

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第10號

原告 吳宥霖 住嘉義縣○○鄉○○村○○00000號

訴訟代理人 石秋玲律師

被告 慶安鋼鐵股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 黃盈傑

訴訟代理人 何永福律師

複代理人 陳惠敏律師

鄭宜傑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年7月8日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾玖萬貳仟陸佰零捌元，及自民國
112年3月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十七，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，
為原告預供擔保新臺幣壹佰肆拾玖萬貳仟陸佰零捌元後，得免為
假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）3,186,852元及起訴狀送達
翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、願供擔保請准宣告假執行。

三、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、緣原告自民國77年9月起係受僱被告慶安鋼鐵股份有限公司
（下稱被告公司）至112年1月31日止被告公司實際負責人甲

○○○（老闆娘）資遣，原告之年資共34年4個月，合先敘明。

二、又原告乃於112年1月30日到被告公司討論資遣費相關問題，但因雙方落差太大，以致協調不成立，以致被告公司竟拒絕給付。然查，被告公司拒絕給付資遣費等費用，已違反勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例、民法有關對勞工資遣應依法給付資遣費等規定，而提起本件訴訟。

三、按「雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；依前款規定計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以此比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」勞基法第17條定有明文。又「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」、「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」同法第20條及第57條亦有明文規定。勞動基準法第55條勞工退休金之給與標準如下：「一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定」。又依勞工退休金條例第12條之規定「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第

二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之實遣費應於終止勞動契約後三十日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給」。又依勞動基準法第16條：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之：工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。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。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞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日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責

任。」及民法第179條前段規定：「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益」。

四、原告在被告公司處工作平均工資日薪2,051元（不包括加班費及其他津貼），而原告77年9月起係受僱被告公司至112年1月31日止，原告之年資共34年4個月，原告請求如下之金額：

（一）退休金舊制部份：依勞動基準法第55條規定，原告從77年9月至94年6月30日止，計算基數為32，平均工資66,644元 $\times$ 32=2,132,608元，應扣除已付640,000元，等於1,492,608元。

平均工資：依薪資單32,430+32,476+31,746+32,426+33,120+34,081+34,181+32,385+31,970+33,280+35,050+36,716=399,861/6=66,644元（平均工資）。

（二）資遣費：新制部份：依勞工退休金條例12條第1項規定從94年7月起至112年1月31日止，公司應發給原告6個月之平均工資，然新制的平均工資，原告主張應以105年的9月薪資81,411+8月薪資77,950+7月薪資74,251+6月薪資76,942+5月薪資64,730+4月薪資84,631除以6個月計之459,915/6=76,653元（平均工資）。平均工資76,653 $\times$ 6個月=459,918元，應扣除已付377,502元等於82,416元。事由：

1、依勞動基準法施行細則第2條共有7種狀況應排除於平均工資之計算，除可歸責勞工之事由，其餘對於勞工薪資計算有不利者，皆應排除於平均工資之計算。

2、被告公司違反勞動基準法第38條之規定，以強制手段硬排除特休假給原告休假已致原告勞務所得降低，影響生活品質。

3、被告公司發給薪資時，並未完全公開透明，分轉帳部分、現金部分及強制原告簽結確不明的加班時數部分，此現象從105年10月至今。所以導致原告的平均工資失真，故原告才主張應依105年平均6個月的薪資=76,653元來計算。

（三）例休假未給工資共30天，應以月平均工資給付原告月平均工資76,653元，原告依勞動基準法第38條第1項第6款規定，原告之年資合計逾34年以上，所以原告的特休應為30天，76,6

53元應扣除已付49,650元等於27,003元。

(四)公司從政府實施一例一休政策開始，被告公司改日薪制從月薪制確有違反勞動基準法第10-1條第2項之規定（對勞工之工資及其他勞動條件未作不利之變更），原告日薪制是2,051×工作天數改月薪制以30天為基準，本薪應是2,051乘以22日等於45,122才對，一個月休8日，然公司只給付31,464。顯然一個月不當得利45,122-31,464=13,658，因此原告請求返還不當得利部分13,658×60個月(5年)=819,480元。

(五)又被告公司於112年1月份薪資有一筆久任獎金153,069元有給原告簽名但並沒有發給原告，因此原告請求返還不當得利，153,069×5=765,345元。

(六)故原告請求1,492,608元+82,416元+27,003元+819,480元+765,345=3,186,852元。

五、原告其餘補充陳述暨原告證據資料，詳如【附件A】所載之內容。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

貳、陳述：

一、原告請求被告給付1,450,908元【註：原告於112年4月11日民事準備書狀原記載舊制部分退休金為1,450,908元；嗣後原告於112年6月12日民事準備(二)狀已修正為1,492,608元】之舊制退休金，並無理由。蓋原告於77年9月1日至被告公司任職，惟同年底即離職，直至95年間復又至被告公司任職，此有原告勞保投保資料表可稽（參原證一），換言之，原告於94年7月1日退休新制施行時，非屬被告公司之員工，被告公司並無給付原告上開舊制退休金之義務。

二、原告請求被告給付其資遣費82,416元亦無理由，說明如下：

(一)查資遣費之給付須雇主終止勞動契約之情形下，雇主始有給

01 付勞工資遣費之義務，惟本件係原告自行向被告表示欲辭
02 職，被告本無給付資遣費之義務，係被告感念原告工作多
03 年，基於情、理之考量，始向原告表示願以資遣方式與原告
04 合意終止勞動契約，有關原告係自願離職一事，亦有當時在
05 場之被告公司員工可茲為證。惟原告竟於離職後，一反先前
06 之態度，謊稱其係單方面遭資遣，要求被告給付高額資遣費
07 未果，復又提起本件訴訟，其心可議，且原告提起本件訴訟
08 主張計算資遣費之金額亦有多處與事實不符，詳列如下。

09 (二)按「本法用詞，定義如下：四、平均工資：指計算事由發生
10 之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之
11 金額。」勞動基準法第2條第4款定有明文，本件資遣發生於
12 000年0月00日，依上開勞基法規定應以111年8月至12月及11
13 2年1月所得工資為計算標準，經查原告上開期間受領薪資分
14 別為60,882元、62,422元、66,262元、68,208元、64,470
15 元、55,254元(被證一)，原告平均工資應為62,917元，合先
16 敘明。

17 (三)原告雖稱被告公司發給薪資未完全公開透明，分轉帳部分、
18 現金部分及強制原告簽結加班時數，並提出原證五主張被告
19 強制其休假，指謫前開計算方式對於勞工薪資計算不利，並
20 主張應依105年4月至9月之薪資計算平均薪資云云，原告上
21 開主張顯然不實，蓋被告每月除工資外尚預先發放12,758元
22 之久任獎金，原告自行向被告表示希望久任獎金以現金方式
23 領取，再者，因原告工作性質，每月實際加班時數逾法定46
24 小時部分，兩造亦合意以現金給付，是被告公司薪資給付方
25 式均為兩造合意，部分甚至係原告要求，原告領取時亦均有
26 簽收，此觀原告每月薪資單亦可自明(參被證一)，顯然無
27 原告所稱不利勞工薪資計算之情形。而且原證五為被告公司
28 司機之輪休表，為司機每月自行排班後由被告公司公布，以
29 利管理，並非僅記載原告一人之休假，原告以原證五稱被告
30 強制其休假顯然與事實不符，顯然僅係原告欲提高計算資遣
31 費之標準臨訟杜撰之主張，並不足採。

