

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第27號

原告 吳俊明
廖清彥
劉兆琪

共同

訴訟代理人 林易佑律師(法扶律師)

被告 力鋁機械股份有限公司

法定代理人 呂延章

訴訟代理人 張家豪

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付各原告如附表二「總額」欄所示之金額，及均自民國（下同）113年1月10日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 二、被告應為各原告提繳如附表二「新制退休金」欄所示金額至勞動部勞工保險局所設各原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用(減縮後)由被告負擔30%，餘由各原告按附表二「訴訟費用分擔比例」欄負擔。
- 五、本判決第一、二項及命被告負擔訴訟費用部分得假執行，但被告如以附表二「供擔保免假執行金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得就該部分免為假執行。
- 六、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，但請求基礎事實同一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2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明為被告應給付原告吳俊明425,772元、原告廖

01 清彥547,552元、原告劉兆琪1,272,302元及其法定遲延利
02 息；嗣於113年6月7日具狀變更如下列二所載聲明（見本院
03 卷二第233、234頁）。原告所為給付金額聲明之變更屬減縮
04 應受判決事項之聲明；請求提繳退休金部分則係基於請求被
05 告賠償新制退休金損害之同一基礎事實，均合於前揭規定，
06 應予准許。

07 二、原告主張：吳俊明、廖清彥及劉兆琪分別自94年7月4日、86
08 年7月1日、86年7月9日起受僱於被告，分別擔任廠務課長、
09 CNC機械組裝組長、廠務經理等工作，嗣於112年8月31日遭
10 被告資遣。因被告未如實按原告應得工資投保勞保、給付特
11 休未休工資及給付劉兆琪資遣費，且片面要求吳俊明、廖清
12 彥休無薪假及未發放劉兆琪職務津貼，致尚有如附表一所示
13 項目未給付。爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金
14 條例（下稱勞退條例）及職工福利金條例等規定提起本訴訟
15 等語。並聲明：（一）被告應給付吳俊明376,460元、廖清彥59
16 1,442元、劉兆琪792,870元，及均自起訴狀繕本送達翌日起
17 至清償日止按年息5%計算之利息；並應分別為原告補提繳如
18 附表一「新制退休金」欄所示金額至勞動部勞工保險局所設
19 各原告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。（二）原告願
20 供擔保，請准宣告為假執行。

21 三、被告則以：關於無薪假工資與經理職務津貼部分，被告自10
22 4年起即因經濟衰退而由總經理與經副理級幹部會議研討解
23 決方案，經理職務津貼依當月營業額發放，減班休息即則依
24 員工意願每週自行安排休假一天，並可使用特休假相抵，員
25 工均同意排班表並於其上簽名，此部分之薪資計算自104年
26 後即持續長達8年，原告均無異議，應已默示同意薪資之計
27 算方式。新制勞工退休金提繳不足部分，被告依據勞動部勞
28 工保險局112年11月15日保退三字第11260186490號函指示計
29 算，應補提繳之金額如附表三至五所示。職工福利金部分，
30 被告並未停工結束營業，原告請求分配剩餘福利金為無理
31 由。失業給付差額部分，被告無從得知原告是否有申請失業

01 給付，吳俊明及廖清彥有副業或有於其他地方工作，不符合
02 請領失業給付之資格。特休工資差額部分，被告已給付特休
03 未休工資，吳俊明、廖清彥薪資為日薪制，其中交通津貼與
04 技術津貼自始就以實際出勤日計算，特休既未出勤自無須給
05 付前開津貼。舊制退休金部分，被告於94年4月即與當時員
06 工協議結清舊制退休金，並製作退休金金額表格請員工簽名
07 確認，劉兆琪、吳俊明已於94年6月30日與被告簽署合意終
08 止契約同意書，同意放棄其於94年6月30日前因受僱之所有
09 勞動法上權利，並同意舊制退休金之結清與金額。縱認退休
10 金金額不合理，亦應於請求權時效內提出異議，而非時隔近
11 19年方提出異議。劉兆琪資遣費差額部分，劉兆琪實際應受
12 領資遣費為322,500元，因被告前會計疏忽發給346,800元，
13 已較劉兆琪應受領金額高。綜上所述，原告之請求並無理由
14 等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
15 均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免於假執行。

16 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第260至261頁）

17 (一)吳俊明、廖清彥、劉兆琪於112年8月31日遭被告資遣前均受
18 僱於被告，分別擔任廠務課長、CNC機械組裝組長、廠務經
19 理等工作。吳俊明任職期間自94年7月4日起至112年8月31日
20 止(被告對吳俊明之勞保晚報3天，自94年7月7日始為吳俊明
21 加保)，年資共18年2個月；廖清彥任職期間自86年7月1日
22 起至112年8月31日止，年資26年2個月；劉兆琪任職期間自8
23 7年7月9日起至112年8月31日止，年資25年2個月。

