

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第181號

上訴人即

附帶

被上訴人 任致遠

訴訟代理人 林錦輝律師

林家綾律師

被上訴人即

附帶上訴人 華氣社股份有限公司

法定代理人 海上修一

訴訟代理人 鍾文岳律師

陳信至律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年8月28日臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第21號第一審判決提起上訴並為訴之減縮，被上訴人提起一部附帶上訴，本院於111年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於(一)命被上訴人應向上訴人之勞工保險局退休金專戶提撥超過新臺幣壹萬捌仟貳佰柒拾元部分；(二)駁回上訴人後開第三項之訴部分及該部分假執行之聲請，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄(一)部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、被上訴人應再給付上訴人新臺幣肆仟玖佰參拾壹元，及自民國一百零八年五月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、上訴人其餘上訴駁回。

五、被上訴人其餘附帶上訴駁回。

六、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用關於上訴部分由

上訴人負擔百分之九十九，餘由被上訴人負擔。關於附帶上訴部分由附帶上訴人負擔百分之八十五，餘由附帶被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）於原審起訴請求被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）給付短給工資、交通費補貼、代墊油資、過路費及停車費、出差台南津貼、冬季獎金、代休未休加班費、特休未休工資、舊制勞工退休金及提繳短少之新制勞工退休金（各項請求金額如附表一「上訴人原審請求金額」欄所示），爰聲明：（一）被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）463萬0,524元，及加計自民國108年5月10日起算之法定遲延利息。（二）被上訴人應提撥18萬5,911元至上訴人勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。經原審判命被上訴人應給付39萬5,351元本息，並應將1萬8,918元提撥至上訴人勞退專戶外，駁回上訴人其餘請求，兩造分別就其受有不利判決部分提起上訴及一部附帶上訴，上訴人上訴請求被上訴人應再給付423萬5,173元本息，及再提撥16萬6,993元至上訴人勞退專戶（見本院卷一第43頁），嗣於本院審理中減縮交通費補貼、代休未休加班費、特休未休工資、舊制勞工退休金及新制勞工退休金請求金額如附表一「上訴人於本院減縮聲明部分」欄所示（見本院卷二第313至316頁、第411頁），爰減縮上訴聲明為被上訴人應再給付上訴人272萬5,511元本息（各細項請求再給付金額如附表一「上訴人於本院請求再給付金額」欄所示），及再提繳8萬7,005元至上訴人勞退專戶，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

伊自82年11月2日起至107年12月31日止任職於被上訴人公司，原擔任技術部經理職務，基本薪資8萬8,200元、職務加給3萬8,000元、伙食津貼2,400元，合計12萬8,600元。被上訴人公司前總經理長野太一於105年下半年進行公司組織改造時雖曾徵詢伊之意見，商議過程並未提及減薪一事，伊為使被上訴人公司提升組織機能，僅同意自106年2月1日起改擔任工程營業部一課副理職務，由訴外人朱祥偉（下稱朱祥偉）擔任伊原經理一職。伊並未同意薪資減為11萬8,600元。又被上訴人公司於103年3月自臺北市大安區遷移至新竹縣竹北市（下稱台元），起初被上訴人均依伊申請核發「自宅—台元」通勤交通費及因公務代墊交通費（油資及過路費），惟自106年2月起因當時主管告知改以調整為薪資1萬2,000元之方式作為交通費補貼，伊始未再申請交通費補貼。被上訴人未得伊同意擅自減薪1萬元，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，短發自106年2月起至107年12月止共計23個月之薪資合計23萬元。又未給付伊自106年1月至107年12月間之交通費補貼11萬2,340元（即往返通勤交通費8萬3,756元、公務代墊油資、高速公路過路費2萬8,584元）。又違反被上訴人公司制定之工作規則第44條有關應給予全年工作無過失之員工獎金之規定，未給付伊107年冬季獎金27萬3,564元。另伊103年至107年代休未休加班費為156萬6,191元，扣除被上訴人已給付9萬4,880元，被上訴人尚應給付伊147萬1,311元。被上訴人雖於102年12月25日公布之請休假管理辦法（下稱系爭休假辦法）規定「代休假之有效期應於加班日翌日起7個月內申請完畢，逾期視同放棄」，惟此規定應解釋為被上訴人公司員工於加班翌日起7個月內未申請代休假者，視為放棄申請補休之權利，非連同加班費請求權一併放棄。伊請求上開加班費之事實雖發生於勞基法第32條之1增訂前，惟依勞動部98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋，勞雇雙方不得事前約定拋棄加班費請求權，被上訴人仍應給付伊代休未休加班費47萬1,311元。又伊於101年至107年間特休未休工資應為84萬9,478元，扣除

被上訴人已給付35萬1,847元，尚短少49萬7,631元，雖系爭
休假辦法規定「該年度終了前，未請畢特別休假者，得順延
至次年年終終了前休畢，否則視為放棄」，然侵害勞工權
益，縱經勞工同意，亦屬無效。伊退休前6個月平均工資應
為14萬6,069元，被上訴人應給付舊制退休金350萬5,656
元，扣除被上訴人已給付302萬7,336元，被上訴人短給付47
萬8,320元，且被上訴人未足額提撥新制退休金10萬5,923元
至伊勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金
條例（下稱勞退條例）相關規定，請求被上訴人應給付312
萬0,862元本息（如附表一上訴人於本院減縮聲明部分所
示，23萬元＋11萬2,340元＋5萬4,929元＋2,767元＋27萬
3,564元＋147萬1,311元＋49萬7,631元＋47萬8,320元）及
提撥10萬5,923元至伊勞工退休金專戶等語（原審判命被上
訴人應給付39萬5,351元本息，並應將1萬8,918元提撥至上
訴人勞退專戶，上訴人不服，就其敗訴部分提起上訴，並為
減縮，逾此部分，非本院審理範圍）。並上訴聲明：(一)原判
決關於駁回上訴人後開第二、三項請求部分之裁判廢棄。(二)
被上訴人應再給付上訴人272萬5,511元，及自108年5月10日
起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(三)被上訴人應向
上訴人之勞退專戶再提撥8萬7,005元。附帶上訴答辯聲明：
附帶上訴駁回。

二、被上訴人則以：上訴人職務調整為副理，係經兩造協商並得
上訴人同意之結果，非伊單方面所為之調動或片面減薪，且
上訴人長期按月受領調降後之薪資而從未就減少職務加給1
萬元向伊提出申訴或依法申請勞資爭議調解，亦足認上訴人
有默示同意；退萬步言，縱認上訴人未同意減少職務加給1
萬元，但伊調整上訴人主管職務並隨其工作內容變更而減少
職務加給，亦符合調動五原則而無權利濫用之情形，上訴人
不得向伊請求短付職務加給23萬元。伊雖不爭執上訴人於
106年2月至107年12月間交通費補貼為8萬6,393元（即台
北－新竹往返交通費補貼7萬3,008元、公務代墊交通費1萬
3,385元），然上訴人從未向伊申請106年7月21日至同年8月

