

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第28號

上訴人

即被上訴人 陳文玲

訴訟代理人 游孟輝律師

宋銘樹律師

朱敬文律師

被上訴人即

上訴人 羅姆半導體股份有限公司

法定代理人 廖錦玉

訴訟代理人 蘇文生律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國108年3月26日臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第72號第一審判決各自提起上訴，上訴人即被上訴人陳文玲並為訴之追加，本院於109年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於：(一)確認兩造僱傭關係存在、(二)命羅姆半導體股份有限公司給付甲○○部分，及該部分假執行之宣告、(三)駁回甲○○後開第三項之訴部分，暨除確定部分外之訴訟費用裁判均廢棄。上開廢棄(一)、(二)部分，甲○○在第一審之訴，及上開(二)部分假執行之聲請均駁回。

羅姆半導體股份有限公司應給付甲○○新臺幣貳拾陸萬零貳佰貳拾參元，及自民國一百零六年十二月十五日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

甲○○其餘上訴駁回。

羅姆半導體股份有限公司應再給付甲○○新臺幣貳萬元，及自民國一百零九年五月二十九日起至清償日止按年息百分五計算之利息。

羅姆半導體股份有限公司應提繳新臺幣壹萬壹仟零肆拾陸元至甲○○勞工退休金個人專戶。

01 甲○○其餘追加之訴，及追加之訴之假執行聲請均駁回。

02 第一、二審（含追加部分）訴訟費用，除確定部分外，由羅姆半
03 導體股份有限公司負擔百分之五，餘由甲○○負擔。

04 事實及理由

05 壹、程序方面：

06 一、本件被上訴人即上訴人羅姆半導體股份有限公司（下稱羅姆
07 公司）之法定代理人原為鷺山武，於民國108年5月6日變更
08 為林宏樹，並於同年5月9日具狀聲明承受訴訟（見本院卷一
09 第57至59頁），嗣於109年7月24日又變更為乙○○，而於同
10 年8月18日再具狀聲請承受訴訟（見本院卷三第105至110
11 頁），經核均無不合，應予准許。

12 二、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但
13 請求之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第446條第1
14 項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人即被上訴人
15 甲○○於原審主張兩造間有僱傭關係且仍存在，並請求羅姆
16 公司給付工資及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條
17 規定應提繳之勞工退休金（下稱勞退金）。甲○○於本院審
18 理中追加請求羅姆公司提繳勞退金新臺幣（下同）21萬498
19 元至伊勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），及給付伊特
20 別休假（下稱特休）未休工資（下稱特休工資）、旅遊津
21 貼、健康檢查津貼、中秋節獎金、端午節獎金、生日禮金、
22 服務滿25年之工作年資獎金、年終獎金差額計113萬84元本
23 息（見本院卷三第350頁、本院卷二第243頁）。核其前揭所
24 為，係本於同一僱傭關係之基礎事實而為訴之追加，經核與
25 前揭規定相符，應予准許。

26 貳、實體方面：

27 一、甲○○主張：伊自81年4月16日起受僱於羅姆公司，擔任
28 財務會計部門（財會部門）之會計人員，每日正常工作時間
29 8小時，上班時間為上午8時45分，下班時間為下午17時45
30 分，中午自12時30分起至13時30分止休息1小時，工資按月
31 於當月25日發給。伊自102年1月1日起每月工資為9萬1101元

（含本薪6萬4301元、伙食津貼1800元及職務加給2萬5000元），並自104年1月1日起擔任財會部門副理。詎羅姆公司自104年8月1日起降格調整伊職務為課長，並片面調降伊職務加給至1萬5000元（下稱系爭調薪），每月僅發給工資8萬1101元而短發1萬元，至106年7月31日止累計短發24萬元（下稱系爭短發工資）。伊非不能勝任工作，羅姆公司亦無虧損、業務緊縮情形，且無業務性質變更而須減少勞工之必要，竟於106年7月14日通知伊即日起依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第4款、第5款規定，終止兩造勞動契約（下稱系爭終止），所為終止並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，而羅姆公司受領勞務遲延，應自106年7月15日起至准伊復職前1日止，按月給付伊工資9萬1101元（下稱系爭離職工資）。伊於系爭終止前，自104年3月28日起至106年7月13日止因於平日正常工作時間以外時間或休假日工作（以下合稱加班），得請求羅姆公司給付伊延長工作時間或休假日工作工資62萬3745元（下稱系爭加班費）。又伊102至106各年依序有18日、27日、28日、32日、30日之特別休假（下稱特休）未休，羅姆公司僅給付105、106年部分特休工資16萬7648元，積欠102至104年特休工資22萬1680元（下稱系爭在職甲特休工資），及105至106年之特休工資差額2萬667元（下稱系爭在職特休工資差額）等情。爰依勞動契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條本文、勞基法第24條、第38條第4項、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條，及兩造間勞動契約，請求羅姆公司給付伊系爭短發工資、系爭加班費、系爭在職甲特休工資及系爭在職特休工資差額，計110萬6092元，及其中103萬4632元自106年12月15日起算，其餘7萬1460元自107年6月22日起算之法定遲延利息，暨給付伊系爭離職工資（原審確認兩造間僱傭關係存在，並就系爭離職工資於自108年2月15日起至甲○○復職前1日止按月給付8萬1101元之範圍內，為甲○○勝訴之判決，並駁回其餘請求。兩造各就其不利之部分聲明不

01 服，均提起上訴；甲○○於原審請求逾前述部分，於提起上
02 訴後減縮上訴聲明，非屬本院審理範圍，茲不贅述）。並上
03 訴聲明：(一)原判決關於駁回伊後開第(二)項之訴，及該部分假
04 執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)羅姆公司應再給
05 付伊110萬6092元，及其中103萬4632元自起訴狀繕本送達翌
06 日（即106年12月15日）起，其餘7萬1460元自107年6月22日
07 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自106年7月15
08 日起至108年2月14日止，再按月給付伊9萬1101元；另自108
09 年2月15日起至准伊復職前1日止，按月再給付伊1萬元。(三)
10 願供擔保請准宣告假執行。另就羅姆公司之上訴則答辯聲
11 明：上訴駁回。並於本院審理時追加主張：羅姆公司片面為
12 系爭調薪，而自104年8月1日起至106年7月14日止每月短提
13 繳勞退金492元（下稱系爭在職勞退金）至伊勞退專戶，復
14 因非法為系爭終止，自106年7月15日起至109年7月14日止每
15 月未提繳勞退金5526元（下稱系爭離職勞退金）至伊勞退專
16 戶，合計應補提繳勞退金21萬498元（下稱系爭勞退金）。
17 且羅姆公司積欠伊105、106年之特休工資16萬7648元（下稱
18 系爭在職乙特休工資），及106年7月15日起至109年7月14日
19 止之特休工資27萬3330元（下稱系爭離職特休工資）、旅遊
20 津貼4萬8000元、健康檢查津貼3萬元、中秋節獎金9000元、
21 端午節獎金9000元、生日禮金1500元（上5項，下合稱系爭
22 福利金）、服務滿25年之工作年資獎金2萬5000元（下稱系
23 爭年資獎金）、於105、106應發給之年終獎金差額2萬元
24 （下稱系爭年終差額）。爰依勞退條例第31條第1項、勞基
25 法第38條第4項、兩造勞動契約、羅姆公司工作規則16.1第1
26 項、工作規則有關福利金額之改訂第1點、第3點規定，追加
27 請求命羅姆公司提繳系爭勞退金至伊勞退專戶，並給付伊系
28 爭在職乙特休工資、系爭離職特休工資、系爭福利金、系爭
29 年資獎金及系爭年終差額，計113萬84元，及自109年5月26
30 日民事準備書狀繕本送達羅姆公司翌日（即109年5月29日）
31 起算之法定遲延利息。並追加聲明：(一)羅姆公司應提繳21萬

01 498元至伊勞退專戶。(二)羅姆公司應給付伊113萬84元，及自
02 109年5月29日起至清償日止按年息5%計算之利息。(三)願供擔
03 保請准宣告假執行。

04 二、羅姆公司則以：甲○○長期工作表現不佳，其專業能力不
05 足，不具責任感，管理效率不彰，未盡中階主管責任，無法
06 勝任副理工作，已符合勞基法第11條第5款之解僱事由，但
07 為確保其工作權，伊乃給予調動為課長之機會，以系爭調薪
08 迴避解僱，自屬合法，且甲○○事後接受系爭調薪繼續任職
09 並接受考核，已默示同意系爭調薪，縱認未默示同意，甲○
10 ○依新派職務繼續提供勞務，並領取變動後之工資有年而未
11 見異議，伊正當信賴甲○○就此已不欲主張權利，其竟於系
12 爭終止後重提舊事，主張伊短發工資、年終獎金及短提繳勞
13 退金，並請求伊給付及提繳，有違誠實信用原則，因此，伊
14 自104年8月1日起發給甲○○月工資8萬1101元，並依此計算
15 核發105、106年之年終獎金，及提繳106年9月以後之勞退
16 金，並無差額或短提可言。況且，伊發給勞工年終獎金，係
17 依當年營運政策及績效計算，非依工作績效決定，更無系爭
18 年終差額存在，而伊106年8月係依9萬1101元計算提繳勞退
19 金，甲○○自不得請求伊給付系爭短發工資、系爭年終差額
20 及提繳系爭在職勞退金。又甲○○任職期間未依規定申請加
21 班，其延誤下班時間係未經伊同意而於正常工作時間以外在
22 工作場所處理私事，不得請求伊給付系爭加班費，縱得請
23 求，甲○○之基礎時薪應以本薪6萬4301元計算，且其擔任
24 副理期間毋庸刷卡，所列加班時數多有不實，加班費金額計
25 算亦有誤，不得全額請求。甲○○於104年7月14日離職，其
26 102至104年特休未休，係因可歸責於己之事由，離職後，依
27 規定不得請求伊給付系爭在職甲特休工資，縱得請求，104
28 年7月以前應以9萬1101元計算基礎日薪，104年8月以後應以
29 8萬1101元計算基礎日薪，至105、106年之特休工資，則全
30 部應以8萬1101元計算基礎日薪，故數額僅為16萬7648元，
31 並無系爭在職特休工資差額存在，且伊應付之16萬7648元業

