臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第396號

原　　告　蔡榮進

訴訟代理人　洪大植律師

被　　告　金車股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李添財

訴訟代理人　劉思婷

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣123萬8209元，及自民國111年6月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔45%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣123萬8209元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國69年12月28日起受僱於被告公司，80年晉升營業部主任，93年調動至被告公司之加油站通路單位，93年加油站通路銷售業績非常好，年度成長80%，金額成長1億6千萬元，於93年間仍領有每月職務加給新臺幣（下同）7500元及特殊加給3000元（以下合稱系爭加給），但94年起於原告職務未變動亦未經告知之情形下，遭被告公司無故取消原告之系爭加給，短付原告94年1月起至111年4月止之每月1萬0500元，合計205萬8000元（計算式：1萬0500元x196個月=205萬8000元）。而被告自94年1月至原告退休日止均受領原告完整勞務，然未給付原告包含系爭加給之薪資總額，就此亦受有不當得利。

（二）原告在職期間106年至108年間尚有45日特別休假未休畢，以原告退休前月薪為6萬5060元折算工資合計為9萬7590元（6萬5060元÷30日×45日=9萬7590元）。

（三）原告舊制退休金基數為45，因前開短付之系爭加給，被告公司亦短少給付舊制勞工退休金47萬2500元（計算式：1萬0500×45=47萬2500元

（四）原告薪資為6萬5060元，加計上開遭扣減系爭加給1萬0500元，為7萬5560元，應依照級距7萬6500元，提撥新制退休金4590元，然被告於99年7月至102年2月僅提撥4008元，102年3月至退休前僅提繳3828元，存有10萬2444元之差額（計算式：（0000-0000）×32月＋（0000－0000）×110月＝10萬2444）。再被告短少提繳之金額亦應有提繳收益，以提繳累計金額比例計算1.188倍，被告短少提繳導致原告提繳收益減少3萬7673元。被告應賠償新制勞工退休金差額10萬2444元、新制勞工退休金提撥收益差額3萬7673元。

（五）綜此，原告依照勞動基準法第2條第3款、第22條第2項、民法第179條、勞基法第38條第1項、第4項、第55條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付薪資差額205萬8000元、特別休假折算工資9萬7590元、舊制退休金47萬2500元、新制退休金差額10萬2444元、新制退休金收益損失3萬7673元。並聲明：被告應給付原告271萬7550元及自111年6月16日起至清償日止按年息5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於94年間同意調任為被告中區加油站通路業務主任，該職務內容本無系爭加給，是被告係因調動工作以致薪資變動，並非無故取消系爭加給。又原告於調整職務取消前開加給後，並未爭執或提起訴訟，仍持續任職領取該薪資達17年，已默示同意該薪資條件，自無從請求給付薪資差額，縱得請求系爭加給，應適用民法第126條之5年短期消

滅時效，僅得主張退休5年前即106年5月至111年4月之系爭加給，其餘部分被告拒絕給付。原告退休前尚餘24日又1.5小時特別休假未休畢，被告已給付折算工資5萬6774元，應無積欠特別休假折算工資。末被告並無短少給付前開加給，原告請求給付舊制退休金差額、新制退休金之損害賠償，亦無理由。又被告於計算原告退休金時，重複加計伙食津貼，其實際得領取之退休金僅為292萬7700元，被告給付301萬7700元，原告溢領9萬元，綜原告請求有理由，就前開溢領部分，如原告請求有理由，請求抵銷等語置辯。並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第127至128頁）：

（一）原告自69年12月28日起任職被告公司，於111年4月29日退休。

（二）原告於84年7月、88年12月、91年11月、93年12月領取之薪資均包含職務加給7500元、特殊加給3000元。自94年1月起領取薪資無系爭加給。

（三）原告退休前6個月平均工資為6萬5060元，包含行動津貼600元、伙食費2000元。

（四）原告勞退舊制基數為45個基數。

（五）原告自99年6月30日起改用勞退新制。

（六）被告公司已於111年5月6日給付原告退休金301萬7700元。

（七）原告106至108年間，得特別休假45日。

四、本院之判斷：

（一）被告未給付系爭加給，是否合法？

1.按工資：謂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；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第2條第3款、第22條第2項分別定有明文。即勞基法本諸保障勞工權益之立法目的，明定雇