01 20日因公務所生之交通費2萬8,584元，是以上訴人請求之交
02 通費逾8萬6,393元部分，既無支出明細，請求顯為無理由。
03 伊公司年終獎金分夏、冬2次發放，先行於夏季提前發放0.5
04 個月，最終仍須視伊公司當年度獲利情況及員工之績效考
05 評，進行調整並發放冬季獎金。伊係依施工生產性及利益生
06 產性對上訴人進行初步之績效分析，上訴人生產性與其他人員
07 相較為低，因此上訴人之主管及總經理對上訴人進行考評
08 及績效獎金之採點，判定上訴人107年度之獎金為月薪資的
09 0.5個月，因已先行於夏季提前發放該0.5個月獎金5萬9,300
10 元予上訴人，並無上訴人所指違反工作規則第44條規定之
11 情。另勞工加班後自願選擇換補休而同意放棄領取延長工時
12 工資者，為法所不禁，上訴人已自願選擇加班換補休而同意
13 放棄領取延長工時工資，自不得再請求107年2月28日以前之
14 代休未休加班費，上訴人107年3月1日後之加班費應為9萬
15 4,480元，伊已給付9萬4,880元，實已溢付400元予上訴人，
16 上訴人自不得再向伊請求加班費。另上訴人請求101年11月2
17 日起至103年11月1日之特休未休工資請求權已逾5年時效，
18 且伊已給付105年11月2日起至107年12月31日之特休未休工
19 資35萬1,847元，又依系爭休假辦法第五、(8)、5關於特別休
20 假規定：「該年度終了前未請畢特別休假者，得順延至次年
21 年度終了前休畢，否則視為放棄」。上訴人長期擔任伊公司
22 經理一職，且自100年9月6日起擔任人事制度改善委員會委員，
23 應清楚知悉且同意被上訴人公司上開關於特別休假規定，
24 上訴人自不得請求103年11月2日起至105年11月1日之特
25 休未休工資。另上訴人之舊制退休金應為317萬7,768元，伊
26 已付302萬7,336元，僅不足15萬0,432元，上訴人逾此部分
27 請求無理由，又伊僅少提繳上訴人新制退休金1萬8,270元，
28 上訴人逾此部分之請求亦無理由等語，資為抗辯。並答辯聲
29 明：上訴駁回。被上訴人並提起附帶上訴，聲明：(一)原判決
30 關於命被上訴人給付逾31萬3,634元本息，及命被上訴人應
31 向上訴人勞退專戶提撥逾1萬8,270元部分廢棄。(二)上開廢棄
32 部分，上訴人在第一審之訴駁回。

01 三、兩造所不爭執之事項（見本院卷二第98頁；卷三第157至158
02 頁）：

03 (一)上訴人自82年11月2日起任職於被上訴人公司，原擔任技術
04 部經理職務，基本薪資為8萬8,200元、職務加給為3萬8,000
05 元、伙食津貼為2,400元，合計12萬8,600元，自106年2月1
06 日起朱祥偉擔任技術部經理職務（原擔任營業部副理），上
07 訴人改為擔任工程營業部一課副理職務，基本薪資為8萬8,2
08 00元、職務加給為2萬8,000元、伙食津貼為2,400元，合計1
09 1萬8,600元，此有上訴人106年1月及2月之薪資條及勤務紀
10 錄書可參（見原審卷一第109至161頁）。

11 (二)被上訴人公司102年12月25日之系爭休假辦法第五(8)5條規
12 定：「該年度終了前未請畢特別休假者，得順延至次年年度
13 終了前休畢，否則視為放棄」。系爭休假辦法5(13)2條規定代
14 休假：「因業務所需經徵得員工同意而於星期日及國定假日
15 執行勤務者，其加班時數轉換為代休假。代休假之有效期應
16 於加班翌日起7個月內申請完畢，逾期視同放棄」，此有被
17 上訴人公司之系爭休假辦法可稽（見原審卷一第365至367
18 頁即被證14）。

19 (三)被上訴人已發給上訴人代休未休工資9萬4,880元、特休未休
20 工資35萬1,847元（11萬4,647元+23萬7,200元），有上訴
21 人之員工薪資條、兩造往來之電子郵件、獎金發放明細可稽
22 （見原審卷二第282、201至202、138頁）。

23 (四)被上訴人公司之獎金區分為夏季獎金及冬季獎金，前者於當
24 年6月間發放，後者於翌年1或2月間發放。被上訴人已於107
25 年6月間發放上訴人107年夏季獎金5萬9,300元，惟未發放10
26 7年冬季獎金，有上訴人之薪資明細表可佐（見原審卷一第7
27 1頁）。

28 (五)上訴人於107年12月31日自被上訴人公司辦理退休。被上訴
29 人以本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼等項目合計
30 金額，計算上訴人之平均工資為12萬6,139元，乘以24基數
31 後發給上訴人302萬7,336元之舊制退休金，有上訴人之勞工
32 退休金給付申請書、勞工退休準備金監督委員會會議紀錄、

01 原告之薪資清冊、勞工退休金給付通知書足稽（見原審卷二
02 第246至251頁）。

03 (六)兩造於原審合意107年6月至107年12月之油資補貼、過路費
04 及停車費為5萬4,929元，被上訴人同意給付上開金額。

05 (七)被上訴人對於上訴人請求107年9月短付出差津貼2,767元不
06 爭執。

07 四、本院得心證之理由：

08 (一)上訴人主張自106年2月起迄107年12月31日止，被上訴人擅
09 自扣減伊月薪1萬元，請求被上訴人公司給付欠薪23萬元，
10 有無理由？

11 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞
12 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10
13 條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之
14 工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工
15 資條件為不利益之變更（最高法院98年度台上字第600
16 號、109年度台上字第2723 號判決可資參照）。

17 2.上訴人主張：伊原擔任被上訴人公司技術部經理職務，自10
18 6年2月1日起擔任工程營業部一課副理職務，遭被上訴人公
19 司減薪即職務加給由3萬8,000元降為2萬8,000元，伊雖曾同
20 意改任副理職務，惟未同意減薪1萬元，被上訴人應給付伊
21 自減薪日起迄至伊離職止共計23萬元云云，為被上訴人否
22 認，並以前詞置辯。經查：證人朱祥偉證稱：伊自83年6月
23 起任職被上訴人公司，原本是上訴人的屬下，後來106年2月
24 變長官。因為當時的總經理來的時候有討論上訴人帶人不是
25 很順利，所以在105年9月時有請原來的總經理、現任總經
26 理、還有伊跟上訴人在會議室討論是否要做職務變動，當時
27 總經理問上訴人，上訴人說他沒有任何意見，遵從公司規
28 定。伊知道職務加給會變動，因為課長、副理、經理的加給
29 就是不一樣，上訴人從經理變成副理，所以職務加給少1萬
30 元，伊從副理變成經理，職務加給多1萬元等語（見原審卷
31 一第131至132頁）。依上開證人所述，可徵被上訴人公司有
32 徵詢上訴人意見，徵得上訴人同意而與朱祥偉職務互易。上

01 訴人自106年2月1日調整職務起受領副理主管薪給2萬8,000
02 元，而非經理主管薪給3萬8,000元，擔任不同之工作，其受
03 領之工資而有所不同，自非被上訴人違法減薪，亦與司法院
04 大法官釋字第552號、第574號、第717號解釋所揭櫫之信賴
05 保護原則、法律不溯及既往原則及比例原則無關。上訴人雖
06 主張其職務調動後擔任工廠營業課(一)之副理後，該課配置人
07 員明顯少於其他部門，且公司派任無經驗之新人至工程營業
08 課與上訴人共事，非但不能為上訴人分擔工作量，反而需要
09 上訴人指導，加班及出差頻率未減，原職務與新職務之複雜
10 性及忙碌及壓力程度並無差異云云，然依被上訴人公司經理
11 職務及副理職務之加級分別為3萬8,000元與2萬8,000元，既
12 為反映經理主管與副理主管所賦予『監督職責』程度不同，
13 而區分經理及副理之主管薪給，按其所予監督職責程度已有
14 不同，上訴人擔任副理職務，被上訴人因而發給副理職務之
15 職務加給2萬8,000元，非權利濫用，且上訴人薪資加計津貼
16 等總額原為12萬8,600元，調動後僅減少職務加給1萬元，仍
17 可月領11萬8,600元之高薪，對於上訴人及其家庭之生活利
18 益，影響非大，異動職務後上訴人承擔之工作及管理負荷減
19 輕，且上訴人所擔任之工作之加級與是否有新到任之員工並
20 無關連。上訴人擔任被上訴人公司技術部經理職務多年，對
21 於「經理」、「副理」、「課長」之職務加給不同，理應知
22 之甚詳，既已同意與朱祥偉互易職務，且自106年2月職務異
23 動以來，按月收受被上訴人發給之薪資明細，遲至退休前之
24 107年9月始向新竹縣政府勞工處申訴（見原審卷一第162
25 頁），顯見上訴人知悉經理加給為3萬8,000元，副理加給
26 為2萬8,000元，且有默示同意職務調動伴隨之減少職務加
27 給。被上訴人基於企業經營上之必要性與合理性而對於上訴
28 人之職務職位等內容加以調整，上訴人於同意調整職務時並
29 未表示職務加給不同意減為2萬8,000元，於調動後減少職務
30 加給1萬元，並非被上訴人違法減薪，上訴人主張被上訴人
31 自106年2月起迄107年12月31日為止，仍應給付經理加給3萬
32 8,000元，為無理由。從而上訴人主張被上訴人每月僅給付2