已辦理提存，經甲○○受領完畢，其不得再請求伊給付系爭在職乙特休工資及系爭在職特休工資差額。再者，伊為系爭調薪迴避資遣後，甲○○仍然表現不佳，其長期怠忽工作，經常出錯，且欠缺團隊合作能力，無意願學習新會計系統，經伊多次調整工作內容及進行輔導改善，仍未改善，對於所擔任之工作確實不能勝任，且伊長期虧損、業務緊縮，財會部門亦因導入新會計系統，業務性質變更而有減少勞工之必要，因無適當工作可安置甲○○，伊所為系爭終止，自屬合法。兩造僱傭關係已不存在，甲○○無從請求伊給付系爭離職工資、系爭離職特休工資、系爭福利金及系爭年資獎金，亦不得請求伊提繳系爭離職勞退金至其勞退專戶，縱認兩造僱傭關係仍然存在，系爭離職工資每月亦應為8萬1101元，並應扣除甲○○轉向他處服勞務或故意怠於取得之所得，且甲○○自106年7月15日起並未實際提供勞務，自無特休未休之可言，無從請求伊給付系爭離職乙特休工資，縱得請求，基礎日薪亦為8萬1101元除以30。況且，伊於107年12月間發現甲○○於99年3月25、26日有重複報列電話費而侵占伊8萬9539元之情事，為保障終止權行使，已於108年1月19日寄發存證信函，以甲○○違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約（下稱系爭二次終止），故縱認系爭終止不合法，兩造僱傭關係亦因系爭二次終止不存在，若認兩造僱傭關係仍存在，伊亦得依民法第179條規定，請求甲○○返還已受領之舊制勞退金及資遣費267萬6333元，及預告工資8萬1101元，並與甲○○系爭離職工資之請求，依到期先後順序，於相同數額內相互抵銷等語置辯。並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。另上訴聲明：(一)原判決不利於伊部分廢棄。(二)上開廢棄部分，甲○○在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)甲○○自81年4月16日起受僱於羅姆公司擔任財會部門會計

人員，約定每日正常工作時間為8小時，每日上班時間為上午8時45分，下班時間為下午17時45分，期間自中午12時30分起至13時30分止休息1小時，工資按月於當月25日發給（見原審卷一第13頁、本院卷二第53頁）。

(二)甲○○自102年1月1日起至103年12月31日止，每月工資為9萬1101元（見本院卷一第501頁）；自104年1月1日起至104年6月30日止擔任副理期間，每月工資為9萬1101元，包含本薪6萬4301元、伙食津貼1800元及職務加給2萬5000元（見原審第33頁），其104年上半年之考績為65分、同年下半年之考績為75分（見原審卷一第25至26、66頁、72頁）。

(三)羅姆公司自104年8月1日起為系爭調薪，即降格調整甲○○之職務為課長（見原審卷一第73頁），並調整其工作內容，及依羅姆公司101年4月1日公布之晉升規定8.所定「職務津貼表」調降甲○○之職務加給為1萬5000元，調降後之月薪為8萬1101元（見原審卷一第96至98頁、第34頁、本院卷二第7頁）。

(四)甲○○於105年1月1日至105年6月30日期間考績為69分（見原審卷一第27至28頁），105年7月1日至105年12月31日期間考績為67分（見原審卷一第77頁），106年1月1日至106年6月30日期間考績為63分（見原審卷一第81頁）。

(五)訴外人藍姿琳原任職羅姆公司擔任財務會計部門副主任，嗣於105年9月30日離職（見原審卷二第10頁）。

(六)羅姆公司於106年3月6日僱用訴外人陳思如擔任財會部門副主任（見原審卷一第242頁）。

(七)羅姆公司於106年7月14日為系爭終止，通知甲○○依勞基法第11條第2、4、5款規定，即日起終止兩造間勞動契約（見原審卷一第13頁）。

(八)羅姆公司訂有特休處理方法（見原審卷一第106頁），並於系爭終止後，以給付105、106年特休工資16萬7648元、舊制退休金及資遣費267萬6333元及預告期間工資8萬1101元為由，提存292萬5082元於臺灣新北地方法院提存所（下稱系爭提存款），業經甲○○於106年9月1日領取（見原審卷一

第107至109頁）。

(九)羅姆公司自100年起至106年止之資產負債表如原證11所示（見原審卷一第176至241頁）；自100年起至106年止之財會部門員工如被證35所示（見原審卷二第9頁）。

(十)甲○○任職羅姆公司期間，其102、103、104、105、106年之特休未休日數依序為19、27、27、32、30日（見本院卷二第456頁）。

(十一)甲○○105年12月21日及106年7月3日之刷退打卡時間分別為各該日之21時51分及19時07分。

(十二)羅姆公司於108年1月19日寄發存證信函，以甲○○於任職羅姆公司期間違反勞動契約及工作規則情節重大，表示依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約（即系爭二次終止，見本院卷二第165至167頁）。

(十三)甲○○勞退專戶自104年1月起至109年7月止之勞退金提繳情形，詳如上證26勞退專戶明細所示（見本院卷三第91至95頁）。

(十四)羅姆公司對服務滿25年之員工發給「服務滿25年工作年資獎金」2萬5000元；對服務滿1年之員工每年於一定金額範圍內補助完成健康檢查之費用，為其行之有年之作法。

四、本院之判斷：

(一)系爭調薪是否合法變更兩造勞動契約？

1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」羅姆公司工作規則5.1亦規定：「本公司因經營需要，不違背勞動契約，且對勞工薪資及其他勞動條件未作不利之變更，得依勞工之體能及技術，變換單位、調任或變更職種，其年資合併計算。但調動工作地點過遠時，公司應予必要之協助。」是以，羅姆公司如依前揭規定所為

調動，均不得對所屬勞工之工資作不利之變更。又按勞基法為勞動條件之最低標準規定，該法有關勞動契約之強制規定，除法律另有規定外，勞雇雙方均應遵守，此見勞基法第1條第2項規定即明。再按工資由勞雇雙方議定之。勞基法第21條第1項本文亦有明定。是勞工之工資減少，除法律另有規定外，自須經勞雇雙方合意議定，倘雇主片面減少勞工工資，應不生變更勞動契約之效力。

2. 本件羅姆公司自104年8月1日起為系爭調薪，降格調整甲○○之職務為課長，並調整其工作內容，及依羅姆公司101年4月1日公布之晉升規定8. 所定「職務津貼表」調降甲○○之職務加給為1萬5000元，調降後之月薪為8萬1101元，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項(三)）。據此，羅姆公司所為系爭調薪，已就甲○○之每月工資為不利變更，顯不符勞基法第10條之1及工作規則5.1規定，尚無從發生變動兩造勞動契約之效力。且查，前揭職務津貼表（見原審卷一第97頁），乃係羅姆公司所制定之員工晉升相關事項規定之一部，該表臚列勞工晉升後之月薪，不得據為雇主減少勞工工資之依據，而甲○○於104年8月20日明確表示不同意系爭調薪，其主管即訴外人洪子惠則予以回應：「降職減薪是公司依文玲過去的表現所作的決定，並已清楚反應予本人，並不會因本人不同意而有所改變，請文玲持續加油。」等語，有考核表在卷可稽（見原審卷一第73頁），可見羅姆公司所為系爭調薪，確未經兩造議定同意，依照前開說明，羅姆公司片面所為系爭調薪，並無變更兩造間勞動契約之效力。

3. 羅姆公司雖辯稱：甲○○對於所擔任之工作不能勝任，伊為迴避解僱，始為系爭調薪，已生變動勞動契約之效力云云。然勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主固須於使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，以符合解僱最後手段性原則。但雇主使用迴避資遣之各種手段，仍應以勞基法所賦予者為限。是雇主使用扣減薪資手段迴避資遣時，仍應依勞基法第21條第1項本文規

01 定，與勞工議定減薪之數額，勞雇雙方就此可於勞動契約先
02 行約定，或於工作規則為懲戒性規定，或與勞工於發生解僱
03 事由時個別達成合意等，但不得片面為之。而倘勞工不同意
04 雇主以減薪迴避資遣，雇主復無其他懲戒性手段可資使用
05 時，則可予以解僱，但不容雇主片面減薪。準此，羅姆公司
06 片面為系爭調薪，尚不因其係為符合解僱最後手段性原則而
07 為之，即得生變動兩造間勞動契約之效力。羅姆公司前開所
08 辯，並不可採。

