

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第37號

上訴人 張俊忠
訴訟代理人 林契名律師
複代理人 王敘名律師
被上訴人 仕通電機有限公司
法定代理人 邱勇男

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國114年9月3日臺灣新北地方法院114年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，本院於115年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國84年9月4日起受僱於被上訴人擔任課長，月薪為新臺幣（下同）4萬3,000元（下稱系爭契約），嗣於113年8月20日向被上訴人申請於113年9月30日退休。惟被上訴人自109年5月起至111年4月止、自112年1月起至12月止，共36個月，每月僅給薪3萬7,267元，違法減薪5,733元，短少給付薪資共20萬6,388元，及短提繳勞工退休金1萬3,199元。又伊退休前6個月平均薪資為4萬2,295元，被上訴人以3萬7,267元計算伊之舊制退休金，僅給付74萬5,340元，尚應給付退休金差額10萬0,560元。故被上訴人應再給付伊30萬6,948元，及補提繳1萬3,199元至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。爰依系爭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定，求為判令被上訴人再給付伊30萬6,948元本息，及提繳1萬3,199元至系爭專戶等語（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人自109年5月起因健康因素，向伊表達

01 無法繼續擔任課長職務，欲減少工作，伊則告知若把工作分
02 擔其他同事，亦須同時減少薪資，兩造因而協議上訴人自
03 109年5月起調整其職務，薪資為3萬7,267元，由伊之其他兩
04 位組長分擔上訴人職務，同時增設品管檢驗流程以支援相關
05 作業；嗣於111年5月起，應上訴人要求始恢復其原有職務及
06 薪資4萬3,000元。然因上訴人工作能力持續下降，發生操作
07 不當情形，伊乃自112年1月起，再調整上訴人職務，其僅需
08 處理一組工作，並協議上訴人薪資為3萬7,267元。故上訴人
09 之舊制退休金為74萬5,340元，伊已如數給付，並無短少給
10 付薪資，亦無短少提繳勞退金等語，資為抗辯。

11 三、原審判決被上訴人給付上訴人74萬5,340元，及自114年6月4
12 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另駁回上訴人其餘
13 請求，上訴人就其敗訴部分，提起一部上訴（被上訴人就其
14 敗訴部分，未聲明不服）。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回
15 上訴人後開第2至3項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應再給付上
16 訴人30萬6,948元，及自114年6月4日起至清償日止，按年息
17 5%計算之利息。(三)被上訴人應補提繳1萬3,199元至系爭專
18 戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

19 四、兩造不爭執事項（見本院卷第264頁）：

20 (一)上訴人自84年9月4日受雇於被上訴人擔任課長，於94年7月
21 14日選擇適用勞退新制，於113年8月20日申請退休，最後工
22 作日為113年9月30日。

23 (二)上訴人於113年11月29日聲請勞資爭議調解，經新北市政府
24 於同年12月11日調解不成立。

25 五、本院之判斷：

26 (一)上訴人有無遭被上訴人違法減薪？其薪資為何？

27 上訴人主張：伊自84年9月4日受僱於被上訴人，薪資為4萬
28 3,000元，被上訴人自109年5月起至111年4月止、自112年1
29 月起至12月止，每月僅給薪3萬7,267元，違法減薪5,733元
30 等語；被上訴人則辯稱：上訴人於上開期間係因健康因素而
31 調整職務減少工作，經兩造協議減薪為3萬7,267元，伊並無

01 違法減薪等語。經查：

02 1.按工資應全額直接給付勞工。但依法令另有規定或勞雇雙方
03 另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。上
04 訴人主張：伊自84年9月4日起受僱於被上訴人，薪資為4萬
05 3,000元等語，為被上訴人所不爭執（見原審卷第87頁），
06 則被上訴人自應就其抗辯兩造於上開期間另有約定薪資為3
07 萬7,267元乙情，負舉證責任。