萬8,000元，應再給付23萬元（計算式：10,000元×23月＝23萬元），難認正當，不應准許。

(二)上訴人請求給付106年2月自107年12月之交通費補貼11萬2,340元部分：

1.上訴人主張：伊於106年1月23日至107年12月28日自台北住所往返至台元之通勤交通費同意以兩造於原審不爭執之金額即8萬3,756元計算，另伊106年8月份因公務出差所產生之油費2萬4,877元及過路費3,707元（上訴人表示原提出之本院卷一第395頁之上證2記載之金額誤植為3,257元，應予更正為3,707元）等交通費計2萬8,584元，已向被上訴人提出申請，被上訴人迄未給付。且依伊過往提出之交通費申請書係依遠通電門牌價計算請領高速公路過路費。被上訴人應再給付伊交通費2萬8,584元。伊職務上必須在外奔波，若未按時提出交通費申請書，行政部門都會予以催促，106年8月份支出之相關憑證早已連同申請書提出予被上訴人，無法再提出，乃被上訴人未妥善保存而遺失或刻意隱匿等語，為被上訴人否認，並辯以上訴人每月請領之交通費均達2萬多元，如上訴人確已提出申請，被上訴人公司未如期核發交通費，上訴人未曾詢問人事部門，顯見上訴人迄未向被上訴人公司請領106年8月份（106年7月21日起至106年8月20日止因公務出差先行代墊油資、高速公路過路費等交通費），此部分應由上訴人舉證證明有向被上訴人公司申請上開交通費用及提出有實際支出費用之證明。而交通費係約定實支實付，上訴人如未出差或未行駛於高速公路上，即不得請求該部分之費用，上訴人得請求之高速公路通行費用亦非以牌告價計算，而應依實際支出之費用計算等語。

2.經查：

(1)兩造就上訴人於106年1月23日至107年12月28日止由臺北住所往返台元之通勤交通費為8萬3,756元之事實不爭執（見本院卷二第412頁、第274頁）。上訴人請求自106年1月23日至107年12月28日由上訴人臺北住所往返新竹公司之通勤交通費計8萬3,756元，被上訴人同意給付，並已於本院審理時給

付完畢（見本院卷一第67頁、第83頁），應予准許。

(2)兩造就上訴人請求106年8月份因公務出差而支出之油費及過路費部分，論述如下：

①上訴人主張：伊於106年8月間因公務出差汽車行駛共5,923公里，係依各現場公里數里程表、「車輛使用、出差管理辦法說明」，以里程數乘以1.05計算，合計為2萬4,877元（計算式：5,923公里 $\times$ 4.2元=2萬4,877元）等語，並提出106年8月份交通費申請書、各現場公里數里程表、車輛使用、出差管理辦法說明（見本院卷一第395頁、卷二第475至490頁、第497至499頁），經查：被上訴人既自承上訴人未提出106年8月份出差之交通費向被上訴人公司申請，自應依出勤記錄及被上訴人公司頒布之「各現場公里數里程表」、「車輛使用、出差管理辦法說明」計算，上訴人交通費申請書所載公里數既係依被上訴人公告之各現場公里數里程表、「車輛使用、出差管理辦法說明」以里程數乘以1.05計算填寫，被上訴人既未提出勤務紀錄等資料證明上訴人無出差情形，自難逕以無高速公路通行記錄認上訴人未自行駕車前往出差，是以上訴人此部分請求油資計2萬4,877元，為有理由，應予准許。

②依上訴人提出之被上訴人公司於103年2月6日公布之車輛使用出差管理辦法說明第6點規定：過路費之填寫方式：依當日e-tag實際扣款金額填寫（見原審卷一第497至499頁）。又依上訴人提出與賴約如之電子郵件，其上記載為賴約如向上訴人表示：「ETC這次還是提供門牌價，要麻煩補提供（如附檔-2017年10月ETC申請明細）的實際扣款明細資料」（見原審卷二第219頁），被上訴人公司林美玲於107年10月25日以電子郵件通知上訴人：ETC問題，在您看到過去自己所提出的申請資料正本時，就能清楚證明公司從未變更過申請規定，而是您未依照公司規定提供正確單據做申請，亦有該電子郵件附卷可稽（見原審卷二第216至217頁），足見被上訴人公司係以實際支出過路費即有實際扣款明細資料等支出證明始得請領，上訴人以遠通電收公司門牌價填寫，被上

01 訴人公司會請上訴人補提供實際扣款明細資料。上訴人未行
02 駛於高速公路，而改選擇無需支付過路費之道路行駛，既無
03 支出費用，自不得請求該部分之過路費。再依遠通電收公司
04 110年9月24日總發字第1100001397號函覆本院之車輛通行扣
05 款明細、及上訴人提出之車輛通行明細、（見本院卷二第33
06 3頁、第341至354頁、第365至377頁），上訴人自106年7月2
07 1日至同年8月20日駕駛車牌號碼0000-○○行經高速公路ETC
08 門架而被電子收費扣款的部分（如附表二所示），上訴人請
09 求被上訴人給付過路費用計1,799元，為有理由，應予准
10 許，逾此部分之請求即屬無據，為無理由，不應准許。至於
11 被上訴人辯稱上訴人有於假日返回住處後再出發等情形云
12 云，惟兩造既已約定實支實付，上訴人為公務前往出差地，
13 經高速公路而支付過路費，該部分交通費既已實際支出，被
14 上訴人自應給付，其此部分之抗辯，難認可採。

15 3.又被上訴人雖辯稱上訴人就其主張有出差之事實，未舉證以
16 實其說云云，惟此部分應屬被上訴人公司應保管之勤務資
17 料，自有提出義務，就此部分被上訴人既未舉證證明上訴人
18 未有出差情形，自難僅以無行駛於高速公路上之通行資料即
19 認上訴人無因公務出差之情形，其此部分之主張，難認有理
20 由。

21 4.基此，上訴人得請求之交通費用為11萬0,432元（計算式：8
22 3,756+24,877+1,799=110,432）

23 (三)上訴人請求被上訴人公司給付107年度之冬季獎金27萬3,564
24 元，是否有據？

25 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
26 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
27 貼及其他任何名義經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定
28 有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該
29 給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付
30 名稱則非所問。

