

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第37號

原告 周衍屏  
訴訟代理人 黃國益律師  
莊景智律師  
複代理人 張子潔律師  
被告 翔詒實業股份有限公司

法定代理人 廖振邦  
訴訟代理人 沈以軒律師  
陳建同律師  
洪楷峻律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣參拾壹萬肆仟陸佰柒拾玖元，及自民國一百一十三年三月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行；但被告如以新臺幣參拾壹萬肆仟陸佰柒拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第1項為：被告應給付原告舊制退休金、不休假獎金、94至98年高薪低報差額共新臺幣（以下未特別註明幣別者同）317萬9,646元（本院卷第9頁）；嗣於民國113年

01 3月6日具狀變更為：「被告應給付原告362萬3,918元，及其  
02 中286萬6,500元自民國111年6月24日，其餘75萬7,418元自  
03 民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週  
04 年利率5%計算之利息」（本院卷第87頁）。經核原告上開變  
05 更，係基於兩造間勞動契約關係所生，屬請求之基礎事實同  
06 一，且係擴張應受判決事項聲明，與前揭規定相符，應予准  
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告主張：

10 (一)原告於78年3月1日起受僱於被告擔任會計，受指示處理公司  
11 會計上事務，於110年間之工資為9萬1,000元。於94年7月勞  
12 工退休金新制實施時，被告要求原告轉換至新制，並任職至  
13 65歲再辦理退休，並承諾原告退休時除應有之舊制退休金  
14 外，願再給付1,000萬元獎金，原告因而轉換至新制。嗣原  
15 告於109年10月7日向被告申請欲於111年5月25日辦理退休，  
16 原告完成交接工作後，於111年1月3日欲至公司出勤時，竟  
17 遭被告派員阻擋並以不實理由惡意解僱原告，經原告另案提  
18 起訴訟，業經本院以111年度勞訴字第209號判決確認兩造僱  
19 傭關係至111年5月24日存在（年滿65歲強制退休），並經臺  
20 灣高等法院112年度勞上易字第13號判決（下稱前案判決）  
21 上訴駁回而確定。

22 (二)原告得向被告為下列請求：

23 1. 舊制退休金286萬6,500元：

24 原告於78年3月1日至111年5月24日任職於被告公司，原告於  
25 94年7月間轉換至勞退新制，適用勞退舊制之年資應予保留  
26 為16年5月，勞退舊制之退休金為31.5個基數（計算式：  
27  $15 \times 2 + 1.5 = 31.5$ ），依原告退休時每月薪資為9萬1,000元  
28 計算，被告應給付原告舊制退休金286萬6,500元（計算式：  
29  $91,000 \times 31.5 = 2,866,500$ ）。又依勞工退休金條例（下稱勞  
30 退條例）第11條第2項、勞動基準法（下稱勞基法）第55條  
31 第3項規定，被告應於原告退休30日內即111年6月23日前給

01 付退休金，故退休金286萬6,500元應於111年6月24日起算法  
02 定遲延利息。

03 **2.特休未休工資16萬3,782元：**

04 原告於78年3月1日起任職於被告，原告於110年、111年各有  
05 30日之特別休假，原告於110年曾休假6日，111年未休假，  
06 被告應給付原告特休未休工資16萬3,782元（嗣於113年6月5  
07 日言詞辯論程序中，同意以15萬8,543元計算）。

08 **3.94年至98年間勞工退休金差額9萬3,636元：**

09 原告於94年7月轉換勞退新制，當時月薪至少約為7萬元，依  
10 勞工退休金月提繳工資分級表，被告應每月提繳4,368元至  
11 原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）開設之勞工退休金  
12 專戶（下稱原告勞退金專戶），惟被告高薪低報，僅以月薪  
13 4萬3,900元計算，每月僅提繳2,634元至原告勞退金專戶，  
14 被告自94年7月至98年底共計54個月以高薪低報方式致被告  
15 受有損害，原告得請求被告給付勞工退休金差額9萬3,636元  
16 【計算式： $(4,368 - 2,634) \times 54 = 93,636$ 】。

