

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第37號

原告 陳俊川
朱燕圭
張麗桃
張世惠
王銀柱

共同

訴訟代理人 施泓成律師

被告 大同染整股份有限公司

法定代理人 葉泉發

訴訟代理人 張仁興律師

林致遠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告陳俊川新臺幣55,430元及自民國114年3月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應給付原告朱燕圭新臺幣74,050元及自民國114年3月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應給付原告張麗桃新臺幣54,418元及自民國114年3月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應給付原告張世惠新臺幣105,659元及自民國114年3月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔14%，餘由原告負擔。
- 七、本判決第一項至第四項得假執行，但如被告分別以新臺幣55,430元、新臺幣74,050元、新臺幣54,418元、新臺幣105,659元為原告陳俊川、朱燕圭、張麗桃、張世惠預供擔保後，得免為假執行。

01 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序部分：

04 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
05 基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2
06 款定有明文。原告陳俊川、朱燕圭、張麗桃、張世惠（下稱
07 陳俊川等4人，並與原告王銀柱合稱原告，如個別指稱則逕
08 稱其名）就請求被告返還提繳退休金扣薪部分，原依勞動基
09 準法第22條第2項前段、民法第486條前段規定為請求權基
10 礎，嗣於民國114年6月4日言詞辯論期日追加依民法第179條
11 規定為請求權基礎。另原告王銀柱起訴原依勞動基準法第11
12 條、勞工退休金條例第12條規定為請求權基礎，嗣於審理中
13 提出民事準備二狀，變更為依民法第184條第1項後段及第2
14 項規定（見本院卷二第326頁）。核原告上開請求權基礎之
15 追加及變更，其主張之事實均為同一，依前揭規定，應予准
16 許。

17 貳、實體部分：

18 一、原告主張：

19 (一)、原告分別於附表一所示日期受僱於被告及離職。被告於94
20 年7月1日勞工退休金條例（勞退新制）施行後，將原告之
21 不定期契約改為1年定期契約（後再改為半年），每年期
22 限屆滿時再簽約1次。且該定期契約約定原告每年之特別
23 休假日數為7日。被告上開作法規避勞動基準法第9條有關
24 不定期契約之規定，兩造間勞動契約應視為不定期契約。
25 故陳俊川等4人雖因所簽訂之定期契約屆期而於附表一所
26 示日期離職，兩造間勞動契約並未終止。因被告有下述之
27 違法，造成陳俊川等4人特別休假及工資權益受損，陳俊
28 川等4人於113年9月16日聲請調解（桃園市政府勞資爭議
29 調解於113年10月11日行第1次調解）已依勞動基準法第14
30 條第1項第1款、第5款及第6款規定終止勞動契約，被告亦
31 應給付陳俊川等4人資遣費，其數額如附表一所示。而被

01 告於陳俊川等4人任職期間，每月將雇主應負擔之提繳勞
02 工退休金由陳俊川等4人薪資中扣除，至110年後才未再扣
03 薪資，並退還83%或50%，然其餘17%或50%迄未退還，被告
04 並未將工資完全給付予陳俊川等4人，未退還數額如附表
05 一所示，陳俊川等4人自得依勞動基準法第22條第2項規
06 定，請求被告給付短少之工資。另被告因自陳俊川等4人
07 之薪資中扣除其應提繳之退休金，因此獲有免支出應提繳
08 退休金之利益，陳俊川等4人亦得請求被告返還不當得
09 利。再被告以定期契約規避勞動基準法特別休假之規定，
10 被告應依勞動基準法第38條規定給付陳俊川等4人特別休
11 假折算工資，其數額如附表一所示。

12 (二)、被告於113年8月底無預警宣布關廠，然被告明知將關廠，
13 為規避給付資遣費，竟於113年7月31日強制王銀柱退休，
14 其屬權利濫用。又因被告關廠前有諸多違反勞動基準法規
15 定情事，引起工會抗爭，後經勞資調解，工會與被告達成
16 協商，被告同意對於已符合勞動基準法強制退休要件之員
17 工，給付相當於6個月薪資之離職金（下稱系爭離職
18 金）。然被告竟以王銀柱於抗爭及調解期間，接受新聞採
19 訪時有不利於被告之言論，而拒絕給付王銀柱系爭離職
20 金，被告顯然是惡意對於王銀柱合法表達意見之懲罰，其
21 屬權利濫用且違反工會法第35條第1項第1款規定，該規定
22 屬保護他人之法律，被告應依民法第184條第1項後段及第
23 2項規定負損害賠償責任。王銀柱之損害為本來得比照其
24 他退休勞工領取系爭離職金，經計算後為240,138元。

25 (三)、爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第38條第1
26 項第6款、第4項前段、第22條第2項前段、民法第486條前
27 段、民法第179條、民法第184條第1項後段及第2項規定提
28 起本件訴訟等語。並聲明：

- 29 1. 被告應給付原告陳俊川539,876元及自起訴狀繕本送達翌
30 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 31 2. 被告應給付原告朱燕圭360,828元及自起訴狀繕本送達翌

01 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

02 3. 被告應給付原告張麗桃559,588元及自起訴狀繕本送達翌
03 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

04 4. 被告應給付原告張世惠402,967元及自起訴狀繕本送達翌
05 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

