

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第204號

原告 林錫忠

訴訟代理人 楊時綱律師（法扶律師）

被告 兆陽電子有限公司

法定代理人 李玲美

訴訟代理人 蔡育銘律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年2月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣57萬2,678元及自113年9月5日起至清償日
止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提撥新臺幣3萬6,288元至原告設於勞工保險局之勞工退休
金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之88，餘由原告負擔

本判決得假執行；惟被告以新臺幣60萬8,966元為原告供擔保
後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國88年8月15日起受僱於被告，擔任印
刷技術員，原每月工資為新臺幣（下同）3萬7,000元，嗣於
111年起遭被告片面調降為3萬1,500元，於112年5月5日上班
途中發生通勤職災（下稱系爭職災），無法再從事受僱工
作，於同年12月31日遭被告資遣。然原告自94年7月1日起選
擇適用勞工退休新制（下稱勞退新制），年滿59歲，舊制工
作年資5年10月又16日，基數為12，被告尚欠原告舊制退休
金37萬8,000元。除舊制退休金外被告應給付原告因系爭職
災支出醫療費用23萬5,407元，及被告近年將原告之勞工保
險（下稱勞保）投保薪資以多報少致原告因系爭職災於勞保
局核發職災傷病給付及失業給付時，分別少計3,780元及8,1

00元，112年間30日特別休假未休薪資（下稱特休未休工資）3萬1,500元，並因被告未依法按月足額提繳勞退，被告應補提繳自104年1月1日以後至112年12月31日之差額4萬1,976元。為此，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第59條第1款、第38條第4項、勞工退休金條例第31條第1項、勞工保險條例第72條第3項、就業保險法第38條第3項之法律規定提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告65萬6,787元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提撥4萬1,976元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。3.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：

原告工資應為3萬元，因與時任負責人張文放有私誼，係處理張文放私事而張文放另給予原告1,500元或7,000元不等，欠缺經常性及勞務對價性，非屬工資，故被告為原告投保勞保並未以多報少，相關請求均屬無據。舊制退休金部分業於104年1月9日簽立勞資雙方同意和解書時已和解，原告不得再請求，再退萬步言，原告自承被告已給付7萬元，亦應扣除，其金額應為17萬6,220元。職災醫療費用部分，通勤職災非屬勞基法第59條之職災，被告不應負擔職災補償責任；退萬步言，原告應證明該醫療費用是否為必要費用，且不包括證明書費。原告112年特休為30日，業已請休4.5日，故特休未休工資應為2萬5,500元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，被告願供擔保請准宣告假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告自88年8月15日受僱於被告，於112年5月5日上班途中發生系爭職災，無法再從事受僱工作，於同年12月31日（最後工作日）遭被告以勞基法第11條第4款資遣，兩造間勞動契約因此終止等節，為兩造所不爭執（見本院卷第147至149頁），爰堪認定。

01 (二)系爭職災應認屬勞基法第59條規定之職災範圍：

02 1.按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提
03 供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制
04 度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社
05 會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以
06 制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保
07 存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特
08 質係採無過失責任主義，雇主不問主觀上有無故意或過失，
09 受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工
10 在服勞務過程中之完整權益。次按勞基法與勞保條例，均係
11 為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害所致之傷害，並未
12 加以定義，惟勞基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加
13 強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬
14 損害賠償，與勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理
15 及規定之類似性質。前行政院勞工委員會依勞保條例第34條
16 第2項規定訂定之勞工傷病審查準則第4條規定：被保險人上
17 下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返
18 就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
19 勞基法第59條所稱之職業災害亦應為相同之解釋（最高法院
20 107年度台上字第958號民事判決）。

21 2.原告主張系爭職災為勞基法第59條規定之職災範圍等語；被
22 告單純否認（見本院卷第258頁）。經查，依上開說明，職
23 災補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有
24 效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱
25 人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，既
26 勞基法第59條之補償規定與勞保條例所規範之職業傷害，具
27 有相同之法理及規定之類似性質，則於合理之範圍內，將通
28 勤職災視為勞基法第59條所稱之職業災害，應為合於立法目
29 的之解釋。被告單純否認系爭職災為勞基法第59條規定之職
30 災範圍，應不可採。