31 2.上訴人主張：被上訴人公司107年應發放之年終獎金平均為
32 2.24個月薪資，而上訴人107年之月薪應為14萬8,600元（本

薪8萬8,200元＋職務加給3萬8,000元＋伙食津貼2,400元＋長期出差津貼8,000元＋交通補貼1萬2,000元），扣除被上訴人公司已給付之夏季獎金5萬9,300元，上訴人應得再請求107年冬季獎金27萬3,564元，依勞基法第29條規定及被上訴人公司工作規則第44條規定，伊於107年既無過失，其他同事也有領到冬季獎金，應與其他同事相同標準即2.24個月給予冬季年終獎金云云。惟為被上訴人否認，並辯以伊公司年終獎金分夏、冬二次發放，先行於夏季提前發放0.5個月，最終仍須視公司當年度獲利情況及員工之績效考評，進行調整並發放冬季獎金。伊公司並未承諾固定發給年終獎金，107年冬季獎金之性質係雇主恩惠性給與，非為勞工工作給付之對價；且依伊公司慣例冬季獎金發放係以發放時在職為限，冬季獎金係於108年1月發放，上訴人於發放時既已離職，其107年度冬季獎金之請求，即屬無據等語。

3.經查：

- (1)被上訴人公司之獎金區分為夏季獎金及冬季獎金，前者於當年6月間發放，後者於翌年1或2月間發放，被上訴人已於107年6月間發放上訴人107年夏季獎金5萬9,300元，未發放107年冬季獎金予上訴人，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)點）。被上訴人自承：剛開始每個人都2個月；後來公司換老闆就改成支付之獎金總額為全部員工薪資2個月總合，但每個人的獎金會因為表現而有差異；107年之後又改成除了前述平均2個月外，會再加減公司的利潤或虧損來計算這個總合，每個人的獎金會因為表現而有差異，到現在都是如此等語，核與上訴人自承：早期因為沒有主管，大家身分一樣，所以沒什麼表現，後來會看表現，一開始獎金固定，大概101或102年以後不固定，101還是102年時，夏季及冬季獎金1年2點多個月等語相符（見原審卷三第57頁），應堪採信。再佐以被上訴人提出之102年12月25日之新制薪資制度通知公告中記載：「近來聽到許多對於『在華氣社不管努力及績效如何反正薪水跟績效獎金也沒什麼差異』之類的不平及不滿的話語。在這個競爭激烈的經營環境下，公司為提高

員工的努力動機，對於努力而有成果的人有必要給予適當回饋，為此公司特地參考台灣標竿企業及同業的制度而設置了「新制薪酬制度」等語（見原審卷三第22頁），益徵被上訴人公司夏季、冬季獎金與之績效政策有關。再觀之上訴人之薪資明細，105年及106年之夏季及冬季獎金確為浮動數字，足見被上訴人所辯：每個人的獎金會因為表現而有差異一語非虛。是以被上訴人公司夏季及冬季獎金之給與，與勞力之提供非無相關，惟其係激勵性質之給與，係恩惠性給與之性質，而非工資。

(2)觀之被上訴人提出之「年終獎金級距表」（見原審卷一第372頁），足見被上訴人公司確實自107年起，實施依據被上訴人公司該年度獲利情況及員工個人考核之變更後的年終獎金制度，再參酌被上訴人提出之「2018自我評價」、「107年度管理職考核集計表」、「107年度獎金發放」說明獎金發放流程（見原審卷二第133至139頁），及107年之「各課施工生產性統計」（見原審卷一第375頁），互核與上情符合常理，上訴人於107年擔任副理職務，其生產性與其他課長職人員相較為低，上訴人雖主張考績資料應係臨訟偽造，係被上訴人為剝奪上訴人領取冬季獎金之權利云云，既未舉證以實其說，難認可採。是以被上訴人公司未於107年1、2月間發放107年冬季獎金予當時不在職之上訴人，亦非無據。基此，上訴人主張被上訴人應以107年冬季獎金平均數2.24個月為計算基準，扣除已發放之夏季獎金後，發給伊冬季獎金云云，難認可採。至於上訴人雖主張伊許多代休未休假可排至108年2月底，被上訴人拒絕上訴人將應休未休日休完再離職之請求，卻於訴訟中主張冬季獎金需發放時仍在職者始能領取，顯係故意設計剝奪上訴人受領冬季獎金之權利，有違誠信原則云云，惟上訴人係於107年8月27日提出申請以工作25年以上為由，依其個人意願於107年12月31日自被上訴人公司自請退休，有退休申請書可稽（見本院卷一第289頁），上訴人主張被上訴人違反誠信原則故意剝奪其受領冬季獎金之權利云云，自不足採。

01 (四)上訴人請求103年至107年代休未休加班費共計147萬1,311元
02 部分：

03 1.按「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間
04 ，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補
05 休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前
06 項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契
07 約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日
08 之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規
09 定論處」，107年1月31日增訂於同年3月1日生效之勞基法第
10 32條之1定有明文。在上開條文增訂前，關於雇主徵得勞工
11 同意加班後，勞工得否選擇補休及相關規定疑義，改制前行
12 政院勞工委員會98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋意
13 旨略以：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資
14 應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工
15 資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開
16 延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇
17 主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次
18 向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工
19 作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，
20 固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之」
21 （見原審卷三第230頁）。據上可知，勞基法第32條之1增訂
22 前，適用勞基法之勞工於延時工作或休息日工作後，如同意
23 選擇補休而放棄領取加班費，為法所不禁；至於107年3月1
24 日增訂勞基法第32條之1後，關於補休與否及其期限仍得由
25 勞資雙方協商，惟補休期限屆期或契約終止未補休之時數，
26 則應依法定最低標準發給工資。又所謂默示同意，除表意人
27 之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者
28 外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人間之特別情
29 事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非
30 不得謂為默示之意思表示（最高法院110年度台上字第357號
31 判決可資參照）。

32 2.上訴人主張：被上訴人公司102年12月25日公布之系爭休假

辦法規定：「代休假之有效期應於加班日翌日起七個月內申請完畢，逾期視同放棄」，應解為員工於加班翌日起7個月內未申請代休假者，視為放棄申請補休之權利，並非連同加班費之請求一併放棄。上訴人仍得請求被上訴人給付103年至107年代休未休加班費共計147萬1,311元等語。為被上訴人否認，並辯以依107年1月31日增訂於同年3月1日生效之勞基法第32條之1規定，雇主請勞工加班後，勞工如有意願選擇補休，才有勞基法第32條之1規定的適用，至於107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理；依被上訴人公司之ESS系統及上訴人103年至106年每月勤務紀錄書之記載，可知上訴人自行同意選擇補休而放棄領取延長工時及假日加班工資，故不得再向被上訴人請求延長工時及假日加班工資；退步言，依被上訴人之系爭休假辦法第五(13)2條規定，上訴人103年至106年間選擇之加班換補休而未休畢時數，均因逾7個月期限而視同放棄等語。

3.經查：

- (1)被上訴人公司102年12月25日公布施行系爭休假辦法第五(13)2條規定：「代休假：因業務所需經徵得員工同意而於星期日至國定假日執行勤務者，其加班時數轉換為代休假。代休假之有效期應於加班翌日起7個月內申請完畢，逾期視同放棄」，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。又經原審詢問上訴人制定系爭請假辦法時，被上訴人公司是否與員工協商並告知，上訴人陳稱：辦法有發給大家，但並沒有先協商，惟因為伊做主管，所以行政張立貞有在發布系爭休假辦法前跟伊討論，是討論加班費的錢要怎麼發，其實被上訴人公司是不想發錢，要鼓勵員工代休，所以有寫到代休於加班後7個月內要申請代休完畢，否則視同放棄，伊認為這樣寫大家不會有爭議，因為這樣可以排長假出國，所以規則就這樣定下來；伊與張立貞兩個人還談到代休加班費的事，張立貞說不給是違法的，伊說這樣規定，大家都會休假，就沒有問題了等語在卷（見原審卷三第58至59頁）。顯見系爭休假辦法關於代休假補休應於7個月內申請完畢否則視同放棄之意