06 5. 被告應給付原告王銀柱240,138元及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

08 6. 願供擔保請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)、陳俊川等4人於契約期滿時即自行未提出勞務，至今分別
11 離職達3至5年，均未提出爭執或異議，客觀通念上已足使
12 被告正當信賴其已不欲行使權利，其請求應已權利失效。
13 被告於113年因歇業關廠，與工會調解協商給付補償金予
14 受影響之勞工，陳俊川等4人實非受歇業關廠所影響之勞
15 工，其突然向被告主張其仍為勞工，被告應給付資遣費云
16 云，乃違反民法第148條第2項規定，其請求實無理由。且
17 陳俊川、朱燕圭離職時均已逾65歲，被告與之簽訂定期契
18 約，合於中高齡者及高齡者就業促進法第28條規定，如被
19 告有意終止勞動契約，大可直接依勞動基準法第54條第1
20 項第1款規定強制退休，並無以定期契約違法終止之必
21 要，故應認兩造勞動契約已因合意而終止。又陳俊川等4
22 人請求特別休假未休工資及返還提繳退休金，除未舉證
23 外，亦幾乎已罹於時效。其中被告應提繳的退休金由陳俊
24 川等4人工資中扣繳的爭執，已經和解，被告已全額補
25 足，且陳俊川等4人有簽切結或斷尾條款，就未補足的部
26 分不能再向被告請求。對於上開特別休假工資及提繳退休
27 金之爭議，陳俊川等4人既長年未爭執或主張，顯非情節
28 重大，自無從行使勞動基準法第14條之契約終止權。縱認
29 陳俊川等4人得請求資遣費，被告係於114年3月4日收受陳
30 俊川等4人行使勞動基準法第14條契約終止之意思表示，
31 則計算契約終止事由前6個月平均工資，陳俊川等4人該期

01 間未提出任何勞務，其平均工資亦為0元。且陳俊川等4人
02 依勞動基準法第14條第1項第1款、第6款部分亦已逾同條
03 第2項之30日除斥期間。則陳俊川等4人請求資遣費自無理
04 由。

05 (二)、王銀柱有參加工會發起之勞資爭議調解，工會已與被告於
06 113年10月7日桃園市政府勞資爭議調解成立，依調解紀錄
07 之權利拋棄條款，王銀柱於調解成立後就本案所據權利皆
08 已拋棄，則王銀柱本件起訴主張應受調解成立之拘束，其
09 起訴顯無理由。其次，王銀柱於113年7月31日已年逾65
10 歲，被告已依勞動基準法第54條第1項第1款規定予以合法
11 強制退休，被告善意延緩行使強制退休之契約終止權，乃
12 係以優於勞動基準法所給予之暫時處置，無從反指被告不
13 得另依法為強制退休，被告確係評估王銀柱之工作狀態與
14 企業經營裁量後依法使其退休，王銀柱所指被告權利濫
15 用，為王銀柱主觀臆測。且被告企業工會（以下或稱工
16 會）係於113年8月中旬方籌組，王銀柱強制退休時間顯然
17 早於工會開始籌組之時間，二者不具關聯性，王銀柱主張
18 被告違反工會法第35條第1項第1款規定顯有違誤。況王銀
19 柱所稱被告因王銀柱接受新聞採訪時有不利於被告之言
20 論，而拒絕給付王銀柱離職金等語，全然未據舉證以實其
21 說，亦未證明被告有何主觀可歸責性，以及受有何損害、
22 相當因果關係為何。其主張顯無可採等語，以資抗辯。

23 (三)、並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請
24 准宣告免為假執行。

25 三、本院之判斷：

26 (一)、陳俊川等4人請求特別休假折算工資，有無理由？

27 1. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
28 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
29 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
30 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第
31 4項定有明文。

01 2. 陳俊川等4人主張兩造簽訂定期契約，於附表一所示日期
02 因定期契約到期而離職，但定期勞動契約違反勞動基準法
03 第9條規定，兩造間勞動契約屬不定期契約，後來經陳俊
04 川等4人於113年9月16日聲請勞動調解時向被告為終止之
05 意思表示而終止等語。被告則不爭執兩造間簽訂定期契
06 約，陳俊川等4人於附表一所示日期定期契約屆至而離職
07 之事實，但抗辯陳俊川等4人於勞動契約期滿時即自行未
08 提出勞務，係合意終止，且至今分別離職達3至5年，均未
09 提出爭執或異議，客觀通念上已足使被告正當信賴其已不
10 欲行使權利，勞動契約應認已於附表一所示離職日期終止
11 等語。關於陳俊川等4人特別休假折算工資之請求，兩造
12 有爭執的部分，為勞動契約何時終止？陳俊川等4人於契
13 約終止時未休畢之特別休假日數為何？陳俊川等4人之請
14 求有無罹於時效？茲分別說明如下：

15 (1)按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
16 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工
17 作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之
18 一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表
19 示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約
20 之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十
21 日者。勞動基準法第9條第1項前段、第2項定有明文。
22 經查：陳俊川等4人自94年勞退新制起即以定期契約方
23 式逐年簽約而繼續受僱於被告，可見其等所提供之工作
24 係屬繼續性工作，與前揭得以定期勞動契約方式僱用的
25 情形不同，依前揭說明，兩造間勞動契約於契約所定期
26 限屆滿後視為不定期契約。

27 (2)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間
28 內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利
29 人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基
30 礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使
31 權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。