09 4.羅姆公司又辯稱：甲○○事後接受系爭調薪繼續任職並接受
10 考核，已默示同意系爭調薪云云。惟按所謂默示之意思表
11 示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果
12 意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念
13 可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高
14 法院29年渝上字第762號判例意旨參照）。本件甲○○就系
15 爭調薪已於104年8月20日明確表示不同意，毋待依其舉動及
16 其他情事為推敲，即知其效果意思，顯無默示同意系爭調薪
17 之意思，不得以其事後就系爭調薪之職務安排及考核保持承
18 默忍受，或曾受領其應得之一部工資，即謂甲○○已默示同
19 意系爭調薪。羅姆公司此部分所辯，亦非足採。

20 (二)甲○○依兩造勞動契約、勞基法第38條第4項、工作規則16.
21 1第1項及勞退休條例第31條第1項規定，請求羅姆公司給付
22 系爭短發工資、系爭在職特休工資差額、系爭年終差額，及
23 提繳系爭在職勞退金至甲○○勞退專戶，有無理由？

24 1.兩造就甲○○自102年1月1日起至103年12月31日止，每月工
25 資為9萬1101元；自104年1月1日起至104年6月30日止擔任副
26 理期間，每月工資為9萬1101元，其中包含本薪6萬4301元、
27 伙食津貼1800元及職務加給2萬5000元等情，並無爭執（見
28 兩造不爭事項(二)）。而觀諸甲○○系爭調薪前之104年7月員
29 工薪資條，顯示其月工資為9萬1101元（見原審卷一第33
30 頁），系爭調薪既非有效，則甲○○104年8月後繼續任職於
31 羅姆公司期間，每月工資仍應為9萬1101元。

01 2.甲○○請求系爭短發工資24萬元部分：

02 (1)甲○○自104年8月起繼續任職於羅姆公司之期間，其每月
03 之工資仍為9萬1101元，已認定於前，而羅姆公司自104年
04 8月起，僅按月計甲○○8萬1101元，有員工薪資條及職位
05 及薪資一覽表在卷足稽（見原審卷一第34頁、本院卷一第
06 501頁），則甲○○主張羅姆公司於106年7月14日為系爭
07 終止前，共計短發伊自104年8月1日起至106年7月14日止
08 之工資23萬4516元（ $\langle 91,101-81,101 \rangle \times \langle 23+14 \div 31 = 23$
09 4,516，小數點以下四捨五入，下同），即屬可採，其就
10 此依兩造勞動契約，請求羅姆公司給付前揭數額，核屬有
11 據。

12 (2)至甲○○就系爭短發工資之請求，其中逾23萬4516元部
13 分，考諸甲○○於本件訴訟中主張：羅姆公司自106年7月
14 15日起遲延受領伊提供之勞務，並依民法第487條本文規
15 定，請求羅姆公司給付伊自106年7月15日起至准伊復職前
16 1日止之系爭離職工資等情，並參酌甲○○於106年7月14
17 日為系爭終止後，隨即於106年7月20日申請勞資爭議調
18 解，請求羅姆公司恢復其工作權，有勞資爭議調解紀錄附
19 卷可查（見原審卷一第48頁）。可知甲○○自106年7月15
20 日起，並未實際依勞動契約對羅姆公司提出勞務，故請求
21 羅姆公司給付系爭離職工資，其內容包括106年7月15日起
22 至同年月31日之工資全額。然兩造間僱傭關係已因羅姆公
23 司於107年7月14日為系爭終止而消滅（詳後述），甲○○
24 自107年7月15日起復未實際提供勞務，自無從依勞動契約
25 請求羅姆公司給付自106年7月15日起至同年31日之工資差
26 額5484元（ $240,000-234,516=5,484$ ）。

27 3.甲○○請求系爭在職特休工資差額2萬667元部分：

28 (1)按本法第38條之特休，於勞基法於105年12月21日修正公
29 布之勞基法第38條第2項、第3項、第4項規定，並於106年
30 1月1日施行前，依106年6月16日修正前勞基法施行細則第
31 24條第2款、第3款規定，其日期應由勞雇雙方協商排定

之，特休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。嗣106年1月1日勞基法第38條增訂第2項、第3項、第4項規定施行後，特休期日仍由勞工排定。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主並應於勞工符合特休條件時，告知勞工依前開規定排定特休。特休因年度終結或契約終止而未休之日數，工資應由雇主照給。

(2)本件羅姆公司於106年7月14日為系爭終止，斯時甲○○關於105、106年有特休32日、30日未休，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項(十)、本院卷二第456頁），依前揭105年12月23日修正施行之勞基法第38條第4項規定，羅姆公司應照給甲○○工資。而甲○○自104年8月後繼續任職羅姆公司期間，其每月工資仍為9萬1101元，已如前述，則其特休工資之基礎日薪即應為3037元（ $91,101 \div 30 = 3,037$ ），羅姆公司辯稱系爭調薪合法，基礎日薪應以減薪後之數額計算云云，並不可採。準此，甲○○105、106年特休未休日數合計62日（ $32 + 30 = 62$ ），羅姆公司應照給特休工資18萬8294元（ $3,037 \times 62 = 188,294$ ），而羅姆公司於系爭終止後，雖曾為系爭提存，並經甲○○於106年9月1日領取，但其中僅有16萬7648元係用於給付105、106年特休工資，兩造並無爭執（見兩造不爭執事項(八)）。是羅姆公司就105、106年之62日特休工資即應有2萬646元（ $188,294 - 167,648 = 20,646$ ），尚未給付。甲○○請求羅姆公司給付系爭在職特休差額，於此範圍內，自屬有據。逾此請求之21元（ $20,667 - 20,646 = 21$ ），則非有據。

4. 甲○○請求系爭年終差額2萬元部分：

(1)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規

01 範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內
02 容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否
03 知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工
04 作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契
05 約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨
06 參照）。

07 (2)查，羅姆公司工作規則16.1係就獎金為規範，其第1項定
08 有：「本公司應依章程或相關法令規定，發給勞工紅利獎
09 金或配合業績發給獎金。」之明文，依照前開說明，此工
10 作規則之內容，應屬於兩造勞動契約之一部，甲○○自得
11 請求羅姆公司據之履行。而甲○○自104年8月1日後繼續
12 任職羅姆公司期間，月薪為9萬1101元，業如前述，則羅
13 姆公司於105年2月3日及106年1月25日仍以甲○○月薪為8
14 萬1101元為計算基礎，分別發給甲○○1.5個月年終獎金
15 及0.5個月年終獎金，有年終獎金表列在卷足稽（見本院
16 卷一第497頁、卷二第341頁），則羅姆公司依其營運政策
17 及績效所發給甲○○前揭合計2個月之年終獎金，依即因
18 月薪計算基礎8萬1101元與9萬1101元間存有1萬元之差
19 距，而生2萬元之差額未給付（ $10,000 \times 2 = 20,000$ ）。甲○
20 ○就此依工作規則16.1第1項請求羅姆公司補給，核屬有
21 據。羅姆公司辯稱系爭調薪有效，且年終獎金係依當年營
22 運政策及績效計算，故無系爭年終差額云云，尚不可採。

23 5.甲○○請求提繳系爭在職勞退金（自104年8月1日起至106年
24 7月14日止每月492元）部分：

25 (1)按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
26 得低於勞工每月工資6%，所定每月工資，由中央主管機關
27 擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，此見勞退條例第
28 14條第1項、第5項規定即明。又按雇主未依本條例之規定
29 按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得
30 向雇主請求損害賠償。勞退條例第31條第1項亦有明定。

31 (2)羅姆公司所為系爭調薪不生變動兩造勞動契約效力，甲○

○自104年8月1日後繼續任職羅姆公司期間，月薪仍為9萬1101元，已認如於前。甲○○月薪9萬1101元，月提繳工資應為9萬2100元，但羅姆公司自104年9月1日起以月薪8萬1101元對應之月提繳工資8萬3900元，為甲○○提繳勞退金，嗣於106年7月14日辦理退保，此見卷附勞工提繳異動查詢資料即明（見本院卷三第280頁），羅姆公司因此短提繳之勞退金，甲○○自得依勞退條例第31條第1項規定，請求羅姆公司補行提繳。茲以8萬3900元與92100元月提繳工資差額計算羅姆公司每月短提繳勞退金至甲○○勞退專戶之數額為492元（ $\langle 92,100-83,900 \rangle \times 6\% = 492$ ），可知羅姆公司就104年9月1日起至106年7月14日止，共22個月又14日之勞退金，應補提繳之數額為1萬1046元（ $492 \times \langle 22+14 \div 31 \rangle = 11,046$ ）。準此，甲○○請求羅姆公司提繳系爭在職勞退金，在1萬1046元範圍內，核屬有據。逾此部分，即其中104年8月羅姆公司仍以9萬2100元為月提繳工資計算提繳之勞退金，並無短提繳，甲○○無從請求補提繳，及其餘106年7月1日起至同年月14日止，經核僅有14日而未足半月，甲○○誤以半月計算羅姆公司短提繳數額，均非有據。