24 (二)被告因經營不善，於112年8月31日依勞基法第11條第2款規
25 定資遣原告，其中對於吳俊明、廖清彥之資遣費已於資遣後
26 分期如數給付完畢，並已給付劉兆琪資遣費346,800元。

27 (三)被告已補提繳吳俊明勞工退休金6,192元。

28 (四)原告特休假均休畢，無未休日數，被告給付吳俊明、廖清彥
29 之特休未休工資均不含交通津貼及技術津貼。

30 (五)吳俊明交通津貼為100元/日、技術津貼為310元/日，廖清彥
31 交通津貼為100元/日、技術津貼為300元/日，有出勤就會給

01 付。

02 (六)廖清彥、劉兆琪於94年7月1日與被告結清舊制年資，被告已
03 給付廖清彥580,800元、劉兆琪534,800元舊制退休金。

04 (七)廖清彥、吳俊明於112年8月31日前5年，每月無薪排休的時
05 數如本院卷二第15至133頁薪資單所載。

06 四、本件兩造爭執之點應在於：原告請求如附表一所示項目，有
07 無理由？茲分述如下：

08 (一)特休未休工資

09 1.按所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
10 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
11 金、津貼，暨其他任何名義經常性給與，此觀勞基法第2條
12 第3款、第4款之規定自明。而所謂「因工作而獲得之報酬」
13 者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」
14 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
15 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
16 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

17 2.吳俊明交通津貼為100元/日、技術津貼為310元/日，廖清彥
18 交通津貼為100元/日、技術津貼為300元/日，有出勤就會給
19 付，為兩造所不爭執。則該等給付為吳俊明、廖清彥於一般
20 情形下經常可以領得之給付，具有制度上經常性，應屬工
21 資。是被告給付特休未休工資時，即應將上開交通津貼、技
22 術津貼計入。原告特休假均休畢，無未休日數，被告給付吳
23 俊明、廖清彥之特休未休工資均不含交通津貼及技術津貼，
24 為兩造所不爭執。則依吳俊明、廖清彥年資計算，渠等於11
25 2年8月31日離職前5年之特休未休日數分別為105日、144
26 日，得請求之特休未休工資差額如附表二「特休未休工資」
27 欄所示。

28 (二)職工福利金

29 1.工廠、礦場或其他企業組織因解散或受破產宣告而結束經營
30 者，所提撥之職工福利金，應由職工福利委員會妥議處理方
31 式，陳報主管官署備查後發給職工，職工福利金條例第9-1

01 條定有明文。公司裁減全數員工，僅餘董事長一人，迄今仍
02 未申請解散或宣告破產，無該條之適用，基於考量照顧非自
03 願性離職職工福祉，該公司職工福利委員會可本公平、普遍
04 原則訂定相關退（離）職慰問辦法報主管機關備查後，據以
05 辦理（行政院勞工委員會[現改制為勞動部]93年1月2日勞福
06 一字第0920069323號函意旨參照）。

07 2.經查，原告經資遣後，被告目前除董事長外，尚有業務即被
08 告訴訟代理人、會計等員工在職，仍有販售零件或整修業務
09 等情，業據證人即被告會計林乃瑩到庭結證歷歷（見本院卷
10 二第216頁）。足見被告並未停工、解散或宣告破產，且尚
11 有員工在職，則本諸上開函釋意旨，被告並無發回職工福利
12 金之義務，原告此部分請求，即屬無據。

13 (三)無薪假工資及職務津貼

14 1.按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明
15 文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表
16 示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論
17 其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立（最高
18 法院101年度台上字第228號判決參照）。

19 2.經查，被告抗辯自104年起即因經濟衰退而由總經理與經副
20 理級幹部會議研討解決方案，經理職務津貼依當月營業額發
21 放，減班休息即則依員工意願每週自行安排休假一天，並可
22 使用特休假相抵，員工均同意排班表並於其上簽名等情，經
23 證人林乃瑩到庭證稱：伊發薪當日下班前會將薪資單交給員
24 工；被告副理級以上有開會決定可以領職務津貼，是以每個
25 月製造機器的金額來決定發放的比例，例如750萬元以上會
26 全部發放，發放金額是依職級決定，500萬元以內是2/3，30
27 0萬元以內是1/2，200萬元以內不會發放，後來被告有降低
28 業績標準，500萬元以內可以全發；因為訂單不夠，被告有
29 經過員工的同意，會由主管發排班表給員工，勾選要哪幾天
30 休息，再依該班表確認員工的出勤狀況，三位原告都有減班
31 休息，三位原告都沒有對班表表示意見或拒絕減班等語（見

