5項。
八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

九、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
民事勞動法庭 法 官 曾士哲

正本係照原本作成。

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（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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 114 年 12 月 1 日
書記官 陳恩慈

附表：（單位：新臺幣/元，同聲證5，本院卷第31頁參照）

年度	特休天數	特休未休應給付之薪資金額
109年	27天	$62,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 27 \text{ 天} = 55,809 \text{ 元}$
110年	28天	$62,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 28 \text{ 天} = 57,876 \text{ 元}$
111年	29天	$62,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 29 \text{ 天} = 59,943 \text{ 元}$
112年	30天	$62,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 30 \text{ 天} = 62,010 \text{ 元}$
113年	30天	$62,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 30 \text{ 天} = 62,010 \text{ 元}$
		合計：297,648元