01 法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、
02 當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為
03 認定之依據。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關
04 係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資
05 之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退
06 休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對
07 勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定
08 之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、
09 勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定
10 （民法第126條、勞動基準法第12條第2項、第14條第2
11 項、第58條第1項），德國勞動契約終止保護法（Kundi
12 gungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明
13 定有一定期間之限制，益徵勞雇雙方是否行使權利不宜
14 久懸未定（最高法院110年度台上字第551號判決意旨參
15 照）。上開最高法院對於雇主解僱合法性之爭訟所表示
16 之見解，於本件雇主以定期契約取代法律規定不定期契
17 約之合法性之爭訟，亦有適用。經查，兩造間勞動契約
18 性質上為不定期契約，業如前述，惟前揭勞動基準法第
19 9條之規定係73年7月30日該法制定時即有明文，至94年
20 時已施行近20年。依陳俊川等4人主張，其等受僱於被
21 告之日期如附表一所示，分別在62年、79年及85年間，
22 被告係於94年勞退新制上路施行後，始以逐年簽訂定期
23 契約方式繼續僱用其等。則陳俊川等4人既於94年7月勞
24 退新制上路施行前，均係以不定期契約方式受僱，應於
25 94年7月勞退新制施行後，知悉被告令其等簽訂定期勞
26 動契約，與先前勞動條件有異，且與勞動基準法第9條
27 明文規定相違，然其等卻未向被告異議。即使考量陳俊
28 川等4人任職期間，與被告間存在著勞雇地位不對等的
29 狀態，難期待其等在受僱期間向被告提出異議，然其等
30 於附表一所示之日期契約到期日後，配合辦理離職，至
31 113年9月間申請勞動爭議調解時，分別離職已長達2年

01 餘至4年（陳俊川、張麗桃4年7月、張世惠2年2月、朱
02 燕圭3年7月），而對於兩造間勞動契約屬不定期契約，
03 其並無離職之意乙節，仍未見其等對被告為任何主張、
04 請求，亦未對被告為任何準備提供勞務之通知，客觀上
05 已長期間不行使權利，足以引起被告正當信任，以為陳
06 俊川等4人就兩造間勞動契約終止已不欲再予爭執或行
07 使權利，而另為人力安排及調度。是陳俊川等4人提起
08 本件訴訟，始主張其等與被告間之勞動契約尚未終止，
09 顯悖於誠信原則，應有權利失效原則之適用。則被告所
10 為權利失效之抗辯為可採，應認兩造勞動契約已於附表
11 一所示離職日終止。

12 3. 陳俊川等4人於契約終止時未休畢之特別休假日數為何？

13 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
14 者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未
15 滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以
16 上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14
17 日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以
18 上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項之特別休假
19 期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需
20 求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞
21 工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項
22 規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契
23 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未
24 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於
25 次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
26 資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所
27 發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，
28 並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張
29 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞
30 動基準法第38條定有明文。是以，勞工依勞動基準法第
31 38條主張特別休假之權利時，雇主如認為其權利不存

01 在，應負舉證責任。

02 (2)陳俊川等4人主張其等每年僅有7日休假等語。經查，被
03 告雖爭執陳俊川等4人每年只休7日之主張，然如前揭說
04 明，應由被告舉證陳俊川等4人之主張不實在，而被告
05 就此並未舉證以佐其實，本件應認陳俊川等4人之主張
06 可採。而陳俊川等4人於94年間之工作年資大多超過10
07 年（僅張世惠將近10年），被告依前揭勞動基準法第38
08 條規定（或修正前同法第38條規定）應給予其等特別休
09 假的日數均已超過7日，而勞動基準法之規定係保障勞
10 工之最底標準，則被告與陳俊川等4人簽訂勞動契約所
11 約定其等每年之特別休假日數僅為7日，顯然未達勞動
12 基準法之基本要求，此部分約款自不能拘束陳俊川等4
13 人。故有關陳俊川等4人特別休假之日數，應依上開勞
14 動基準法規定來認定。

15 (3)被告為時效抗辯。

16 ①按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或
17 不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五
18 年間不行使而消滅。民法第126條定有明文。所謂一
19 年或不及一年之定期給付債權，係指基於一定法律關
20 係，因每次一年以下期間之經過順次發生之債權而
21 言。以前述雇主應於年度終結給付特別休假未休工資
22 之規定，可見特別休假未休工資性質上屬一年或不及
23 一年之定期給付債權，其請求權時效為5年。本件陳
24 俊川等4人係基於兩造勞動契約關係，請求被告給付
25 任職期間之特別休假未休折算工資，被告應於每年年
26 度終結，或附表一所示陳俊川等4人離職日結算並給
27 付予折算工資。換言之，陳俊川等4人於各年度終結
28 時或於附表一所示離職日時即得行使請求給付折算工
29 資之權利。

30 ②陳俊川等4人雖主張其係因被告以定期契約規避依法
31 應負擔之雇主義務，以此故意不法行為導致其等不知

01 特別休假折算工資權利之存在，而未能及時主張。基
02 於個案正義之衡平，關於特別休假折算工資權利應自
03 陳俊川等4人申請調解時為「得請求時」，自斯時始
04 起算時效，故陳俊川等4人之請求並未罹於時效等
05 語。然有關特別休假之制度，為勞動基準法73年制定
06 時即有明文，另106年修正前勞動基準法施行細則第2
07 4條第3款並規定「特別休假因年度終結或終止契約而
08 未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」，
09 此制度業已施行數十年。後來前揭勞動基準法第38條
10 第4項於105年12月21日修正並自106年1月1日施行，
11 僅就特別休假於年度終結或契約終止時未休畢之折算
12 工資移至母法為明確規定。而陳俊川等4人多在該法
13 施行前已投入勞動市場多年，對於相關勞動法令，尤
14 其事關勞工權益事項應有相當程度之認識，不能諉稱
15 不知，被告雖有以定期契約規避其作為雇主應盡之義
16 務，而使陳俊川等4人權益受損，然尚無從憑認被告
17 此舉已妨害陳俊川等4人接觸及認識前開有關特別休
18 假未休折算工資之相關規定，而有保護陳俊川等4人
19 取得權利資訊的機會之必要。是以，陳俊川等4人主
20 張其等於申請調解前，有上開可歸責於被告之事由，
21 致其等特別休假折算工資權利處於不能行使之狀態，
22 應自陳俊川等4人申請調解時，始起算請求權時效等
23 語，自非可採。