6. 羅姆公司雖辯稱：甲○○於系爭終止後，依新派職務繼續提供勞務，並領取變動後之工資有年而未見異議，伊正當信賴甲○○就系爭調薪不欲主張權利，然其於系爭終止後重提舊事，主張伊短發前揭工資、特休工資及年終獎金差額，並請求伊給付或補提繳勞退金差額，有違誠實信用原則，屬權利濫用云云。惟羅姆公司片面為系爭調薪，行為並非正當，甲○○於104年8月20日就系爭調薪明確表示不同意，羅姆公司明知如此，仍執意片面為之，更無正當信賴甲○○不行使相關權利可言。且甲○○在羅姆公司106年7月14日為系爭終止後，隨即於同年月20日申請勞資爭議調解，主張應恢復其每月工資至9萬1101元，有勞資爭議調解紀錄在卷可查（見原審卷一第48頁）。時隔不足2年，甲○○再次表示反對系爭

調薪，可見其辯稱：考量退休年齡將屆，隱忍系爭調薪，並非同意等語，與實情相符，其於羅姆公司為系爭終止後，立即主張前開各項權利，係要求羅姆公司負擔應負之金錢給付義務，無涉羅姆公司人事安排，依照一般社會通念，難謂害及法安定而有權利濫用情事，羅姆公司此部分所辯，尚難憑採。

(四)甲○○依勞基法第24條、第39條規定，請求羅姆公司給付系爭加班費62萬3745元，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間，應依勞基法第24條第1項規定，給付延長工作時間工資；徵得勞工同意於休假日工作，應依勞基法第39條中段規定，加倍發給工資；105年12月23日以後使勞工於休息日工作，則應依105年12月21日修正公布之勞基法第24條第2項規定計給工資。此觀該次修正公布前勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」於105年12月21修正公布後，僅係配合勞基法第24條第2項、第3項及第4項之增訂，移列為同條第1項，其實質內容則無修正。且勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」於該次修法雖未為修正，但該次修正公布之勞基法第24條已增訂第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」而就雇主使勞工於休息日工作，另定計給工資標準，即可知悉。且觀諸前揭規

01 定內容，亦可知勞工無論平日延長工作時間，或休假日工
02 作，其加班費之計給，均以雇主同意勞工加班為要件，此由
03 各該條文使用「『雇主延長』勞工工作時間」、「『雇主徵
04 得勞工同意』或『使勞工於休息日工作』」等用詞即明。易
05 言之，勞工如未經雇主同意而自行延長工作時間，尚不得請
06 求雇主給付加班費。

07 2.次按勞動事件法第38條固規定：「出勤紀錄內記載之勞工出
08 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」但
09 查其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之
10 時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行
11 細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指
12 揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受
13 令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時
14 間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記
15 載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞
16 工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6
17 項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄
18 尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實
19 不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理
20 勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工
21 作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時
22 間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工
23 於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有
24 休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務
25 等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工
26 作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，
27 以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之
28 實質平等。」等語，可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
29 雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇主
30 仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之
31 證據，以推翻同意執行職務之推定。

01 3.本件羅姆公司工作規則規定該公司勞工每日正常工作時間不
02 得逾8小時，星期一至星期五上班時刻為上午8時45分，下班
03 時刻為下午17時45分，休息時間為中午12時30分至13時30分
04 （見本院卷二第53頁及兩造不爭執事項(一)），而甲○○主張
05 其於本院卷二第309至323頁表列之日期（時間區間落在104
06 年3月28日至106年7月13日間）及同卷第325頁表列之日期
07 （即104年4月3日、104年4月6日、104年4月25日、104年5月
08 30日、105年4月2日、105年4月3日、105年10月1日、106年1
09 月7日、106年4月3日），有於正常工作時間以外之時間出勤
10 之情事等語。經核其中有關105年以後部分，有其自105年1
11 月4日起至106年7月14日止之出勤紀錄為證（見原審卷二第1
12 2至15頁、本院卷二第245至252頁），於依不爭執事項(二)為
13 修正後，堪信為真實；其餘有關104年部分，考諸羅姆公司
14 依105年1月1日修正施行前勞基法第30條第5項：「雇主應置
15 備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡
16 應保存1年」之規定，原應保存甲○○出勤卡1年，嗣該規定
17 於104年6月3日修正為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保
18 存5年。」並自105年1月1日起施行後，羅姆公司即應延長置
19 備保存期間為5年，且此項應置備保存之文書，依勞動事件
20 法第35條：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
21 書，有提出之義務。」之規定，因羅姆公司於本件訴訟事件
22 進行中，尚未逾5年之保存期限，自有提出之義務。惟法院
23 詢及羅姆公司有無該出勤紀錄，其卻陳稱：系統中已無104
24 年之出勤紀錄，且甲○○104年仍擔任副理，上下班毋庸刷
25 卡，亦無出勤紀錄等語（見原審卷二第40、64、130頁）。
26 羅姆公司自承違背勞基法第30條第5項置備保存104年出勤紀
27 錄之義務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義務，法院
28 自無從依同法第36條第1項規定命其提出，且其違反前揭規
29 定之情節，猶重於法院依勞動事件法第36條第1項規定命其
30 提出而無正當理由不提出，參酌甲○○提出自104年4月13日
31 起至同年12月30日止每週登記時間表，顯示其於該期間有在

01 正常工作時間以外時間出勤之情事（見本院卷一第103至177
02 頁），自應類推適用勞動事件法第36條第5項：「當事人無
03 正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實
04 為真實。」之規定，認甲○○主張其自104年3月28日起至同
05 年月12月30日止之出勤情形如本院卷二第309至313頁所載之
06 事實為真。又甲○○主張之前揭出勤情形，既屬可採，則其
07 聲請本院向訴外人中興保全股份有限公司（下稱中興保全）
08 調取其進出羅姆公司之門禁刷卡紀錄（見本院卷二第236
09 頁），即無必要，附此敘明。

10 4. 甲○○前揭出勤時間，依勞動事件法第38條規定，雖推定其
11 於該時間內經羅姆公司同意而執行職務。惟查，羅姆公司就所
12 屬勞工之加班申請及核可，設有加班申請單，以供勞工使用
13 （見原審卷一第261、262頁、本院卷二第303至307頁），而
14 該表單注意事項記載：「加班完畢，請填列實際加班時間
15 後，於3日內送管理部人事單位辦理。」等語，且該公司管
16 理部門亦曾於100年9月28日公告：「『加班單』：請於發生
17 當日後3天內經部門主管核准後，提交至人事G。」等語，有
18 電子郵件在卷足稽（見本院卷三第225頁）。又羅姆公司嗣
19 又設有加班計劃申請表單，供加班勞工事先填具其加班日
20 期、開始時間、結束時間及加班原因等送主管簽核（見原審
21 卷一第100頁），可見羅姆公司確設有申請加班之制度。此
22 項制度除供人事作業管理外，亦可用於證明羅姆公司是否有
23 要求或同意勞工加班之情事。再觀諸前揭表單之內容，可知
24 甲○○於105年4月2日、105年4月3日、105年10月1日及106
25 年4月3日曾使用於申請加班，自應知悉羅姆公司申請加班之
26 流程規定。然本院詢問其就主張之加班時間前、後，是否循
27 前開規定流程申請加班乙事，甲○○雖承諾表列說明（見本
28 院卷二第349頁），但截至本院言詞辯論終結止，尚未為
29 之，僅謂：伊曾依主管指示製作每週登記時間表，主管就該
30 表未曾異議，已默示同意其加班云云，並據以主張羅姆公司
31 同意伊加班（見本院卷三第362至363頁），堪認甲○○除已

提出附於本院卷二第303至307頁及原審卷一第100頁所示之加班申請單或加班計劃申請單外，並未依循羅姆公司所定加班申請流程規定申請加班。

5. 甲○○未經申請加班，即於正常工作時間以外時間留滯羅姆公司工作場所，雖留有出勤紀錄，或其羅姆公司違反提出義務而應認為真。但參諸證人即甲○○主管洪子惠證稱：公司正常上下班時間為上午8時45分至下午5時45分，但甲○○常常很晚回去，伊有問過甲○○，一般職業婦女不是要回家煮飯，甲○○說要等先生來載他回家。另伊也常常發現甲○○下班時間不是上網就是打電話給他兒子要他兒子把料理拿出來，或是打電話給安親班老師等語（見原審卷二第41頁），核與證人即負責複核甲○○工作成果之閻玉蓮證稱：會計單位甲○○通常第一個來，伊不是第二個就是第三個來，所以伊上班時會經過甲○○位子再到自己位子，途中可以看到甲○○的電腦畫面及桌面有什麼東西，比較常看到的就是甲○○拿個人帳單及存摺，當時是還沒有上班，甲○○會做這些私人東西或電腦畫面呈現上網。下午17點45分下班時，甲○○常會打電話，例如打給安親班老師或小孩等，有時候會聽到他跟小孩說把料理拿出來退冰之類。甲○○通常上午8點多來，下班有時候伊會7、8點下班，甲○○會比伊晚，伊問怎麼還沒有要走，甲○○說要等先生載他，伊就先走，不知道甲○○實際下班時間等語（見原審卷二第76頁背面），互核大致相符，且洪子惠及閻玉蓮所述前揭職場情狀，尚不悖於常情，堪認甲○○時常未經提出加班申請，即滯留在工作場所，且其主管並未同意其加班。否則，洪子惠及閻玉蓮即不會任其處理私事而未過問，亦未控管其離開工作場所之時間。依照首揭說明，甲○○就未申請加班部分，自不得就此請求羅姆公司給付加班費。

