臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第21號

原　　告　任致遠
被　　告　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

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109 年7 月9 日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣叁拾玖萬伍仟叁佰伍拾壹元，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。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣壹萬捌仟玖佰壹拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣叁拾玖萬伍仟叁佰伍拾壹元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬捌仟玖佰壹拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；但於有訴訟代理人時訴訟程序不當然停止；又承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；而聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170 條、第173 條前段、第175 條第1 項及第176 條分別定有明文。經查，本件被告之法定代理人原為長野太一，嗣於訴訟進行中變更為海上修一，有經濟部函、股份有限公司變更登記表可稽（見本院卷三第223-227 頁）。惟因被告於訴訟中有委任訴訟代理人，是其訴訟程序不當然停止，且被告亦提出書狀聲明承受訴訟（見本院卷三第22

1頁），揆諸前開規定，核無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，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款分別定有明文。查原告起訴時主張被告違法減薪、未補貼交通費、短少給付油資、過路費及停車費補貼、勞工退休金、未付出差台南津貼、冬季獎金、特休未休工資、代休假未休工資等，並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）1,681,436元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第107頁）。嗣原告於訴訟中多次變更各項請求金額，最後變更聲明為：㈠被告應給付原告4,630,524元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提撥185,911元至原告勞工退休金專戶（見本院卷三第216頁）。經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)被告將原告之職務由經理調為副理，並調降原告薪資1萬元，已違反勞動契約，原告請求被告給付短發之薪資23萬元：

1.原告自民國82年11月2日起任職於被告公司，原擔任技術部經理職務，基本薪資88,200元、職務加給38,000元、伙食津貼2,400元，合計128,600元。被告公司總經理長野太一於105年下半年進行公司組織改造時雖曾徵詢原告之意見，原告為使公司提升組織機能，便同意被告公司自106年2月1起將原告職位調整為副理，惟商議過程完全未提及減薪之事。自106年2月1日起訴外人朱祥偉擔任技術部經理職務（原擔任營業部副理），原告改為擔任工程營業部一課副理職務，基本薪資88,200元、職務加給28,000元、伙食津貼2,400元，合計118,600元。被告公司102年實施組織改造時，無任何員工因職位變動而減薪，故原告認為公司因組織改造而調整員工職位時，不應調降薪水。

2被告辯稱原告對於減少職務加給1萬元一事有默示同意云云，惟默示同意之前提係原告對該事實有所認知，然原告於被告公司任職多年，向來信任公司不會虧待自己，故未能及時發現遭公司違法減薪，並非默示同意。若因員工配合公司調度而同意調整職務，逕認員工同時同意減薪，無非是讓雇主得隨意以組織改造之名義調整員工職位同時恣意扣減員工薪資，變相允許雇主以合法調動之名義實現違法減薪之目的，顯有悖於勞動基準法（下稱勞基法）保護勞工之立法精神。

3被告再辯稱原告調任副理後，雖職務加給減少1萬元，此係因其工作複雜性有別且不再負擔經理之最高主管職務所承擔之責任，難謂原告有何不利益云云。惟依照社會通念，勞工工作賺取薪資藉以謀生維持家計，薪資多寡影響勞工權益甚鉅，尚難以工作較前輕鬆、壓力較輕，即認為勞工並無不利益，況原告減少月薪1萬元，相當於減薪8%，難謂對於原告無不利益可言。再者，原告調任副理後，加班及出差頻率未減，且須擔負現場工作更為辛苦，可見原職務與新職務之複雜性、忙碌及壓力程度並無差異，是原告因調任副理而減薪1萬元係屬對原告不利益。

4被告公司未得原告同意擅自減薪1萬元，違反勞基法第10條之1規定，原告得請求被告給付自106年2月起至107年12月止，共計23個月，違法減薪所短發之薪資23萬元。

(二)原告請求106年2月至107年12月之交通費補貼126,256元：

被告公司於103年3月自臺北市大安區遷址至新竹縣竹北市，兩地相隔72公里，起初被告均依原告之申請核發「自宅──台元」通勤交通費，惟自106年2月起因當時主管告知公司改以調整薪資12,000元之方式作為交通費補貼，原告始不再向被告申請通勤交通費，嗣原告於107年8月發現被告未發給交通費12,000元，違反勞資雙方互信原則，為此原告依兩地油資費、公里數、過路費等推算被告應補貼原告交通費126,256元（詳如鈞院卷三第229頁附表所示）。

(三)原告請求107冬季獎金273,564元：

1原告在被告公司任職逾25年，且長期擔任主管職，從未聽過公司有以施工生產性及利益生產性對主管進行績效分析之規定，且被證18被告公司107 年各課施工生產性統計係被告自行製作，原告否認其真實性。又主管考評及總經理考評均係原告離職後所為，被告未說明其考評依據，更未說明如何計算出原告僅能領取0.5 個月之年終獎金，顯係被告為剝奪原告領取冬季獎金之權利，惡意貶抑原告之考績。

2被告自認其107 年應發放之年終獎金平均為2.24個月薪資，而原告107 年之月薪應為148,600 元（本薪88,200元＋職務加給38,000元＋伙食津貼2,400 元＋長期出差津貼8,000 元＋交通補貼12,000元），扣除被告已給付之夏季獎金59,300元，原告得再請求107 年冬季獎金273,564 元（148,600 × 2.24－59,300）。

(四)原告請求103年至107年間之代休未休加班費2,619,799元：

1被告公司102 年12月25日公布之請休假管理辦法規定「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」，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權一併放棄，否則以原告所擔任職務之忙碌程度，每年均須加班數百小時始能完成工作任務，殊難想像原告如何能在7 個月內將加班時數補休完畢，若不許原告就屆期未補休之加班時數請求加班費，無異於允許被告得指派大量工作予原告，令原告加班後無暇補休，又無從請求加班費，對於原告之權益侵害甚鉅，顯非公平。

