

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第80號

原告 黎萬成

訴訟代理人 施宇宸律師

劉宣賦律師

被告 寶利徠光學科技股份有限公司

法定代理人 宋一新

訴訟代理人 汪采蘋律師

賴協成律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國115年1月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,384,887元，及自民國114年5月16
日起至清償日止，按週年利率百分之5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57，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1,384,887元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255
條第1項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規
定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲明請求
為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)2,392,617元及自起
訴狀繕本送達翌日起至清償日止之5%法定遲延利息。(二)請
依職權宣告假執行。嗣因原告請求之加班費及舊制退休金金
額有所變動，而將訴之聲明多次擴張及減縮，最後聲明與起
訴時相較，係將前開聲明第1項之金額擴張為2,409,569元
(本院勞訴卷135頁)。經核原告所為訴之變更，係屬擴張

01 應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准
02 許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：原告自民國85年3月18日起受僱於被告，擔任課
05 長一職，並於94年7月1日轉換適用新制勞工退休金（下稱勞
06 退金），嗣於114年1月31日向被告申請退休。原告薪資結構
07 為本薪、伙食費、工作津貼、績效獎金等勞務對價所得項
08 目，如原告該月有加班，則會有加班餐費、加班交通費、加
09 班費等項目，當月績效獎金與加班費均於次月給付，故當月
10 加班時數記載於次月薪資條上。原告任職期間，未同意被告
11 調整工資，卻遭被告自106年起，每個月不當扣薪新臺幣
12 （下同）5,000元，被告於兩造行政調解時，亦不否認每月
13 短少5,000元及工作津貼屬於工資之事實，被告每月發薪
14 時，不論如何皆會先從績效獎金項目扣除其所辯稱之5,000
15 元。而原告之工作津貼及績效獎金分別係因為擔任課長職務
16 及顧機台之勞務對價所得，被告不論自何項目扣除，均違法
17 苛扣原告勞務對價所得，原告應得向被告請求工資300,000
18 元【5,000元×60個月（109年1月至114年1月共計5年）】。
19 又原告之績效獎金並非每月超過5,000元，故被告前揭作法
20 導致原告薪資條上之績效獎金項目出現負數。因原告不當扣
21 薪行為，導致被告每月核算原告加班費短少，欲計算平日每
22 小時工資額，應先還原該月正常工時工資即「本薪」、「伙
23 食費」、「工作津貼」、「績效獎金」、「不當扣薪之5,00
24 0元」之總合後，再將平日每小時工資額乘上延時相應倍
25 數，扣除被告已付加班費，自109年2月起至原告退休時止，
26 被告應再給付479,881元之加班費差額。再被告不當扣薪致
27 平均工資計算有誤，應以原告退休前之前揭正常工時工資加
28 計正確加班費總額後除以6，再乘上19個基數，則原告得請
29 求舊制勞退金之金額為1,573,149元。另原告退休時尚有特
30 休未休30日，被告未給付特休未休折算工資49,429元予原
31 告。再被告於112年2月1日高薪低報，將原告勞保投保金額

01 降為43,900元，導致原告勞保老年年金一次性給付試算時之
02 平均月投保薪資降為45,642元，與平均月投保薪資45,800元
03 產生7,110元（45,800元－45,642元×45個月）之差額損失。
04 為此，爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第24條、
05 第38條第4項、第39條、第40條第1項、第55條第1項第1款、
06 第2項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項等規
07 定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,409,569元及
08 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之5%法定遲延利息。
09 (二)請依職權宣告假執行。

10 二、被告則以：被告所屬射出部門之工程師、副工程師（此些職
11 稱目前改為課長、副課長）等員工，於105年12月31日前之
12 薪資項目中，均有「工作津貼」，此係被告固定發給上開員
13 工之定額調機津貼。惟於106年1月11日，被告曾召開會議向
14 射出部門員工說明為使員工有機會取得較高獎金金額，希望
15 取消定額之工作津貼，以員工按個人貢獻程度計算獎金之方
16 式，即改採「績效獎金」制度，且為使員工得以較高之基數
17 計算加班費，仍會將原「工作津貼」於薪資名目上予以保
18 留，但「工作津貼」之金額會於績效獎金中扣除之，射出部
19 門員工均同意此一薪資結構之調整，故自106年1月1日起，
20 原告之薪資名目上雖保留原工作津貼5,000元，然目的僅係
21 為使原告得以較高之基數計算加班費，實質上被告已取消發
22 給原工作津貼，並計入績效獎金調整之，又績效獎金依被告
23 工作規則第20條規定非屬工資，且自106年1月起實施迄今，
24 各員工並非能按月固定取得績效獎金，可證績效獎金應屬恩
25 惠性、獎勵性之給予而非工資。再工作津貼已取消，改以績
26 效獎金計算，則原告主張之薪資範圍應不包含工作津貼、績
27 效獎金，被告均依原告之工時依法核算加班費，並無短少給
28 付加班費之情事，且無不當扣薪之情事，被告亦有依法申報
29 調整原告之月投保薪資，且原告自113年8月起至114年1月
30 止，退休前6個月平均工資應為72,766元，原告之舊制退休
31 金金額應為1,382,554元，另因被告將原告114年2月薪資單