旨，係要求員工以補休取代領取加班費。被上訴人亦表示被上訴人公司沒有其他員工請過或領過代休未休加班費等語在卷（見原審卷三第59頁）。而上訴人於被上訴人公司制定系爭請假辦法時為技術部經理，以主管身分就代休假補休規定給予前揭建議，且知悉被上訴人公司是不想發錢，要鼓勵員工代休，再佐以上訴人多年來亦未向被上訴人申請代休未休加班費，難認上訴人無法知悉系爭休假辦法規定代休假未於7個月內補休完畢視同放棄代休與加班費之權利，上訴人主張：伊當時的認知就是7個月沒有代休完畢，被上訴人公司就應該自動把代休未休加班費發給員工，伊未放棄代休未休加班費云云，自有違系爭請假辦法制定之原意，應無可取。

(2)被上訴人公司管考員工出勤狀況，於103年9月建置電腦「ESS系統」前，係以紙本之「勤務紀錄書」為憑，103年10月以後則以電腦之「ESS系統」輔以「勤務紀錄書」併行管理，被上訴人於原審自承：有ESS系統之後要加班補休的同仁要自己上去登錄，原則上是事先申請，如果是事後要經核准；勤務紀錄書是由同仁自己在月底時填寫提交，由行政人員核對勤務紀錄書跟ESS是否相符，行政人員會依ESS上面的申請去修改勤務紀錄書等語，上訴人對此亦不爭執（見原審卷三第64至65頁）。證人即被上訴人公司承辦總務兼人事之賴約如於本院審理時證稱：對於員工的加班、補休、領取加班費流程不清楚，都是當時人事主管在處理。勤務紀錄是紀錄每天的出勤狀況，伊負責針對員工加班、補休紙本與ESS系統內的記載進行核對，核對請假的申請日期及換休日期有無正確。如發現紙本與ESS系統記載有不一致的情形，會請示主管，並依主管的指示去做，每次的狀況不一樣，如何做伊已經忘記了，有的時候是主管自己去處理。加班申請注意事項是進入公司新人訓練時的其中一份教育訓練資料。其上記載「若8小時以上需要key分開key二張單」所指為ESS系統因為程式設定的問題，需要分兩段式。如果勤務紀錄紙本上記載加班是超過8小時，校對時發現ESS系統所記載的加班不是8小時，系統會自己帶出加班落在什麼區間，不是伊去輸入

01 的，是系統自己去判定的。如果紙本上所記載的時間與ESS
02 系統所載時間不一致時，伊會去請示主管。伊不確定主管是
03 怎麼處理的。第一個會請員工確認有無輸入錯誤，如果只是
04 輸入錯誤，就沒有其他問題，因為可以再修正。若有其他問
05 題，就是跟主管反應，由主管去跟請假的人的主管溝通。印
06 象中員工輸入ESS系統後，系統會自己判讀處理，伊只需要
07 看日期與紙本所載起始日期及時間是否一致等語（見本院卷
08 一第409至415頁），再觀之被上訴人公司ESS系統加班時數
09 統計及勤務紀錄書上均有「補休時數」之記載，而無加班費
10 申請之紀錄（見原審卷二第113至123頁、卷一第303至364
11 頁），可見被上訴人於加班後按月自行於「ESS系統」登錄
12 補休時數，再於「勤務紀錄書」記載換休時數，而放棄申請
13 發給加班費。上訴人主張被上訴人之「請休假管理辦法」係
14 事前要求其一次向後拋棄所有加班費請求權約定，應屬無效
15 云云，與事實不符，難為可採。

16 4.又依被上訴人公司102年12月25日發行之系爭請假辦法第五
17 (13)2條規定：「代休假：因業務所需經徵得員工同意而於星
18 期日及國定假日執行勤務者，其加班時數轉換為代休假。代
19 休假之有效期應於加班翌日起7個月內申請完畢，逾期視同
20 放棄」乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。上訴人
21 已詳知系爭休假辦法中關於代休假補休應於7個月內申請完
22 畢否則視同放棄之規定，係要求員工以補休取代領取加班
23 費，上訴人於被上訴人制定系爭休假辦法時為技術部經理，
24 以主管身分就代休假補休規定給予前揭建議，顯然明知系爭
25 休假辦法規定代休假未於7個月內補休完畢視同放棄代休與
26 加班費之權利，已如前述，佐以其多年來從未向被上訴人申
27 請代休未休加班費，足見其已默示同意被上訴人公司前開規
28 定，被上訴人抗辯上訴人於加班後，自行同意選擇補休而放
29 棄領取加班費，尚非無據。

30 5.又107年3月1日勞基法增訂第32條之1後，關於補休與否及其
31 期限仍得由勞資雙方協商，惟補休期限屆期或契約終止未補
32 休之時數，則應依法定最低標準發給工資，已如前述。依被

上訴人於原審提出之勤務書，其上記載107年5月5日刪除加班紀錄並註明「經理沒有同意加班（審核不同意）」（見原審卷一第357頁），足見勤務紀錄書之記載係經過被上訴人審核，基此，被上訴人公司「勤務紀錄書」即為被上訴人對員工工作時間之管理資料，自應以「勤務紀錄書」作為計算本件加班費之依據。被上訴人抗辯應以「ESS系統加班時數統計」為據云云，然查107年12月18日上訴人雖主張加班1小時，惟未於「ESS系統」申請當日加班（見原審卷二第123頁），且「勤務紀錄書」記載當日13:03 至21:35實際出勤時數7.5小時，當日不應計給上訴人加班費，此部分之主張，難認可採。則本件應以「勤務紀錄書」之記載計算加班費，上訴人請求(1)107年4月28日加班7小時，兩造對於中午休息1 小時應自工作時間中扣除，暨「勤務紀錄書」自107年6 月開始始扣除中午休息1小時之時間並不爭執（見原審卷三第217頁），準此，當日自應以加班6小時計算加班費。(2)107年12月10日、11日、12日之加班費應以「勤務紀錄書」之記載為依據，上開日期（除107年12月10日應修正為4小時，如後述），自應以上訴人主張之加班時數計算加班費。(3)107年12月18日上訴人當日僅上班7.5 小時（見原審卷三第48頁；卷二第243頁）。則依「勤務紀錄書」記載當日13:03至21:35實際出勤時數7.5小時，當日即不應計給加班費。

- 6.又被上訴人辯稱：107年3月17日加班時數8小時，上訴人已於107年10月11日補休8小時，107年3月17日之休息日加班費6,260元應刪減至0；107年4月5日為清明節之國定假日，原審重複計算核給平日加班費2,965元應刪除；107年5月1日勞動節為國定假日，原審重複核給平日加班費6,260元應刪除，且上訴人已於107年11月29日補休4小時，故應減少6,260元；107年6月18日為國定假日端午節，應刪減重複計算平日加班費6,260元，上訴人亦不爭執（見本院卷一第309頁），上訴人請求之加班費，被上訴人抗辯應扣除上開原審重複核給之金額，為有理由，應予准許。

01 7.綜上，上訴人不得請求107年2月28日以前之代休未休加班
02 費，其於107年3月1日後之代休未休加班費如附表三所示為1
03 0萬7,001元，扣除被上訴人已給付之9萬4,880元（見不爭執
04 事項(三)），上訴人得再請求被上訴人給付代休未休加班費為
05 1萬2,121元。