2原告於103 年至107 年2 月加班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，必須於加班事實發生後，由個別勞工選擇是否同意選擇補休而放棄領取加班費，若雇主要求勞工或縱經勞工同意，於加班事實發生前一次向後拋棄加班費之請求權，均屬無效。準此

，上開關於代休假7 個月內申請完畢之規定，係事前要求原告一次向後拋棄所有加班費請求權約定，應屬無效，是原告仍得請求被告給付加班費。

3本件加班時數應以勤務紀錄書為準，因其為原始紀錄之資料，且為紙本記錄，不易變造；至於被告公司之ESS 電腦系統屬電磁紀錄，被告可指示其員工任意修改，憑信性較低而不可採。又依被告提出之薪資明細表顯示被告從未給付加班費，故原告依勤務紀錄書統整加班時數及加班費計算如附件一所示（見鈞院卷三第41頁以下），請求被告給付加班費2,619,799 元。

(五)原告請求101年至107年間特休未休工資525,497元：

被告公司102 年12月25日公布之請休假管理辦法關於「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」之規定，侵害勞工權益，縱經勞工同意，仍屬無效。被告就原告101 年11月2 日至105 年11月1 日未請畢之特休均未給付工資，105 年12月1 日至107 年12月31日未請畢之特休則工資給付不足，總計被告應給付原告877,344 元，扣除被告已給付之351,847 元，尚應給付差額525,497 元（詳如鈞院卷三第35頁附表所示）。

(六)原告請求舊制退休金短少797,712 元、新制退休金短少185,911 元：

原告每月應領薪資項目為本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼、交通補貼、加班費。上開各項目均屬原告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原告平均工資數額短少，經原告重新計算，原告退休前6 個月平均薪資應為159,377 元，被告應給付舊制退休金3,825,048 （159,377 元x 24基數），扣除被告已給付之3,027,336 元，被告尚應再給付797,712 元，並應補提撥185,911 元至原告勞工退休金專戶（詳如鈞院卷三第49-50 頁附件二所示）。

(七)原告另請求被告給付107 年6 月至107 年12月油資補貼、過

路費及停車費補貼54,929元、107 年9 月台南出差津貼2,767 元，此部分均為被告所不爭執。

(八)綜上，爰聲明：

1被告應給付原告4,630,524 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

2被告應提撥185,911元至原告勞工退休金專戶。

3訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一)原告主張被告擅自扣減月薪1 萬元，請求被告給付欠薪23萬元，並無理由：

1被告調整原告職務從經理變成副理，係經協商並得原告同意，並非單方面所為之調動或片面減薪。至於隨主管職務調整之工作內容變更所因之減少職務加給1 萬元部分，原告雖主張未得其同意，但其長期按月受領調降後之薪資而從未就減少職務加給1 萬元向公司提出申訴或依法申請勞資爭議調解，亦足認原告有默示同意；退萬步言，縱認未經原告明示同意減少職務加給1 萬元，但被告調整原告主管職務並隨其工作內容變更而減少職務加給1 萬元部分，亦符合調動五原則而無權利濫用之情形。

2尤以稽諸被證4 之106 年1 月25日人事異動及組織變更通知公告、被證7 原告106 年1 月員工薪水條及被證8 原告106 年2 月員工薪水條，即明原告職務雖由經理調任為副理，但基本薪資、福利及其他勞動條件均未調降，僅職務加給減少1 萬元，故薪資合計由128,600 調降為118,600 元。至於原告主張「102 年間曾實施組織改造，被告公司處理原則乃係員工薪資不因調整職位而有變化」乙節，當年被告於102 年12月確有設置新制薪酬制度，但當年推動的新制薪酬制度，與本件106 年1 月的人事異動及組織變更分屬二事，因前者並不涉及人事異動的職務調整，自亦無本件主管職務異動後因工作內容變更而生職務加給的薪資增減問題。迺原告將二者混為一談，自屬無稽。

(二)原告請求交通費補貼，並不可採：

1被告公司於103年3月從臺北搬到竹北現址，當時總經理大重邦博曾分別與副理朱祥偉及其部屬3人約定實支實付的交通費補貼，其等3人於103年3月至105年3月申請交通補貼單據均由時任經理職務之原告簽核，原告當時並無意見。惟105年4月總經理長野太一就任後，除朱祥偉取消交通補貼外，另2名員工則與公司達成協議以每月12,000元之薪資補貼作為取得交通補貼之條件，上開過程均為被告與個別員工間之個別協議，並無原告所謂主管會議達成為受影響之員工每月薪資增加12,000元交通費補貼的協調結果。

2被告雖曾與原告個別約定實支實付其自宅（臺北）往返竹北公司（台元）間之交通費補貼，但係自103年3月起迄106年1月為止。106年2月起之所以未再實支實付該交通費補貼，係因原告同意自106年2月起取消該交通費補貼，故自斯時起原告自己未再向被告提出交通費申請，此對照原告106年1月份之「國內交通費申請書」與原告106年2月份起迄107年12月份之「國內交通費申請書」之申請內容即明。

3退步言，如認原告並未同意取消交通費補貼，則原告至多亦僅能依原個別約定，請求自106年2月起迄107年12月31日為止其自宅至公司間實支實付的交通費補貼。經計算，原告至多僅得請求每月交通費補貼金額合計為80,414元，如再加上ETC的費用，則為83,756元。