01 之工作津貼部分錯誤記載為2,667元，而有短少2,333元，被
02 告願給付2,333元予原告等語置辯。並聲明：(一)被告願給付
03 原告1,384,887元，原告其餘之訴駁回。(二)如受不利之判
04 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項（本院勞訴卷124-125頁）：

06 (一)原告自85年3月18日起至114年1月31日止，受僱於被告，於
07 離職前係擔任課長一職。

08 (二)原告自94年7月1日起，轉換適用勞退金新制，並於114年1月
09 31日向被告申請退休。

10 (三)原告任職期間之薪資單記載之項目為：本薪、伙食費、工作
11 津貼、績效獎金。當月績效獎金、加班費均於次月給付，當
12 月加班時數記載於次月薪資條。

13 (四)被告自106年1月起，員工薪資名目上仍保留工作津貼，惟實
14 質上並未發給，而係併入績效獎金調整。

15 (五)兩造對於原告得請求之舊制退休金在1,382,554元範圍內不
16 爭執。

17 (六)114年2月份被告就工作津貼名目有錯誤記載，而有短少2,33
18 3元。

19 (七)原告於114年2月10日向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申
20 請老年給付，勞保局於同年月14日核付老年給付2,053,890
21 元予原告。

22 (八)原告於114年2月5日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
23 市府於同年3月5日召開調解會議，但因兩造無共識調解不成
24 立。

25 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

26 (一)原告請求被告給付工資300,000元，是否有據？

27 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
28 21條第1項定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無
29 論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有
30 明文。又所謂默示同意，除表意人之舉動或其他情事，足以
31 間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沈默，依交易

01 上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認
02 為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示。

03 （最高法院110年度台上字第357號判決意旨參照）。而雇主
04 宣布減薪，員工未立即提出異議，事後亦未及時提起訴訟以
05 資救濟，且持續領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而
06 未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工已默示同
07 意領取扣減後之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係（最高法
08 院106年度台上字第1901號判決意旨參照）。

09 2.原告主張被告自106年起，每個月不當扣薪5,000元，故請求
10 被告給付109年1月至114年1月共計5年短少給付之工資300,0
11 00元云云。惟查：

12 (1)依證人許招欽即被告所屬射出部門課長證稱略以：我自88年
13 起任職於被告，擔任射出部門課長已有10年以上，被告公司
14 有調整過獎金結構3、4次，最後一次大概是目前現行結構，
15 但何時調整我無法確定，為了讓員工有意願加班，工作津貼
16 是從射出部門所有獎金當中切一部分，課長是從生產獎金拿
17 5,000元、非課長是3,000元，加入底薪去計算加班費，工作
18 津貼金額不固定，如果沒有超過5,000元就以實際金額，超
19 過5,000元就以5,000元發給。績效獎金發放標準共有兩筆，
20 一筆是開機臺，一臺3,000元，如果開5臺機臺就是15,000
21 元，每個月要看訂單多寡才會決定開幾臺機臺；另一筆是產
22 量及不良率到達，一臺機臺從0至1,500元，看產量多寡及不
23 良率高低而定，績效獎金會先算出來，實際發放的數額會扣
24 除5,000元撥至薪資條的工作津貼項目。被告公司在做獎金
25 調整前，有開會向射出部員工說明要調整的獎金內容，上開
26 會議參加人員有原告、我，以及其他負責機臺的課長或副課
27 長，當時沒有人表示不同意，獎金的調整如本院勞專調卷29
28 7至299頁被證3文件所載，當時原告沒有出聲反對，應該是
29 默認的，因為獎金是增加的（本院勞訴卷26至29、31頁）。