01 (四)如上開說明，依原告資遣前6個月之薪資計算平均薪資並無
02 對於勞工薪資計算不利之情形，是被告應給付之資遣費應為
03 377,502元（計算式： $62,917 \times 6 = 377,502$ ），此部分依原告
04 112年4月11日所提之民事準備書狀亦不爭執已收受，是原告
05 請求被告再給付其資遣費並無理由。

06 三、原告請求被告給付30日之例休假未給工資共計76,653元亦無
07 理由，說明如下：

08 (一)按「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期
09 間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，
10 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：…(前略)(二)前目
11 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
12 一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結
13 或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十
14 所得之金額。」勞動基準法施行細則第24條之1第2項定有明
15 文。查原告112年1月工資為36,864元（含本薪31,464元、伙
16 食津貼2,400元、全勤獎金15,000元及職務加給2,000元），
17 加計久任獎金12,758元，共計49,622元。故原告112年1月份
18 之一日工資應為1,655元（小數點以下無條件進位），30日之
19 特休未休工資則為49,650元，原告請求被告給付76,653元，
20 並無理由，且此部分被告亦已於112年2月23日以匯款之方式
21 給付原告（被證二）。

22 四、再者，被告公司將日薪制改為月薪制均有經勞工同意，且原
23 採日薪制時，薪資總額均包含例假日及休息日之工資，經兩
24 造合意改為月薪制後，例假日休息日加班之工資亦另行計
25 算，故雖從日薪制改為月薪制，惟並無作任何對勞工不利之
26 變更，原告於離職後，無視先前之合意，主張此屬對勞工不
27 利之變更云云，並進而向被告請求給付819,480元之不當得
28 利，顯然無理由。

29 五、又有關原告稱112年1月份薪資有一筆久任獎金153,096元，
30 有給原告簽名但並沒有發給原告云云。觀原證六「非經常性
31 給與」部分，有「預發久任獎金/月12,758」及「久任獎金/

01 年153,096」之記載，顯然153,096元為一年份久任獎金之總
02 額，而每月領到之金額則為「預發久任獎金/月」欄中所記
03 載之數額，是原告請求被告給付153,096元之久任獎金顯有
04 誤解。

05 六、綜上所述，若認被告須給付原告資遣費，則金額為377,502
06 元、特休未休工資為49,650元，共計427,152元，被告已經
07 於112年2月23日以匯款之方式給付原告（參被證一），原告
08 提起本件訴訟並無理由。

09 七、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料，詳如【附件B】所載之
10 內容。

11 理 由

12 甲、程序部分

13 按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原
14 訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：
15 一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或
16 減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明
17 代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定
18 時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，
19 於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係
20 為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙
21 被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異
22 議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」經查
23 ，原告於112年2月10日具狀起訴時，訴之聲明第一項原為：
24 「被告應給付原告新臺幣3,073,570元及起訴狀送達翌日起
25 至清償日止按年息百分之五計算之利息」。嗣後原告於112
26 年4月11日以民事準備書狀變更訴之聲明第一項為：「被告
27 應給付原告新臺幣3,145,152元及起訴狀送達翌日起至清償
28 日止按年息百分之五計算之利息」。之後，原告再以112年6
29 月12日民事準備(二)狀，變更訴之聲明為如事實欄所示之聲明
30 內容。因原告請求之基礎事實同一，僅擴張或減縮應受判決
31 事項之聲明，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，符合民事

01 訴訟法第255條第1項第2、3、7款規定。因此，本件應准許
02 原告變更訴之聲明，合先敘明。

03 乙、實體部分

04 一、經查，原告於77年9月1日受僱任職於被告慶安鋼鐵股份有限
05 公司，嗣後被告慶安鋼鐵股份有限公司在於77年12月31日將
06 原告退保，由與被告公司同一負責人（黃盈傑）經營的盈智
07 五金有限公司於同日（77年12月31日）為原告加保；嗣後，
08 盈智五金有限公司於96年5月24日將原告退保，由被告慶安
09 鋼鐵股份有限公司於同日（96年5月24日）為原告加保；之
10 後，被告慶安鋼鐵股份有限公司於96年7月7日將原告退保，
11 再由盈智五金有限公司於同日（96年7月7日）為原告加保；嗣
12 後盈智五金有限公司於96年9月10日又將原告退保，由被告
13 慶安鋼鐵股份有限公司於同日（96年9月10日）為原告加保。
14 上情有原告提出之勞保被保險人投保資料表載明可稽。次
15 查，原告於112年1月31日由被告慶安鋼鐵股份有限公司實際
16 負責人甲○○○（老闆娘）資遣，此情為兩造不爭執之事實。
17 而查，兩造主要的爭點在於：（一）兩造僱傭關係期間為何？（二）
18 原告請求被告應給付退休金差額1,492,608元及給付資遣費
19 差額82,416元，有無理由？（三）原告請求被告應給付原告30日
20 特休假差額27,003元，有無理由？（四）原告請求被告給付五年
21 本薪的差額819,480元及給付五年久任獎金765,480元，有無
22 理由？

23 二、兩造僱傭關係期間自77年9月1日起至112年1月31日止，合計
24 總共34年又4個月：

25 （一）原告主張：

- 26 1、原告自77年9月1日起受僱於被告慶安鋼鐵股份有限公司，至
27 112年1月31日被告實際負責人甲○○○（老闆娘）資遣原告之
28 日止，工作年資共34年又4個月。
- 29 2、原告自77年9月1日入職後，從未離職，一直到被告資遣原
30 告後，被告寄送嘉義文化路郵局第98號存證信函（原證7）
31 給原告，原告拿存證信函去嘉義市政府勞資關係科詢問，該

01 科承辦人請原告去申請勞保投保資料提出，事後該科承辦人
02 電話詢問原告有沒有離職過？此時，原告才知道被告私下將
03 原告退保，並改投保到盈智五金有限公司，但由慶安鋼鐵股
04 份有限公司、盈智五金有限公司都是同一負責人黃盈傑，且
05 公司登記地址相連，慶安鋼鐵股份有限公司是登記在嘉義市
06 ○○路○段00號，盈智五金有限公司是登記在嘉義市○○路
07 ○段00號，外觀招牌共用(原證11)，倉庫地點同一(地址都
08 是嘉義縣○○鄉○○村○○○00號)，且從原告勞保投保資
09 料可見原告在兩家公司的投保期間大抵相連續，且原告從入
10 職後，從未變更工作地點、工作內容，加上原證2「被告要
11 求原告簽據資遣費的收據影本上，被告員工乙○○手寫原告
12 任職期間為「77/9～94/6/30、94/7～112/1/31」，更可證
13 明原告從未離職，故被告所謂原告於77年12月底離職云云，
14 並非事實。