(三)原告請求被告給付107年冬季獎金，並無理由：

1被告的年終獎金分夏、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。被告於年度結束後的次年1月份進行員工的績效考評，因原告於108年1月考評當時已離職，故被告並未要求原告提出自我評價之考核表。惟雖無原告本人之自我評價，被告仍先依施工生產性及利益生產性對原告進行初步之績效分析，並由原告之主管及總經理依序對原告進行考評及績效獎金之採點。採點結果判定原告107年

度之獎金為月薪資的0.5 個月，因已於夏季先行發放，故無原告所謂未支付107 年度獎金之事實。

2被告並未承諾固定發給年終獎金，且依原告自認，至遲於102 年以後被告即未再承諾原告固定發給年終獎金，故本件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，且依公司慣例冬季獎金發放係以發放時在職為限，原告實際工作至107 年12月31日止，而被告公司之冬季獎金係於108 年1 月發放，則原告於發放時既已離職，其107 年度冬季獎金之請求，即屬無據。

(四)原告請求被告給付代休未休加班費，不應准許：

1就原告103 年至107 年間選擇加班換補休時數之計算，自103 年6 月起應根據ESS 系統之加班時數統計，而非勤務記錄書之記載。依ESS 系統加班時數統計，原告107 年間選擇假日加班換補休而未休畢時數合計163 小時，選擇平日加班換補休而未休畢時數合計15.5小時，故被告僅須再給付原告107 年之補休未休加班費90,818元。

2107 年1 月31日勞基法增訂第32條之1 規定，雇主使勞工延長工作時間或使勞工於休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契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之工資計算標準發給工資。惟自107 年3 月1 日起，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。

3稽諸被證27ESS 系統之原告107 年5 月1 日的加班調休假管理畫面（其右邊有「是否計畫調休」可供員工勾選），以及被證13原告103 年至106 年每月勤務記錄書之記載（未填載加班時數，但填載換休時數），即明原告於延長工作時間或假日加班之後，已自行同意選擇補休而放棄領取延長工時及假日加班工資，因此，原告自不得再向被告請求延長工時及

假日加班工資。

4 退步言，依被證14請休假管理辦法規定，原告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。原告長期擔任被告公司總經理以下的最高階管理職位經理一職，且自100 年9 月6 日起擔任被告公司人事制度改善委員會委員，並於加班後在ESS 系統選擇補休及於每月勤務記錄書填載換休時數，有如前述，故原告清楚知悉且同意被告公司上開關於補休期限及期限屆滿未休畢的補休時數視同放棄等之規定。就此，原告亦自認：「因為我做主管，所以行政張立貞有在發佈被證14前跟我討論，是討論加班費的錢要怎麼發，其實公司是不想發錢，要鼓勵員工代休，所以有寫到代休於加班7 個月內要申請代休完畢，否則視同放棄，我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。我們兩個還談到代休加班費的事，張立貞說不給是違法的，我說這樣規定，大家都會休假，就沒有問題了」。

5 退萬步言，針對原告103 年至106 年間選擇之加班換補休時數，既無證據足以證明係原告不能行使或因可歸責被告公司而無法行使該補休假之情，原告自無從據此逕向被告公司請求該補休未休之工資。

(五)原告請求被告給付特休未休工資，並無理由：

1 原告請求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，且被告已給付原告105 年11月2 日起至107 年12月31日之特休未休工資351,847 元（114,647 元＋237,200 元）。而就原告103 年11月2 日起至105 年11月1 日之特休未休日數，依被證14請休假管理辦法第五、⑻、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」。原告長期擔任被告公司總經理以下的最高階管理職位經理一職，且自100 年9 月6 日起擔任被告公司人事制度改善委員會委員，應清楚知悉且同意被告公司上開關於特休期限及期限屆滿

未休完之日數視為放棄等之規定，故原告不得請求103 年11月2 日起至105 年11月1 日之特休未休工資。

2退萬步言，針對原告101 年11月2 日起至105 年11月1 日之年度特別休假未休完之日數，既無證據足以證明係原告不能行使或因可歸責被告公司而無法行使該特休假之情，原告自無從據此逕向被告公司請求該特休未休之工資。

(六)原告主張舊制、新制退休金短少，均無理由：

原告主張計算退休前平均工資時未計入上開爭執款項，致平均工資有短少計算之情事，然被告並未積欠原告工資、交通津貼或加班費，因此，計算原告退休前6 個月平均薪資並無短少，則以此計算之舊制、新制退休金，亦未短付。

(七)綜上，爰答辯聲明：

1原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2訴訟費用由原告負擔

3如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免於假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自82年11月2 日起任職於被告公司，原擔任技術部經理職務，基本薪資為88,200元、職務加給為38,000元、伙食津貼為2,400 元，合計128,600 元，自106 年2 月1 日起朱祥偉擔任技術部經理職務（原擔任營業部副理），原告改為擔任工程營業部一課副理職務，基本薪資為88,200元、職務加給為28,000元、伙食津貼為2,400 元，合計118,600 元，此有原告106 年1 月及2 月之薪資條及勤務紀錄書可參（見本院卷一第109-161 頁即被證7 、8 、9 ）。

(二)被告公司102 年12月25日之請休假管理辦法第五⑻5 條規定：「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」。同辦法5 ⑿2 條規定代休假：「因業務所需經徵得員工同意而於星期日及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」，此有被告公司之請休假管理辦法可稽（見本院卷一第365-367 頁即被證14

）。

(三)被告已發給原告代休未休工資94,880元、特休未休工資351,847元（114,647＋237,200），有原告之員工薪資條、兩造往來之電子郵件、獎金發放明細可稽（見本院卷二第282、201-202、138頁）。

(四)被告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。被告已於107年6月間發放原告107年夏季獎金59,300元，惟未發放107年冬季獎金，有原告之薪資明細表可佐（見本院卷一第71頁）。