17 **4.110年之年終獎金50萬元：**

18 被告自102年起，每年均有給予原告約50萬元之年終獎金，  
19 時間上具反覆經常性，制度上具勞務對價性且歷年皆有此慣  
20 例，應認年終獎金為兩造勞動條件之一部，然被告於111年1  
21 月3日違法解僱原告，致原告未能領取110年度之年終獎金50  
22 萬元，原告自得請求被告給付50萬元。

23 (三)綜上，爰聲明：**1.**被告應給付原告362萬3,918元，及其中  
24 286萬6,500元自111年6月24日，其餘75萬7,418元自民事變  
25 更訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率  
26 5%計算之利息。**2.**願供擔保，請准宣告假執行。

27 **二、被告則以：**

28 (一)兩造已合意以10萬美元結清原告之舊制勞工退休金年資，被  
29 告已於103年5月2日透過PORTHLAND GARDEN HOLDINGS  
30 LIMITED公司（下稱PORTHLAND公司）匯款10萬美元至原告名  
31 下之遠東國際商業銀行（下稱遠東銀行）帳戶，原告亦自陳

01 收受10萬元美元，折合新臺幣已逾300萬元，而原告舊制退  
02 休金僅有286萬6,500元，是被告顯屬以不低於勞基法第55  
03 條、第84條之2規定給與標準結清舊制退休金年資，依勞退  
04 條例第11條第3項規定，原告即受此約定拘束，不得更行請  
05 求舊制退休金。又有關原告舊制退休金乙事，被告曾於111  
06 年9月間接受臺北市政府勞動局（下稱勞動局）勞動條件檢  
07 查，勞動局亦肯認被告已依法結清舊制退休金，且未就此事  
08 予以裁罰，堪認被告確已給付原告勞退舊制退休金。

09 (二)原告於110年已使用特別休假共計58小時，且兩造約定每日  
10 正常工時為7.5小時，則每月正常工時為225小時，原告每月  
11 薪資為9萬1,000元，扣除其已使用時數，其於110年得請求  
12 之特休未休工資為6萬7,543元【計算式：91,000×(30×7.5  
13 -58)÷225=64,753】。又原告於111年並未使用特別休  
14 假，得請求30日之特休未休工資9萬1,000元，則原告於110  
15 年至111年5月得請求之特休未休工資應為15萬8,543元（計  
16 算式：64,753+91,000=158,543）。

17 (三)被告並未證明被告曾與其約定每年皆會發放年終獎金，亦未  
18 證明兩造就年終獎金固定數額為50萬元有達成合意。有關年  
19 終獎金乃被告單方給付，具有勉勵、恩惠性質之給與，並非  
20 原告一己勞務即可獲得之對價，被告有權視員工表現決定是  
21 否發放及數額，年終獎金應屬福利性質。又觀諸原告之員工  
22 薪資給付明細表，原告歷年所受領之年終獎金約為6萬元至6  
23 萬2,500元，顯非原告所主張之50萬元，原告係將所有不休  
24 假獎金、考績獎金、特別獎金、工作獎金之金額全部加總，  
25 始接近原告主張之50萬元，上開給付項目並非年終獎金性  
26 質，自不應納入年終獎金計算。

27 (四)有關勞工退休金差額部分，倘認為原告主張有理由，被告同  
28 意補繳差額9萬3,636元等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之  
29 訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項（本院卷第242頁，依判決格式修正文  
31 句）：