24 ③陳俊川等4人係於113年9月16日向桃園市政府聲請調
25 解，並於113年10月11日進行勞資爭議調解時，向被
26 告請求給付特別休假工資（並於請求後之6個月內即
27 14年1月16日起訴），則於113年10月11日回溯5年內
28 即108年10月12日起有關折算特別休假工資之請求尚
29 未罹於時效。

30 (4)綜上，陳俊川等4人未罹於時效之特別休假日數及折算
31 工資之計算明細如附表二所示，即陳俊川請求55,430

01 元、朱燕圭請求68,655元、張麗桃請求54,418元、張世
02 惠請求100,748元，為有理由。

03 (二)、陳俊川等4人依勞動基準法第22條第2項規定請求給付提繳
04 退休金扣薪，有無理由？

05 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工按月提繳退休金，
06 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
07 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞工退
08 休金條例第6條第1項、第14條第1項分別有明文。又按工
09 資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有
10 約定者，不在此限。勞動基準法第22條第2項亦有明文。
11 其立法理由為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞
12 工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資
13 雙方自行商定者，可從其規定。又前開雇主應為勞工提繳
14 退休金之規定，係為保障勞工退休後生活之基本保障，應
15 屬強制規定，倘雇主與勞工另行約定免除雇主之提繳責
16 任，或將雇主應提繳之數額轉嫁由勞工自行負擔者，依民
17 法第71條規定，該約定應屬無效。

18 2. 原告主張被告自94年7月1日勞退新制施行起至110年間，
19 每月將雇主應負擔之勞工退休金由陳俊川等4人薪資中扣
20 除後提繳，至110年僅退還83%（朱燕圭、張世惠）或50%
21 （陳俊川、張麗桃），其餘17%或50%迄未退還，被告並未
22 將工資完全給付予陳俊川等4人，其數額如附表一所示，
23 被告應依勞動基準法第22條第2項規定給付短少之工資等
24 語。被告則抗辯其並無自陳俊川等4人工資中扣繳退休金
25 的事實，且縱有其事，該爭執已經和解，被告已退讓並全
26 額補足，陳俊川等4人有簽切結或斷尾條款，就所主張未
27 補足的部分不能再向被告請求。另陳俊川等4人之請求已
28 罹於時效等語。茲說明如下：

29 (1)陳俊川之請求部分：經查，陳俊川於離職後之109年7月
30 20日就返還提繳退休金扣薪爭議，與被告在桃園市政府
31 勞資爭議調解中成立調解，有調解紀錄在卷可佐（見本

01 院卷二第274頁至275頁），依調解紀錄內容，記載經核
02 算後被告應返還陳俊川421,562元，勞方（即陳俊川）
03 考量資方營運困難，同意退讓一半，資方於109年8月10
04 日給付陳俊川210,781元。勞方於收到上開款項後同意
05 拋棄剩餘金額之請求權，且不再對此爭議事項向資方提
06 出其他請求等語。可知，陳俊川所主張之被告應返還提
07 繳退休金扣薪，尚有50%未返還乙節，陳俊川業已與被
08 告成立調解並拋棄其該部分請求，則陳俊川本件再起訴
09 請求被告返還，難認有理由。

10 (2)張麗桃之請求部分：經查，張麗桃於離職後之109年4月
11 8日就返還提繳退休金扣薪爭議，與被告在桃園市政府
12 勞資爭議調解中成立調解，有調解紀錄在卷可佐（見本
13 院卷二第280頁至281頁），依調解紀錄內容，記載勞方
14 （即張麗桃）請求421,206元，經調解雙方合意以210,6
15 03元達成和解，勞方拋棄其餘金額等語。可知，張麗桃
16 所主張之被告應返還提繳退休金扣薪，尚有50%未返還
17 乙節，張麗桃業已與被告成立調解並拋棄其該部分請
18 求，則張麗桃本件再起訴請求被告返還，難認有理由。

19 (3)朱燕圭、張世惠之請求部分：按雇主應置備勞工工資清
20 冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額
21 等事項記入。工資清冊應保存五年。勞動事件法第23條
22 第2項定有明文。勞工請求之事件，雇主就其依法令應
23 備置之文書，有提出之義務。勞動基準法第35條亦定有
24 明文。經查，朱燕圭、張世惠上開主張，雖未提出薪資
25 明細或收受薪資之資料佐證上開事實。被告亦未依前開
26 規定，提出至少5年內之工資清冊。致本件尚無直接證
27 據可憑認定事實為何，但既被告有置備勞工工資清冊，
28 並於勞動事件中提出之義務，則朱燕圭、張世惠主張之
29 事實真實性，不能僅憑被告單純否認即為有利被告之認
30 定。而依前揭陳俊川、張麗桃與被告之調解紀錄，被告
31 於調解時並不爭執對陳俊川及張麗桃以扣薪方式來提繳