(五)原告於107年12月31日自被告公司辦理退休。被告以本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼等項目合計金額，計算原告之平均工資為126,139元，乘以24基數後發給原告3,027,336元之舊制退休金，有原告之勞工退休金給付申請書、勞工退休準備金監督委員會會議紀錄、原告之薪資清冊、勞工退休金給付通知書足稽（見本院卷二第246-251頁即被證33）。

(六)兩造合意107年6月至107年12月之油資補貼、過路費及停車費為54,929元，被告同意給付上開金額。

(七)被告對於原告請求107年9月短付出差津貼2,767元不爭執。

四、經本院協議兩造整理爭點如下：

(一)原告主張被告自106年2月起迄107年12月31日原告退休為止，擅自扣減月薪10,000元，請求被告給付欠薪230,000元（10,000元x 23月），有無理由？

(二)原告請求106年2月至107年12月之交通費補貼126,256元，被告抗辯應為83,756元，何者有理由？

(三)原告請求被告給付107年度之冬季獎金273,564元，是否有據？

(四)原告請求被告給付103年1月1日起至107年12月31日原告退休為止之代休未休加班費2,619,799元【附件一】，應否准許？

(五)原告請求101 年至107 年特休未休工資525,497 元，是否有據？

(六)原告主張被告短少給付舊制退休金797,712 元、新制退休金短少185,911 元【附件二】，請求被告給付及補提撥至其勞工退休金專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)原告主張被告自106 年2 月起迄107 年12月31日原告退休為止，擅自扣減月薪10,000元，請求被告給付欠薪230,000 元（10,000元x 23月），為無理由：

1原告主張：其自82年11月2 日起任職於被告公司，原擔任技術部經理職務，自106 年2 月1 日起由訴外人朱祥偉擔任技術部經理職務（原擔任營業部副理），原告改為擔任工程營業部一課副理職務，職務加給由38,000元降為28,000元，原告於被告公司任職多年，向來信任被告不會虧待自己，故未能及時發現遭公司違法減薪，並非默示同意等情。被告則以：被告調整原告職務從經理變成副理，係經協商並得原告同意，原告長期按月受領調降後之職務加給而從未提出申訴或申請勞資爭議調解，亦足認原告有默示同意；況被告調整原告主管職務並隨其工作內容變更而減少職務加給1 萬元部分，亦符合調動五原則而無權利濫用之情形；被告於102 年12月推動的新制薪酬制度，與本件106 年1 月的人事異動及組織變更分屬二事，原告將二者混為一談，自屬無稽等語，資為抗辯。

2按所謂勞動契約，依勞基法第2 條第6 款規定，係謂約定勞僱關係之契約。又依勞基法施行細則第7 條第1 款、第3 款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞雇雙方商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經

營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。

3 查證人朱祥偉於本院結證：我自83年6月起任職被告公司，原本是原告的屬下，後來106年2月變長官。（問：原告主張被告公司於106年2月擅自減薪1萬元，你對此事情是否清楚？）我知道的是因為職務變更，原告從經理變成副理，所以職務加給少1萬，我從副理變成經理，所以職務加給多1萬。（問：為何會有職務的變動？）因為當時的總經理來的時候有討論原告帶人不是很順利，所以在105年9月時有請原來的總經理、現任總經理、還有我跟原告4人在會議室討論是否要做職務變動，當時總經理問原告，原告說他沒有任何意見，遵從公司規定，總經理跟我說時，原告跟我說叫我管看看，我才答應職務交換。（問：當時是否知道薪水也會有變動？）知道職務加給會變動，因為過去課長跟副理跟經理的加給就是不一樣，薪資不知道，但是加給大家都知道…，我會看薪資條，所以我知道我加給多了1萬元（見本院卷一第131-132頁）。經詢原告其亦自承：應該沒有全部的人都知道職務加給會變動，但我作為一級主管就是經理，也擔任過副理，所以我當時知道會差1萬。（問：你對於職務異動，薪水減少1萬元，當時有無提出異議？）我知道公司主管加給的制度，但我認為公司不會減少我的薪水，所以沒有提出異議，因為公司是以組織變動為由等語在卷（見本院

卷一第132 頁）。準此可知，原告與證人朱祥偉職務互易時，被告公司係徵得其2 人之同意，且原告擔任被告公司技術部經理職務多年，對於「經理」、「副理」、「課長」之職務加給不同，知之甚詳，其既同意與證人朱祥偉互易職務，且自106 年2 月職務異動以來，按月收受被告發給之薪資明細，迄至起訴請求前，未見原告提出異議，綜上事證相互勾稽，足以推知原告有同意職務調動伴隨之減少職務加給之意思。

4 又僱用人基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法，已如前述。被告抗辯原告擔任主管職務致部屬因無法忍受其高壓管理方式而相繼離職，業據提出員工陳意欽之電子郵件為憑（見本院卷一第154 頁），核與證人朱祥偉證述106 年2 月職務互易係因原告帶人不是很順利等語相符。稽此，被告基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，復經原告同意，足見係基於企業經營上所必須，且未有不當動機及目的；尤其職務異動後原告之工作地點並未變動，擔任之工程營業部一課副理職務係其原轄下之部門，有異動後之組織圖可佐（見本院卷一第175 頁），顯為原告體能及技術可勝任，且原告薪資加計津貼等總額原為128,600 元，調動後僅減少職務加給10,000元，仍可月領118,600 元之高薪，對於原告及其家庭之生活利益，影響非大，異動職務後原告承擔之工作及管理負荷減輕，承前說明，自不得以工資總額減少即遽認係不利之變更，應認被告於106 年2 月間異動原告之職務，無違勞基法第10條之1 之規定。原告單純以其調動前之年收入總額，作為調動後之工資或勞動條件是否不利之比較基礎，而忽略不同性質之職務工作，本有不同之計薪方式，並指被告對其工資及勞動條件為不利變更云云，難為可採。綜上，原告主張被告自106 年2 月起迄107 年12月31