15 (二)被告抗辯：

- 16 1、原告於77年9月1日至被告公司任職，因被告公司甫設立，工
17 作內容較為繁雜，是原告於同年底即要求離職，因被告公司
18 當時之負責人惜才，好意詢問原告是否欲轉職至亦由其擔任
19 負責人惟因該公司未從事進口業務，故工作內容較為單純之
20 盈智五金有限公司任職，原告同意，是原告於78年1月即受
21 雇於盈智五金有限公司，此亦有勞保投保資料可稽。原告雖
22 辯稱係被告私下將其改投保至盈智五金有限公司，並以被告
23 公司與盈智五金登記地點相鄰，外觀招牌共用，倉庫地點同
24 一云云，主張其並不知情，惟查，盈智五金有限公司在原告
25 甫任職期間，公司所在地係設於嘉義市○○里○○街00號
26 (被證三)，斯時被告公司係位於嘉義市○○路○段00號，工
27 作地點顯然不相同，又兩公司負責人相同，將相關公司以同
28 一看板刊登資訊達到廣告之效果或共用同一倉庫實屬正常，
29 是原告以上開主張辯稱其從78年至95間均不知情其為盈智五
30 金之員工，顯不可採。如上開說明，原告於94年7月1日退休
31 新制施行時，非屬被告公司之員工，被告公司並無給付原告

01 舊制退休金之義務。

02 (三)本院判斷：

03 1、經查，被告慶安鋼鐵股份有限公司以及訴外人盈智五金有限
04 公司，都是同一負責人黃盈傑，可認為兩家公司是屬於關係
05 企業。而按原事業單位如因暫時調動勞工至另一關係企業，
06 而將勞保期間分段由二家公司投保，此種情形，應該認為只
07 是一種因為「支援」，而更改投保單位之情形而已。如果原
08 事業單位尚未就該勞工在原事業單位所服務之工作年資辦理
09 結清，並且給付資遣費或退休金；而且，原事業單位也無法
10 提出勞工已向原事業單位辦理離職手續或已合意終止原勞動
11 契約之證明文件可佐證者，則在事實認定上，即尚不應認為
12 該位勞工已經自原事業單位離職而影響該勞工的工作年資之
13 計算。

14 2、次查，本件從原告勞保投保資料之變動情形觀察，原告於77
15 年9月1日受僱任職於被告慶安鋼鐵股份有限公司並加入勞保
16 ，嗣後被告慶安鋼鐵股份有限公司在於77年12月31日將原告
17 退保，由與被告公司同一負責人（黃盈傑）經營的盈智五金
18 有限公司於同日（77年12月31日）為原告加保；嗣後，盈智
19 五金有限公司於96年5月24日將原告退保，並再由被告慶安
20 鋼鐵股份有限公司於同日（96年5月24日）為原告加保；之
21 後，被告慶安鋼鐵股份有限公司於96年7月7日將原告退保，
22 再由盈智五金有限公司於同日（96年7月7日）為原告加保；嗣
23 後盈智五金有限公司於96年9月10日又將原告退保，由被告
24 慶安鋼鐵股份有限公司於同日（96年9月10日）為原告加保。
25 上情有原告提出之勞保被保險人投保資料表載明可稽。可見
26 ，原告在兩家公司的投保期間大抵相連續，而且原告從任職
27 於被告慶安鋼鐵股份有限公司以後，從來就沒有變更工作的
28 地點，加上原證7被告慶安鋼鐵股份有限公司於112年2月23
29 日寄發嘉義文化路郵局第98號存證信函給原告，也載明：「
30 台端自77年9月1日到職，合計工作年資34年5個月」等語，
31 也承認原告在被告慶安鋼鐵股份有限公司任職達34年5個月

01 之時間。

02 3、查慶安鋼鐵股份有限公司、盈智五金有限公司之負責人都是
03 黃盈傑。原告在於77年9月1日至被告慶安鋼鐵股份有限公司
04 任職，被告公司雖然於77年12月31日將原告退保，並於同日
05 將原告改投保到盈智五金有限公司，但因慶安鋼鐵股份有限
06 公司、盈智五金有限公司都是同一負責人黃盈傑，僅形式上
07 將原告勞保的期間分段輪流由二家公司投保，此情若非因為
08 支援而更改投保的單位，則是被告公司為了達成某種目的之
09 作為。但是，投保單位的變動，並非即等同已經成立或終止
10 僱傭關係，因兩者之間僅具有關連性而已，但並非一定具有
11 必然的法律關係存在。本件被告公司於將原告退保時並未就
12 原告所服務的工作年資部分辦理結清，而且被告公司也沒有
13 提出在於77年12月31日、96年7月7日將原告退保之時，原告
14 確實有從被告慶安鋼鐵股份有限公司離職之事實的證明文件
15 佐參。因此，本件原告陳稱上述情形是被告公司私下將原告
16 退保，並改投保到盈智五金有限公司，原告自從入職以後，
17 從未變更工作地點、工作內容等語，所述應屬於真實。本件
18 原告指稱是被告公司私下將原告退保，而否認曾經有離職及
19 變更工作地點；而且被告也未能提出原告曾經有向被告公司
20 辦理離職手續或兩造曾經有合意終止勞動契約之證明文件，
21 故本件在事實認定上不應認為原告曾經自被告公司離職，而
22 影響原告的工作年資之計算。因此，被告所為上述變動投保
23 單位方式，僅徒具形式，並無法中斷原告工作年資的計算。
24 而且，被告於112年2月23日寄發嘉義文化路郵局第98號存證
25 信函給原告的內容，也已載明原告在被告慶安鋼鐵股份有限
26 公司任職達34年以上的時間。顯見，原告自77年9月1日任職
27 於被告慶安鋼鐵股份有限公司後，從來就不曾有辦理離職，
28 迄至受通知資遣時也仍然還在被告慶安鋼鐵股份有限公司。
29 因此，原告與被告慶安鋼鐵股份有限公司間之僱傭關係始終
30 未曾消滅，迄至於112年1月31日被告公司資遣原告之日止，
31 原告的工作年資，合計總共已經34年又4個月。

01 三、原告請求被告應給付退休金差額1,492,608元，為有理由：

02 (一)原告主張：

03 1、原告係勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，依94年6月30
04 日前，採日薪制、每月發薪兩次，有退休金舊制時期薪資單
05 (原證10)可證，而原告在勞退條例施行前之舊制退休金時
06 期，薪資為32,430元、32,476元、31,746元、32,426元、3
07 3,120元、34,081元、34,181元、32,385元、31,970元、3
08 3,280元、35,050元、36,716元，合計為399,861元，故計算
09 原告舊制退休金應以66,644元(計算式：399,861元÷6個月＝
10 66,644元)為計算依據。