6. 甲○○就105年4月2日（星期六）、105年4月3日（星期日）、105年10月1日（星期六）、106年4月3日（星期一，兒童節）之出勤，業經提出加班申請，且羅姆公司亦同意其

01 加班，有加班申請單及加班計劃申請單附卷可證（見本院卷
02 二第303至307頁、原審卷一第100頁）。羅姆公司就此原應
03 依勞基法第39條中段規定，在各該加班日之加班於8小時內
04 部分，加倍發給甲○○工資。然觀諸前揭加班申請表單，甲
05 ○○已依羅姆公司102年1月1日施行之工作規則補充規定三
06 3：「經直屬主管同意後，該人員得不申請休假日工作之工
07 資，改為補休假。」之規定（見原審卷二第36頁），申請補
08 休或調休1日以代加倍部分工資之給付，其補休1日之利益與
09 加班8小時之加倍部分工資價值相當，尚無不可，甲○○自
10 不得再請求羅姆公司給付該部分之加班費。甲○○雖曾詢問
11 主管洪子惠關於加班可否申領加班費之事，經洪子惠於104
12 年5月27日回復：公司規定副理以上沒有加班費等語，有電
13 子郵件附卷可查（見原審卷二第35、37頁），可知羅姆公司
14 確不同意甲○○加班領取加倍工資。然甲○○遇此仍於申請
15 加班時表示願以補休代替加倍工資之發給而為加班，自不得
16 再請求羅姆公司給付加班費。

17 7.惟觀諸前揭甲○○前揭申請加班之時數，其中105年4月2日
18 為10小時40分鐘；105年4月3日為9小時20分鐘；105年10月1
19 日為12小時40分鐘；106年4月3日為8小時30分鐘，兩造就此
20 雖協議均換休1日，惟各該加班日之加班逾8小時部分，仍應
21 依勞基法第24條第1項規定計給加班費，乃兩造僅為換休1日
22 之協議，就此並未為處理，即有違前揭勞基法保障勞工最低
23 權益之規定，自非有效。準此，甲○○就105年4月3日部
24 分，得請求2小時40分鐘之加班費1434元（ $\langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle$
25 $\times 2 \times \langle 1 + 1 \div 3 \rangle + \langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle \times \langle 40 \div 60 \rangle \times \langle 1 + 2 \div 3 \rangle = 143$
26 4 ）；就105年4月3日部分，得請求1小時20分鐘之加班費675
27 元（ $\langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle \times \langle 1 + 20 \div 60 \rangle \times \langle 1 + 1 \div 3 \rangle = 675$ ）；而
28 就105年10月1日部分，則得請求4小時40分鐘之加班費2699
29 元（ $\langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle \times 2 \times \langle 1 + 1 \div 3 \rangle + \langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle \times \langle 2 +$
30 $40 \div 60 \rangle \times \langle 1 + 2 \div 3 \rangle = 2699$ ）；另就106年4月3日部分，亦得
31 請求30分鐘之加班費253元（ $\langle 91,101 \div 30 \div 8 \rangle \times \langle 30 \div 60 \rangle \times$

01 〈 $1+1\div3$ 〉=253），是其得請求羅姆公給付之加班費合計應
02 為5061元（ $1,434+675+2,699+253=5,061$ ）。

03 8.羅姆公司雖辯稱：甲○○之基礎時薪，應以本薪6萬4301元
04 除以30再除以8計算云云，惟甲○○實際月薪為9萬1101元，
05 其工資結構包括本薪6萬4301元、伙食津貼1800元及職務加
06 給2萬5000元，經核均屬甲○○正常工作時間內正常提供勞
07 務即可依勞動契約固定獲得之基礎工資，皆應納為加班費之
08 基礎時薪之計算基礎，羅姆公司辯稱僅應以本薪計算云云，
09 自非可採。

10 9.至甲○○提出104年1月17日之報告書（見原審卷二第38
11 頁），其上出勤時間核與甲○○請求系爭加班費所列加班時
12 間無涉；另提出之每週登記時間表（見本院卷一第103至329
13 頁），均未記載其欲加班時間，及申請主管核可加班之意
14 旨，不能逕以之證明羅姆公司同意甲○○加班。且觀諸洪子
15 惠於審視甲○○所製作之104年4月13日至同年月17日每週工
16 作登記表，曾於104年4月20日發電子郵件指出甲○○該週僅
17 做5件事，要求甲○○就其效率合理性進行自我評量，有電
18 子郵件在卷可證（見本院卷一第389、499頁）；閻玉蓮亦曾
19 於106年4月17日寄發電子郵件予甲○○，表示：甲○○提到
20 常常加班很晚，大部分伊看到甲○○在上網或做自己的事
21 情，下班開始聽到甲○○跟兒子或老師講電話，加班到很
22 晚，伊認為是個人做事及效率的關係，要求甲○○檢討時間
23 管理等語（見原審卷一第79頁背面）。可知羅姆公司主管要
24 求甲○○製作該每週工作登記表，目的在供其自我評量及改
25 善工作效率問題，以利在正常工作時間以內完成工作，並無
26 同意或要求甲○○加班之意，自不得用以證明甲○○已經羅
27 姆公司同意而為加班，附此敘明。

28 (五)甲○○依106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條規定，
29 請求羅姆公司給付系爭在職甲特休工資22萬1680元，有無理
30 由？

31 1.按本法第38條之特休，在勞基法105年12月21日修正公布之

01 勞基法第38條第2項、第3項、第4項規定於106年1月1日施行
02 前，依106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2款、
03 第3款規定，日期應由勞雇雙方協商排定之，特休因年度終
04 結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工
05 資。嗣106年1月1日勞基法第38條增訂第2項、第3項、第4項
06 規定施行後，特休期日，仍由勞工排定之。但雇主基於企業
07 經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
08 雇主並應於勞工符合特休條件時，告知勞工依前開規定排定
09 特休。特休因年度終結或契約終止而未休之日數，工資應由
10 雇主照給。而參酌勞基法第39條規定前、中段：「第36條所
11 定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別
12 休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
13 作者，工資應加倍發給。」之規定，可知特休日期，應由勞
14 工提出並與雇主協商排定，於每年度終結或終止契約而未
15 休，需因雇主以勞務需要為由要求勞工工作，致未能休畢，
16 始得請求給付特休工資。

17 2. 本件羅姆公司工作規則13.3第2項規定：「特休日期應由本
18 公司與勞工協商排定之；因年度終結或終止契約而未休，且
19 可歸責於本公司者，其應休未休之日數，由本公司發給工
20 資。」（見本院卷二第385頁），所定特休處理方法另規
21 定，特休使用期限為2年，99年以後之特休必須於給予後2年
22 休完，超過自動轉為累積儲備休假，不實施特別休假買回，
23 累積儲備休假離職時不得主張任何權利等語（見原審卷一第
24 106頁），前揭工作規則之規定，與勞基法相關法令規定相
25 符；其特休處理方法，就非可歸責於羅姆公司未休畢之特
26 休，規定得轉為儲備休假，但轉換後不實施買回，且離職時
27 亦不得主張任何權利等節，較諸105年12月23日修正施行前
28 之勞基法就非可歸責於雇主未休畢之特休並無轉為儲備休假
29 之保障，對於勞工而言並無不利，就甲○○104至105年之特
30 休未休而言，應認為有效。

31 3. 甲○○主張其102年至104年特休未休日數依序為19日、27

01 日、27日，羅姆公司雖無爭執（見兩造不爭執事項(十)），但
02 甲○○任職羅姆公司期間有多次實施特休之前例，此見其員
03 工請假資料表即明（見原審卷一第105頁），自難認羅姆公
04 司有拒絕甲○○排定特休情事。依照前開說明，甲○○102
05 至104年之特休未休，應由其於各該年度排休並實施完畢，
06 其未舉證證明係因羅姆公司要求伊提供勞務，致無法於各該
07 當年度排定特休，即應依羅姆公司特休處理方法之規定，轉
08 為儲備休假，甲○○僅得於任職期間擇期補休，尚不得請求
09 羅姆公司給付特休工資。據此，甲○○請求羅姆公司給付其
10 104至105年之特休未休73日（19+27+27=73）之系爭在職甲
11 特休工資，即非有據。

12 (六)甲○○依勞基法第38條第4項規定，請求羅姆公司給付系爭
13 在職乙特休工資16萬7648元，有無理由？

14 1.按依債務本旨，向債權人或其他有受領權人為清償，經其受
15 領者，債之關係消滅。民法第309條第1項定有明文。

16 2.本件羅姆公司訂有特休處理方法，其於系爭終止後，以給付
17 105、106年特休工資16萬7648元、舊制退休金及資遣費267
18 萬6333元及預告期間工資8萬1101元為由，提存292萬5082元
19 於臺灣新北地方法院提存所，業經甲○○於106年9月1日領
20 取，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(八)），堪認甲○○
21 已受領羅姆公司給付系爭在職乙特休工資16萬7648元，此項
22 工資債權，依照民法第309條第1項規定，已因甲○○受領清
23 償而消滅，甲○○就此再請求羅姆公司給付，自非有據。