日原告退休為止，擅自扣減月薪10,000元，請求被告給付欠薪230,000 元（10,000元x 23月），難認正當，不應准許。

(二)原告請求106 年2 月至107 年12月之交通費補貼83,756元，為有理由，逾此範圍之請求，不應准許：

1原告主張：被告於103 年3 月自臺北市遷址至新竹縣竹北市，起初被告均依原告之申請核發「自宅─台元」通勤交通費，惟自106 年2 月起因當時主管告知公司改以調整薪資12,000元之方式作為交通費補貼，原告始不再向被告申請通勤交通費，嗣於107 年8 月發現被告未發給交通費12,000元，為此依兩地油資費、公里數、過路費等推算被告應補貼原告交通費126,256 元等情。被告則以：被告公司於103 年3 月從臺北搬到竹北現址，當時總經理大重邦博曾分別與副理朱祥偉及其部屬3 人約定實支實付的交通費補貼，其等3 人於103 年3 月至105 年3 月申請交通補貼單據均由時任經理職務之原告簽核；105 年4 月總經理長野太一就任後，除朱祥偉取消交通補貼外，另2 名員工則與公司達成協議以每月12,000元之薪資補貼作為取得交通補貼之條件，上開過程均為被告與個別員工間之個別協議，並無原告所謂主管會議達成每月薪資增加12,000元交通費補貼之協調結果；106 年2 月起被告之所以未再實支實付該交通費補貼予原告，係因原告自己未再向被告提出交通費申請，而同意取消該交通費補貼；退步言，如認原告並未同意取消交通費補貼，則原告至多亦僅能依原個別約定，請求自106 年2 月起迄107 年12月31日為止其自宅至公司間實支實付的交通費補貼。經計算，原告至多僅得請求每月交通費補貼金額合計為80,414元，如再加上ETC 的費用，則為83,756元等語，資為抗辯。

2查證人朱祥偉於本院證稱：當初搬遷時，總經理有個別問我們希望有什麼補貼，當時我擔任工程五課的副理，我下面有兩個人，我跟公司說如果搬到新竹去，公司可以支付臺北到新竹的交通費，我們就願意過去，交通費金額實支實付，要拿單據請款，公司後來也實支實付的方式支付，因為我們3

個人（不包含原告）過去都是實支實付，後來新任總經理發現…他說希望可以跟大家一樣，就跟我協調可否把實支實付的情形拿掉，我說如果是這樣的話，我換算成金額是12,000元，所以就主張按月補貼12,000元，但是後來12,000元只有我的下屬2個人拿到，因為106年2月晉升我當經理，會有10,000元主管加給，所以我就沒有再爭取12,000元的交通費。（問：原告的交通費狀況是否了解？）原告當時跟我不同單位，我不清楚前任總經理跟原告個別會談結果等語在卷（見本院卷一第133-134頁）。原告對此則當庭表示：106年1月以前，公司都有給我實支實付的交通費，106年2月才開始不准實支實付，也沒有給我任何的交通費，12,000元是從證人處得知，我以為應該是一體適用等語在卷（見本院卷一第134頁）。由此可知，兩造並未達成自106年2月起被告按月給付原告12,000元交通費補貼之協議，原告此部分之主張顯屬無稽。惟被告確實於106年1月以前以實支實付方式給付原告交通費補貼，此為被告所不爭執，故原告應得請求以此方式計給交通費補貼。經兩造於訴訟中會算106年2月至107年12月原告之交通費補貼金額為83,756元，兩造並於本院整理之不爭執事項下簽名，此有109年6月23日調解程序筆錄可稽（見本院卷三第66-67頁）。原告雖於109年7月9日言詞辯論期日翻異其詞否認前揭金額，而主張交通費補貼應為126,256元，並請求將此部分列為爭點（見本院卷三第217-218、229頁），惟並未提出任何事證以佐其說，自應以兩造於訴訟中會算同意之83,756元為依據。

(三)原告請求被告給付107年度之冬季獎金273,564元，礙難准許：

1原告主張：被告自認其107年應發放之年終獎金平均為2.24個月薪資，而原告107年之月薪應為148,600元（本薪88,200元＋職務加給38,000元＋伙食津貼2,400元＋長期出差津貼8,000元＋交通補貼12,000元），扣除被告已給付之夏季獎金59,300元，原告得再請求107年冬季獎金273,564元（

148,600 × 2.24－59,300）等情。被告則以：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；被告並未承諾固定發給年終獎金，且依原告自認，至遲於102 年以後被告即未再承諾原告固定發給年終獎金，故本件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；況依公司慣例冬季獎金發放係以發放時在職為限，被告之冬季獎金係於108 年1 月發放，原告於發放時既已離職，其107 年度冬季獎金之請求，即屬無據等語置辯。

2 按勞基法第2 條第3 款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。依條文法意可知，只要是勞工因工作而獲得之報酬，即屬工資，不論其是否經常性給與，條文規定之「其他任何名義之經常性給與」，不過為雇主給付勞工之工資名目，雙方就其內涵是否為工資有所爭議時之輔助性判斷標準，亦即所謂工資之內涵以「勞工因工作而獲得的報酬」為已足。所謂「因工作獲得之報酬」，係指勞力之提供，與雇主之給與，具有互為條件之交換關係，在現代企業組織型態下，因勞動力編入雇主生產組織內，遵循一定生產秩序，勞工於組織內之行為，深受其態度與滿足感之影響。雇主對於勞工為適當激勵，以改變勞工對於工作之態度，使於工作中獲得滿足，藉以提升整體組織秩序及勞動力之品質所為之酬賞，雖與勞力之提供非無相關，惟與勞動力之交換仍屬有間，毋寧認係激勵性質之給與，尚不能遽謂係工資。