06 (五)上訴人請求被上訴人給付特休未休工資1萬9,513元，應予准
07 許，逾此金額之請求，則屬無據：

08 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
09 年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7
10 日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者1
11 4日。四、10年以上者，每一年加給1日，加至30日為止。勞
12 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
13 應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。又
14 審酌特別休假之規範目的在於回復勞工之勞動力，而非增加
15 工資，自應以休假為原則，應休未休而發給工資為例外，參
16 酌勞基法第39條後段關於「雇主經徵得勞工同意於休假日工
17 作者，工資應加倍發給」之規定，應認特別休假因年度終結
18 或終止契約而未休，須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他
19 可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，被上訴人公司
20 之系爭休假辦法第五(8)5關於特別休假規定，均寓有鼓勵勞
21 工休假以回復勞動力之意旨，難認違法。至於勞動部參照10
22 6年1月1日修正施行之勞基法第38條第4項增訂「勞工之特別
23 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
24 資」之規定，廢止原允屬不可歸責於雇主之事由未休畢特別
25 休假者，雇主可不發給未休完特別休假日數工資之相關函釋
26 （見原審卷三第233至234頁），及勞基法第38條第2項就特
27 別休假新增勞工有排定權、雇主有協商調整權，同條第4項
28 新增勞資雙方之協商遞延特別休假等規定，核屬立法政策之
29 改變與調整，尚難因此即認原鼓勵勞工休假以回復勞動力意
30 旨之系爭休假辦法第五(8)5自始違法，合先說明。

31 2.上訴人主張：因業務繁忙，就101年11月2日至105年11月1
32 日之特休假日，難以期待上訴人能抽空休假，被上訴人既已

指派上訴人工作，致上訴人客觀上不能使用該特別休假，上訴人犧牲該特別休假，被上訴人借上訴人付出之勞力及時間獲取利益，卻無須付出相應之對價，顯失公平云云，為被上訴人否認，並辯以101年11月2日起至103年11月1日之特休未休工資請求權已逾5年時效，且被上訴人已給付上訴人105年11月2日起至107年12月31日之特休未休工資35萬1,847元（14,647元+237,200元），而就103年11月2日起至105年11月1日之特休未休日數，依系爭休假辦法第五(8)5關於特別休假規定：「該年度終了前未請畢特別休假者，得順延至次年年度終了前休畢，否則視為放棄」，上訴人不得請求103年11月2日起至105年11月1日之特休未休工資等語。

- 3.經查：上訴人既未證明105年12月21日勞基法第38條第4項修法前已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休等可歸責於雇主之事實存在，依前揭法律規定說明，上訴人僅得請求105年12月21日修法、106年1月1日施行後之特休未休工資。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。本件上訴人退休前之薪資結構為基本薪資8萬8,200元、職務加給2萬8,000元、伙食津貼2,400元、長期出差津貼8,000元，合計12萬6,600元，有薪資清冊可稽（見原審卷二第248頁），其105年11月2日至106年11月1日、106年11月2日至107年11月1日、107年11月2日至107年12月31日退休為止，休假日數分別為28日、30日、30日（見本院卷三第231頁）。則依前開規定計算，被上訴人應給付上開3個年度之特休未休工資分別為11萬8,160元（計算式：126,600×28/30=118,160）、12萬6,600元、12萬6,600元，合計37萬1,360元，被上訴人已給付上訴人35萬1,847元之特休未休工資

(見不爭執事項(三))，上訴人再請求被上訴人給付特休未休工資1萬9,513元(計算式：371,360－351,847＝19,513)為有理由，逾此部分之請求，即屬無據，為無理由，不應准許。

(六)上訴人主張被上訴人公司短少給付舊制退休金79萬7,712元、新制退休金短少18萬5,911元，請求被上訴人公司給付及補提撥至其勞工退休金專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是雇主未依勞工退休金條例之規定，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，勞工自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。次按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。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。

2.上訴人主張：其每月應領薪資項目為本薪8萬8,200元、職務加給3萬8,000元、伙食津貼2,400元、長期出差津貼8,000元、交通費補貼1萬2,000元、加班費，上開各項目均屬上訴人因提供勞務而應得之報酬，且於制度上經常性存在，應計入勞基法第2條第3款所規定之工資，因上述各項爭議致計算上訴人平均工資數額短少，經上訴人重新計算，上訴人退休前6個月平均薪資應為15萬9,377元，被上訴人應給付舊制退休金382萬5,048元(159,377元×24基數)，扣除被上訴人已給付之302萬7,336元，應再給付79萬7,712元，並應補提撥18萬5,911元至上訴人勞工退休金專戶等語。經查：

(1)上訴人於107年12月31日自被上訴人公司辦理退休，被上訴人係以本薪8萬8,200元、職務加給2萬8,000元、伙食津貼2,

400 元、長期出差津貼8,000元（107年9月短付出差津貼2,767元，被上訴人僅給付5,233元，尚應給付2,767元，（見不爭執事項(七)））等項目合計金額，計算上訴人退休前6個月之平均工資為12萬6,139元，為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)）。惟加班費核屬工資，計算上訴人之平均工資，亦應加計其退休前6個月之加班費，始屬適法。又上訴人不再主張兩造間有約定按月給付1萬2,000元交通費補貼，而係實支實付，此部分並非勞務對價之工資，自不應計入，基上，被上訴人核准上訴人退休時平均工資應為每月13萬4,494元（計算式： $(126,600+133,519+126,600+130,554+144,228+145,463) \div 6 = 134,494$ ，元以下四捨五入，上訴人退休前每月工資如附表四所示）。

(2)上訴人請求82年11月2日至94年6月30日共計11年7月又28日年資之舊制退休金，因94年5月2日至94年6月30日工作未滿半年，依勞基法第55條第1項第1款後段「未滿半年者以半年計」之規定，應換算為1個基數，核計上訴人之退休金基數為24基數。〔又上訴人退休時1個月平均工資為13萬4,494元，依勞基法第55條第1項第1款、第2項之規定，其得請領之退休金應為322萬7,856元（ $13萬4,494 \times 24$ 基數），惟被上訴人僅給付上訴人302萬7,336元（見不爭執事項第(五)點），故上訴人得請求被上訴人給付短付之舊制退休金20萬0,520元。

3.新制退休金部分：

(1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6。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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同條例第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。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累

01 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
02 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
03 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
04 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第
05 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
06 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
07 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602
08 號判決參照）。

09 (2)經查：上訴人本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼、
10 加班費核屬工資，交通費補貼則非為工資，已如前述，依此
11 重新計算上訴人應領薪資，並以月提繳工資計算6%之最低提
12 繳率，比對向勞動部勞工保險局函調上訴人之已繳納勞工個
13 人專戶明細資料（見原審卷一第43至66頁），核算被上訴人
14 尚應為上訴人補提繳之勞工退休金為如附表四所示1萬7,622
15 元，惟被上訴人僅就原判決命被上訴人應向上訴人之勞退專
16 戶提撥1萬8,918元中逾1萬8,270元部分，提出附帶上訴，上
17 訴人請求被上訴人應向上訴人勞退專戶提撥1萬8,270元，已
18 告確定，故應認請求逾1萬8,270元部分有理由。

19 (七)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限
23 者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，
24 其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，
25 民法第229條第2、3項、第203條亦有明文。本件上訴人依兩
26 造之約定請求被上訴人給付如附表三所示交通費補貼11萬0,
27 432元，依勞基法第32條之1第2項、第24條第1項第1、2款及
28 第2項、第39條之規定，請求被上訴人給付如附表三所示之
29 代休未休加班費10萬7,001元，依第38條第4項、第39條之規
30 定請求被上訴人給付特休未休工資1萬9,513元，依勞基法第
31 53條第2款、第55條第1項第1款之規定請求被上訴人給付短
32 付之舊制退休金322萬7,856元及短付107年9月短付出差津貼