24 (七)系爭終止是否合法？兩造僱傭關係是否存在？甲○○請求羅
25 姆公司給付系爭離職工資（自106年7月15日起至羅姆公司准
26 甲○○復職前1日止，按月給付9萬1101元）、系爭離職特休
27 工資27萬3330元、系爭福利金（旅遊津貼4萬8000元、健康
28 檢查津貼3萬元、中秋節獎金9000元、端午節獎金9000元、
29 生日禮金1500元）、系爭年資獎金2萬500元，及提繳系爭離
30 職勞退金（104年8月1日起至106年7月14日每月5526元），
31 有無理由？

01 1.按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝
02 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重在
03 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
04 觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。其原因固包括勞工客
05 觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及
06 主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，惟仍須雇
07 主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況
08 下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」（最
09 高法院103年度台上字第1116號判決意旨參照）。

10 2.經查：

11 (1)羅姆公司設有考核表，每半年就所屬勞工進行考核，其評
12 價項目包括「目標達成度」、「指導養成」及「自我能
13 力」，由受考核者先為自我評價，再由其上級主管進行第
14 二次、第三次評價，再給予最終評價，以100分為滿分等
15 情，有考核表附卷可稽（見原審卷一第25至28、72、75、
16 77、81頁、卷二第65、281頁、本院卷二第279頁）。而甲
17 ○○自100年起至106年6月止，每半年最終評價分數均低
18 於財會部門之平均分數，其中104年上半年之評價分數65
19 分，距其部門平均分數77分，仍有12分之差，同年下半年
20 雖有改善，評價分數躍升至75分，與該部門之平均分數僅
21 有4分之差，但自105年上半年起至106年上半年止，其評
22 價分數持續下降，分別為69分、67分及63分，距其部門之
23 平均分數，依序有9分、11分及14分之遙，有財會部門歷
24 年評價分數表在卷可查（見原審卷一第66頁、本院卷二第
25 65頁）。由是可知，甲○○之工作表現長期不受主管肯
26 定。

27 (2)觀諸甲○○104年上半年考核表，其自我評價分數為78
28 分，但主管洪子惠認其專業能力不足、責任感低、時間管
29 理不好、未盡中階主管應有指導、協助、支援同事責任，
30 反而與同事推工作，僅給予61分，第三次評價由總經理乙
31 ○○給予65分，最終評價亦為65分（見原審卷一第72

頁）。再觀諸甲○○105年上半年考核表，自我評價為79分，主管閻玉蓮則認其就關係人函証之工作表現較以往有所改善，但應更多元承擔，非僅做AP工作，要求其應主動提出課長應承擔之職務責任，並與主管討論，以作為下半年工作目標，且認甲○○工作時效性差，而提醒其提出工作應注意工作截止時間屬於主管，並留給主管足夠時間，故僅給予73分，最終評價則遭降至69分（見原審卷一第75頁）。復觀諸甲○○105年下半年考核表，其自我評價78分，但主管閻玉蓮仍認其未能自行提出課長擔任之工作，工作重要性安排能力差，就主管交付之工作，積極度不佳，而僅給予65分；主管洪子惠則認甲○○就當時負擔之會計事務處理，時效性已有改善，給予稍高之67分，最終評價亦為67分（見原審卷一第77頁）。又觀諸甲○○106年上半年度考核表，其自我評價77.5分，主管洪子惠則認其工作效率不見改善，對工作不熟悉，對數字敏感度差，無法發現及改善錯誤，致錯誤重複發生，而僅給予63分，第三次評價及最終評價亦均僅為63分（見原審卷一第63頁）。再參酌證人洪子惠到庭證稱：伊自103年6月23日起受僱於羅姆公司，一開始負責會計相關工作，為甲○○之主管。甲○○工作表現不好，專業能力不足，工作效率差，沒有盡中階主管應有的管理責任。工作效率差部分，甲○○會在最後一刻提出文件，甚至時常遞延提出工作，例如費用處理，伊常聽員工落後1、2個禮拜領不到款，就要求甲○○每週三應將已完成部分交出，但其常拖延至週五，甚至隔週三，造成伊無法做後續審核；專業能力不足部分，例如無法發現差旅費申報之資料、幣別或金額有誤；未盡中階主管責任部分，常見甲○○以「不知道」或「不清楚」回答同事詢問，亦不主動參與問題討論，甚至與同事計較工作。伊有提醒甲○○注意，告訴他錯在哪裡，要怎麼做，要求改善，並曾調整甲○○做相對單純之工作，但其仍然無法如期完成等語（見原審卷二第40至45

頁)；證人閻玉蓮到庭證稱：伊於104年4月13日受僱於羅姆公司，自104年下半年起負責複核或審查甲○○製作費用傳票及其他月結報告等工作成果，審核完畢再由洪子惠做最後確認。而甲○○專業能力不足，工作效率差，對於工作安排及時間拿捏不佳，導致工作在時間外完成。例如伊指派甲○○核對公司年報稿本、年度預算編製及對日本母公司之匯款清單編製，請甲○○將費用分拆部門製作，但甲○○做出來的結果沒有完全符合伊要求，最後因為時間關係，伊自己帶回家做完。甲○○曾就員工費用之部門歸屬發生錯誤，並曾未將營業稅從費用中挑出，以分別其各自之會計科目，月結報告及預算報表亦有錯誤。伊曾以電子郵件要求甲○○改善工作缺失，也曾在考核表裡要求改善，並請甲○○將課長應負責之工作及項目列出跟主管討論，作為往後之工作目標，但甲○○並未列出。洪子惠則曾依據甲○○工作上出現的錯誤，調整甲○○去做簡單的工作等語（見原審卷二第75至78頁）。可知甲○○工作表現長期不受主管肯定之原因，係因其會計專業能力、工作擔當、時效性及積極度等，均受到主管之質疑，其所提供之勞務不符合主管之要求與標準。

(3)羅姆公司為從屬公司，其控制公司為日本公司，該日本公司須統整從屬公司之財務報告，以編製總體財務報告，而羅姆公司之鷺山武及管理部總經理乙○○曾於100年6月9日向日本公司會計部之上原部長報告月報遲交之事，經上原部長告知：羅姆公司之遲交財務報告，將造成總公司財務報告編製困難等語，有電子郵件在卷可考（見原審卷一第67、111頁）。由此可認，財會部門員工依時限完成正確之財務報告，為羅姆公司僱用該部門勞工所欲達成之合理經濟目的之一。而該公司管理部總經理乙○○曾於100年6月15日再就此向上原部長提出檢討意見，指出財會部門甲○○沒有整合能力，無法對下屬做出正確的指令，也無法掌握下屬的工作分配，而無法在期限內完成工作，並

建議澈底指導員工有關會計系統Oneword之概要、邏輯及操作，此經上原部長復稱：了解檢討內容，並承諾派遣「清水股長」前往羅姆公司處理公事，亦有電子郵件在卷可查（見原審卷一第68、112頁）。可見羅姆公司之管理階層於100年6月間，對甲○○進行考察，即已認為其工作效率及領導力之表現均無法勝任工作。而羅姆公司之日本控制公司員工「Hiroko Fukui」，又曾於101年4月11日發信向羅姆公司財會部門經理Wlison（黃志斌，見本院卷三第389頁）催交合併財務報告，黃志斌則轉向管理部總經理乙○○報告：伊跟甲○○講過，但似乎沒什麼緊張等語（見原審卷一第69頁）。可見甲○○於101年時之工作效率與表現，仍無法獲得當時主管黃志斌之認同，認為其影響財務報告之依期限提出。準此，堪認甲○○當時提供之勞務，無法達到羅姆公司僱用員工之合理經濟目的而不能勝任工作。至乙○○雖曾贈送甲○○禮券1紙，並鼓勵甲○○：「這陣子辛苦了！相信我們一定會愈來愈好！一起努力加油喔！PS. 希望部門穩定後，能讓你休個大假！」（見原審卷一第441頁）。然觀其內容，係勉勵打氣言語，尚難據之認定甲○○並無不能勝任工作之情形。

(4)洪子惠於104年4月1日以「費用審核應注意事項---【管理部公告】各項費用申請注意事項--追加說明-非常重要信件」為主旨，寄發電子郵件予甲○○，內容略以：「請站在公司立場審核各項費用，不是為了趕快完成工作，而幫員工完成申請。請仔細確認各項費用的正確性與合理性，不是只看明細表總額或發票金額與支付傳票是否相符。」並列舉甲○○之工作成果多項錯誤，指示其審核各項費用之執行方法，及要求對於員工費用申請，應提高審核之敏感度，注意申請日期、交際對象是否相同，金額是否有拆單，交際地點是否不合理等語（見原審卷一第70頁）。參以閻玉蓮到庭證稱：伊自104年起受僱於羅姆公司，當年下半年起被指派審查複核甲○○工作成果等語（見原審卷