3 經查，證人朱祥偉證述：（問：對於在職員工，夏季及冬季獎金每年都會發放？）剛開始每個人都2 個月；後來換老闆就改成公司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，核與原告自承：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（見本院卷三第57頁）。上情亦與被告提出之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」等語之績效政策相符（見本院卷三第22頁）。而由卷附原告之薪資明細可知其105及106之夏季及冬季獎金確為浮動數字，惟總合為2個月薪資合計上下之金額無誤（見本院卷一第71頁），益資佐證人朱祥偉證述：每個人的獎金會因為表現而有差異一語非虛。基此足認夏季及冬季獎金之給與，雖與勞力之提供非無相關，惟與勞動力之交換仍屬有間，毋寧認係激勵性質之給與，尚不能遽謂係工資。此由證人朱祥偉證述：若發放時員工不在職，被告公司就不發放夏季及冬季獎金之企業慣例，益資得證，原告雖主張發放與否不以發放時在職為前提，而係以任職至6月底或7月1日或12月底為依據（見本院卷三第56頁），惟由此得知被告並非依員工當年度任職期間之比例核發夏季及冬季獎金，而可佐證夏季及冬季獎金應係恩惠性給與之性質，而非工資。此外，原告雖主張夏季獎金只要做到6月底或7月1日就發放，冬季獎金只要做到12月31日就發放，惟與證人朱祥偉證述須以發放時在職為條件不符，原告對此復未舉證以實其說，自難採信。

4 被告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，被告已於107年6月間發放原告107年夏季獎金59,300元，惟未發放107年冬季獎金予原告，為兩造所不爭執（參不爭執事項第㈣點）。

被告既已提出「年終獎金級距表」（見本院卷一第372 頁），佐證自107 年起，實施依據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，並提出「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（見本院卷二第133-139 頁），且提出107 年之「各課施工生產性統計」（見本院卷一第375 頁）佐證時任副理一職之原告，其生產性與其他課長職人員相較為低，而未於107 年1 、2 月間發放107 年冬季獎金予當時不在職之原告，自非無據，原告主張被告應以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，發給其冬季獎金，難認有據，不應准許。

(四)原告不得請求107 年2 月28日以前之代休未休加班費，惟其得請求107 年3 月1 日後之代休未休加班費33,866元：

1.原告主張：被告公司102 年12月25日公布之「請休假管理辦法」第五㈬2 條規定：「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」之規定，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權一併放棄；又原告於103 年至107 年2 月加班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，若雇主要求勞工或縱經勞工同意，於加班事實發生前一次向後拋棄加班費之請求權，均屬無效，準此，前揭規定係事前要求原告一次向後拋棄所有加班費請求權約定，應屬無效，原告仍得請求被告給付加班費等情。被告則以：依107 年1 月31日增訂於0 年0 月0 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；依被證25、27之ESS 系統、被證13原告103 年至106 年每月勤務紀錄書之記載，可知原告自行同意選擇補休而放棄領取延長工時及假日加班工資，

故不得再向被告請求延長工時及假日加班工資；退步言，依被告之「請休假管理辦法」第五⑬2 條規定，原告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，資為抗辯。

2 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，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契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之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處」，107 年1 月31日增訂於同年0 月0 日生效之勞基法第32條之1 定有明文。在上開條文增訂前，關於雇主徵得勞工同意加班後，勞工得否選擇補休及相關規定疑義，改制前行政院勞工委員會98年5 月1 日勞動2 字第0980011211號函釋意旨略以：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之」（見本院卷三第230 頁）。據上可知，勞基法第32條之1 增訂前，適用勞基法之勞工於延時工作或休息日工作後，如同意選擇補休而放棄領取加班費，為法所不禁；至於107 年3 月1 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勞資雙方協商，惟補休期限屆期或契約終止未補休之時數，則應依法定最低標準發給工資。

3 查被告公司102 年12月25日發行之「請休假管理辦法」第五⑬2 條規定：「代休假：因業務所需經徵得員工同意而於星期日及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」，此為兩造所不爭執（參不爭執事項第㈡點）。原告固主張：伊僅放棄申請補休之權利，並非連同加班費之請求權一併放棄等語。惟經詢原告制定「請休假管理辦法」時，被告公司是否與員工協商並告知，原告陳稱：辦法有發給大家，但並沒有先協商，惟因為我做主管，所以行政張立貞有在發布「請休假管理辦法」前跟我討論，是討論加班費的錢要怎麼發，其實公司是不想發錢，要鼓勵員工代休，所以有寫到代休於加班7個月內要申請代休完畢，否則視同放棄，我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；我們兩個還談到代休加班費的事，張立貞說不給是違法的，我說這樣規定，大家都會休假，就沒有問題了等語在卷（見本院卷三第58-59頁）。由原告上開陳述可知被告規定之「請休假管理辦法」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，原告雖陳稱：「我當時的認知就是7個月沒有代休完畢，公司就應該自動把代休未休加班費發給員工」，惟此與其所述「公司是不想發錢，要鼓勵員工代休」一語相悖，更與其多年來從未向被告申請代休未休加費之事實矛盾，且證人朱祥偉亦證稱：我的認知是自動放棄就是全部放棄，經查公司沒有其他員工請過或領過代休未休加班費等語在卷（見本院卷三第59頁）。查原告於被告制定「請休假管理辦法」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，佐以其多年來從未向被告申請代休未休加班費，其顯然明知「請休假管理辦法」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，其主張未放棄代休未休加班費，顯然臨訟更易其詞有違誠信。