30 (2)又原告於109年9月間曾向其主管呂國榮詢問同年7、8月份之
31 績效獎金計算，並以手寫紙條記載原告自行計算之績效獎

01 金，其上有記載「-5000實領」（本院勞訴卷83頁），再參
02 酌原告同年8、9月份之薪資條（本院勞專調卷308-309
03 頁），其上記載工作津貼為5,000元，原告既有自行扣除5,0
04 00元，顯見原告應知悉被告已取消工作津貼，並將工作津貼
05 併入績效獎金計算。

06 (3)依上可知，被告於薪資結構調整時曾有召開會議通知原告，
07 佐以原告於109年9月間有因薪資計算問題而向主管詢問，然
08 被告自斯時迄至114年1月退休時止均未對被告提出反對之意
09 思表示，且有繼續受領薪資及提供勞務，以此客觀上履行勞
10 動契約之行為，表彰原告有默示同意被告取消工作津貼，並
11 將工作津貼5,000元併入績效獎金予以計算，且依被告所提
12 出而原告不爭執之109年1月至114年1月薪資單所示（本院勞
13 專調卷301至362頁；勞訴卷171頁），被告每月薪資單上仍
14 列有工作津貼及績效獎金之項目，係因被告為使原告得以較
15 高工資計算每月加班費所致，原告績效獎金每月會預扣工作
16 津貼5,000元，餘額才會由績效獎金發放，所以有時績效獎
17 金才會有負數之情事，而該期間之薪資條內容既為原告任職
18 期間所知悉而提出為本件訴訟資料（本院專調卷21-108
19 頁），益證原告對於薪資結構調整一事知之甚詳，則原告既
20 默示同意被告取消工作津貼，除被告自認有114年2月短計工
21 作津貼2,667元之事實外（本院勞訴卷76、170-171頁），無
22 從看出被告每月有何短少給付原告5,000元工資。

23 (4)原告固主張被證十二手寫紙條（本院勞訴卷83頁）係因薪資
24 條上顯示有未發績效獎金，遂與呂國榮討論後始撰寫前揭手
25 寫紙條，就算扣5,000元，亦應發績效獎金云云（本院勞訴
26 卷93、168-169頁），然原告既認工作津貼及績效獎金係不
27 同項目，卻在發現績效獎金未發之情形下，仍願意記載「-5
28 000實領」，可見原告已知悉並同意此薪資結構之調整。

29 (5)原告另主張其女於105年出生，需要工作，故至114年經濟較
30 無壓力狀況退休而提起本件訴訟云云（本院勞訴卷93頁），
31 惟原告斯時既有經濟需求，則其遭被告為前揭薪資調整，理

01 應會適當表示意見，況原告既積極主張績效獎金，卻對工作
02 津貼遭取消一事未置一詞，與常理有違，而難採憑。

03 (6)綜前，原告業已默示同意被告取消工作津貼，並同意被告將
04 工作津貼5,000元併入績效獎金予以計算，而被告自認原告1
05 14年2月薪資條之加項欄中工作津貼有短付2,333元部分，則
06 原告請求被告給付工資2,333元為有理由，逾此範圍之請
07 求，難認有據。

08 (二)績效獎金是否應列入工資而據以計算原告之加班費？

09 1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3
10 款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇
11 主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，
12 而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以
13 「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善
14 勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具
15 有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，
16 與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之
17 內。又績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽
18 取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，
19 即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參
20 照）。

21 2.查，被告員工工作規則第20條規定：被告福利制度有年節獎
22 金、績效獎金，公司年度如有稅前獲利，依年度績效考評，
23 給予年終獎金及員工酬勞（本院專調卷285頁）。可知績效
24 獎金係為鼓勵員工提升經營績效，創造公司稅後純益為目
25 的，佐以績效獎金具有以被告年度終了結算有盈餘為發放前
26 提之特性，堪認績效獎金性質上屬鼓勵、激勵員工之恩惠性
27 給予，而不得列為工資之一部。

28 3.再原告同意被告取消工作津貼，並將工作津貼併入績效獎金
29 計算，已如前述。又依證人許招欽即被告所屬射出部門課長
30 證稱略以：績效獎金發放標準共有兩筆，一筆是開機臺，一
31 臺3,000元，如果開5臺機臺就是15,000元，每個月要看訂單