31 (三)原告每月工資於105至110年間為3萬7,000元，於111年起為3

萬1,500元，104年間為3萬元：

- 1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資應有勞務對價性，並屬經常性給付。另勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。
- 2.原告主張原每月工資為3萬7,000元，嗣於111年起每月工資為3萬1,500元等語；被告抗辯每月工資均為3萬元，超過部分為時任負責人張文放處理私事，透過被告名義給予之酬金，並非工資等語（見本院卷第148頁）。
- 3.查，被告自認105年至110年有以被告之名義給付原告每月3萬7,000元，自111年起有以被告之名義給付原告每月3萬1,500元（見本院卷第147至149頁），依勞動事件法第37條規定，推定上開給付與原告勞務有對價性，且被告亦自認於上開期間均有給付，亦可認屬經常性給與，則依上開說明，原告主張105年至110年每月工資為3萬7,000元，嗣於111年起每月工資為3萬1,500元，即屬有據。
- 4.就原告104年間之每月工資部分，原告提出96年4月、94年9月、95年2月、92年9月、93年1月、94年9月之薪資袋（見本院卷第35、37頁、第208、209頁）為證，惟此非104年間之薪資袋，僅能證明上開年月之工資為3萬7,000，至於104年間之每月工資是否為3萬7,000元，無從為證。是此部分即應以被告所自認原告每月工資為3萬元。
- 5.至被告抗辯原告一直以來每月工資均為3萬元，超過部分為負責人張張文放私人給予原告等語。查：
 - (1)被告所提出公司內部111年12月至112年6月之現金支出傳票（見本院卷第129至132頁），其上確有載：「張先生撥1500（扣張先生薪資）」、「扣張先生1500代給」、「代張先生撥1500」等語，有上開現金支出傳票可考，似指有將負責人

之薪資扣款轉付予原告。然被告僱傭原告，並以其時任負責人張文放代被告指揮監督原告，則原告於工作期間，依張文放之指示提供勞務，而收受以被告名義支付之酬金，對原告而言就是基於兩造間勞動契約所提供勞務之工資對價，被告欲以此證明係被告責負人張文放公私不分，原告受領並非工資，應不可採。

(2)被告以原告100年2月份、99年2月份、103年11月份、98年11月份、97年1月份等5個月份之薪資袋，上載工資為3萬元，及原告於103年12月16日臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書中載其每月工資為3萬元（見本院卷第190頁），欲證明原告每月工資為3萬元，此部分核與本院所認原告104年間之工資為3萬元乙節並無矛盾，惟無從推翻本院上開105年至110年以被告之名義給付原告每月3萬7,000元，自111年起以被告之名義給付原告每月3萬1,500元應屬工資之認定。

(3)末查，被告112年11月16日所開立之非自願離職證明書，上載原告離職當月工資為3萬元等情，此係因被告誤認時任負責人張文放指揮原告於任職期間工作，以被告名義所為之給付並非工資，而誤載被告離職當月工資為3萬元，符合被告前後一致之錯誤，但不能推翻本院上開所認，原告每月工資105至110年間為3萬7,000元，於111年起為3萬1,500元，104年間為3萬元之事實。

6.此外，本院協同兩造協議簡化爭點，兩造均同意兩造爭議之每月工資僅在被告抗辯為3萬元，原告主張原每月工資為3萬7,000元，嗣於111年1月起每月工資為3萬1500元，其他各月細部增扣金額（如加班費等等）同意不再爭執（見本院卷第257至258頁），基上，本院認原告每月工資105至110年間為3萬7,000元，於111年起為3萬1,500元，104年間為3萬元。