01 本院卷二第213至214頁)；並有被告000年0月0日生效之經
02 副理級幹部職務津貼管理規定1份在卷為憑(見本院卷二第1
03 95至199頁)，堪認被告確實有公告副理級以上之職務津貼
04 發放標準，並由原告自行於每月班表決定無薪休假之日數。
05 參以被告每月發放之薪資單上均有載明工資項目及無薪休假
06 時數，原告每月無薪休假時數並不固定，亦有未無薪休假
07 者，劉兆琪則曾有領取職務津貼7,500元至15,000元不等之
08 月份(見本院卷二第15至193頁)，益徵原告每月均明確知
09 悉無薪休假及職務津貼之發放情形無訛。乃原告受領扣減之
10 薪資數額長達5年以上，未曾表示異議或為受領一部清償之
11 意思表示，亦未表示終止勞動契約及請求被告給付資遣費，
12 復未就減薪事宜續為爭執，堪認原告係經權衡自身利益後，
13 已默示同意領取扣減後之薪資，以保有工作權。是吳俊明、
14 廖清彥請求附表一「無薪假工資損失」欄、劉兆琪請求附表
15 一「經理職務津貼」欄所示金額，均為無理由。

16 (四)承上，劉兆琪之薪資既應依上開職務津貼發放標準計算，並
17 非每月固定領取15,000元，劉兆琪復未舉證證明被告每月業
18 績均有達到全額發放職務津貼之標準，自應以薪資單所載薪
19 資為其平均工資。而劉兆琪112年3月至8月間，除112年3月
20 應領工資為6萬元，其餘各月均為52,500元，其平均工資即
21 為53,750元。依其年資計算，被告應給付劉兆琪資遣費322,
22 500元；而被告業已給付劉兆琪資遣費346,800元，為兩造所
23 不爭執，是劉兆琪再請求被告給付資遣費差額58,200元，要
24 非有據。

25 (五)失業給付差額

26 1.按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，
27 應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險
28 人；失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理
29 退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力
30 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求
31 職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業

01 給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月
02 投保薪資60%按月發給，最長發給6個月，但申請人離職辦理
03 本保險退保時已年滿45歲者，最長發給9個月；被保險人非
04 自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期
05 間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險
06 退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付或津貼，
07 最多計至20%；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以
08 多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報
09 之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人
10 通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳
11 其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
12 之，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第
13 6條第1項、第19-1條第1項、第38條第3項分別定有明文。

14 2.經查，吳俊明、廖清彥經被告資遣後，已按其年齡、受扶養
15 眷屬人數，分別領取6個月、9個月之失業給付(吳俊明前2
16 月、廖清彥9個月均領70%、吳俊明後4月僅領取60%)，有勞
17 動部勞工保險局113年4月25日保普就字第11313027230號函
18 暨其檢附上二人申請失業給付相關資料1份附卷可稽(見本
19 院卷一第387至401頁)，且為被告所不爭執(見本院卷二第
20 260頁)，堪信為真。而吳俊明於離職前6個月之平均工資為
21 49,146元[計算式： $(52,130元 + 47,455元 + 47,930元 + 45,0$
22 $10元 + 48,171元 + 54,180元) \div 6 = 49,146元$]、廖清彥為44,5
23 53元[計算式： $(46,380元 + 43,800元 + 45,800元 + 40,100元$
24 $+ 42,460元 + 48,780元) \div 6 = 44,553元$]，應投保薪資級距均
25 為45,800元，被告僅分別為吳俊明投保42,000元、廖清彥投
26 保38,200元，依上開規定，即應賠償渠等所受失業給付之差
27 額。

28 3.被告雖抗辯吳俊明在其胞兄之公司任職、廖清彥開設雞排店
29 並經營蛋品生意，不得領取失業給付等語。然被告僅提出魔
30 王狂爆雞排店豐原西勢店照片數張為證(見本院卷一第167
31 至175頁)，僅能證明廖清彥有出現在該店面，仍無從證明

01 廖清彥有實際領取薪資或高於基本工資之收入。至證人即吳
02 俊明之母吳唐秋玉則到庭證稱吳俊明只是去其兄之公司幫
03 忙幾天，未領薪資等語（見本院卷二第212頁），被告復未
04 提出其他證據證明吳俊明、廖清彥於領取失業給付期間確有
05 收入之事實，自無從信其此節抗辯為真。是依45,800元投保
06 級距計算後，吳俊明、廖清彥得請求之失業給付差額如附表
07 二「失業給付差額」欄所示。

08 (六)舊制退休金

09 1.按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍
10 服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其
11 適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
12 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第
13 20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24
14 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
15 資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約
16 後30日內發給。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期
17 間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定
18 之給與標準結清者，從其約定。又按勞工退休金之給與標
19 準，按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
20 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
21 未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。前項第1款退休金
22 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞退條例第1
23 1條、勞基法第55條第1項第1款及第2項分別定有明文。