二第75背面），可知甲○○之工作成果原係由洪子惠審查複核，嗣因工作出錯而增派閻玉蓮先為審查複核。復參酌洪子惠於104年4月10日及同年月17日再寄發電子郵件，質問甲○○是否善盡職責，並責備其工作被動，要求填寫每日工作內容作為週報，及善盡主管應有之專業注意、提高敏感度，且提醒其提高工作效率等情（見原審卷一第70至71頁）；洪子惠則於審視甲○○製作之104年4月13日至同年月17日每週工作登記表後，於104年4月20日寄發電子郵件，指出甲○○該週僅做5件事，要求甲○○就效率合理性進行自我評量，且應於當日下午下班前，將函證回函金額及差異原因註明在附件等語，甲○○當日則回復：已調整差異之函證金額等語，有電子郵件存卷可查（見本院卷一第389、499頁）。足認洪子惠當時對於甲○○之工作效率，仍無法認同。參以洪子惠於104年5月12日再以電子郵件提醒甲○○應於同年月15日完成提供予國稅局之102年度美國佣金及德國佣金相關資料，且要求儘快清掉越積越多之員工及廠商支付傳票等語（見原審卷一第71頁背面）。綜觀前揭電子郵件，詳述甲○○工作缺失具體事例，內容具體而詳細，顯非任意指責或誣陷，且其間就甲○○之工作效率與會計專業欠缺，不斷進行催促與提醒。應認甲○○自100年起工作不受主管肯定之情形，持續到104年仍然存在而未改變。

- (5) 甲○○之104年上半年考核最終評價分數為65分，距其所屬部門平均分數77分，尚有12分之差，其主管洪子惠，因認其專業能力不足、責任感低、時間管理不好、未盡中階主管應有指導、協助、支援同事責任，反而與同事推工作，而第二次評價僅給予61分，第三次評價由總經理乙○○為之，則加到65分，最終評價亦為65分，有考核表在卷可按（見原審卷一第25頁），該次考核詳附主管評語，內容包括：未盡查核（review）應有態度、未實際了解「大日程（即預算）」編製邏輯、不了解前端樣本交易如何產

01 生、未以資深同事或中階主管角色協助或支援同事無法處
02 理的工作、僅就做自己負責的部分，未協助全面因應CPA
03 查核問題、有關與母公司間對帳，已調節1星期仍未調出
04 差異原因等語（見原審卷一第26頁）。嗣羅姆公司於104
05 年為系爭調薪，製成降格調整確認書及職務能力確認書，
06 亦詳列降格減薪之原因，包括客觀面之專業能力不足、欠
07 缺責任感；主觀面之工作效率差，時間管理不佳，及未盡
08 中階主管責任，主動指導或協助其他同事，並詳細具體描
09 述降格減薪之事由（見原審一第73至74頁）。據此，羅姆
10 公司辯稱：伊因甲○○對於所擔任之工作確不能勝任，為
11 了迴避資遣，始於104年8月為系爭調薪，即屬可信。至於
12 系爭調薪雖未經甲○○同意，而不生變動甲○○每月工資
13 為9萬1101元之效力，但此仍不影響於甲○○當時對於所
14 擔任之工作確不能勝任之認定，併此指明。

15 (6)洪子惠於105年10月17日寄發電子郵件予甲○○，告知其
16 工作上問題包括：擔當之工作不符當時羅姆公司賦予之課
17 長職位要求、工作無法如期完成而需主管跟催，及無法執
18 行被分配之工作，而由主管代為完成等情，並要求甲○○
19 儘快改善等語（見原審卷一第76頁）；閻玉蓮復於106年4
20 月17日寄發電子郵件予甲○○，詳細指出其製作60期大日
21 程（即預算）、月結報告、2月份關係人底稿、第4季財務
22 資料（PKG），調整工作後動作很慢，觀念差等問題，並
23 認很多問題重複發生，要求甲○○在時間管理及工作效率
24 上一併改進等語（見原審卷一第79頁背面），甲○○就此
25 雖回信說明：部分問題出在主管意見不同、工作忙碌、帶
26 新人及接下離職員工工作云云，然不否認其因不清楚主管
27 邏輯，致工作未臻詳盡，並有疏忽、不熟悉新業務及錯誤
28 等情形（見原審卷一第79頁），堪認甲○○長期工作表現
29 不符主管預期而將問題歸咎於他人。

30 (7)綜觀前揭事實之發展脈絡，甲○○係自100年起工作表現
31 即不受主管肯定，其主管初期贈送禮券以謀鼓勵加油，嗣

01 明確指出其工作問題，持續提醒及要求改善，並曾利用每
02 半年考核，具體呈現對甲○○工作表現之評價，指出改善
03 之具體方向與方法。但甲○○持續無法改善以符合主管之
04 要求與標準，導致104年上半年度考核分數嚴重低落，顯
05 現其不能勝任工作之狀態。羅姆公司為此，於104年8月為
06 系爭調薪，於此之前，於104年7月25日詢問甲○○是否自
07 動退休或離職，並表示：如不同意即予降職等語（見本院
08 卷二第179頁）。可見羅姆公司當時欲藉調降職位及減少
09 工資以迴避解僱，並促使甲○○改善不能勝任工作情形。
10 然甲○○僅於104年下半年之表現稍見改善，嗣105年上半
11 年、105年下半年及106年上半年3次半年考核結果，分數
12 每況愈下，堪認甲○○歷經輔導改善，仍無法達到羅姆公
13 司僱用其所欲實現之合理經濟目的，而對於所擔任之工作
14 確不能勝任。又甲○○就系爭調薪，於104年8月20日明確
15 表示不同意，嗣羅姆公司於106年7月14日為系爭終止，隨
16 即聲請勞資爭議調解而反對系爭調薪，嗣提起本件訴訟，
17 亦再三表示不同意系爭調薪，堪認羅姆公司為系爭終止
18 時，已無從再以調整職務或減少工資等較輕微之手段以取
19 代解僱。且觀諸洪子惠於106年4月21日詳細指出甲○○之
20 工作效率太差及工作內容不熟悉，專業不足等情形，甲○
21 ○隨即於106年4月26日向洪子惠表示不認同其前揭評價，
22 洪子惠繼於同日回復甲○○郵件，則仍維持其對甲○○之
23 負面評價，事已至此，甲○○與主管就工作表現改善之溝
24 通，已經觸礁，客觀上甲○○已無改善工作表現俾符合主
25 管要求與標準之可能。準此，羅姆公司所為系爭終止，應
26 符合解僱最後手段性原則，而生終止兩造勞動契約之效
27 力。

28 (8)甲○○雖主張：伊本職學能優秀，通過財會相關技能檢
29 測，自81年4月16日受僱於羅姆公司，一路表現良好，被
30 提拔晉升至副理，直到乙○○於100年4月1日擔任管理部
31 總經理，先逼退伊之老長官李協理，再先以禮券犒賞伊撐

起財會部門之功勞，嗣後即計畫性的資遣伊，其引進洪子惠、閻玉蓮集體霸凌伊，不合理要求伊提出每週工作登記表，設詞捏造伊不能勝任工作云云，並提出會計技能檢測合格證書、珠算測驗合格證書、獎狀、成績單及每週登記時間表為證（見本院卷二第283至287頁、卷一第103至329頁），另聲請通知證人黃民昌到庭證稱：伊自103年3月17日起至104年7月14日止任職於羅姆公司，擔任財會部門副主任，甲○○是伊主管，財會部門主管則為洪子惠，洪子惠工作分配非常糟糕，部分員工可以上班睡覺，卻把該員工的工作分配給甲○○，對甲○○態度非常差，並曾私下找伊進辦公室，告知總經理乙○○是派洪子惠來開除甲○○的。伊任職羅姆公司期間，甲○○非常認真工作，工作都準時，且精準的交給公司，日本母公司從未對甲○○的工作有任何抱怨及不滿。伊看到乙○○、洪子惠、閻玉蓮惡搞、惡整甲○○，乃生職離之念頭。至於原審卷一第73至74頁之降格調整確認書及職務能力確認書，其中關於專業能力不足之C項述，及甲○○調整1星期調整不出來之部分，實係甲○○接手處理其他員工遇到問題而不為處理之棘手資料；關於②部分財會部門很多人都不會算，但伊會算；關於甲○○無責任感部分，其中①的錯誤，是前端營業單位跟業務單位都隨便把資料叫上來，有時候會不小心沒有注意到所造成；關於甲○○工作效率部分，以伊看來，是洪子惠把超乎一般員工的事情都交給甲○○，擺明要整甲○○。甲○○很努力，已經很有效率云云（見原審卷二第123至126頁）。然查：

①黃民昌任職於羅姆公司時間不及1年，且自稱為甲○○下屬，顯非甲○○工作成果之審核者，亦非財會部門之負責人，衡情難以了解甲○○之工作表現全貌，且黃民昌任職羅姆公司期間，曾經辦理關稅繳納事宜，因繳納遲延，導致羅姆公司遭罰款6874元，有會計傳票、國庫專戶存款收款書兼匯款申請書存卷可考（見本院卷三第