11 2、原告自77年9月1日計算至94年6月30日止，工作年資為16年
12 又10個月，退休金基數為32，而原告平均工資為66,644元，
13 故被告公司應給付原告舊制退休金2,132,608元【計算式：
14 平均工資66644元×基數32＝0000000元】。

15 3、被告公司已給付64萬元退休金，故被告公司應再給付舊制退
16 休金差額1,492,608元【計算式：0000000元－640000元＝00
17 00000元】。

18 (二)被告抗辯：

19 原告請求被告給付1,450,908元之舊制退休金，並無理由。
20 蓋原告於77年9月1日至被告公司任職，惟同年底即離職，直
21 至95年間復又至被告公司任職，此有原告勞保投保資料表可
22 稽(參原證一)，換言之，原告於94年7月1日退休新制施行
23 時，非屬被告公司之員工，被告公司並無給付原告上開舊制
24 退休金之義務。

25 (三)本院判斷：

26 1、按適用舊制的勞工退休金之給與標準，依勞動基準法第55條
27 第1項第1款規定為按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。
28 但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總
29 數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以
30 一年計。

31 2、經查，原告於77年9月1日至被告慶安鋼鐵股份有限公司任

職，被告雖然於77年12月31日將原告退保，並於同日將原告改由關係企業盈智五金有限公司為投保單位，惟原告自77年9月1日入職以後從未曾辦理離職，迄至於112年1月31日被告資遣原告之日止，原告的工作年資合計總共34年又4個月，已如前述。

3、原告係勞工退休金條例施行前適用勞基法之勞工，依原告於退休金舊制時期的薪資單(原證10)，原告在勞工退休金條例於94年7月1日施行前之舊制退休金時期，平均薪資為66,644元。原告自77年9月1日起，計算至94年6月30日止，工作的年資為16年又10個月。此期間之退休金，按適用舊制的勞工退休金給與標準，依照勞動基準法第55條第1項第1款的規定計算，退休金基數為32。原告在舊制退休金時期，平均薪資為66,644元，故被告慶安鋼鐵股份有限公司應給付原告舊制退休金應為2,132,608元【計算式：平均工資66,644元×基數32=2,132,608元】。

4、復查，被告慶安鋼鐵股份有限公司已給付原告64萬元的退休金，故被告慶安鋼鐵股份有限公司應再給付原告舊制退休金的差額1,492,608元【計算式：2,132,608元－640,000元＝1,492,608元】。因此，本件原告請求被告應給付伊退休金差額1,492,608元，為有理由。

四、原告請求被告給付資遣費差額82,416元，為無理由：

(一)原告主張：

1、被告於112年1月31日資遣原告，則被告應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告6個月平均工資之資遣費，而原告平均工資為76,653元，6個月平均工資總額為459,918元【計算式：76,653元×6個月＝459,918元】。

2、被告已給付377,502元，則被告應再給付原告資遣費差額為82,416元。

(二)被告抗辯：

1、依勞動基準法第2條第4款，本件資遣發生於000年0月00日，依上開勞基法規定應以111年8月至12月及112年1月所得工資

01 為計算標準，經查原告上開期間受領薪資分別為60,882元、
02 62,422元、66,262元、68,208元、64,470元、55,254元(被
03 證一)，原告平均工資應為62,917元。

04 2、被告應給付之資遣費應為377,502元(計算式： $62,917 \times 6 = 377,502$)，此部分依原告112年4月11日所提之民事準備書狀亦
05 7,502)，此部分依原告112年4月11日所提之民事準備書狀亦
06 不爭執已收受，是原告請求被告再給付其資遣費並無理由。

07 (三)本院判斷：

08 1、按勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之
09 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
10 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
11 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
12 其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿
13 一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不
14 適用勞動基準法第17條之規定」。

15 2、經查，原告係於112年1月31日由被告公司實際負責人甲○○
16 ○(老闆娘)資遣，依照勞動基準法第2條第4款規定，應以
17 111年8月至12月及112年1月所得工資為計算標準。又查原告
18 上開期間受領薪資分別為60,882元、62,422元、66,262元、
19 68,208元、64,470元、55,254元(被證一)，因此，原告平均
20 工資應為62,917元。

21 3、原告在勞工退休金條例於94年7月1日施行後，經被告於112
22 年1月31日資遣原告，則計算資遣費的年資為自94年7月1日
23 起，至112年1月31日止，工作年資為17年又7個月；則被告
24 應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告六個月平均
25 工資之資遣費。而查本件資遣發生於000年0月00日，依勞動
26 基準法第2條第4款規定，應以原告於111年8月至12月及112
27 年1月所得工資作為計算標準。原告上開期間受領薪資分別
28 為60,882元、62,422元、66,262元、68,208元、64,470元、
29 55,254元(被證一)。因此，原告平均工資應為62,917元，
30 六個月平均工資之資遣費總額，合計總共377,502元【計算
31 式： $62,917 \text{元} \times 6 \text{個月} = 377,502 \text{元}$ 】。而此部分數額，依據

01 原告112年4月11日所提出之民事準備書狀，亦自承已經收受
02 被告公司給付377,502元的資遣費。因此，原告請求被告再
03 給付伊資遣費82,416元，已屬無據，為無理由。

04 五、原告請求被告給付30日特休假差額27,003元，為無理由：

05 (一)原告主張：

- 06 1、原告事實上是日薪2,051元，乘以30日之結果，本薪應為61,
07 530元。
- 08 2、依被告民事答辯狀之計算方式，契約終止前一個月的薪資為
09 本薪、伙食津貼2,400元、全勤獎金1,000元、職務加給2,00
10 0元、久任獎金12,758元。
- 11 3、則原告之30日特休假薪資應為79,688元，扣除被告已付49,6
12 50元，則30日特休假薪資差額為30,038元，而原告起訴僅請
13 求27,003元，於法應為有據。

14 (二)被告抗辯：

15 依勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定，原告112年1月
16 工資為36,864元(含本薪31,464元、伙食津貼2,400元、全勤
17 獎金15000元及職務加給2,000元)，加計久任獎金12,758元
18 共計49,622元，故原告112年1月份之一日工資應為1,655元
19 (小數點以下無條件進位)，30日之特休未休工資則為49,650
20 元，原告請求被告給付76,653元並無理由，且此部分被告亦
21 已於112年2月23日以匯款之方式給付原告(被證二)。

22 (三)本院判斷：

- 23 1、按勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1、2款規定：本法
24 第三十八條(特別休假)第四項所定雇主應發給工資之基準：
25 「(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
26 (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
27 終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年
28 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
29 以三十所得之金額」。
- 30 2、經查，被告於112年1月31日資遣原告，原告112年1月工資為
31 36,864元(含本薪31,464元、伙食津貼2,400元、全勤獎金1