(四)原告之工資即認定如上，則原告得請求之職災傷病給付及失業給付之差額、特休未休折算工資金額，合計為3萬7,791元（計算式：3,780+8,100+25911=37791），被告並應補提之勞退差額為3萬6,288元，計算如下：

01 1.職災傷病給付3,780元：

02 (1)被保險人於保險效力開始後停止前，遭遇職業傷病，而發生
03 傷病保險事故者，被保險人得依勞工職業災害保險及保護法
04 規定，請領保險給付；以現金發給之保險給付，其金額按被
05 保險人平均月投保薪資及給付基準計算。前項平均月投保薪
06 資，應按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月
07 投保薪資，平均計算；被保險人遭遇職業傷病不能工作，致
08 未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第
09 四日起，得請領傷病給付。前項傷病給付，前二個月按被保
10 險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投
11 保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為
12 限，勞工職業災害保險及保護法第27條第1項、第28條第1
13 項、第2項、第42條分別定有明文。

14 (2)本件原告因通勤職災，依上開規定向勞動部勞工保險局申請
15 傷病給付，因112年5月5日事發前6個月被告以原告工資為3
16 萬元之投保級距3萬300元為原告投保，致計算給付時，以日
17 投保薪資1,010元（計算式： $30300 \times 6 / 6 / 30 = 1010$ ）計算，前
18 60日為100%，之後為70%，合計給付108日，因而給付9萬4,5
19 36元（計算式： $1010 \times 60 + 1010 \times 0.7 \times 48 = 94536$ ； $64842 + 29694$
20 $= 94536$ ），有勞動部勞工保險局112年10月11日、113年4月1
21 5日函在卷足參（見本院卷第57至61頁）。然被告依本院上
22 開所認，112年5月5日事發前6個月應以工資3萬1,500元之投
23 保級距3萬1,800元為原告投保，致少算4,680元（ $31800 / 30 =$
24 1060 ， $1060 \times 60 + 1060 \times 0.7 \times 48 = 99216$ ， $00000 - 00000 = 468$
25 0 ），原告此部分僅請求3,780元（見本院卷第20、21頁），
26 自無不可。

27 2.失業給付之差額8,100元：

28 (1)失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平
29 均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申
30 請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管
31 機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月，就業保險法

第16條第1項定有明文。

(2)本件原告於112年12月31日遭被告以勞基法第11條第4款規定終止勞動關係後，依被告所發給之非自願離職證明書（見本院卷第63頁），向勞動部勞工保險局申請失業給付，勞動部勞工保險局以原告退保當月前6個月平均月投保薪資為3萬300元，而計算失業給付額，有勞動部勞工保險局113年5月21日函在卷足參。

(3)另兩造協議簡化爭點（見本院卷第148、149頁）均同意就失業給付之計算式為【應投保薪資級距】 $\times 0.6 \times 9$ ，又被告以多報少，原告離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均之月【應投保薪資級距】為3萬1,800元，被告卻申報為3萬300元，認定同前，以此計算，原告失業給付之差額為8,100元【計算式： $(00000-00000) \times 0.6 \times 9 = 8100$ 】。原告請求被告賠償此部分之差額，即屬有據。

3.特休未休折算工資2萬5,911元：

原告112年特休為30日（見本院卷第148、149頁），且業已休4.5日，有請假單、攷勤表在卷足參（見本院卷第127頁、第281至289頁），另兩造終止勞動契約時，原告工資為3萬1,500元，以此計之，原告特休未休折算工資為2萬5,911元【計算式： $31500/31 \times (30-4.5) = 25911$ 】，原告請特休未休折算工資，於此範圍內尚屬有據，超過部分，即不可採。