4況查，被告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，此已據朱祥偉於本院陳稱：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在卷，原告對此亦不爭執（見本院卷三第64-65 頁）。查卷附之ESS 系統加班時數統計及勤務紀錄書上均有「補休時數」之記載，而無加班費申請之紀錄（分見本院卷二第113 頁以下、卷一第303 頁以下），可知原告於加班後按月自行於「ESS 系統」登錄補休時數，再於「勤務紀錄書」記載換休時數，而放棄申請發給加班費，被告抗辯原告於加班後，自行同意選擇補休而放棄領取加班費，並非子虛。原告主張被告之「請休假管理辦法」係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，其仍得請求被告給付107 年2 月28日以前之加班費，難為可採。

5 末查，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休之時數，則應依法定最低標準發給工資，已如前述。本件原告主張依「勤務紀錄書」之記載計算加班費，被告則抗辯應以「ESS 系統加班時數統計」為據。按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文，其立法理由乃「雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權…，出勤紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正…，爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工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等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定」。本件由朱祥偉前揭陳述可知「勤務紀錄書」即為被告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。比對兩造提出之試算

表大致相符（原告部分見本院卷三第48頁、被告部分見本院卷二第243 頁），計算原告得請求被告給付之代休未休加班費如附表一所示。茲就兩造主張抗辯不同之處說明如下：

⑴107 年4 月28日原告主張加班7 小時、被告抗辯原告加班6 小時，其差異點乃在有無扣除中午休息1 小時。查兩造對於中午休息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（見本院卷三第217 頁），準此，當日自應以被告抗辯之加班6小時計算加班費。

⑵107 年12月10日、11日、12日、17日兩造主張加班時數不同原因乃原告以「勤務紀錄書」之記載為依據，被告則以「ESS 系統加班時數統計」為憑（原告之計算見本院卷三第48頁、被告之計算見本院卷二243 頁），然本件應以「勤務紀錄書」之記載計算加班費，已如上述，故上開日期自應以原告主張之加班時數計算加班費。

⑶107 年12月18日原告雖主張加班1 小時，然被告抗辯原告當日僅上班7.5 小時（原告之計算見本院卷三第48頁、被告之計算見本院卷二243 頁）。經查，原告未於「ESS 系統」申請當日加班（見本院卷二第123 頁），「勤務紀錄書」亦僅記載當日13:03 至21:35 實際出勤時數7.5 小時，足見原告主張加班1 小時係誤寫誤算，故當日不應計給原告加班費。

6 綜上，原告不得請求107 年2 月28日以前之代休未休加班費，惟其107 年3 月1 日後之代休未休加班費總計128,746 元【參見附表一】，扣除被告已給付之94,880元（參不爭執事項第㈢點），原告得請求被告給付33,866元。

(五)原告請求被告給付特休未休工資19,513元，應予准許，逾此金額之請求，則屬無據：

1 原告主張：被告就原告101 年11月2 日至105 年11月1 日未請畢之特休均未給付工資，105 年12月1 日至107 年12月31日未請畢之特休則工資給付不足，總計被告應給付原告877,

344 元，扣除被告已給付之351,847 元，尚應給付差額525,497 元（詳如本院卷三第35頁附表所示）；被告自102 年12月25日公布之請休假管理辦法關於「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」之規定，侵害勞工權益，縱經勞工同意，仍屬無效等情。被告則以：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，且被告已給付原告105 年11月2 日起至107 年12月31日之特休未休工資351,847 元（114,647 元＋237,200 元），而就原告103 年11月2 日起至105 年11月1 日之特休未休日數，依「請休假管理辦法」第五⑻5 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」，原告不得請求103 年11月2 日起至105 年11月1 日之特休未休工資等語，資為抗辯。

2 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，105 年12月21日修正前勞基法第38條第1 、4 項定有明文。審酌特別休假之規範目的在於回復勞工之勞動力，而非增加工資，自應以休假為原則，應休未休而發給工資為例外，參酌勞基法第39條後段關於「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」之規定，應認特別休假因年度終結或終止契約而未休，須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，如非可歸責於雇主而未休，則不得請求雇主發給工資，改制前勞工委員會（下稱勞委會）79年8 月7 日台79勞動2 字第17873 號函釋及79年9 月15日台勞動二字第21827 號函釋同此意旨。查特別休假之目的在於保持勞工之勞動力，而非增加工資，應以休假為原則，未休而發給工資為例外，已如上述，勞委會前揭函釋及被告之「請休假管理辦法」第五⑻5 關於特別休假規定，均寓有鼓勵勞工休假以回復勞動力之意旨，難認違法。至於勞動部參照106 年

1月1日修正施行之勞基法第38條第4項增訂「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」之規定，廢止原允屬不可歸責於雇主之事由未休畢特別休假者，雇主可不發給未休完特別休假日數工資之相關函釋（見本院卷三第233-234頁），及勞基法第38條第2項就特別休假新增勞工有排定權、雇主有協商調整權，同條第4項新增勞資雙方之協商遞延特別休假等規定，核屬立法政策之改變與調整，尚難因此即認原鼓勵勞工休假以回復勞動力之函釋自始違法而不可援用，合先說明。

3 查原告既未證明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，揆諸前揭說明，應認原告僅得請求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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡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。本件原告退休前之薪資結構為基本薪資88,200元、職務加給28,000元、伙食津貼2,400元、長期出差津貼8,000元，合計126,600元，有原告之薪資清冊可稽（見本院卷二第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）。按上開規定計算，被告應付上開3個年度之特休未休工資分別為118,160元（126,600×28/30）、126,600元、126,600元，合計371,360元，被告已給付原告351,847元之特休未休工資（參不爭執事項第㈢點），尚欠19,513元，基此，原告再請求被告給付特休未休工資19