08 2.被上訴人辯稱：上訴人自109年5月起因健康因素（包括腰痛
09 不能久站、記憶力衰退、視力嚴重不良等），及工作能力下
10 降，而向伊表達無法繼續擔任課長職務，伊因而減少上訴人
11 工作，轉由A、B組組長分擔。嗣訴外人邱寶慧即上訴人之配
12 偶、伊法定代理人邱勇男之妹，要求恢復上訴人之薪資，伊
13 因親情及體諒上訴人對公司多年貢獻，自111年5月起至12月
14 止，恢復被上訴人薪資為4萬3,000元等語（見原審卷第86
15 頁），上訴人對於被上訴人抗辯之上開事實，均未於書狀、
16 準備程序、言詞辯論為爭執（見原審卷第129-132、143-145
17 頁，本院卷第17-19、67-72、75-81、263-277、287-299、
18 303-305頁），依民事訴訟法第280條第1項本文規定，應視
19 同自認。則被上訴人前開所辯上訴人自109年5月起至111年4
20 月止，因健康因素要求減少工作，自111年5月起至12月止，
21 因邱寶慧要求，始恢復被上訴人薪資為4萬3,000元等情，堪
22 認為真實。

23 3.被上訴人又辯稱：上訴人自112年1月起因工作能力持續下
24 降，發生操作不當情形，伊乃再調整上訴人職務，上訴人僅
25 需處理一組工作，並協議其薪資為3萬7,267元等語，並提出
26 對話紀錄、請假單、退休申請書為據。經查觀之上訴人、被
27 上訴人法定代理人邱勇男於111年10月間之對話紀錄（見原
28 審卷第97頁），邱勇男向上訴人表示：「課長、威笙的銘
29 版，你確定有用三秒膠黏嗎？一直掉」，上訴人雖回覆：

30 「邱先生，威笙確定有在你指定位置黏三秒膠」、「前二批
31 出威笙的貨都有黏三秒膠」等語，仍可見上訴人負責處理之

上開事務，確有經發現銘版「一直掉」之瑕疵。參以上訴人於113年8月6日之請假單，記載其組別為C組，並不包括A、B組，足見其應有減少工作之情形；且上訴人於113年8月20日申請退休時，亦表示係因其個人身體因素決定退休，有請假單、退休申請書可稽（見本院卷第113、115頁、原審卷第25頁）。而上訴人之工作減少，衡情發給之薪資自有不同。則被上訴人辯稱：上訴人自109年5月起至111年4月止、自112年1月起至最後工作日113年9月30日止，因減少工作，兩造協議其薪資為3萬7,267元，與常情相符，應值採信。

4.又被上訴人係於每月6日給付上訴人上個月薪資，為兩造所不爭執（見本院卷第265-266頁）。上訴人自109年5月起至111年4月止、自112年1月起至最後工作日113年9月30日止，每月薪資為3萬7,267元，扣除相關費用後，被上訴人實際匯款薪資為3萬1,308元、3萬3,771元、3萬4,957元、3萬5,608元、3萬6,259元、3萬7,824元，有上訴人提出之存款交易往來明細、被上訴人提出之薪資明細可稽（見原審卷第33-59、99-101頁），互核兩造各自提出上開明細之金額，均屬相符，且被上訴人提出之薪資明細，更明確記載上訴人之薪資、扣除項目。上訴人對於被上訴人提出上開薪資明細之形式真正，並不爭執（見本院卷第264頁），可見上訴人於上開期間之每月工資均為3萬7,267元，並非4萬3,000元。

5.而上訴人之配偶邱寶慧為邱勇男之妹，上訴人自陳邱寶慧在會計事務所上班，偶爾會協助處理被上訴人之會計事務（見本院卷第265頁）。且觀之邱寶慧與訴外人盧儀妃即邱勇男之配偶，分別於113年4月10日、同年5月9日之對話紀錄，盧儀妃向邱寶慧表示：「今天Email給妳，113/2月份勞健保和薪資表，要麻煩妳了，謝謝」、「今天Email給妳，113/3月份勞健保和薪資表，要麻煩妳了，謝謝」、「跟2月份一樣，薪水低於投保金額總額，是不是不用繳二代健保」，有對話紀錄可稽（見本院卷第83頁、原審卷第159頁），可見被上訴人有按月製作員工薪資表，邱寶慧亦會協助被上訴人