01 (一)原告於78年3月1日起受雇於被告，擔任會計，於110年間之  
02 工資為9萬1,000元，於次月10日發薪。

03 (二)原告在職期間負責處理被告及被告設立之境外公司  
04 PORTHLAND公司之會計上事務。

05 (三)原告於103年5月2日已經收受被告經由遠東銀行匯款之10萬  
06 美元（下稱系爭10萬美元）。

07 (四)被告於111年1月3日告知原告依勞基法第12條第1項第4款終  
08 止勞動契約。

09 (五)兩造前曾就確認僱傭關係等訴訟，經前案判決確定（本院卷  
10 第39-61、67-75頁），兩造僱傭關係至111年5月24日存  
11 在。

#### 12 四、得心證之理由：

13 原告主張於94年7月1日勞退新制實施後，被告並未給付舊制  
14 退休金，且於94年7月至98年間有未如實投保勞健保、高薪  
15 低報，另未給付特休未休工資、110年度年終獎金等情，為  
16 被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審究者，分敘如  
17 下：

18 (一)原告請求被告給付舊制退休金286萬6,500元，有無理由？被  
19 告抗辯已以系爭10萬美元結清勞退舊制年資，是否有據？

20 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1  
21 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  
22 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿  
23 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  
24 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  
25 明文。又依勞基法第1條規定：為規定勞動條件最低標準，  
26 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制  
27 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工  
28 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。又按本條例  
29 施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務  
30 於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用  
31 本條例前之工作年資，應予保留。…第1項保留之工作年

01 資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準  
02 法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，  
03 勞退條例第11條第1、3項亦有明文。其立法理由謂：「…依  
04 勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，僱主始有給付退休金  
05 或資遣費之義務，故不宜規定僱主於勞工選擇本條例之退休  
06 金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞  
07 動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影  
08 響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定」，是以於勞工  
09 退休新舊制度銜接時，勞工之工作年資原則上均應予以保  
10 留，僅於勞資雙方依自行協商之方式，以不低於勞基法第55  
11 條、第84條之2規定之給與標準結清舊制年資時，例外承認  
12 其結清舊制年資之效力。再依勞工退休金條例第11條第3項  
13 之反面解釋，如勞資雙方以低於勞基法之給與標準結清年  
14 資，自不應發生結清年資之法律效果。

15 2.原告主張其自78年3月1日起任職，至94年6月30日舊制年資  
16 終止，共計16年又4個月，每年2個基數，超過15年每1年1個  
17 基數，未滿半年以半年計，共計31.5個基數（計算式： $15 \times 2$   
18  $+ 1.5 = 31.5$ ），又原告於僱傭契約終止前之1個月平均工資  
19 為9萬1,000元，得向被告請領保留舊制工作年資退休金286  
20 萬6,500元（計算式： $91,000 \times 31.5 = 2,866,500$ ），被告雖  
21 不否認原告之舊制年資，惟辯稱：兩造合意以10萬美元結清  
22 原告之舊制勞工退休金年資，被告已於103年5月2日匯款系  
23 爭10萬美元至原告名下之遠東銀行帳戶，折合新臺幣已逾  
24 300萬元，已優於勞基法第55條及第84條之2規定等語置辯。  
25 查原告已於103年5月2日收受系爭10萬美元，此為兩造所不  
26 爭執，並有遠東銀行賣匯水單、原告遠東銀行存摺在卷可參  
27 （本院卷第137、211頁）。原告雖主張被告曾承諾原告任職  
28 至65歲退休時，除舊制退休金外願意再給付1,000萬元獎金  
29 給原告，系爭10萬美元為1,000萬元獎金之預付云云，然被  
30 告辯稱其曾承諾於原告退休時，給付包含舊制退休金在內之  
31 1,000萬元之優惠退休方案，係基於兩造長久以來之信任關

01 係，故須以原告之會計帳務清楚、無涉不法情事為條件，惟  
02 原告偽造簽名、掏空公司、會計帳務不清，已不符合優惠退  
03 休方案之給付要件等情。是被告雖不否認曾口頭承諾於原告  
04 退休時將給付原告1,000萬元，惟此是否包含舊制退休金在  
05 內，雙方各執一詞。