4.被告應補提之勞退差額3萬6,288元：

原告請求104年1月份起被告應提撥之勞退差額（見本院卷第17頁），因104年經本院認原告之工資為3萬元，被告以此計算並提撥退休金，並無違誤。另原告105年至110年工資為3萬7,000元，嗣於111年起每月工資為3萬1,500元，應投保級距分別為3萬8,200元及3萬1,800元（見本院卷第258頁），以此計之，被告應補提之勞退差額為3萬6,288元【 $(00000-00000) \times 0.06 \times 12 \times 6 + (00000-00000) \times 0.06 \times 12 \times 2 = 36288$ 】，原告此部分請求，於上開範圍內，應屬有據，超過部分，即不可採。

01 (五)原告得請求被告給付舊制退休金29萬9,780元：

02 1.勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行
03 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度
04 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工
05 作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，雇主應依
06 各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資
07 遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。第1項
08 保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不
09 低於勞基法第55條規定之給與標準結清者，從其約定，勞工
10 退休金條例第11條第1至3項定有明文。又勞工退休金之給與
11 標準按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年
12 之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個
13 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計；前項
14 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工
15 資，勞基法第55條第1項第1款、第2項亦定有明文。另平均
16 工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該
17 期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款定有明
18 文。

19 2.原告得請求被告給付舊制退休金37萬8,000元等語；被告抗
20 辯此部分業已於104年1月9日和解，原告不得再請求，退萬
21 步言，被告為此已分別給付7萬元、11萬3,780元，僅得請求
22 17萬6,220元等語（見本院卷第116、148頁）。

23 3.查，原告工作年資24年4月又17日（24年又139日），年滿59
24 歲，自94年7月1日起選擇適用勞退新制，舊制年資5年10月
25 又16日，基數為12。原告合於自請退休之資格等節，為兩造
26 所不爭執，自堪認定（見本院卷第148、149頁），又原告11
27 2年7至12月最後6個月之工資為3萬1,500元，認定已如上
28 述，則原告之平均工資為30815元【計算式： $(31500+31500+$
29 $31500+31500+31500+31500)/184*30\div 30815$ ，元以下四捨五
30 入】，以此計算之舊制退休金為36萬9,780元（ $30815*12=36$
31 9780 ）。

- 01 4.就104年1月9日勞資雙方同意和解書（見本院卷第203頁），
02 其上載被告支付原告11萬3,780元，兩造同意自原告到職日
03 起至113年12月31日止有關任何勞資爭議，不再做民事上之
04 請求等情，有上開和解書為證。然查，簽署此份和解書之原
05 爭議，依103年12月16日臺中市政府勞工局勞資爭議調解申
06 請書，原告所載之爭議要點為：「…請公司補特休未休工
07 資，以及每月6%勞退提繳扣薪1156元，至今已131627元…」
08 等文，有上開申請書可憑（見本院卷第189、190頁）。依上
09 開所載每月違法扣薪1,156元，計至103年12月份合計扣薪13
10 萬1,627元之內容計算，業已扣薪約9年6月（計算式： $131627/1156/12 \div 9.5$ ， $0.5*12=6$ ），則回推日期正好是94年7月
11 勞退新制開始實施，被告應按月提繳原告薪資百分之6至原
12 告退休專戶之時期，亦呼應上揭爭議要點所載「每月6%勞退
13 提繳」之內容，而嗣後兩造合意之金額為11萬3,780元，尚
14 少於上開13萬1,627元之金額，則原爭議之範圍，顯然不包
15 含舊制退休金，原告於該和解書所拋棄之其餘請求，被告抗
16 辯解釋上應包括原告未曾提及之36萬9,780元舊制退休金等
17 語，顯不公平。
- 19 5.又此和解契約亦屬兩造結清約定，上開104年1月9日勞資雙
20 方同意和解書，係以11萬3,780元達成和解，此金額依被所
21 辯結清之範圍包括113年12月31日止有關任何勞資爭議，細
22 譯其成分，其中原告爭執之違法扣薪已達13萬1,627元，而
23 以11萬3,780元和解，則就結清勞退舊制之金額部分，實則
24 為0元，顯然違反勞工退休金條例第11條第3項所規定，以低
25 於勞基法第55條規定之給與標準結清，應依民法第71條規
26 定，認屬此部分之約定無效，是被告抗辯104年1月9日勞資
27 雙方同意和解書範圍包括上開36萬9,780元舊制退休金，應
28 不可採。
- 29 6.被告另抗辯業因舊制退休金給付原告7萬元，並以原告112年
30 12月18日向臺中市政府勞工局申請之勞資爭議調解書內容為
31 證（見本院卷第123、124頁），上開勞資爭議調解書確載：