01 處理相關會計事務，足證上訴人對於被上訴人員工薪資表之
02 內容，知之甚詳。則上訴人自109年5月起至111年4月止、自
03 112年1月起至最後工作日113年9月30日止，前後歷時達3年
04 以上期間，被上訴人均係給薪3萬7,267元，上訴人有薪資明
05 細及匯款紀錄足資確定上情，與其配偶長期間均未就此提出
06 任何異議，仍繼續提供勞務、領取薪資，足認被上訴人抗辯
07 上訴人於上開期間係因減少工作，經兩造協議減薪為3萬
08 7,267元，應屬有據。

09 6.再者，上訴人於113年11月29日聲請勞資調解時，關於勞資
10 爭議發生經過，係主張：113/11/29日公司通知領取結清舊
11 制基金支票，支票金額不符合勞動基準法規定，本人無法簽
12 收，11/29至現在公司無任何回應……」，於請求調解事項
13 欄，則僅勾選「退休金（舊制）」及記載請求金額76萬
14 9,220元等語；於同年12月11日調解時，亦僅主張：「……
15 退休金不應該計算無薪假時的薪資……」，有申請書、勞資
16 爭議調解紀錄可稽（見原審卷第139、27頁）。可見上訴人
17 於申請勞資爭議調解時，並無主張被上訴人有違法減薪並請
18 求短付薪資差額。則據此益證上訴人自109年5月起至111年4
19 月止、自112年1月起至最後工作日113年9月30日為止，因減
20 少工作，已與被上訴人約定其薪資為3萬7,267元，上訴人自
21 應受拘束。

22 7.上訴人雖主張：伊之113年3月薪資表（下稱系爭薪資表），
23 係記載每月工資為4萬3,000元，可見其退休前之薪資固定為
24 4萬3,000元等語，並提出系爭薪資表為據（見原審卷第23
25 頁）。惟被上訴人抗辯：系爭薪資表為盧儀妃依邱寶慧所述
26 填載，並非其正式所發放等語，並提出邱寶慧與盧儀妃於
27 113年5月9日之對話紀錄為證（見原審卷第141頁、本院卷第
28 69頁）。經查上訴人並無提出其他薪資表，足資證明其退休
29 前之薪資每月為4萬3,000元。而系爭薪資表係上訴人摘取自
30 邱寶慧、盧儀妃於113年4月8日之對話紀錄，此觀上開對話
31 紀錄即明（見本院卷第85頁）。觀之系爭薪資表固記載上訴

人之底薪為4萬0,100元、全勤獎金1,000元、油資1,900元，合計4萬3,000元，扣除勞保1,008元、健保3,906元、無薪5,733元，總和3萬2,353元；然上訴人於113年3月係全勤上班，並無減少工時而無薪之情形，有上訴人113年3月之出勤表可稽（見本院卷第219-221頁），上訴人對於前開出勤表之形式真正，亦不爭執（見本院卷第264頁），則系爭薪資表記載「無薪-5,733元」，已與事實不符。且依被上訴人製作之上訴人113年3月薪資表，其底薪為2萬6,000元、全勤獎金1,000元、油資1,827元、伙食3,000元、製津5,440元，合計3萬7,267元，扣除勞保1,008元、健保651元、3,255元（見原審卷第55、101頁），可見系爭薪資表與被上訴人正式製作之薪資明細，亦明顯有異。而觀之邱寶慧、盧儀妃於113年4月10日、同年5月9日之對話紀錄，盧儀妃分別傳送113年2月、3月之勞健保、薪資表，向邱寶慧表示「要麻煩妳了」等語（見本院卷第83頁、原審卷第141頁），可知盧儀妃確有囑請邱寶慧製作薪資表，則被上訴人抗辯系爭薪資表為盧儀妃依邱寶慧所述填載，並非其正式所發放，應屬有據。故系爭薪資表並不足採為有利於上訴人之認定。