主依約負有給付全額工資之義務，故雇主就勞工之薪資不得片面予以不利益之變更，如欲採取減薪措施，應就該具體內容取得勞工個別之同意，方屬適法。經查，原告於93年12月間，仍領有系爭加給，自94年1月起即未領取，業如前述，被告固抗辯係因自94年起原告職務變動所致，然此已經原告否認如前，主張係早自93年變動，變動後仍有領取系爭加給，自94年起職位未變，然逕予刪除系爭加給，並經其提出91年11月、93年12月及94年1月間薪資所得條為佐（見本院卷第17頁、第19頁、第121頁）。稽之91年11月薪資所得條，有載「寶利」，原告職稱為主任，而93年12月及94年1月之薪資所得條，改載「金車」，職稱仍為主任，可推認93年12月、94年1月原告之任職機構、職稱均未有變更，其主張94年並無職務變動即刪除系爭加給一節，並非全然無據，被告復未能提出94年間因調動原告職務而減少系爭加給之相關證據以佐，其抗辯因職務調動以致薪資變更，並非可採。

2. 按默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762號判例參照）。以勞資間之經濟地位並非平等，勞方對勞動契約內容未必有商議之可能性，勞工往往為了生計考量，保有工作機會以求溫飽，對於僱主所為之片面違法減薪行為，不敢明確表示反對之意思，僅得委屈受領，並不得因此即謂已得其同意減薪，否則適足以助長僱主繼續片面變更薪資條件之行為，是勞工雖於其後繼續服勞務並領取僱主片面減薪後之薪資，不得以此即認為已得勞工默示同意變更薪資條件（最高法院105年度台上字第280號民事判決意旨參照）。被告抗辯係因職務變動以致薪資變更刪除加給一節，未能舉證以實其說，業如前述，則被告已未能舉證係因何故刪除系爭加給，而有對原告提出不同薪資條件，其

復以原告繼續工作並領取薪資並未異議，抗辯該薪資條件已得原告默示同意，並無可採。又原告身為一般勞工，其考量任職順利，因而未以減少系爭加給為由，對被告異議或以此終止勞動契約、提起訴訟請求，均難謂背於常情，被告刪除系爭加給並非適法，其抗辯應無足採。

4. 次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126 條、第144條第1項分別定有明文。上開「其他一年或不及一年之定期給付債權」，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。本件原告請求，然被告既已提出時效抗辯，拒絕給付退休前5年之系爭加給，依前揭規定及說明，系爭給予應係連同各期薪資逐月發放，即應適用按月給付之定期債權消滅時效期間5年，被告拒絕給付106年5月以前之系爭給予，應屬有據，經計算106年5月至111年4月間系爭給予金額為（計算式：59×1萬0500＋29/30×1萬0500＝62萬9650），逾此範圍之請求，則為無據。

5. 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅」，民法第126條分別定有明文。又按民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內。又按租金之請求權因五年間不行使而消滅，既為民法第126條所明定，則凡無法律上之原因，而獲得相當於租金之利益，致他人受損害時，如該他人之返還利益請求權，已逾租金短期消滅時效之期間，對於相當於已罹於消滅時效之租金之利益，即不得依不當得利之法則，請求返還。其請求權之時效期間，仍應依前開規定為5年（最高法院96年度台上字

第2660號判決意旨參照）。是以雇主未依僱傭契約支付薪資時，勞工薪資請求權仍適用民法第126條5年短期時效；縱有不當得利情事，其請求權消滅時效均不逾5年。原告固主張其系爭給予之薪資債權，縱因逾5年而罹於時效，然因被告受領全部勞務，短少給付系爭加給而存有不當得利，請求返還云云，然揆諸前揭說明，其主張被告受領相當於薪資之不當得利，其消滅時效亦為5年，原告此部份主張，並無可採。

（二）舊制退休金差額

按勞工退休金之給與標準如下：1.按其工作年資，每滿1年給與2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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。查原告適用勞工退休金舊制之退休金基數為45個基數，而被告退休前工資應給付系爭加給，則其退休時平均工資，應為6萬5060元加計系爭加給1萬0500元，為7萬5560元，是被告應給原告之舊制退休金為340萬0200元，然被告僅給付包含原薪資標準計算292萬7700元及9萬元，共計301萬7700元，存有差額38萬2500元，則原告請求被告給付差額38萬2500元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。至原告固主張被告前所給付之退休金，其中超過原薪資標準計算之9萬元，屬於被告贈與，而不得抵充原告請求之金額，然就該9萬元屬於贈與一節，已經被告否認，原告復未能提出相關證據以佐，難認其主張可採。