06 3.按解釋意思表示，應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭  
07 句；當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
08 約即為成立，民法第98條、第153條第1項定有明文。所謂探  
09 求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表  
10 示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認  
11 知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而  
12 為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩  
13 造之權利義務是否符合公平正義（最高法院109年度台上字  
14 第2283號民事判決意旨參照）。本院審酌被告願意於原告退  
15 休時給付原告1,000萬元，此條件明顯優於勞基法及勞退條  
16 例之規定，應係感念原告長期以來對於公司之貢獻，在符合  
17 特定條件下而給予之獎勵性、恩惠性給與，惟被告於111年1  
18 月3日告知原告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，  
19 被告對此提起確認僱傭關係等訴訟，並經前案判決確定；另  
20 被告認原告涉偽造文書等罪而對原告提起刑事告訴，業經臺  
21 灣臺北地方檢察署檢察官為不起訴處分（本院卷第299-315  
22 頁），雙方既已對簿公堂，關係非佳，兩造長久以來之信任  
23 關係實已瓦解，被告辯稱優惠退休給付1,000萬元須以經手  
24 帳務交接並無不清為給付條件，優惠退休方案應屬附條件之  
25 贈與性質始為真意，原告擔任會計期間既帳務不清，已不符  
26 優惠退休方案之給付條件等情，尚非無據。至原告另優惠退  
27 休方案之兩造1,000萬獎金約定為依據，請求被告據以給付  
28 獎金差額中286萬6500元部分，亦無理由。

29 4.從而，原告已於103年5月2日收受系爭10萬美元，折合新臺  
30 幣逾300萬元，已逾原告所得請領之舊制退休金286萬6,500  
31 元，堪認雙方以不低於勞基法第55條、第84條之2規定給與

01 標準結清舊制退休金年資，且經勞動局檢查後亦未認被告未  
02 依法結清舊制退休金，此有勞動局勞動檢查紀錄、檢查結果  
03 通知書在卷可查（本院卷第155至166頁），益徵被告所辯已  
04 結清舊制退休金，並非無據。是原告請求被告給付舊制年資  
05 退休金286萬6,500元，為無理由，應予駁回。

06 (二)原告請求被告給付110年至111年間特別休假未休工資15萬  
07 8,543元，有無理由？

08 1.按工資應全額直接給付勞工。勞工在同一雇主或事業單位，  
09 繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、  
10 6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。  
11 三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每  
12 年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以  
13 上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因  
14 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年  
15 度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施  
16 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給  
17 工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，  
18 應負舉證責任。勞基法第22條第2項前段、第38條第1項、第  
19 4項、第6項定有明文。

20 2.原告主張其於110年、111年各有30日之特別休假，於110年  
21 曾休假6日，111年未休假，被告應給付原告特休未休工資16  
22 萬3,782元云云，惟被告辯稱原告於110年已使用特別休假共  
23 計58小時（本院卷第167-174頁），且兩造約定每日正常工  
24 時為7.5小時，則每月正常工時為225小時，原告每月薪資為  
25 9萬1,000元，扣除其已使用時數，其於110年得請求之特休  
26 未休工資為6萬7,543元【計算式：91,000×(30×7.5－  
27 58)÷225÷64,753】，又原告於111年並未使用特別休假，得  
28 請求30日之特休未休工資9萬1,000元，則原告於110年至111  
29 年5月得請求之特休未休工資為15萬8,543元（計算式：  
30 64,753+91,000=158,543），嗣被告於113年6月5日言詞辯  
31 論程序中同意以15萬8,543元計算（本院卷第203頁），另以

01 書狀請求特休未休工資15萬8,543元（本院卷第251頁），則  
02 原告請求被告給付110年至111年間特別休假未休工資15萬  
03 8,543元，自屬有據。

04 (三)原告請求被告給付短少提繳之勞工新制退休金差額9萬3,636  
05 元，有無理由？

06 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
07 勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；雇  
08 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資  
09 6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：