01 多寡才會決定開幾臺機臺；另一筆是產量及不良率到達，一
02 臺機臺從0至1,500元，看產量多寡及不良率高低而定（本院
03 勞訴卷27頁）。可知被告發放績效獎金之標準會依照開機台
04 的數量、生產產量及不良率作計算，非屬勞工提供勞務之對
05 價，被告績效獎金之發放當屬恩惠性、勉勵性給與之性質，
06 難認績效獎金係勞基法第2條第3款規定所指之工資。

07 (三)原告請求被告給付加班費差額479,881元，有無理由？

08 被告每月並無短少給付原告5,000元工資，且績效獎金非屬
09 工資，既經本院認定如前，且原告亦不爭執如績效獎金未列
10 入工資計算加班費，被告並無短少給付加班費（本院勞訴卷
11 123頁），則原告請求被告給付加班費差額479,881元（計算
12 式詳如附表），為無理由。

13 (四)原告請求被告給付特休未休折算工資49,429元，有無理由？

14 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
15 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
16 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
17 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
18 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
19 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
20 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
21 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
22 日數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給
23 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休
24 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工
25 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常
26 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
27 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。
28 勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2
29 項第1款第1、2目分別定有明文。

30 2.原告主張如依曆年制計算，其尚有特休30日未休云云（本院
31 勞專調560頁）。惟依被告員工工作規則第27條第2項前段規

01 定「前項員工之工作年資自受僱當日起算，每一週年之期
02 間」（本院勞專調卷287頁），可知被告係採取以「到職日
03 起算」即週年制之給假方式，且依被告所提出原告不爭執之
04 113年年度請假單記載「請假日期1228至1228；年假時數8H
05 全年累計240H」（本院勞專調卷535、536頁），可知原告之
06 特休30天均已休完，故原告請求被告給付特休未休折算工資
07 49,429元，即屬無據。

08 (五)原告請求被告給付舊制退休金1,573,149元及利息，是否有
09 據？

10 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年
11 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
12 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
13 定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
14 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基
15 法第84條之2定有明文。次按，勞工退休金之給與標準如
16 下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之
17 工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為
18 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退
19 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法
20 第55條第1項第1款、第2項亦有明文。另按平均工資係指計
21 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
22 日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段定有明文。

23 2.兩造不爭執原告舊制勞工退休金之累積工作年資自85年3月1
24 8日起至94年6月30日止，為9年3月又13日，依勞基法第55條
25 第1項第1款計算為19個基數（9.5年×2基數，本院勞專調卷1
26 3-14、247頁），原告已於114年1月31日退休，則其退休前6
27 個月之平均工資，應自114年1月31日往前推算6個月之期間
28 計算平均工資。本院前已認定績效獎金非屬工資，則原告11
29 3年8月1日至114年1月31日每月工資分別為，113年8月為71,
30 833元（60,670元+16,708元-5,000元+455元-中秋禮金
31 1,000元，本院勞專調卷357頁）、113年9月為74,380元（7

01 7,980元－5,000元＋1,400元，本院勞專調卷358頁）、113
02 年10月為80,083元（79,819元＋5,064元－5,000元＋200
03 元，本院勞專調卷359頁）、113年11月為73,983元（65,375
04 元＋14,935元－5,000元－1,327元，本院勞專調卷360
05 頁）、113年12月為79,584元（90,993元＋31,020元－5,000
06 元＋1,691元－春節禮金1,000元－一年終獎金38,120元，本院
07 勞專調卷361頁）、114年1月為55,332元（56,308元－2,667
08 元＋1,691元，本院勞專調卷362頁），原告前6個月之平均
09 工資為72,533元【（71,833元＋74,380元＋80,083元＋73,9
10 83元＋79,584元＋55,332元）÷6個月，元以下四捨五入】，
11 原告得請求被告給付之舊制勞工退休金金額應為1,378,127
12 元（72,533元×19），而被告就此部分願給付原告1,382,554
13 元，故原告得請求被告給付舊制勞工退休金金額為1,382,55
14 4元，逾此部分，即屬無據。

15 3.被告稱其曾以114年3月7日寶字第114008號函文通知原告至
16 被告公司簽署勞工退休金給付通知書（本院勞專調卷541
17 頁），原告於同年月10日收受，惟原告於同年月14日委請律
18 師發函（本院勞專調卷549-550頁），明確表示拒絕簽署勞
19 工退休金給付通知書，至被告無法為原告申請勞退舊制退休
20 金，原告自屬受領遲延，則被告應無須支付利息云云。惟依
21 勞基法第55條第3項規定，勞工退休金，雇主應於勞工退休
22 之日起30日內給付，縱使原告未簽署勞工退休金給付通知
23 書，依法被告仍有給付退休金之義務，既被告迄今仍未給付
24 原告舊制勞工退休金金額1,382,554元，亦未將上開金額為
25 原告辦理提存以代清償，則原告仍得請求被告就此部分給付
26 法定遲延利息，被告所辯並不可採。