「舊制年資從89年4月25日至94年6月30日，年資共5年3個月，公司僅給付新台幣柒萬元整。」等文，明白承認被告就舊制退休金有給付原告7萬元，又原告為上開申請時，應會盡力為金額上之爭取，並無自扣不實已給付額之必要，可認應屬實情，則被告要求扣除此7萬元，尚屬可認。

7. 基上，原告得向被告請求之舊制退休金金額為29萬9,780元（計算式：000000-00000=299780）。

(六) 原告得請求因系爭職災支出醫療費用23萬5,107元：

1. 勞工因遭遇職業災害而致失能、傷害時，雇主應補償其必需之醫療費用，勞動基準法第59條第2款定有明文。原告主張因系爭職災支出醫療費用23萬5,407元等語；被告抗辯此非為必要費用，且扣除證明書費等語。

2. 查，原告因系爭職災支出23萬5,407元，業據原告提出醫療收據為證（見本院卷第71頁），上開醫療收據明載告住院期間為112年5月5日至同年月15日，確係發生系爭職災當日之住院醫療收據，足認與系爭職災所生有因果關係。經本院詢問亞洲大學附屬醫院，上開單據之內容是否為治療原告傷勢之必要處置及費用（見本院卷第171頁），經亞洲大學附屬醫院函覆：「據胸腔外科醫師確認：病人因左側多發性肋骨骨折合併血胸，因疼痛及胸廓穩定性不足，有住院治療必要，住院中接受胸廓成型及肋骨固定手術，降低肺部病發症及恢復日常功能。」等文，有亞洲大學附屬醫院113年11月19日函文可稽（見本院卷第237頁），可認確屬治療原告因系爭職災所受傷勢之必要處置及費用。又23萬5,407元之金額，其中有300元為證明書費，經上揭亞洲大學附屬醫院函文所說明（見本院卷第237頁），因證明書並非必需之醫療費用，被告無補償義務，原告請求此部分費用，尚屬無據，基此，原告此部分請求之金額於23萬5,107元（計算式：000000-000=235107）範圍，即屬可採，超過部分，不可採。

(七) 綜上，原告得請求之金額為57萬2,678元（計算式：37791+299780+235107=572678）。

01 (八)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
02 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
03 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
04 訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、
05 2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
06 人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，
07 仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
08 法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第2
09 03條亦有明文。查，原告對被告請求之57萬2,678元債權，
10 部分核屬有確定期限之給付，部分核屬無確定期限之給付，
11 既經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本於113年9月4日合法送
12 達被告，有送達證書及本院筆錄（見本院卷第89、147頁）
13 在卷可稽。從而，原告部分退縮，統一請求被告自起訴狀繕
14 本送達翌日即113年9月5日起至清償日止，按週年利率百分
15 之5計算之法定遲延利息，自屬有據。

16 四、綜上所述，原告請求被告給付原告57萬2,678元，及自113年
17 9月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並
18 提撥新臺幣3萬6,288元至原告設於勞工保險局之勞工退休金
19 專戶，為有理由，應予准許；超出部分，為無理由，應予駁
20 回。

21 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
22 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
23 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
24 項亦有明文。查，主文第1項、第2項所示原告勝訴部分，既
25 屬就勞工之給付請求，依上揭規定，應依職權宣告假執行，
26 並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
28 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

29 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
30 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 3 月 12 日
02 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘
03 以上正本，係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 3 月 12 日
07 書 記 官 曾 靖 文