24 2.經查，廖清彥、劉兆琪於94年間固與被告合意結清舊制年
25 資，然被告係依廖清彥、劉兆琪94年投保薪資36,300元、3
26 8,200元結算其等之舊制退休金，有員工年資結算明細表1份
27 存卷可查（見本院卷一第179頁）。然依廖清彥、劉兆琪94
28 年4月至6月之薪資入帳明細可知，其等於各該月份實領薪資
29 均高於投保薪資（見本院卷一第53、61頁），可信被告於94
30 年間並未依其等實際平均工資結清舊制年資，應認不生結清
31 之效力，而應保留其等舊制年資。

01 3.被告固抗辯廖清彥、劉兆琪已簽有合意終止契約書（見本院
02 卷一第295、297頁），放棄94年6月30日以前受僱期間一切
03 勞動法權利等語。然依廖清彥、劉兆琪仍持續為被告提供勞
04 務工作，且被告自94年7月1日起至112年8月31日止仍為其等
05 依新制提繳勞工退休金之情形觀之，堪認廖清彥、劉兆琪並
06 無於94年6月30日終止勞動契約並受該合意終止契約同意書
07 文義拘束之意。故被告此節抗辯，亦非可採，被告仍應依前
08 揭規定，將廖清彥、劉兆琪適用勞退條例前之工作年資，予
09 以保留。又廖清彥、劉兆琪於112年8月31日為被告所資遣
10 時，均已任職滿25年，故被告資遣其等時，即應依勞基法第
11 55條之規定給付其等自任職之日起至94年6月30日止之舊制
12 退休金。

13 4.廖清彥、劉兆琪於112年8月31日經被告資遣時月平均工資分
14 別為44,553元、53,750元，已如前述。則依其等年資計算，
15 廖清彥、劉兆琪應得之舊制退休金分別為712,848元、752,5
16 00元；扣除被告已給付廖清彥580,800元、劉兆琪534,800
17 元，廖清彥得請求之舊制退休金差額為132,048元、劉兆琪
18 得請求之舊制退休金差額為217,700元，劉兆琪僅請求200,2
19 00元，自應准許。

20 (七)新制退休金

21 1.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
22 退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每
23 月工資6%。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應
24 於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在
25 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，
26 其調整均自通知之次月1日起生效。勞工每月工資如不固定
27 者，以最近3個月工資之平均為準。勞退條例第6條第1項、
28 第14條第1項、第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第2
29 項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例
30 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
31 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收

01 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
02 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
03 提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞退專戶之本金及累
04 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
05 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
06 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，
07 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參
08 照）。

09 2.經查，原告每月領取之薪資均不固定，自應依上開規定於每
10 年2月及8月調整退休金提繳級距。被告未依原告實際應領工
11 資為原告提繳退休金，依上開規定，即應將差額補提繳至原
12 告勞退專戶。則依上開規定計算後，被告應提繳之退休金差
13 額分別計算如附表三至五所示，其總額如附表二「新制退休
14 金」欄所示。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、第55條、就業保險
16 法第38條第3項、勞退條例第31條第1項等規定，請求被告給
17 付如附表二「總額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌
18 日即113年1月10日（送達回證見本院卷一第83頁）起至清償
19 日止按年息5%計算之利息，暨提繳附表二「新制退休金」欄
20 所示金額至其勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之
21 請求，為無理由，應予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
23 不生影響，爰不逐一論述。

24 七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
25 決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並
26 依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得
27 供擔保而免為假執行，不再審酌被告陳明願供擔保聲請免為
28 假執行之請求。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失
29 所依附，應予駁回。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 113 年 8 月 2 日

勞動法庭 法官 劉煥忱

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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 113 年 8 月 6 日

書記官 吳淑願

附表一：原告請求項目及金額

原告	新制退休金	失業給付 差額	特休未休 工資	無薪假工資 損失	職工福利 金	舊制退休金	經理職務津貼	資遣費差額
吳俊明	36,348元	14,440元	43,050元	252,000元	66,970元	-	-	-
廖清彥	27,450元	47,880元	57,600元	235,200元	66,970元	183,792元	-	-
劉兆琪	74,880元	-	-	-	66,970元	200,200元	467,500元	58,200元

附表二：

原告	新制退休金	失業給付 差額	特休未休 工資	舊制退休金	總額	訴訟費用 分擔比例	供擔保免假 執行金額
吳俊明	15,972元	14,440元	43,050元	-	57,490元	18%	73,462元
廖清彥	12,690元	47,880元	57,600元	132,048元	237,528元	20%	250,218元
劉兆琪	44,856元	-	-	200,200元	200,200元	32%	245,056元