27 (六)原告請求被告給付勞保老年給付差額7,110元，是否有理？

28 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、
29 保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合
30 計未滿15年者，請領老年一次金給付；本條例中華民國97年
31 7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定

01 之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領
02 老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資
03 合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、
04 參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投
05 保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年
06 資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體
07 力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者；依第58
08 條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請
09 領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平均月投保
10 薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，
11 每滿1年發給2個月，最高以45個月為限；前項平均月投保薪
12 資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月
13 投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予
14 以平均計算；參加保險未滿5年者，按其實際投保年資之平
15 均月投保薪資計算。但依第58條第2項規定選擇一次請領老
16 年給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均
17 計算；參加保險未滿3年者，按其實際投保年資之平均月投
18 保薪資計算；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以
19 多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報
20 之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工
21 因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第58條第
22 1、2項、第59條第1項、第19條第3項第1款、第72條第3項分
23 別定有明文。

24 2.原告係一次請領老年給付45個月，揆諸前揭規定，按其退保
25 之當月即114年1月起〔兩造不爭執事項(一)〕前3年之實際月
26 投保薪資平均計算平均月投保薪資，而勞保局計算原告退職
27 當月起前3年之平均月投保薪資為45,642元【(43,900元×3
28 個月=131,700元)+(45,800元×33個月=1,511,400元)÷
29 36個月，元以下四捨五入，勞訴卷67-69頁】，原告111年5
30 月至114年1月之期間，僅有112年2月至4月投保薪資為43,90
31 0元，其餘月份均為45,800元。

01 3.原告主張其為不固定工資，勞工保險投保級距雇主雖得每三
02 個月調整之，惟其111年11月至112年1月間，加計被告不當
03 扣薪之5,000元，其平均工資應為47,047元（45,880元+47,
04 630元+47,630元÷3個月，本院勞專調卷14頁），原告此期
05 間之月投保薪資仍應為45,800元，被告於112年2月1日高薪
06 低報，將原告勞保投保金額降為43,900元，導致原告勞保老
07 年年金一次性給付試算時之平均月投保薪資降為45,642元，
08 與平均月投保薪資45,800元產生7,110元（45,800元－45,64
09 2元×45個月）之差額損失云云。惟依前所述，兩造已默示將
10 工作津貼調整為依績效獎金計算，則依原告之計算式，其上
11 開期間平均工資應為42,047元【（45,880元+47,630元+4
12 7,630元－15,000元）÷3個月】，投保薪資級距為第12級42,
13 001元至43,900元間，月投保薪資應為43,900元，故被告依
14 法將原告此期間之3個月的投保薪資從45,800元調降為43,90
15 0元，並無違誤。

16 4.綜上，被告就原告離職退保日起前3年之月投保薪資並無高
17 薪低報之情，勞保局據以計算原告之一次請領老年給付，難
18 認有何造成原告之損失，是原告請求被告賠償一次請領老年
19 給付之差額損害，要屬無據。

20 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
22 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
23 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
24 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。又勞工退
25 休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；依本法終止勞
26 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第55條第3
27 項、勞基法施行細則第9條亦分別有明文規定，均核屬有確
28 定期限之給付。查，原告請求被告給付舊制退休金、工資差
29 額，均係以支付金錢為標的，而原告既於114年1月31日退
30 休，被告應於同日結清工資，及至遲應於同年3月2日給付舊
31 制退休金，逾期應負遲延責任，被告迄未給付而已陷於給付

01 遲延，故原告就上開經准許之舊制退休金1,382,554元、工
02 資差額2,333元，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即114年5
03 月16日（起訴狀繕本於同年5月15日送達被告，本院勞專調
04 卷165頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

05 六、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法第55條第1項第1款、
06 第2項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利
07 息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應
08 予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即
09 雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
10 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同
11 時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

12 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
13 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
15 條。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
17 勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

18 正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
20 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
21 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
22 應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
24 書 記 官 陳美靜

25 附表：原告請求加班費差額計算式（如附件，原證9）