2,767元（見不爭執事項(七)，原為定額8,000元，被上訴人僅給付5,233元，尚應給付2,767元），並依勞工退休金條例第31條第1項之規定，補提撥如附表三所示之1萬8,270元至其勞工退休金專戶，核屬有據。從而，上訴人請求被上訴人再給付如附表五所示4,931元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月10日（見原法院108年度竹司調字第23號卷第14頁）起至清償日止，按年息百分之5計算利息，並向上訴人之勞工保險局退休金專戶提撥1萬8,270元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則不應准許，應予駁回，原審就應准許部分，為被上訴人敗訴之判決，核無不當，被上訴人就原審判決命給付逾31萬3,634元本息部分提起附帶上訴，及上開不應准許部分，上訴人提起上訴（除確定部分外），均為無理由，應予駁回。又原審就如附表五所示應准許部分，為上訴人敗訴判決，上訴人提起上訴，為有理由，爰由本院將原判決此部分廢棄，改判如主文第3項所示。原審就命被上訴人應向上訴人之勞工保險局退休金專戶提撥超過1萬8,270元部分，為被上訴人敗訴判決，尚有未洽，被上訴人提起附帶上訴指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分廢棄，改判如主文第2項所示。

五、本件事證已臻明確，上訴人請求命被上訴人提出107年度之案件獲利表，用於證明上訴人107年間調派至臺南後，為被上訴人賺取許多利益，上訴人107年度之考績顯遭低估，因被上訴人公司107年度之案件獲利情形，已於原審提出107年「累進實績」及所示各課施工生產性、利益生產性統計（見原審卷一第375頁），已列出各課107年累計實績，包括工程、業績、成本、業績減成本所得之利益、利益除以總價所得之利益率，上訴人請求命被上訴人提出107年度之案件獲利表、上訴人103年度至107年度之考績表及各課施工生產性統計表，就本院心證之形成並無影響，核無調查之必要，另兩造其餘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。

六、據上論結，本件上訴人之上訴一部有理由，一部無理由；被

上訴人之附帶上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 9 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 華奕超
法 官 朱慧真

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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 111 年 8 月 10 日

書記官 陳永訓

附表一：（單位：新臺幣）

編號	請求項目	上訴人原審請求金額	原審判決准許金額	上訴人於本院 （本院卷二第313-317頁、 第411-413頁）		被上訴人於本院答辯 及附帶上訴主張金額 （本院卷二第415-417頁）
				減縮聲明部分	請求再給付金額	
1	106.2-107.12擅自扣減月薪，請求欠薪	230,000	0	（同原審請求金額）	+230,000	+0
2	因公務代墊106.7.21-106.8.20交通費及106.1.23-107.12.28台北-新竹往返交通費補貼	126,256	83,756	112,340 往返交通費為83,756元、公務代墊交通費為28,584元，共計112,340元。	+28,584	+2,637 106.01.23-107.12.28台北-新竹往返交通費補貼為73,008元，106年8月份公務代墊交通費為13,385元，合計為86,393元，已依原審判決給付83,756元予上訴人（詳如本院卷一第83

						頁)，僅須再給付2,637元。
3	107.6-107.12代墊油資、過路費及停車費	54,929	54,929	(同原審請求金額)	+0	+0 已依原審判決給付54,929元予上訴人，詳如本院卷一第83頁。
4	107.9出差台南津貼	2,767	2,767	(同原審請求金額)	+0	+0 已依原審判決給付2,767元予上訴人，詳如本院卷一第83頁。
5	107年度冬季獎金	273,564	0	(同原審請求金額)	+273,564	+0
6	代休未休加班費	2,619,799	33,866	1,471,311 代休未休加班費應為1,566,191元(詳如本院卷二第319-327頁)，扣除兩造於原審不爭執上訴人已給付94,880元，被上訴人尚應給付1,471,311元。	+1,437,445 原審僅判命被上訴人給付33,866元，被上訴人應再給付1,437,445元(1,471,311-33,866=1,437,445)。	-34,266 代休未休加班費合計94,480元(即①107年3月17日加班時數8小時，上訴人已於107年10月11日補休8小時，107年3月17日之休息日加班費6,260元應刪減至0；②107年4月5日為清明節之國定假日，原審重複計算核給平日加班費2,965元應刪除；③107年5月1日勞動節為國定假日，元沈重複核給平日加班費6,260元應刪除，且上訴人已於107年11月29日補休4小時，故應減少6260元；④107年6月18日為國定假日端午節，應刪減重複計算平日加班費6260元)，被上訴人已付94,880元即溢付400元，原審卻判決又將上訴人未依工作規則申請加班之107年12月3日、4日、5日、6日、10日、11日、12日、17日算入加班費(①107年12月3日加班時數1小時平日加班費之2小時以內時數加班費659元；②107年12月4日加班時數四小時，平日加班兩小時以內時數第三下試營商時數個兩小時加班費合計296元；

						③107年12月5日加班時數一小時加班費659元； ④107年12月6日加班時數一小時加班費659元； ⑤107年12月10日加班時數6小時，應修正為4小時，加班費應修正為2,965元； ⑥107年12月11日加班時數一小時加班費659元應刪除； ⑦107年12月12日加班時數一小時加班費659元應刪除； ⑧107年12月17日加班時數6小時加班費4,613元應刪除) 合計33,866元，應予扣除，就此部分(即34,266元)提起【附帶上訴】。
7	特休未休工資	525,497	19,513	497,631 特休未休工資應為849,478元，扣除被上訴人已給付之351,847元，尚應給付差額497,631元(詳如本院卷二第314-315頁附表所示)。	+478,118 原審僅判命被上訴人給付19,513元，被上訴人應再給付478,118元(497,631-19,513=478,118)。	+0 已依原審判決給付19,513元予上訴人，詳如本院卷一第83頁。
8	舊制勞工退休金	797,712	200,520	478,320 上訴人退休前6個月平均薪資應為146,069元(詳如本院卷二第315頁附表所示)，被上訴人應給付舊制退休金3,505,656元，扣除被上訴人已給付之3,027,336元，被上訴人尚應再給付478,320元。	+277,800 原審僅判命被上訴人給付200,520元，被上訴人應再給付277,800元(478,320-200,520=277,800)。	-50,088 舊制勞工退休金合計3,177,768元(詳如本院卷一第63-64頁、第77頁)，被上訴人已付3,027,336元，僅不足150,432元，原審卻判決被上訴人應付200,520元。被上訴人除已先自行給付上訴人150,432元外，並就原審判決逾150,432元部分即50,088元提起【附帶上訴】。
1～8合計		4,630,524	395,351	3,120,862	+2,725,511	-81,717
9	新制勞工退休金	185,911	18,918	105,923	+87,005	-648

(續上頁)

01

				被上訴人未足額提撥新制退休金105,923元(詳如本院卷二第329-330頁)	原審僅判命被上訴人給付18,918元，被上訴人應再給付87,005元(105,923-18,918=87,005)。	被上訴人應為上訴人補提繳之新制勞工退休金應由「18,918」元修正為「18,270」元(詳如本院卷一第77頁)，被上訴人就原審判決逾18,270元部分即648元提起【附帶上訴】。
--	--	--	--	---	--	---

02

附表二：過路費用(新臺幣：元)

03

日期	實際扣款金額
106.07.23	74
106.07.26	215
106.07.29	25
106.08.01	38
106.08.04	428
106.08.06	37
106.08.08	45
106.08.09	150
106.08.11	160
106.08.12	72
106.08.13	3
106.08.14	69
106.08.16	158
106.08.17	77
106.08.18	248
總計	1,799
備註：見本院卷一第395頁，上證2；本院卷二第343頁，交通部高速公路局110年9月22日函文附件。	