01 勞工退休金之事。另訴外人張可龍、張文進、林材銘
02 （林材銘為朱燕圭的配偶，109年8月11日死亡，本院卷
03 二第282頁）及蔡榮仁等人亦有以相同事由申請調解，
04 被告於調解時亦不爭執對張可龍、張文進、林材銘及蔡
05 榮仁等人以扣薪方式來提繳勞工退休金之事（林材銘由
06 繼承人林永杰任代理人，但前3人調解不成立，見本院
07 卷二第277頁，蔡榮仁調解成立，見本院卷二第278
08 頁）。依上開間接事證來看，被告應非僅對上開申請調
09 解之6人以扣薪方式來提繳勞工退休金之蓋然性甚高，
10 再審酌被告未能提出勞工工資清冊以憑判斷事實。是以
11 應認朱燕圭、張世惠主張被告自94年7月1日勞退新制施
12 行起至110年間，每月將被告應負擔之勞工退休金由其2
13 人薪資中扣除後提繳，後來僅退還83%等情，非無稽之
14 談，應可採信。又被告抗辯其退還83%工資時，與朱燕
15 圭、張世惠已達成和解，朱燕圭、張世惠拋棄其餘部分
16 之請求權乙節，未據被告提出證據以佐，此部分尚不能
17 逕予採信。則朱燕圭、張世惠請求被告應給付短少之1
18 7%工資，為有理由。

19 (4)被告為時效抗辯。

20 ①按雇主應給付之工資，性質上屬一年或不及一年之定
21 期給付債權，依民法第126條規定，其請求權時效為5
22 年。

23 ②經查，朱燕圭、張世惠係請求自94年7月1日勞退新制
24 施行起至110年間之每月工資短少，則朱燕圭、張世
25 惠應於發放各月份工資時即得請求短少之工資，時效
26 應自斯時起算。朱燕圭、張世惠係於113年10月11日
27 進行勞資爭議調解時，向被告請求給付上述短少工資
28 （朱燕圭、張世惠曾於110年間請求，被告返還83%，
29 但就其餘17%部分，並未於請求後6個月內起訴，依民
30 法第130條規定，視為不中斷），則於113年10月11日
31 回溯5年內即108年10月12日起有關短少工資之請求權

01 尚未罹於時效，逾此範圍之請求權，應已罹於時效。

02 ③被告為朱燕圭提繳退休金情形如附表三編號1所示，
03 此有朱燕圭勞工提繳異動資料查詢可佐（見本院卷一
04 第134頁）。另原告自陳被告於110年1月後即未再扣
05 薪（見本院卷二第433頁）。則被告自108年10月12日
06 起至109年12月31日止，為朱燕圭提繳勞工退休金數
07 額，尚應返還17%之數額如附表三所示，為5,395元。

08 ④被告為張世惠提繳退休金之明細為何乙節，張世惠並
09 未提出勞工退休金提繳明細資料可供確認。經審酌被
10 告自108年9月1日起以工資33,300元，自109年4月1日
11 起以31,800元，自109年10月1日起以30,300元為張世
12 惠投保勞保，此有張世惠勞保被保險人投保資料表可
13 佐（見本院卷一第308頁），衡情被告應以上開相同
14 的數額為張世惠提繳勞工退休金，本件以此來認定
15 之。則被告自108年10月12日起至109年12月31日止，
16 為張世惠提繳勞工退休金數額，其中尚應返還17%之
17 數額如附表三所示，為4,911元。

18 (三)、陳俊川等4人另依民法第179條規定請求返還提繳退休金扣
19 薪，有無理由？

- 20 1. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
21 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民
22 法第179條定有明文。又基於有效成立之契約，債務人負
23 有給付之義務，民法第199條定有明文，債務人如未依契
24 約之約定履行其債務，並不因此免除給付義務，並無得利
25 可言，自無不當得利問題。
- 26 2. 陳俊川等4人主張被告因自其等之薪資中扣除應由被告負
27 擔之退休金，因此獲有免支出應提繳退休金之利益，應返
28 還不當得利等語。查，被告既有為陳俊川等4人提繳勞工
29 退休金，不能認其獲有免提繳退休金之利益。至於被告提
30 繳勞工退休金的款項來源係以陳俊川等4人之薪資中扣除
31 而來，此應屬被告應將所扣款項依約給付予陳俊川等4人

01 之問題，亦即，被告基於兩造間之勞動契約及依勞動事件
02 法第22條第2項規定，負有給付全額工資之義務。故而被
03 告未依勞動契約約定履行其債務，並不因此免除給付義
04 務，被告並無得利可言，自無不當得利問題。是以陳俊川
05 等4人依民法第179條規定請求被告返還不當得利，自非可
06 採。

07 (四)、陳俊川等4人請求資遣費，有無理由？

08 經查，本件被告所為權利失效之抗辯為可採，應認兩造勞
09 動契約已於附表一所示離職日終止。則陳俊川等4人事後
10 再於113年10月11日以勞動事件法第14條第1項第1款、第5
11 款、第6款事由，終止勞動契約，即難認有理由。故陳俊
12 川等4人請求被告應依勞工退休金條例第12條第1項規定，
13 給付資遣費，即無理由，應予駁回。