10 一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休  
11 金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例  
12 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  
13 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  
14 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
15 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於  
16 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  
17 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工  
18 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工  
19 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  
20 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未  
21 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  
22 （最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

23 2.原告主張其於94年7月轉換勞退新制，當時月薪約為7萬元，  
24 依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應每月提繳4,368元  
25 至原告勞退金專戶，惟被告高薪低報，僅以月薪4萬3,900元  
26 計算，每月僅提繳2,634元至原告勞退金專戶，被告自94年7  
27 月至98年底共計54個月以高薪低報方式致被告受有損害，共  
28 計9萬3,636元【計算式： $(4,368 - 2,634) \times 54 = 93,636$ 】  
29 等情，業為被告所不爭執（本院卷第204、240、278頁），  
30 又原告為46年出生，已年滿65歲而得請領退休金，其請求被  
31 告逕賠償9萬3,636元，應予准許。

01 (四)原告請求被告給付110年度年終獎金50萬元，有無理由？

02 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  
03 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
04 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  
05 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
06 「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一  
07 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
08 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之  
09 （參照最高法院100年度台上字第801號裁判意旨）。

10 2.原告主張被告自102年起，每年均有給予原告約50萬元之年  
11 終獎金，然被告於111年1月3日違法解僱原告，致原告未能  
12 領取110年度年終獎金50萬元，原告自得請求被告給付等  
13 語，惟被告辯稱年終獎金屬恩惠性給予，而原告每年請取之  
14 年終獎金項目包含年終獎金、考績獎金、不休假獎金、特別  
15 獎金、工作獎金，原告歷年所受領之年終獎金約為6萬元至6  
16 萬2,500元，並非50萬元等語置辯。經查，原告自陳兩造勞  
17 動契約並無獎金部分之約定（本院卷第241頁），則原告主  
18 張被告應給付110年度年終獎金50萬元，已難憑信；觀諸原  
19 告自102年至109年度領取之年終獎金項目，包含年終獎金、  
20 考績獎金、不休假獎金、特別獎金、工作獎金等項目，此有  
21 員工薪資給付明細表在卷可參（本院卷第105-113頁），是  
22 被告主張原告歷年所受領之年終獎金約為6萬元至6萬2,500  
23 元，應屬無疑。本院審酌被告發放之年終獎金乃每年反覆給  
24 付，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經  
25 常性，並成為原告於一般情形下經常可以領得之給付，其性  
26 質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，  
27 自屬工資之一部分；而其餘考績獎金、特別獎金、工作獎  
28 金，應係被告以其營運狀況、財務指標等因素，且為激勵勞  
29 工即原告潛能及長居久任，提升企業經營績效、品質，以達  
30 成預定目標所為之獎勵性、恩惠性給與，而不具勞務對價性  
31 甚明，非屬勞基法第2條第3款所謂之工資，堪可認定。至於

01 不休假獎金部分，原告已向被告請求110年至111年間特別休  
02 假未休工資15萬8,543元，已如前述，自不得重複請求。綜  
03 上，原告主張被告應給付110年度年終獎金6萬2,500元，為  
04 有理由，逾此部分之請求即無理由，應予駁回。

05 五、綜上所述，本件原告依勞動契約法律關係及勞基法第22條第  
06 2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項等規定，請求被  
07 告應給付原告31萬4,679元（特別未休工資15萬8,543元、勞  
08 工新制退休金差額9萬3,636元、年終獎金6萬2,500元），及  
09 自民事變更訴之聲明狀送達翌日即113年3月8日起（本院卷  
10 第320頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理  
11 由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

12 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
13 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
14 被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗  
15 訴部分既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁  
16 回。

17 七、本件事證已臻明確，本件原告其餘之攻擊防禦方法及證據資  
18 料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一  
19 一論列，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 113 年 12 月 6 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

23 以上正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 12 月 6 日  
27 書 記 官 林 昀 潔