（三）新制退休金提繳差額

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退

休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，就原告每月薪資如加計系爭加給後，其提撥差額如附表一所示，共計10萬2444元等情，業為被告所不爭執（見本院卷第176頁），又原告為47年出生，已年滿60歲而得請領退休金，其請求被告逕賠償前開金額，應屬有據。

（四）新制退休金雇提金額差額損害

按本基金以每年12月31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準日後3個月內，由勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理盈虧分配；前項盈虧分配，依本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得金額分配；前項金額，以元為單位，角以下四捨五入。基金運用局應於每年盈虧分配基準日後二個月內，通知勞保局本基金當年度損益，勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條定有明文，是新制勞退基金由勞動部勞動基金運用局負責投資運用，運用收益則由勞保局按年度辦理分配，於每年3月底前分配至勞退新制個人專戶。查，被告歷年如足額提繳退休金之金額即如附表二所示，

依勞動部公告各年度收益率（見本院卷第179頁），以原告當年度勞工退休金帳戶內應有之雇主提繳金額，計算收益金額，應有之雇主提繳收益金額共計22萬6411元（均如附表二所示），扣除原告勞退專戶截至111年5月間之雇主提繳收益金額20萬0386元（111年尚未分配，見本院卷第165至171頁），原告受有雇主提繳收益之損失應為2萬6025元，是原告請求被告賠償2萬6025元，係屬有據，逾此數額，則不應准許。

（五）特別休假折算工資9萬7590元：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項定有明文，經查，原告自106年至108年得特別休假共計45日一節，業如前述，被告固抗辯該部分原告均已休畢，然未能提出該期間之特別休假使用紀錄，難認其抗辯可採，則原告主張以退休前每月薪資6萬5060元計算45日之折算工資為9萬7590元（計算式：6萬5060÷30×45＝97590），亦有理由。

（六）原告得請求金額：

綜此，原告得請求被告給付106年5月至111年4月29日之系爭給予之差額62萬9650元，舊制退休金差額38萬2500元、新制退休金差額10萬2444元，新制退休金雇主提繳收益損失2萬6025元、特別休假折算工資9萬7590元，共計123萬8279元（計算式：62萬9650＋38萬2500＋10萬2444＋2萬6025＋9萬7590＝123萬8209）。

（七）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲

延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%」，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許金額123萬8209元，原告已於111年6月15日調解時催告請求被告給付，則應自調解之翌日即111年6月16日起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上，原告依勞動基準法第22條第2項、第38條第1項、第4項、第55條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付123萬8209元，及自111年6月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　林祐均

附表（單位為元）：

時間	應提繳勞退	實際提繳勞退	差額	小計
99年7至12月	4590	4008	582	3492
100年	4590	4008	582	6984
101年	4590	4008	582	6984

（續上頁）

102年1至2月	4590	4008	582	1164
102年3至12月	4590	3828	762	7620
103年	4590	3828	762	9144
104年	4590	3828	762	9144
105年	4590	3828	762	9144
106年	4590	3828	762	9144
107年	4590	3828	762	9144
108年	4590	3828	762	9144
109年	4590	3828	762	9144
110年	4590	3828	762	9144
111年1至4月	4590	3828	762	3048
				10萬2444

附表二（單位為元，元以下四捨五入）

年度	各年雇主應提繳金額	累計雇主應提繳金額	當年收益率%	雇提收益應有金額
99	4590*6＝2萬7540	2萬7540	1.5412	424
100	4590*12＝5萬5080	8萬2620	-3.9453	-3260
101	4590*12＝5萬5080	13萬7700	5.0154	6906
102	4590*12＝5萬5080	19萬2780	5.679	1萬0948
103	4590*12＝5萬5080	24萬7860	6.3814	1萬5817
104	4590*12＝5萬5080	30萬2940	-0.0932	-282
105	4590*12＝5萬5080	35萬8020	3.2303	1萬1565
106	4590*12＝5萬5080	41萬3100	7.9314	3萬2765
107	4590*12＝5萬5080	46萬8180	-2.0686	-9685
108	4590*12＝5萬5080	52萬3260	11.4477	59901
109	4590*12＝5萬5080	57萬8340	6.9415	4萬0145
110	4590*12＝5萬5080	63萬3420	9.6567	6萬1167
111	4590*4＝1萬8360	65萬1780	-4.0073	尚未分配
總計				22萬6411