5,000元及職務加給2,000元)，加計久任獎金12,758元後，合計共49,622元，故原告112年1月份之一日工資應為1,654元【計算式：49,622元÷30＝1,654元；小數點以下四捨五入】。30日之特休未休工資，則為49,620元【計算式：1,654元×30天＝49,620元】。此部分金額，被告以小數點以下無條件進位的計算方式，核算30日之特休未休工資為49,650元，並已於112年2月23日以匯款之方式給付原告(被證二)，原告主張被告應再給付30日特休假的差額27,003元，為無理由。

六、原告請求被告給付五年本薪差額819,480元，為無理由：

(一)原告主張：

1、被告未經原告同意，片面將原告薪資由日薪制改從月薪制，原告當時日薪為2,051元，以月休8天計算，每月可得薪資45,122元【計算式：2051元×22天＝45,122元】，但被告被證1薪資卻以本薪31,464元計算，顯然每月短給原告薪資13,658元【計算式：45,122元－31,464元＝13,658元】，故被告有違反勞動基準法第10-1條第2項規定「對勞工之工資及其他勞動條件未作不利之變更」、勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工。」、民法第486條「報酬應依約定之期限給付之。」規定而構成民法第184條侵權行為，故原告依僱傭關係、侵權行為、不當得利規定，請求被告給付五年本薪差額，即每月差額13,658元，五年差額為819,480元，請求鈞院擇一請求權為原告有利認定。

(二)被告抗辯：

被告公司將日薪制改為月薪制均有經勞工同意，且原採日薪制時，薪資總額均包含例假日及休息日之工資，經兩造合意改為月薪制後，例假日休息日加班之工資亦另行計算，故雖從日薪制改為月薪制，惟並無作任何對勞工不利之變更，原告於離職後，無視先前之合意，主張此屬對勞工不利之變更云云，並進而向被告請求給付819,480元之不當得利顯然無理由。

01 (三)本院判斷：

02 1、經查，本件原告主張被告是未經原告同意，片面將原告薪資
03 由日薪制改成月薪制云云，並主張每月差額13,658元，請求
04 被告賠償伊五年的薪資差額819,480元。

05 2、惟查，被告每月給付原告薪資，同時也有提供薪資表，載明
06 本薪、伙食津貼、全勤獎金、久任獎金等各項目。如果被告
07 是未經原告同意，片面將原告薪資由日薪制改成月薪制，且
08 每月差額達13,658元，則依常情事理，被告早就已經向原告
09 提出薪資計算錯誤的反應，甚至於早就向政府主管機關提出
10 申訴、檢舉，豈可能會在於任職期間歷經了數年之久，對於
11 被告公司毫無任何的質疑。是原告此部分主張，顯然不符合
12 常情事理，並違反經驗法則，難認為可採。

13 3、被告辯稱伊公司將日薪制改為月薪制，均有經勞工同意，經
14 兩造合意改為月薪制以後，例假日休息日加班之工資亦另行
15 計算，故雖從日薪制改為月薪制，惟並無作任何對勞工不利
16 之變更等語。查上情有被告提出各月份的薪資表載明原告
17 的本薪、加班費及各項給付之內容可稽，堪認被告所辯屬實。
18 因此，原告以上述不符常理，並違反經驗法則之主張，請求
19 被告給付伊五年本薪的差額819,480元，顯屬無理由，不應
20 准許。

21 七、原告請求被告給付五年久任獎金765,480元，為無理由：

22 (一)原告主張：

23 1、依原證6「112年1月薪資單」所記載「久任獎金/年153096
24 元」，可知被告每年會發久任獎金153,096元，但大約自105
25 年起，被告只有拿久任獎金簽收單給原告簽署，但並未發給
26 原告，則5年久任獎金合計為765,480元【計算式：153096元
27 $\times$ 5年 = 765480元】，而原告起訴僅請求765,345元，於法應
28 屬有據。

29 2、原證6「112年1月薪資單」，是原告112年1月16日最後一天
30 離開公司時，會計小姐拿給原告簽署的文件，但被告先前給
31 被告的薪資單，並無原證6下方「非經常性給與」此內容，

01 故原告不願意簽署，且事實上之前被告會計小姐會另外拿一
02 張久任獎金153,096元的單據讓原告簽署，故並無被告所謂
03 預發久任獎金情事。

04 (二)被告抗辯：

05 觀原證六「非經常性給與」部分，有「預發久任獎金/月12,
06 758」及「久任獎金/年153,096」之記載，顯然153,096元為
07 一年份久任獎金之總額，而每月領到之金額則為「預發久任
08 獎金/月」欄中所記載之數額，是原告請求被告給付153,096
09 元之久任獎金顯有誤解。

10 (三)本院判斷：

- 11 1、按勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所
12 稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。
13 一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
14 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
15 經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、
16 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自
17 顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或
18 奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工
19 為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅
20 津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其
21 他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依
22 上述規定，年終獎金、久任獎金之給與，是明文排除在「經
23 常性給與」之外，而屬於非經常性給與，即不屬於勞動基準
24 法第2條第3款所稱工資之範圍。
- 25 2、經查，被告公司的久任獎金，性質上是屬於非經常性給與，
26 而原告每年可領取153,096元，此數額乃為一年份久任獎金
27 之總額。被告將原告每年可領取153,096元，分配在各月份
28 中發放，原告每個月有領取到預發的久任獎金12,758。此情
29 有被告提出被證一111年8月份至12月份之薪資表及預發久任
30 獎金/月12,758元載明，並經被告在薪資表及預發久任獎金
31 的單據上面分別簽名確認【詳本院卷第135頁至第143頁】。

3、次查，被告所提出被證一111年8月份至12月份及112年1月份的薪資表明細及久任獎金單據，其中久任獎金單據部分均有載明「非經常性給與」的文字。而且久任獎金153,096元的單據雖然另外給原告簽名確認，但單據上面有一個欄位載明「年平均報酬/月」並記載每個月給付原告的報酬總數額，而查該總數額是與薪資表一併綜合計算工資（含本薪、伙食津貼、全勤獎金、職務加給、延長加班等）、應扣項目（勞保、健保、自提）及實領金額、非經常性給與（記載：預發久任獎金/月12,758元；久任獎金/年153,096元）等等各個項目，最後才合併計算每月應給付原告的報酬總數額，並由原告分別在薪資表上面及久任獎金單據上面予以簽名確認。上情有被告提出之被證一111年8月份至12月份及112年1月份的薪資表、久任獎金單據在卷可稽。又查，原告另陳稱被告公司於每月5日發薪時，會分成轉帳、現金、現金三筆支付發放給原告，被告每月發薪時會提供一個薪資袋、一個回收信封袋，薪資袋中有薪資表（金額由被告轉帳支付）、小白紙（金額由被告現金支付），另回收信封袋中有小白紙（金額由被告現金支付）；並且陳報被告公司於111年8～12月匯款給原告之金額，與原證12薪資袋中薪資表所記載的金額相符。可見，被告公司除轉帳給原告的薪資單上面的金額外，每月還另有支付二筆現金給原告。而查，被告方面也有說明被告公司薪資發放的方式，每月除工資外尚預先發放12,758元之久任獎金，原告自行向被告表示希望久任獎金以現金的方式領取；再者，因原告工作性質，每月實際加班時數逾法定46小時部分，兩造亦合意以現金給付。因此，本件比對兩造之上述陳述內容以後，可得出被告公司的薪資、久任獎金、逾46小時部分的加班費，給付方式如下：①薪資表上面所記載的實領金額【包含本薪、伙食津貼、全勤獎金、職務加給、延長加班46小時內，減去應扣項目之勞、健保費及自提金額後之實領金額】：由被告公司轉帳支付給原告；②預發久任獎金/月12,758元：由被告公司以現金給付；③加班時數逾