,513元為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。又原告主張計算工資時應加計每月短付薪資10,000元及交通費補貼12,000元，惟依爭點㈠㈡之說明可知原告主張被告擅自扣減月薪10,000元計23個月，為無理由；而交通費補貼係實支實付之項目，而非勞務之對價，故均不應計入月薪以計算特未未休工資，原告此部分之主張不足採取，併此說明。

(六)原告得請求被告給付短付之舊制退休金200,520 元，並補提撥18,918元至其勞工退休金專戶，逾此範圍之請求，不應准許：

1 舊制退休金200,520元部分：

⑴原告主張：其每月應領薪資項目為本薪88,200元、職務加給38,000元、伙食津貼2,400 元、長期出差津貼8,000 元、交通費補貼12,000元、加班費，上開各項目均屬原告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原告平均工資數額短少，經原告重新計算，原告退休前6 個月平均薪資應為159,377 元，被告應給付舊制退休金3,825,048 元（159,377 元x 24基數），扣除被告已給付之3,027,336 元，被告尚應再給付797,712 元，並應補提撥185,911 元至原告勞工退休金專戶等情（詳如本院卷三第49-50 頁附件二所示）。被告則以：被告並未積欠原告工資、交通津貼或加班費，因此，計算原告退休前6 個月平均薪資並無短少，則以此計算之舊制、新制退休金，亦未短付等語置辯。

⑵查原告於107 年12月31日自被告公司辦理退休，被告以本薪88,200元、職務加給28,000元、伙食津貼2,400 元、長期出差津貼8,000 元等項目合計金額，計算原告之平均工資為126,139 元，為兩造所不爭執（參不爭執事項第㈤點）。惟被告對於原告請求107 年9 月短付長期出差津貼2,767 元既不爭執（參不爭執事項第㈦點），則計算原告之平均工資自應加計該短付款項；又加班費核屬工資，計算

原告之平均工資，亦應加計其退休前6個月之加班費，始屬適法。然原告主張其職務加給為38,000元並不可採，應為28,000元，已如爭點㈠之說明，其另主張計算退休金之平均工資應加計交通費補貼12,000元，惟兩造間並無按月給付12,000元交通費補貼之協議，而係實支實付，已如爭點㈡之說明，此部分並非勞務對價之工資，自不應計入，準此，被告核准原告退休時1個月平均工資應為134,494元（《126,600＋133,519＋126,600＋130,554＋144,228＋145,463》÷6，參附表二備註欄之記載）。

⑶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。原告請求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，核計原告之退休金基數為24基數。又原告退休時1個月平均工資為134,494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3,227,856元（134,494元x 24基數），惟被告僅給付原告3,027,336元（參不爭執事項第㈤點），故原告得請求被告給付短付之舊制退休金200,520元。

2新制退休金18,918元部分：

⑴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 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，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 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101 年度台上字第1602號判決參照）。

⑵原告主張其每月應領薪資項目為本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼、交通補貼、加班費，上開各項目均屬原告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原告平均工資數額短少，應補提撥185,911 元至原告勞工退休金專戶（詳如本院卷三第49-50 頁附件二所示）。查本薪、職務加給、伙食津貼、長期出差津貼、加班費核屬工資，交通費補貼則非為工資，已如前述，依此重新計算原告之應領薪資，並以月提繳工資計算6%之最低提繳率，比對向勞動部勞工保險局函調原告之已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷一第43-66 頁），核算被告尚應為原告補提繳之勞工退休金為18,918元，原告依前揭規定請求被告補予提撥，為有理由【參見附表二】。

(七)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 ，民法第229 條第2 、3 項、第203 條亦有明文。本件原告依兩

造之約定請求被告給付交通費補貼83,756元，依勞基法第32條之1 第2 項、第24條第1 項第1 、2 款及第2 項、第39條之規定，請求被告給付如附表一所示之代休未休加班費33,866元，依第38條第4 項、第39條之規定請求被告給付特休未休工資19,513元，依勞基法第53條第2 款、第55條第1 項第1 款之規定請求被告給付短付之舊制退休金200,520 元，並依勞工退休金條例第31條第1 項之規定，補提撥如附表二所示之18,918元至其勞工退休金專戶，核屬有據；另兩造合意107 年6 月至107 年12月之油資補貼、過路費及停車費為54,929元，107 年9 月被告短付出差津貼2,767 元等節均不爭執，被告亦同意給付上開金額（參不爭執事項第㈥㈦點）；惟原告主張被告自106 年2 月起迄107 年12月31日原告退休為止，擅自扣減月薪10,000元，請求被告給付欠薪230,00 0元，及請求被告給付冬季獎金273,564 元，暨106 年2 月至107 年12月之交通費補貼逾83,756元、代休未休加班費逾33,866元、特休未休工資逾19,513元、舊制退休金逾200,52 0元、補提撥退休準備金逾18,918元之範圍，則屬無據，不應准許。從而，原告請求被告給付395,351 元（83,756＋54,929＋2,767 ＋33,866＋19,513＋200,520 ），及自起訴狀繕本送達翌日即108 年5 月10日起至清償日止，按年息百分之5 計算利息，並向原告之勞工保險局退休金專戶提撥18,918元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1 項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2 項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文所示。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1 項、第2 項、民事訴訟法第79

條但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　吳靜怡

以上正本證明與原本無異。

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（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　8　　月　　28　　日

書記官　鄧雪怡