14 (五)、王銀柱依民法第184條第1項後段及第2項規定請求被告負
15 損害賠償責任，有無理由？

16 1. 按故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負損害
17 賠償責任，民法第184條第1項後段定有明文。所謂背於善
18 良風俗，係指所涉行為違反社會倫理道德、價值意識、商
19 業競爭秩序或一般性經濟活動中的正當經濟行為等一切社
20 會共同生活的基本秩序。又按違反保護他人之法律，致生
21 損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，
22 不在此限。民法第184條第2項亦有明文。其旨趣乃因保護
23 他人為目的之法律，意在使人類互盡保護之義務，倘違反
24 之，致損害他人權利，與親自加害無異，自應使其負損害
25 賠償責任。

26 2. 原告主張被告明知於113年8月底關廠，為規避給付資遣
27 費，竟於113年7月31日強制王銀柱退休，其屬權利濫用。
28 又因被告關廠前有諸多違反勞動基準法規定情事，引起工
29 會抗爭，後經勞資調解，工會與被告達成協商，被告同意
30 對於已符合勞動基準法強制退休要件之員工，給付相當於
31 6個月薪資之離職金（即系爭離職金）。然被告竟以王銀

01 柱於抗爭及調解期間，接受新聞採訪時有不利於被告之言
02 論，而拒絕給付王銀柱系爭離職金，被告顯然是惡意對於
03 王銀柱合法表達意見之懲罰，其亦屬權利濫用。故被告拒
04 絕給付王銀柱系爭離職金已構成故意以背於善良風俗之方
05 法加損害於他人之侵權行為等語。經查：

06 (1)按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、
07 年滿65歲者。二、…。前項第一款所規定之年齡，得由
08 勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等
09 特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予
10 以調整，但不得少於55歲。勞動基準法第54條定有明
11 文。其立法理由為促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高
12 年齡之限制。可知，雇主對於已年滿65歲之勞工，得依
13 其事業經營狀況及人事新陳代謝之目的，而強制該勞工
14 退休。王銀柱係00年0月00日生（見本院卷一第69
15 頁），於110年4月25日滿65歲。則被告於113年7月31日
16 強制王銀柱退休，合於前開規定，尚不能認有何不法
17 性。

18 (2)王銀柱主張被告於113年7月31日強制王銀柱退休，係知
19 悉將於113年8月底關廠，為規避給付資遣費之動機，屬
20 權利濫用等語，然為被告否認。按權利之行使，不得違
21 反公共利益，或以損害他人為主要目的。民法第148條
22 第1項定有明文。此項權利濫用禁止原則不僅源自誠信
23 原則，亦須受誠信原則之支配。亦即，權利之行使，若
24 違反公共利益，或以損害他人為主要目的，即屬權利濫
25 用。反之，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，
26 而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之
27 內(最高法院45年度台上字第105號判決要旨參照)。經
28 查，依原告提出113年9月23日、9月19日新聞報導（見
29 本院卷一第73頁至75頁），固可認被告於113年8月底宣
30 布將於同年10月29日關廠，預計裁撤81名臺灣勞工、60
31 名外籍移工等事實。然被告為營利事業，縱使因關廠在

01 即，乃規畫先對已符合強制退休要件之勞工依法強制退
02 休，以圖關廠時減輕其應負擔之義務（例如減少資遣費
03 或補償金之發放），則其行為僅圖有利於己，雖有社會
04 觀感不佳之嫌，但要非以損害他人為主要目的，依上開
05 說明，應無民法第148條第1項規定適用之餘地，尚不能
06 認為係權利濫用。是以王銀柱以被告於宣布關廠前，先
07 強制其退休之行為，是以權利濫用之手段損害其領取系
08 爭離職金之權益等語，尚非可採。

09 (3)王銀柱另主張被告以王銀柱於抗爭及調解期間，接受新
10 聞採訪時有不利於被告之言論，而拒絕給付王銀柱系爭
11 離職金，被告顯然是惡意對於王銀柱合法表達意見之懲
12 罰，其亦屬權利濫用等語，並提出「大同染整大量解雇
13 （按：法條用語為「僱」）協商協議方案」為佐（見本
14 院卷一第77頁至78頁）。經查，王銀柱接受新聞採訪有
15 何不利於被告之言論乙節，未據王銀柱說明及舉證，自
16 難憑此來認定，被告有因「該不利言論」而對王銀柱為
17 差別待遇之不當動機。且工會與被告之調解過程，係先
18 於113年9月2日召開第一屆會員大會第1次臨時會後，再
19 以工會名義申請調解，並以訴外人彭宏達、許惟棟、黃
20 士庭、魏豫綾及孫語謙為代理人，於113年9月12日、11
21 3年9月20日、113年9月25日及113年10月7日進行4次調
22 解。過程中，王銀柱並未參加工會第一次會員大會（見
23 本院卷二第220頁至225頁），第1次調解及第2次調解
24 （113年9月12日、20日）未簽到（同上卷第200頁、第1
25 96頁），第3次調解（113年9月25日）簽到為列席人員
26 （同上卷第194頁），最後第4次調解（113年10月7日）
27 未簽到（同上卷第192頁）。依本院檢閱桃園市政府勞
28 動局提供之上開調解案相關卷宗（同上卷第158頁至226
29 頁），並無王銀柱委任上開工會代理人之委任書面。而
30 王銀柱於審理中也一再堅稱其並未委任上開工會代理人
31 參與調解。又依最後成立調解方案之內容略為①資方提