01 法定46小時部分：由被告公司以現金給付。另查，其中上述
02 久任獎金部分，雖然在單據上面同時記載「預發久任獎金/
03 月12,758」及「久任獎金/年153,096」之兩個不同欄位的文
04 字；但是，其中153,096元欄位部分，乃是一年份久任獎金
05 之總數額，而此部分總數額，已經平均分配在一年中的12個
06 月份，並在各月份中與薪資數額一起預先發給原告久任獎金
07 每月12,758元，此即為另一個欄位所記載之「預發久任獎
08 金/月12,758」部分的久任獎金數額。故原告每個月所領到
09 之金額，除薪資的數額（轉帳支付）之外，還包括每個月
10 「預發」久任獎金（現金給付）之數額12,758元。原告認為
11 被告未曾有發給原告久任獎金，依上述說明，顯然是與事實
12 不符。

- 13 4、本件原告主張自105年起，被告只有拿久任獎金的簽收單給
14 原告簽署，但並未發給原告云云。惟查，被告每月給付原告
15 的薪資，同時也有提供薪資表及久任獎金單據，載明每個月
16 工資實領金額及預發久任獎金12,758元，而且，原告也有在
17 薪資表及久任獎金的單據上面分別簽名確認。原告主張被告
18 公司自105年起，只有拿久任獎金簽收單給原告簽署，未曾
19 發給原告久任獎金云云，所為主張的期間長達五、六年之
20 久，顯然不符合常理及經驗法則，難認為可採。而且，原告
21 在薪資表及久任獎金單據上分別簽名確認，也應該可以推定
22 認為原告已經受領薪資表所載明之實領金額及預發久任獎金
23 12,758元；否則，原告於翌月再被要求簽署次月份的薪資表
24 及久任獎金單據之時，應該就會立刻提出其上個月份的久任
25 獎金尚未受領或收到的反應，豈可能會在於任職期間歷經了
26 長達五、六年之久，對於被告公司未發給原告已簽收確認的
27 預發久任獎金之情形，毫無任何的質疑或反應。而且依前述
28 說明，本件比對兩造陳述內容以後，可得出被告公司每月的
29 預發久任獎金12,758元，乃是由被告公司以現金給付原告，
30 且原告自己也承認被告公司在於每月5日發薪之時，會分成
31 轉帳、現金、現金三筆支付發放給原告，此種情形益可得見

01 被告公司每月的預發久任獎金12,758元，確實是由被告公司
02 每個月直接以現金給付原告。因此，本件原告否認被告公司
03 已經給付之事實，而以不符合常理並違反經驗法則之主張，
04 作為本件訴訟的內容，請求被告公司給付伊五年的久任獎金
05 765,480元，顯屬無理由，不應准許，應予駁回。

06 八、綜據上述，本件兩造僱傭關係期間自77年9月1日起至112年1
07 月31日止，合計總共34年又4個月。其中原告在勞工退休金
08 條例於94年7月1日施行前之舊制時期平均薪資為66,644元；
09 原告自77年9月1日起，計算至94年6月30日止，工作的年資
10 為16年又10個月，故被告應給付原告舊制時期之退休金2,13
11 2,608元，扣除被告已給付原告64萬元的退休金，被告應再
12 給付原告舊制退休金的差額1,492,608元。從而，原告依據
13 勞動基準法第55條第1項第1款的規定，於請求被告給付原告
14 退休金差額1,492,608元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年
15 3月26日起，至清償之日止，按年息百分之五計算之利息，
16 乃於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍部分
17 之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原告逾上述
18 範圍部分，所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回
19 之。

20 九、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
21 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
22 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
23 而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，命被告應給付
24 之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得供擔保
25 而免為假執行。

26 十、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他
27 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
28 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

29 丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依
30 勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

02 勞動法庭法官 呂仲玉

03 以上正本係照原本作成。

04 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。如
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

07 書記官 洪毅麟

08 【附件A】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

09 壹、原告其餘補充陳述：

10 一、原告任職期間及工作年資計算：

11 (一)按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
12 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
13 其適用本條例前之工作年資，應予保留。本件原告自77年9
14 月1日起受僱於被告慶安鋼鐵股份有限公司至112年1月31日
15 被告實際負責人甲○○○(老闆娘)資遣原告之日止，工作年
16 資共34年又4個月。

17 (二)本件被告辯稱原告於77年底離職、95年間復職云云，並非事
18 實：

19 原告自77年9月1日入職後，從未離職，一直到被告資遣原告
20 後，被告寄送嘉義文化路郵局第98號存證信函(原證7)給原
21 告，原告拿存證信函去嘉義市政府勞資關係科詢問，該科承
22 辦人請原告去申請勞保投保資料提出，事後該科承辦人電話
23 詢問原告有沒有離職過？此時，原告才知道被告私下將原告
24 退保，並改投保到盈智五金有限公司，但由慶安鋼鐵股份有
25 限公司、盈智五金有限公司都是同一負責人黃盈傑，且公司
26 登記地址相連，慶安鋼鐵股份有限公司是登記在嘉義市○○
27 路○段00號，盈智五金有限公司是登記在嘉義市○○路○段
28 00號，外觀招牌共用(原證11)，倉庫地點同一(地址都是嘉
29 義縣○○鄉○○村○○○00號)，且從原告勞保投保資料可
30 見原告在兩家公司的投保期間大抵相連續，且原告從入職

01 後，從未變更工作地點、工作內容，加上原證2「被告要求
02 原告簽據資遣費的收據影本上，被告員工乙○○手寫原告任
03 職期間為「77/9～94/6/30、94/7～112/1/31」，更可證明
04 原告從未離職，故被告所謂原告於77年12月底離職云云，並
05 非事實。

06 二、本件被告公司自105年10月起強制排原告特休致原告工作所
07 得減少、從日薪改月薪後致本薪減少、加班費計算不透明且
08 要求原告簽結不明加班時數，致被告提供之薪資單失真，故
09 原告資遣費如以資遣前六個月薪資單計算原告平均工資對原
10 告顯有不利，故原告主張計算資遣費之平均工資應以105年4
11 月至9月所得薪資為據：

12 (一)按勞動基準法施行細則第2條規定：「依本法第二條第四款
13 計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生
14 計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本
15 法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變
16 或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
17 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等
18 法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資
19 者。七、留職停薪者。」，準此，除上開七種情況外，其餘
20 均應列入平均工資計算。