附表三：代休未休加班費(新臺幣：元)

日期	星期 (國定假日)	加班時間		加班時數			平日加班費			休息日加班費			例假日加班費			國定假日	備註
		起	迄	上訴人主張	被上訴主張	本院認定	2小時以內時數	第3小時以上時數	加班費	2小時以內時數	第3小時以上時數	加班費	8小時以內以8計	第9-10時	加班費	8小時內	
							時薪 4/3 倍	時薪 5/3 倍		時薪 4/3 倍	時薪 5/3 倍		時薪 1 倍	時薪 4/3 倍		1日工資	
107.3.3	六	0900	1800	8	8	8				2	6	6,260					
107.3.17	六	0900	1800	8	8	8											107年3月17日之加班時數8小時，薪資6,260元，上訴人已於107年10月11日休8小時，故不計入「休息日加班費」總額計算。
107.3.25	日	1300	1700	4	4	4							8		3,954		
107.4.5	四 (清明節)	1400	1800	4	4	4										3,954	107年4月5日僅能以「國定假日8小時內1日工資」3,954元計算，故扣除原審重複計算之「平日加班費」2,954元。
107.4.6	五 (3.31六、調整放假)	0900	1800	8	8	8				2	6	6,260					
107.4.7	六	0900	1800	8	8	8				2	6	6,260					
107.4.21	六	0900	1800	8	8	8				2	6	6,260					
107.4.28	六	0900	1600	7	6	6				2	4	4,613					應扣除午休1小時
107.5.1	二 (勞動節)	0900	1800	8	8	8										3,954	107年5月1日僅能以「國定假日8小時內1日工資」3,954元計

(續上頁)

01

																	算，故扣除 原審重複計 算之「平日 加班費」 6,260元。
107. 5.13	日	0900	1800	8	8	8							8		3,954		
107. 5.19	六	0900	1800	8	8	8				2	6	6,260					
107. 6.18	一 (端午節)	0900	1800	8	8	8									3,954		107年6月18 日僅能以 「國定假日8 小時內1日工 資」3,954元 計算，故扣 除原審重複 計算之「平 日加班費」 6,260元。
107. 6.24	日	1300	1700	4	4	4							8		3,954		
107. 8.11	六	1400	1800	4	4	4				2	2	2,965					
107. 8.12	日	0900	1800	8	8	8							8		3,954		
107. 10.28	日	1600	2100	5	5	5							8		3,954		
107. 11.4	日	1500	2200	7	7	7							8		3,954		
107. 11.9	五	1800	2200	4	4	4	2	2	2,965								
107. 11.18	日	1300	2100	8	8	8							8		3,954		
107. 11.25	日	1300	2200	8	9	9							8	1	4,613		
107. 11.29	四	1900	2200	3	3	3	2	1	2,142								
107. 12.3	一	1711	1813	1	0	1	1		659								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)
107. 12.4	二	1721	2202	4	0	4	2	2	2,965								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)
107. 12.5	三	1713	1813	1	0	1	1		659								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)
107. 12.6	四	1721	1822	1	0	1	1		659								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)
107. 12.7	五	1705	2200	4.5	4.5	4.5	2	2.5	3,377								
107. 12.10	一	1200	1823	6	4	6	2	4	4,613								0000-0000 為 上班時間
107. 12.11	二	1714	1821	1	0	1	1		659								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)
107. 12.12	三	1712	1826	1	0	1	1		659								0000-0000 為 上班時間(含 午休1小時)

(續上頁)

01

107. 12.17	一	1150	1833	6	0	6	2	4	4,613								0000-0000 為 上班時間
107. 12.18	二			1	0	0											0000-0000 為 上班時間
各項加班費合計									23,970			38,878			32,291	11,862	
總計									107,001								
已付									-94,880								
應再給付									12,121								

02

03

附表四：勞退提撥金(新臺幣：元)

年月份	本薪	職務加給	伙食津貼	長期出差津貼	加班費	合計應領薪資	提繳級距	月提繳工資	每月應提繳6%金額	已提繳金額	被上訴人應補提繳金額
103.01	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.02	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.03	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.04	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.05	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.06	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	6,930	972
103.07	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
103.08	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
103.09	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
103.10	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
103.11	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
103.12	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.01	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.02	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.03	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.04	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.05	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.06	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.07	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.08	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.09	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.10	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.11	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
104.12	86,900	38,000	1,800			126,700	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.01	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.02	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.03	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.04	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.05	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.06	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.07	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.08	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.09	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0

(續上頁)

01

105.10	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.11	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
105.12	88,200	38,000	2,400			128,600	58級	131,700	7,902	7,902	0
106.01	88,200	38,000	2,400			128,600	57級	131,700	7,902	7,902	0
106.02	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,902	-648
106.03	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.04	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.05	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.06	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.07	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.08	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.09	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.10	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.11	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
106.12	88,200	28,000	2,400			118,600	55級	120,900	7,254	7,254	0
107.01	88,200	28,000	2,400	8,000		126,600	57級	131,700	7,902	7,254	648
107.02	88,200	28,000	2,400	8,000		126,600	57級	131,700	7,902	7,254	648
107.03	88,200	28,000	2,400	8,000	10,214	136,814	58級	137,100	8,226	7,254	972
107.04	88,200	28,000	2,400	8,000	27,347	153,947	61級	150,000	9,000	7,254	1,746
107.05	88,200	28,000	2,400	8,000	14,168	140,768	59級	142,500	8,550	7,254	1,296
107.06	88,200	28,000	2,400	8,000	7,908	134,508	58級	137,100	8,226	7,254	972
107.07	88,200	28,000	2,400	8,000		126,600	57級	131,700	7,902	7,254	648
107.08	88,200	28,000	2,400	8,000	6,919	133,519	58級	137,100	8,226	7,254	972
107.09	88,200	28,000	2,400	8,000		126,600	57級	131,700	7,902	7,254	648
107.10	88,200	28,000	2,400	8,000	3,954	130,554	57級	131,700	7,902	7,254	648
107.11	88,200	28,000	2,400	8,000	17,628	144,228	60級	147,900	8,874	7,254	1,620
107.12	88,200	28,000	2,400	8,000	18,863	145,463	60級	147,900	8,874	7,254	1,620
										合計	17,622

備註：

(1)上訴人退休時1個月平均工資應為134,494元(《126,600 + 133,519 + 126,600 + 130,554 + 144,228 + 145,463 》÷6)

(2)107年3月份加班費：16,474-6,260=10,000

(0)000年4月份加班費：30,312-2,965=27,000

(0)000年5月份加班費：20,428-6,260=14,000

(0)000年6月份加班費：14,168-6,260=7,908

02

03

附表五：(新臺幣：元)

編號	請求項目	原審准予金額	本院認定	應再給付	備註
1	106.2-107.12 擅自扣減月薪，請求欠薪	0	0	0	
2	因公務代墊 106.7.21-	83,756	110,432	26,676	

(續上頁)

01

	106.8.20交通費 及 106.1.23- 107.12.28台北- 新竹往返交通費 補貼				
3	107.6-107.12代 墊油資、過路費 及停車費	54,929	54,929	0	未上訴於 本院
4	107.9出差台南 津貼	2,767	2,767	0	未上訴於 本院
5	107年度冬季獎 金	0	0	0	
6	106年2月自107 年12月交通費	33,866	12,121	-21,745	
7	特休未休工資	19,513	19,513	0	
8	舊制勞工退休金	200,520	200,520	0	
上開1~8合計		395,351	400,282	4,931	
9	新制勞工退休金	18,918	18,270	-648	