239至241、249至251頁），乃其夸夸談論甲○○非常認真工作，工作都準時，且精準的交給公司，日本母公司從未對甲○○的工作有任何抱怨及不滿，更稱洪子惠曾私下召見伊進辦公室告知總經理乙○○派洪子惠來開除甲○○云云，所述與常情有違，不能據其證述而為甲○○有利之認定。且羅姆公司對甲○○進行每半年度考核，及其主管以電子郵件要求甲○○改善工作專業度不足及效率不彰問題，均詳細記載具體事由及情狀，且依具體之工作表現給予評價分數，其間，乙○○曾於104年7月3日調高洪子惠所為第二次評價分數（見原審卷一第25頁），乃圖謀公允之舉，難謂其指示洪子惠惡整甲○○。且觀諸洪子惠於104年2月26日通知財會部門員工工作輪調與交接；閻玉蓮於105年8月29日寄發工作調整清單與財會部門員工；洪子惠於106年3月3日通知最新工作調整，並於同年月31日更新輪調之工作，有電子郵件在卷足查（見本院卷二第257至277頁），均係以公開方式進行部門內部工作之輪調與分配，難認刻意加重甲○○工作而使其無法勝任。

②又甲○○過去求學階段表現傑出優秀，曾於73年通過會計技能檢測及珠算測驗合格，及嗣後任職羅姆公司前期受到提拔晉升，雖有前揭獎狀、成績單及合格證書可證，惟均不能據之認定其任職羅姆公司之後期即自100年起至106年7月14日止無不能勝任工作情事，此經比對甲○○於106年6月2日離職前製作會計傳票時，工作底稿仍使用紙本並以手寫計算，但訴外人即甫於106年3月到職之同部門員工陳思如於106年9月4日製作會計傳票，已無手寫情形（見兩造不爭執事項(六)、本院卷二第123至138、139至145、147頁），可知甲○○過去之傑出表現，倘未能適時與時俱進，及順應雇主之需求隨時進步更新，即可能在高效率及高正確性的時代洪流中，淪為不能勝任工作。況甲○○於99年3月25日、26日所

01 經手複核之會計傳票作業，曾出現重複列報請款金額8
02 萬9539元情形，有會計傳票及協議程序執行報告附卷足
03 查（見本院卷三第29至38頁），堪認甲○○於99年間之
04 工作亦曾出現明顯之疏誤，換言之，其一路受到提拔與
05 晉升之時期，在工作並非毫無瑕疵。

06 ③甲○○之主管洪子惠要求其製作每週工作登記表，目的
07 在協助其評量及改善工作效率，已如前述，觀其登記內
08 容，亦無足以證明甲○○勝任工作。所為前揭主張，自
09 不足採。

10 3.本件甲○○請求羅姆公司給付其自106年7月15日起至該公司
11 准甲○○復職前1日止之系爭離職工資、自106年7月15日起
12 至109年7月14日之系爭離職特休工資、系爭福利金，系爭年
13 資獎金，及自104年8月1日起至106年7月14日止，羅姆公司
14 應依勞退條例第14條第1項規定提繳之勞退金，皆以兩造間
15 僱傭關係未因系爭終止而消滅為前提。然甲○○於系爭終止
16 時，對所擔任之工作確不能勝任，羅姆公司所為系爭終止符
17 合解僱最後手段性原則，已詳如前述，兩造間自106年7月15
18 日起，已無僱傭關係存在。據此，甲○○主張兩造僱傭關係
19 仍然存在，並據之為前揭請求，自非有據。

20 4.羅姆公司依勞基法第11條第5款為系爭終止，既生合法終止
21 兩造勞動契約之效力，則其同時以同條第2款、第4款為系爭
22 終止之事由，及所為系爭二次終止，是否有據，尚不影響於
23 本件兩造僱傭關係已因系爭終止而消滅之認定，毋庸再予論
24 述，附此敘明。

25 五、綜上所述，甲○○依勞動契約法律關係，請求確認兩造間僱
26 傭關係存在，並依民法第487條本文、勞基法第24條、第38
27 條第4項、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條，及
28 兩造間勞動契約，請求羅姆公司給付伊系爭短發工資、系爭
29 加班費、系爭在職甲特休工資及系爭在職特休工資差額，合
30 計110萬6092元本息，暨給付系爭離職工資，於羅姆公司應
31 給付：(1)甲○○自104年8月1日起至106年7月14日止之短發

工資23萬4516元、(2)105及106年之特休工資差額2萬646元、
(3)105年4月2日、3日、105年10月1日、106年4月3日加班逾8
小時部分之加班費5061元，計26萬223元（234,516+20,646+
5,061=260,223），及自起訴狀繕本送達之翌日即106年12月
15日（於106年12月14日送達，送達證書見原審卷一第54
頁）起至清償日止按年息5%計算之利息範圍內，為有理由，
應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許，應予駁
回。原審就上開不應准許部分，為羅姆公司一部敗訴之判決
（即確認兩造僱傭關係存在，及命羅姆公司自108年2月15日
起至准甲○○復職前1日止，按年給付甲○○8萬1101元，並
就命給付部分為假執行之宣告），及就上開應准許部分，駁
回甲○○之請求，均有未洽。兩造上訴論旨，分別就上開不
利於己部分，指摘原判決各該部分不當，求為廢棄改判，均
為有理由。爰由本院廢棄並改判如主文第2項、第3項所示。
又前揭主文第3項部分，原審駁回甲○○假執行之聲請雖有
不當，但因該部分於本院判決後即告確定，無宣告假執行必
要，故無廢棄再另為駁回之必要。至於甲○○前揭請求不應
准許部分，原審為其敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，
所持理由雖有不同，但結論尚無二致，應予維持。甲○○上
訴論旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，
應駁回其該部分之上訴。另甲○○依勞退條例第31條第1
項、勞基法第38條第4項、兩造間勞動契約、羅姆公司工作
規則16.1第1項、工作規則有關福利金額之改訂第1點、第3
點，追加請求羅姆公司提繳系爭勞退金至伊勞退專戶，並給
付伊系爭在職乙特休工資、系爭離職特休工資、系爭福利
金、系爭年資獎金及系爭年終差額，合計113萬84元本息，
於羅姆公司：(1)應給付甲○○105年2月3日及106年1月25日
應發給之年終獎金差額2萬元，及自109年5月26日民事準備
書狀繕本送達翌日即109年5月29日（於109年5月28日送達，
見本院卷二第346頁）起至清償日止按年息5%計算之利息、
(2)應補提繳自104年9月1日起至106年7月14日之勞退金差額1

萬1046元至甲○○勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許。爰依法判決如主文第5項、第6項所示；逾此部分，則非有據，應駁回甲○○其餘追加之訴。又上開追加請求應准許部分，甲○○雖陳明願供擔保，請准宣告假執行。惟此部分於本院判決後即告確定，尚無宣告假執行必要，應予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，甲○○上訴及追加之訴，均一部為有理由，一部為無理由；羅姆公司上訴為有理由。依民事訴訟法第449條第1項、第2項、第450條第、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 12 月 15 日
勞動法庭

審判長法 官 方彬彬

法 官 沈佳宜

法 官 周群翔

正本係照原本作成。

羅姆半導體股份有限公司不得上訴。

甲○○如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 109 年 12 月 15 日

書記官 秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

本判決簡稱對照表（紀年：民國；幣別：新臺幣）

簡稱	內容
羅姆公司	被上訴人即上訴人羅姆半導體股份有限公司
甲○○	上訴人即被上訴人甲○○
勞退條例	勞工退休金條例
勞基法	勞動基準法
系爭調薪	羅姆公司自104年8月1日起降格調整甲○○之職務為課長，並調降甲○○之職務加給至1萬5000元
系爭終止	羅姆公司於106年7月14日通知甲○○即日起依勞基法第11條第2、4、5款規定，終止兩造勞動契約
系爭二次終止	羅姆公司於108年1月19日寄發存證信函，以甲○○違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約
加班	於平日正常工作時間以外之時間或休假日工作
特休	特休休假
特休工資	特別休假未休工資
勞工退休金	依勞退條例第14條規定應提繳之勞工退休金

勞工退休金個人專戶		勞退專戶
系爭加班費		自104年3月28日起至106年7月13日止 於延長工作時間或休假日工作工資62 萬3745元
系爭在職甲特休工資		102至104年之特休工資22萬1680元
系爭在職乙特休工資		105、106年之特休工資16萬7648元
系爭短發工資		自104年8月1日起至106年7月31日止， 按月短發1萬元，計24萬元
系爭在職特休工資差 額		105至106年之特休工資差額2萬667元
系爭年終差額		於105、106年應發給之年終獎金差額2 萬元
系爭在職勞退金	合 稱 系 爭 勞 退 金	自104年8月1日起至106年7月14日止每 月短提繳492元至甲○○勞退專戶之勞 退金
系爭離職勞退金		自106年7月15日起至109年7月14日止 每月未提繳5526元至甲○○勞退專戶 之勞退金
系爭離職工資		自106年7月15日起至准甲○○復職之 前1日止按月給付工資9萬11010元
系爭離職特休工資		106年7月15日起至109年7月14日止之 成休工資27萬3330元
系爭福利金		106年7月15日起至109年7月14日止之 旅遊津貼4萬8000元、健康檢查津貼3 萬元、中秋節獎金9000元、端午節獎 金9000元、生日禮金1500元
系爭年資獎金		服務滿25年之工作年資獎金2萬5000元