21 (二)次按勞動基準法第38條規定「(第1項)勞工在同一雇主或事
22 業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休
23 假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年
24 未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年
25 以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，
26 每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十
27 日為止。(第2項)前項之特別休假期日，由勞工排定之。但
28 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
29 方協商調整。(第3項)雇主應於勞工符合第一項所定之特別
30 休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。(第4
31 項)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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞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日數，雇主應發給工資。(第5項)雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。(第6項)勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。

(三)被告從政府實施一例一休政策開始，未經原告同意，片面將原告薪資由日薪制改從月薪制，原告當時日薪為2,051元，以月休8天計算，每月可得薪資45,122元(計算式：2051元×22天=45122元)，但被告被證1薪資卻以本薪31,464元計算，顯然每月短給原告薪資13,658元(計算式：45122元－31464元=13658元)，故被告有違反勞動基準法第10-1條第2項規定「對勞工之工資及其他勞動條件未作不利之變更」情事。

(四)另原告之同事丙○○(在民雄倉庫負責收發貨)於105年9月5日盈智五金有限公司為雇主向嘉義縣政府勞資關係科申請勞資爭議調解，當時第三人丙○○有請求給付特休薪資，該案件經鈞院以105年度勞訴字第25號判命雇主盈智五金有限公司應給付丙○○特休薪資(原證8)，而被告從上開事件後，就違反勞動基準法第38條，強制排原告特休，導致原告工時減少，違反兩造間勞動契約約定工時內容，導致原告勞務所得降低影響生活品質，且薪資是由被告單方計算給原告，原告並無資料可以核對，所以被告薪資計算不透明，且改月薪制後之每月5日發薪時，會分成轉帳、現金、現金三筆支付，且加班費也沒有計算明細，薪資發放不透明，此現象從105年10月到原告離職時一直存在，而原告所謂平均工資62,917元係被告有強制原告排特休、從日薪制改月薪制致本薪短少、加班費計算不透明等違法情況之111年8月～112年1月作為計算依據，對原告顯有不利，應不可採，故原告主張計算資遣費之平均工資應以被告採轉帳支付薪資、有原告存摺內頁為憑之105年4～9月薪資數額(原證9)為據。

(五)本件原告105年4月薪資為84,631元、105年5月薪資為64,730元、105年6月薪資為76,942元、105年7月薪資為74,251元，105年8月薪資為77,950元，105年9月薪資為81,411元，合計為459,915元，故平均工資為76,653元(計算式：459915元÷6個月=76653元)。

三、本件原告係遭被告資遣，並非自行辭職：

(一)本件被告辯稱略謂：原告係自行向被告表示欲辭職、被告感念原告工作多年，基於情理，始向原告表示願以資遣方式與原告合意終止勞動契約云云，並非事實。

(二)本件原告在112年1月31日資遣時，年齡尚未滿60歲，且身體健康、在公司無犯錯，根本沒有離職的理由，故被告辯稱原告自行要離職云云，顯不合常理。

四、本件原告請求被告給付項目金額如下：

(一)被告公司應給付原告退休金差額1,492,608元：

1、按勞動基準法第55條規定「勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致計依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」

2、本件原告係勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，依94年6月30日前，採日薪制、每月發薪兩次，有退休金舊制時期薪資單(原證10)可證，而原告在勞退條例施行前之舊制退休金時期，薪資為32,430元、32,476元、31,746元、32,426元、33,120元、34,081元、34,181元、32,385元、31,970元、33,280元、35,050元、36,716元，合計為399,861元，

01 故計算原告舊制退休金應以66,644元(計算式：399861元÷6
02 個月=66,644元)為計算依據。

03 3、依勞動基準法第55條規定，原告自77年9月1日計算至94年6
04 月30日止，工作年資為16年又10個月，退休金基數為32，而
05 原告平均工資為66,644元，故被告公司應給付原告舊制退休
06 金2,132,608元(計算式：平均工資66644元×基數32=000000
07 0元)，而被告公司已給付64萬元，故被告公司應再給付舊制
08 退休金差額1,492,608元(計算式：0000000元－640000元=0
09 000000元)。

10 (二)被告公司應給付原告資遣費差額82,416元：

11 1、按勞工退休金條例第12條規定「勞工適用本條例之退休金制
12 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
13 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
14 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
15 資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，
16 以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動
17 基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止
18 勞動契約後三十日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金
19 規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給」。

20 2、被告於112年1月31日資遣原告，則被告應依勞工退休金條例
21 第12條第1項規定給付原告6個月平均工資之資遣費，而原告
22 平均工資為76653元，6個月平均工資總額為459,918元(計算
23 式：76653元×6個月=459918元)，扣除被告已付377,502
24 元，則資遣費差額為82,416元。

25 (三)被告應給付原告30日特休假差額27,003元：

26 兩造對於應給付原告30日特休假薪資沒有意見，但雙方對計
27 算方式有歧異。依被告民事答辯狀第4頁計算方式，契約終
28 止前一個月的薪資為本薪、伙食津貼2,400元、全勤獎金1,0
29 00元、職務加給2000元、久任獎金12,758元，但原告認為被
30 告以31,464元計算本薪有錯誤，因原告事實上是日薪2,051
31 元，乘以30日之結果，本薪應為61,530元，再加上被告答辯

01 狀所述之伙食津貼2,400元、全勤獎金1,000元、職務加給2,
02 000元、久任獎金12,758元，則原告之30日特休假薪資應為7
03 9,688元，扣除被告已付49,650元，則30日特休假薪資差額
04 為30,038元，而原告起訴僅請求27,003元，於法應為有據。

05 (四)原告請求五年本薪差額819,480元：

06 被告未經原告同意，片面將原告薪資由日薪制改從月薪制，
07 原告當時日薪為2,051元，以月休8天計算，每月可得薪資4
08 5,122元(算式：2051元×22天=45122元)，但被告被證1薪資
09 卻以本薪31,464元計算，顯然每月短給原告薪資13,658元
10 (計算式：45,122元－31,464元=13,658元)，故被告有違反
11 勞動基準法第10-1條第2項規定「對勞工之工資及其他勞動
12 條件未作不利之變更」、勞動基準法第22條第2項「工資應
13 全額直接給付勞工。」、民法第486條「報酬應依約定之期
14 限給付之。」規定而構成民法第184條侵權行為，故原告依
15 僱傭關係、侵權行為、不當得利規定，請求被告給付五年本
16 薪差額，即每月差額13,658元，五年差額為819,480元，請
17 求鈞院擇一請求權為原告有利認定。

18 (五)本件被告應給付原告五年久任獎金765,480元：

19 1、依原證6「112年1月薪資單」所記載「久任獎金/年153,096
20 元」，可知被告每年會發久任獎金153,096元，但大約自105
21 年起，被告只有拿久任獎金簽收單給原告簽署，但並未發給
22 原告，則5年久任獎金合計為765,480元(計算式：153096元×
23 5年=765480元)，而原告起訴僅請求765,345元，於法應屬
24 有據。