01 供100萬元予工會，分配方式依工會提出之「附件1」
02 （註：王銀柱分配5萬元）。②外籍移工（略）。③雙
03 方同意就工會爭議權，以及工會會員各勞動契約存續期
04 間，因勞動契約或勞動契約所衍生之民、刑事及行政之
05 申訴權利等皆拋棄（但…王銀柱17人之全勤獎金另行結
06 算）…等語。可知，工會與被告所進行之調解，王銀柱
07 並非工會之會員，且並未委任工會之代理人進行調解，
08 且該次成立調解之事項均屬工會權限之事項。亦即王銀
09 柱並非該次調解之當事人，即使其於調解時在場，乃至
10 第3次調解（113年9月25日）簽到為列席人員，亦僅屬
11 關心調解程序之第三人。至於調解成立之條款中有分配
12 部分款項予王銀柱，應係工會與王銀柱間之內部關係，
13 被告僅係依工會指示而匯款至所指定帳戶，亦不足憑認
14 王銀柱為調解之當事人。此外，王銀柱復未舉證及說明
15 其有就其勞動權益事項申請調解，則在王銀柱並非調解
16 當事人的情形下，被告未與王銀柱成立調解，或給予補
17 償之承諾，乃屬當然之結果。況查，依工會提出之「附
18 件1」，可見被告尚且願意配合工會之指示分配和解金
19 予王銀柱（金額比照工會會員之金額），由此亦難認被
20 告有何因王銀柱接受媒體採訪時有不利於被告之言論，
21 即刻意對於王銀柱為懲罰。王銀柱以其曾接受媒體採
22 訪，被告因此拒絕給予系爭離職金，屬權利濫用等語，
23 自非可採。

24 (4)再者，被告於第3次調解（113年9月25日）時雖有提出
25 調解方案（見本院卷二第184頁），其中方案第3點「對
26 於已符合勞動基準法第54條強制退休要件之19位勞工，
27 公司願以優於法令之方式，與其他勞工相同以相當於法
28 定資遣費計算，給予相當於6個月薪資之離職金。」之
29 內容，核與原告提出「大同染整大量解雇協商協議方
30 案」中給予系爭離職金之17位勞工部分相同。應可認係
31 被告因關廠而依大量解僱勞工保護法所提出之解僱計畫

01 書。而王銀柱斯時因已強制退休，非受關廠影響之在職
02 勞工，並不在被告大量解僱方案範圍內，自不能因被告
03 未將之列入發放系爭離職金之人員名單中，即認被告係
04 對王銀柱為差別待遇。

05 (5)綜上，王銀柱以上開事由，主張被告拒絕給付王銀柱系
06 爭離職金已構成故意以背於善良風俗之方法加損害於他
07 人之侵權行為，並無理由。

08 3. 原告主張被告拒絕王銀柱領取系爭離職金，違反工會法第
09 35條第1項第1款規定，係違反保護他人之法律等語。按雇
10 主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對
11 於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職
12 務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待
13 遇。…。工會法第35條第1項第1款有明文。經查：證人彭
14 宏達到庭證稱其為桃園市產業工會的秘書，協助被告企業
15 工會的成立及運作。113年7月或8日工會成立後，王銀柱
16 不能成為會員，但可以成為贊助會員。有會員邀請王銀柱
17 加入工會爭取之行列。王銀柱並不在工會與被告大量解僱
18 協商方案範圍內。協商過程中王銀柱有向資方代表人趙文
19 彬要求6個月資遣費等語（見本院卷二第422頁至427
20 頁）。可知王銀柱於退休後，被告所屬勞工成立工會以爭
21 取權益，王銀柱雖有參與工會之爭取權益活動，然其已非
22 屬被告之現職勞工，自不具工會會員之身分。則前揭有關
23 禁止雇主因勞工參加工會活動而給予不利之待遇之規定，
24 於王銀柱並無適用之餘地。王銀柱稱其因接受媒體之採訪
25 而為不利被告之言論，被告以此拒絕同意王銀柱比照符合
26 強制退休要件勞工發放系爭離職金，係違反上開工會法規
27 定等語，自非可採。是以，王銀柱主張被告有前述違反工
28 會法規規定之行為，致損害王銀柱領取系爭離職金，應依民
29 法第184條第2項規定負賠償責任，為無理由。

30 (六)、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付

01 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
02 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
03 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
04 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依
05 本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動
06 基準法施行細則第9條定有明文。特別休假折算工資應於
07 年度終結或契約終止日期結算並給付予勞工。又被告給付
08 予原告之工資，應逐月發放，是以本件陳俊川等4人就被
09 告積欠工資及特別休假折算工資（陳俊川：55,430元；朱
10 燕圭：68,655+5,395=74,050元；張麗桃：54,418元；
11 張世惠：100,748+4,911=105,659元）併請求自起訴狀
12 繕本送達翌日即114年3月6日起（見本院卷一第98頁）至
13 清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為
14 有理由。

15 四、從而，陳俊川等4人依勞動基準法第38條第1項第6款、第4項
16 前段、第22條第2項前段規定，請求被告給付陳俊川55,430
17 元、朱燕圭74,050元、張麗桃54,418元、張世惠105,659
18 元，及均自114年3月6日起至清償日止，按週年利率5%計算
19 之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，
20 應予駁回。

21 五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件原
22 告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項
23 規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職
24 權為之，自無庸為供擔保之諭知。另依同條第2項規定，職
25 權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部
26 分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
28 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日
31 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

01 以上正本係照原本作成。
 02 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
 03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
 04 命補正逕行駁回上訴。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日
 06 書記官 陳珮勻