8. 上訴人又主張：伊於113年6月27日向勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署（下稱勞動部分署）申請減班休息薪資補貼，被上訴人亦用印蓋章承認伊之薪資為4萬3,000元等語，並提出勞動部分署113年7月12日函為據（見本院卷第89-91頁）。經查本院依上訴人聲請向勞動部分署調取上訴人申請減班休息薪資補貼之相關資料，經該分署回覆：上訴人自113年3月1日至3月30日、113年4月30日至5月29日、113年5月30日至6月28日各期間之薪資所得，各為3萬7,267元，有勞動部分署115年5月14日函暨檢附上訴人申請減班休息薪資補貼相關資料可稽（見本院卷第129-189頁）。而觀之上訴人向勞動部分署申請上訴人薪資補貼所檢附之勞雇雙方協商減少工時協議書，固記載：經雙方協商後，上訴人同意在被上訴人不違反勞基法等相關法規前提下配合被上訴人，暫時

性減少工作時間及工資，並同意訂立協議書，變更工作時間及方式為每周減少1日或每月減少6日，有上開協議書可參（見本院卷第147-149、181-183、189頁）；然上訴人於前開期間，均係全勤上班，並無減少工時，有上訴人113年3月至6月之出勤表可稽（見本院卷第219-233頁），上訴人對於前開出勤表之形式真正，亦不爭執（見本院卷第264頁），已難認上訴人係因減少工時而減薪為3萬7,267元。且上訴人申請上開薪資補貼時所提出之員工薪資明細，為邱寶慧所製作（見本院卷第175-179頁），然邱寶慧並非被上訴人員工，為兩造所不爭執（見本院卷第265頁），自難以邱寶慧自行製作之員工薪資明細，遽謂被上訴人有承認上訴人薪資為4萬3,000元。況上訴人主張：被上訴人違法減薪，經伊一再反對，兩造於113年6月協議自同年1月起實施減班乙情（見原審卷第13頁、本院卷第268頁），並無舉證證明，且其時序係先行減班後，兩造再為減班約定，亦與常情有違。則據此足見上訴人於前開期間之薪資為3萬7,267元，係經兩造協議，並非減少工時所致。故上開勞動部分署113年7月12日函文，仍不足採為有利於上訴人之認定。

(二)上訴人請求被上訴人再給付30萬6,948元本息，及提繳1萬3,199元至系爭專戶，有無理由？

1.經查上訴人自109年5月起至111年4月止、自112年1月起至最後工作日113年9月30日為止，已與被上訴人另約定其薪資為3萬7,267元，上訴人並無短少給付薪資20萬6,388元。又上訴人之舊制年資為9年10個月又9天、20個基數，有上訴人之勞工退休金給付通知書可稽（見原審卷第91頁），並為兩造所不爭執（見本院卷第267頁）。兩造對於上訴人退休前6個月為113年4月1日至同年9月30日，共183日，以每月薪資3萬7,267元、6個月薪資總額除以退休前6個月總日數乘以30計算（勞基法第2條第4款規定參照），上訴人退休前6個月之平均薪資為3萬6,656元（ $37,267 \times 6 \div 183 \times 30$ ），亦無意見（見本院卷第267頁），則依此計算，上訴人之舊制退休金

01 為73萬3,120元（ $36,656 \times 20 = 733,120$ ）。而被上訴人已給
02 付上訴人74萬5,340元，為兩造所不爭執（見本院卷第270
03 頁），則被上訴人已將舊制退休金全數給付予上訴人。故上
04 訴人請求被上訴人應再給付其30萬6,948元（短付薪資20萬
05 6,388元＋退休金10萬0,560元＝30萬6,948元），即屬無
06 據。

07 2.又上訴人對於依每月薪資為3萬7,267元計算，則被上訴人無
08 須再補提繳勞退金至系爭專戶，並不爭執（見本院卷第269
09 頁）。則上訴人主張其薪資為4萬3,000元，被上訴人應補提
10 繳1萬3,199元至系爭專戶，亦屬無據。

11 六、從而，上訴人依系爭契約、勞基法第55條第1項第1款、勞退
12 條例第14條第1項規定，請求被上訴人再給付其30萬6,948元
13 本息，及提繳1萬3,199元至系爭專戶，非屬正當。原審就此
14 部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決
15 此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
17 與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論述，附此敘明。

18 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
19 如主文。

20 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日
21 勞動法庭

22 審判長法 官 邱 琦

23 法 官 溫祖明

24 法 官 邱靜琪

25 正本係照原本作成。

26 不得上訴。

27 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日

28 書記官 張淨卿