25 2、上開久任獎金，原告依僱傭關係、民法第179條前段不當得
26 利規定「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返
27 還其利益。」，請求鈞院擇一請求權為原告有利認定。

28 3、被告辯稱每月領到的金額為「預發久任獎金12,758元」云
29 云，並非事實：

30 原證6「112年1月薪資單」，是原告112年1月16日最後一天
31 離開公司時，會計小姐拿給原告簽署的文件，但被告先前給

01 被告的薪資單，並無原證6下方「非經常性給與」此內容，
02 故原告不願意簽署，且事實上之前被告會計小姐會另外拿一
03 張久任獎金153,096元的單據讓原告簽署，故並無被告所謂
04 預發久任獎金情事。

05 五、綜上，原告請求被告給付退休金差額1,492,608元、資遣費
06 差額82,416元、特休假差額27,003元、五年本薪差額819,48
07 0元、五年久任獎金765,480元，合計為3,186,852元(計算
08 式：0000000元+82416元+27003元+819480元+765345元
09 =0000000元)，為此請求鈞院賜判如訴之聲明，以維原告權
10 益，實感法德！

11 六、本件被告擅自將原告薪資從日薪制改成月薪制後，將原告薪
12 資分成轉帳、現金、現金三筆發放，被告於每月5號發薪時
13 會提供一個薪資袋、一個回收信封袋，薪資袋中有薪資表
14 (金額由被告轉帳支付)、小白紙(金額由被告現金支付)，另
15 回收信封袋中有小白紙(金額由被告現金支付)，此有原告11
16 1年8~12月薪資袋(含薪資表、小白紙)(原證12)可證，及原
17 告在職期間之回收信封袋(含小白紙)(原證13)可參。

18 七、另原告所取得之薪資袋也沒有被證一所列下半部「非經常性
19 給與」的內容，由此可知被告所提薪資單真實性有疑問，故
20 被告持據以計算原告資遣費云云，不足採信。

21 八、原告再陳報原告薪資帳戶(封面+內頁)(原證14)，被告於11
22 1年8~12月匯款給原告之金額，與原證12薪資袋中薪資表所
23 記載金額相符，亦可證明被告所提被證一不實。

24 九、依兩造於112年3月1日嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄，原告
25 工作時間「自77年9月1日至112年1月31日」屬不爭執事項
26 (原證15)，佐以原證2「被告要求原告簽署資遣費的收據影
27 本」上，被告員工乙○○手寫原告任職期間為「77/9~94/
28 6/30、94/7~112/1/31」，均可證明原告在職期間為77年9
29 月1日起至112年1月31日且原告從未離職，故被告辯稱原告
30 於77年底離職、直至95年間復又至被告公司任職云云，顯非
31 事實。

01 貳、原告證據資料：

02 原告提出勞保被保險人投保資料表、112年1月資遣費收據、
03 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署112年2月1日求職登記表、
04 第一銀行嘉義分行帳戶存摺交易明細資料、司機特休假輪班
05 休假表、105年4月至105年9月原告存摺交易明細資料、本院
06 105年度勞訴字第25號民事判決、原告退休金舊制時期薪資
07 單、原告111年8月份至111年12月份及112年1月份薪資表、
08 被告公司於112年2月23日寄發給原告之嘉義文化路郵局第98
09 號存證信函、原告111年8月份至111年12月份薪資袋（含薪
10 資表、小白紙）、原告在職期間之回收信封袋（含薪資表、
11 小白紙）、慶安鋼鐵股份有限公司與盈智五金有限公司共用
12 廣告招牌現場照片及嘉義縣政府112年3月24日勞資爭議調解
13 紀錄影本等資料。

14 【附件B】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

15 壹、被告其餘答辯陳述：

16 一、原告於77年9月1日至被告公司任職，因被告公司甫設立，工
17 作內容較為繁雜，是原告於同年底即要求離職，因被告公司
18 當時之負責人惜才，好意詢問原告是否欲轉職至亦由其擔任
19 負責人惟因該公司未從事進口業務，故工作內容較為單純之
20 盈智五金有限公司任職，原告同意，是原告於78年1月即受
21 雇於盈智五金有限公司，此亦有勞保投保資料可稽。原告雖
22 辯稱係被告私下將其改投保至盈智五金有限公司，並以被告
23 公司與盈智五金登記地點相鄰，外觀招牌共用，倉庫地點同
24 一云云，主張其並不知情，惟查，盈智五金有限公司在原告
25 甫任職期間，公司所在地係設於嘉義市○○里○○街00號
26 （被證三），斯時被告公司係位於嘉義市○○路○段00號，工
27 作地點顯然不相同，又兩公司負責人相同，將相關公司以同
28 一看板刊登資訊達到廣告之效果或共用同一倉庫實屬正常，
29 是原告以上開主張辯稱其從78年至95間均不知情其為盈智五
30 金之員工，顯不可採。如上開說明，原告於94年7月1日退休

01 新制施行時，非屬被告公司之員工，被告公司並無給付原告
02 舊制退休金之義務。

03 二、再者，原告係自願離職一事，在其向被告表示欲離職時均有
04 公司同事可證，另被告公司司機之輪休表，為司機每月自行
05 排班後由被告公司公布，以利管理，並非僅記載原告一人之
06 休假，原告以原證五稱被告強制其休假顯然與事實不符，此
07 部分亦有被告公司負責排班、發薪等行政事務之會計可資作
08 證。

09 三、另有關被告公司薪資發放方式，每月除工資外尚預先發放1
10 2,758元之久任獎金，原告自行向被告表示希望久任獎金以
11 現金方式領取，再者，因原告工作性質，每月實際加班時數
12 逾法定46小時部分，兩造亦合意以現金給付，是被告公司薪
13 資給付方式均為兩造合意，部分甚至係原告要求，原告領取
14 時亦均有簽收，此觀原告每月薪資單亦可自明(參被證一)，
15 顯然無原告所稱不利勞工薪資計算之情形，併此敘明。

16 四、原告復主張被告未經同意片面將原告薪資由日薪制改為月薪
17 制，並請求被告給付五年本薪差額819,480元云云，亦無理
18 由。蓋被告將日薪制改月薪制前，均有與全體員工討論並經
19 勞工同意，此部分前聲請傳喚之證人乙○○亦可證明，且原
20 採日薪制時，薪資總額均包含例假日及休息日之工資，經兩
21 造合意改為月薪制後，例假日休息日加班之工資亦另行計
22 算，故雖從日薪制改為月薪制，惟並無作任何對勞工不利之
23 變更，原告於離職後，無視先前之合意，主張此屬對勞工不
24 利之變更云云，並進而向被告請求給付819,480元之不當得
25 利，顯然無理由。

26 貳、被告證據資料：

27 被告提出原告於111年8月至111年12月及112年1月薪資表及
28 預發久任獎金的單據、第一銀行112年2月23日取款轉帳憑條
29 存根聯、盈智五金有限公司於75年5月設立登記事項卡及78
30 年12月變更登記事項卡等資料。