07 附表一（原告主張）：
 08

編號	原告	任職日期	離職日期	資遣費	離職前五年特休未休工資	扣薪提繳退休金應返還差額
1	陳俊川	79年7月29日	109年2月4日	216,900元	138,575元	184,401元
2	朱燕圭	62年3月6日	110年2月2日	179,100元	114,425元	67,303元
3	張麗桃	62年7月20日	109年2月4日	212,940元	136,045元	210,603元
4	張世惠	85年10月21日	111年7月13日	203,400元	129,048元	70,519元
5	王銀柱	61年4月12日	113年7月30日	240,138元		

09 附表二：
 10

編號	原告	113年10月11日回溯5年即108年10月12日起未罹於時效之特別休假日數	未罹於時效之特別休假折算工資
1	陳俊川	原告主張特別休假計算採曆年制，被告不爭執（見本院卷二第342頁）。故以每年12月31日為年度終結日。	陳俊川得請求46日特別休假折資工資，陳俊川主張一日工資為1,205元（見本院卷一第25頁），被告未加爭執，應信為真，以此計算陳俊川得請求金額為55,430元（計算式：1,205×46=55,430）。
		108年1月1日（年資28年）起有30日休假，108年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除7日後，為23日。	109年1月1日起有30日休假，109年2月4日離職時應結算特別休假工資。扣除7日後，為23日（陳俊川雖稱印象中109年1月1日起並未請特別休假〈見本院卷二第434頁〉，但其起訴請求計算自行扣除7日，此處從之）。
2	朱燕圭	108年1月1日（年資46	朱燕圭得請求69日特別

		<p>年)起有30日休假,108年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除7日後,為23日。</p> <p>109年1月1日起有30日休假,109年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除7日後,為23日。</p> <p>110年1月1日起有30日休假,110年2月2日離職時應結算特別休假工資。扣除7日後,為23日(朱燕圭雖稱印象中110年1月1日起並未請特別休假<見本院卷二第434頁>,但其起訴請求計算自行扣除7日,此處從之)。</p>	<p>休假折資工資,朱燕圭主張一日工資為995元(見本院卷一第29頁),被告未加爭執,應信為真,以此計算朱燕圭得請求金額為68,655元(計算式:995×69=68,655)。</p>
3	張麗桃	<p>108年1月1日(年資45年)起有30日休假,108年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除7日後,為23日。</p> <p>109年1月1日起有30日休假,109年2月4日離職時應結算特別休假工資。扣除7日後,為23日(張麗桃雖稱印象中109年1月1日起並未請特別休假<見本院卷二第434頁>,但其起訴請求計算自行扣除7日,此處從之)。</p>	<p>張麗桃得請求46日特別休假折資工資,張麗桃主張一日工資為1,183元(見本院卷一第33頁),被告雖爭執,但未舉證,應信張麗桃主張為真,以此計算張麗桃得請求金額為54,418元(計算式:1,183×46=54,418)。</p>
4	張世惠	<p>108年1月1日(年資22年)起有28日休假,108年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除已休7日後,為21日。</p>	<p>張世惠得請求89日特別休假折資工資,張世惠主張一日工資為1,132元(見本院卷一第37頁),被告雖有爭執,</p>

01

		109年1月1日起有29日休假，109年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除已休7日後，為22日。	但未舉證，應認張世惠主張為真，以此計算張世惠得請求金額為100,748元（計算式： $1,132 \times 89 = 100,748$ ）。
		110年1月1日起有30日休假，110年12月31日年度終結時應發給折算工資。扣除已休7日後，為23日，未罹於時效。	
		111年1月1日起有30日休假，111年7月13日離職時結算特別休假工資。扣除7日後，為23日（張世惠雖稱印象中111年1月1日起並未請特別休假〈見本院卷二第434頁〉，但其起訴請求計算自行扣除7日，此處從之）。	

02 附表三：

03

編號	原告	被告提繳退休金情形		工資短少
1	朱燕圭	自108年9月1日起 月提繳工資級距33,300元（見本院卷一第134頁）， 每月提繳1,998元。	108年10月至109年3月共6個月，合計11,988元（計算式： $1,998 \times 6 = 11,988$ ）。	108年10月至109年12月 提繳31,734元（ $11,988 + 13,752 + 5,994 = 31,734$ ）。 短少工資5,395元（計算式： $31,734 \times 17\% = 5,395$ ）。
		自109年4月1日起 提繳工資級距38,200元，每月提繳2,292元。	109年4月至109年9月共6個月，合計13,752元（計算式： $2,292 \times 6 = 13,752$ ）。	
		自109年10月1日起 提繳工資級距33,300元，每月提繳1,998元。	109年10月至109年12月共3個月，合計5,994元（計算式： $1,998 \times 3 = 5,994$ ）。	

2	張世惠	自108年9月1日起 月提繳工資級距3 3,300元(見本院 卷一第308頁), 每月提繳1,998 元。	108年10月至109年3月共6 個月,合計11,988元(計 算式: $1,998 \times 6 = 11,988$)。	108年10月至109年12月 提繳28,890元($11,988$ $+ 11,448 + 5,454 = 28,$ 890)。短少工資4,911 元(計算式: $28,890 \times 17\% = 4,911$)。
		自109年4月1日起 提繳工資級距31,8 00元,每月提繳1, 908元。	109年4月至109年9月共6 個月,合計11,448元(計 算式: $1,908 \times 6 = 11,448$)。	
		自109年10月1日起 提繳工資級距30,3 00元,每月提繳1, 818元。	109年10月至109年12月31 日共3個月,合計5,454元 (計算式: $1,818 \times 3 = 5,454$)。	