

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第82號

原告 吳為中

訴訟代理人 林威伯律師

被告 陽興造機股份有限公司

法定代理人 王興旺

訴訟代理人 陳慶尚律師

複代理人 曾巧儒律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年12月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,152,376元，及自民國113年1月1日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，但如被告以新臺幣1,152,376元為原告預供擔
保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國79年6月26日起受雇於被告，並於109
年11月起調派至被告泰國廠工作，於112年1月11日起回台工
作擔任開發部協理，於同年11月30日自請退休。原告適用舊
制退休制，原告退休前之薪資結構為本薪、職務津貼及電匠
執照津貼（後兩者以下合稱系爭津貼），本薪為新臺幣（下
同）71,376元，二級協理職務津貼22,000元，電匠執照津貼
1,000元。系爭津貼原為每季發放，後改於每年4月、8月及1
2月以現金發放92,000元（下稱系爭改制後給付）。被告僅
以本薪計算原告退休金並支付3,211,920元，未將系爭改制
後給付計入，短少1,035,000元（ $23,000 \times 45 = 1,035,000$ ）
0）。又兩造約定特別休假採「周年制」，原告自111年6月2
3日至112年6月22日之特別休假30日均未休，被告結算時僅
以本薪計算，未將系爭改制後給付列入計算，故該年度特休

01 未休工資短少23,000元。原告112年6月23日後至退休日之特
02 別休假30日均未休，折算工資為，被告應給付特休未休工資
03 94,376元予原告。爰依勞動基準法第55條、第38條第4項規
04 定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,152,37
05 6元，及自113年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之
06 利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：被告於101年9月經管理階層開會決議回溯自101
08 年4月1日起取消主管每季領取之職務津貼（下稱系爭決
09 議），故自101年4月1日起即無職務津貼之設置，然為體恤
10 員工辛勞，仍依主管服務年資等因素，改發三節獎金，分別
11 於4月、8月、12月以現金給付（即系爭改制後給付），原告
12 對系爭決議並無異議。系爭改制後給付屬三節獎金，並非勞
13 動基準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，自
14 不應列入平均工資計算。且原告已同意不將職務津貼或系爭
15 改制後給付列入退休金平均工資計算。原告據此請求退休金
16 差額及特別休假工資差額，顯無理由等語，以資抗辯。並聲
17 明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

18 三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第166頁至167頁）：

19 (一)原告自79年6月26日起受雇於被告，於109年11月起受調派至
20 被告泰國廠工作，於112年1月11日起回台工作擔任開發部協
21 理，於112年11月30日自請退休。

22 (二)原告舊制退休金基數45個。

23 (三)原告112年6月至12月之薪資如起訴狀甲證三所示。

24 (四)被告每年4月、8月及12月以現金給付92,000元予原告。

25 (五)被告原依主管職稱發放職務津貼。後來被告於101年9月25日
26 公告取消職務津貼（本院卷第88頁）。

27 (六)原告退休時尚有特別休假60日未休畢。

28 四、本院之判斷：

29 (一)系爭改制後給付應列入計算原告月平均工資。

30 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
31 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津

貼及其他任何名義經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞動基準法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦定有明文。故勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證。本件被告每年4月、8月及12月發放予原告之系爭改制後給付92,000元，被告否認其係工資，主張係體恤員工辛勞，依主管服務年資等因素，所發放之恩惠性給與之三節獎金，即應由被告負舉證責任。

2. 就上開爭點，被告提出其前於101年9月經管理階層開會決議回溯自101年4月1日起取消主管每季領取之職務津貼之事實（即系爭決議），主張自101年4月1日起即無職務津貼之設置。斯時原告對系爭決議並無異議，可認其已同意系爭改制後給付等語，並提出被告公司101年9月25日公告為佐（見本院卷第88頁）。查：

(1) 依被告公告內容，可知被告於系爭決議前，被告係每季發放系爭津貼予主管，經決議取消後，另於每年4月、8月及12月以三節獎金名目發放系爭改制後給付予原告。換言之，原告自101年4月1日起每年4月、8月及12月領取之獎金，係從每季領取之主管職務津貼及電匠執照津貼取消後轉變而來。既如此，原告領取之該筆給付前後，工作內容既未有改變，則該給付是否因被告公告而失其原有之勞務

對價性，已非無疑。況且依公告內容，被告雖為激勵主管盡其本分，而同時公告依主管服務人資等因素，酌發年終獎金、三節節金，然被告仍固定於每年4月、8月及12月發放該獎金，而無間斷且數額固定，亦具有經常性，且顯非屬勞動基準法第29條所定依公司盈餘狀況而發給之獎金至明，則系爭改制後給付本質上仍不失其為工資之性質。

(2)被告辯稱原告對系爭決議並無異議，迄至退休時已逾10餘年，應認原告同意系爭決議等語。按現代勞務關係中，雇主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。雇主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該雇主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容。惟所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沈默，除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。本件被告為系爭決議後，依公告之記載，固載明「取消主管職務津貼」，且原告不否認有看到該公告，但被告自斯時起仍按各主管對應之職務津貼計算標準，改每4個月發放獎金，名為三節獎金。經此一調整，除了一年發放4次改為一年發放3次外，形式上原告每年度領取之給付總額並未改變，以原告係擔任開發部協理之職位來看，實不能期待原告於系爭決議作成後及公告之當下，即認知系爭決議之法律效果，將影響其10幾年後退休時的月平均工資計算基準，而能在當下作出相對應的異議舉動，故原告10幾年來未有異議，應該只是單純沈默，無從認為原告有默示同意系爭決議之意思。況依系爭決議之內容，已實質上變更被告給付之法律上性質，而被告就此一變更，有何變更之合理性，並未舉證以佐，亦無從認原告應受該變更後工作規則之拘束。是被告此部分抗辯並

01 非可採。

02 3. 按勞工退休金之給與標準為按其工作年資，每滿1年給與2個
03 基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高
04 總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1
05 年計。而退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工
06 資，此觀勞動基準法第55條第1項第1款及第2項規定意旨自
07 明。本件兩造不爭執原告舊制退休金基數為45個。而原告每
08 年4月、8月及12月所領取系爭改制後給付92,000元，應屬工
09 資，業如前述，則於原告退休時一個月平均工資，應將上開
10 給付列入計算，即一個月平均工資應增加23,000元（計算
11 式： $92,000 \div 4 = 23,000$ ），則原告應領取之退休即短少1,03
12 5,000元（ $23,000 \times 45 = 1,035,000$ ）。原告請求被告給付該
13 短少之數額，為有理由。

14 (二)原告主張兩造約定特別休假採周年制，原告111年6月23日至
15 112年6月22日之特別休假30日均未休，被告結算時僅以本薪
16 計算，未計入系爭改制後給付，故該年度特休未休工資短少
17 23,000元。另其自112年6月23日後至退休日之特別休假30日
18 均未休，被告應給付特休未休工資94,376元予原告等語。被
19 告不爭執原告退休時尚有60日特別休假未休畢，但爭執不得
20 將系爭改制後給付列入計算基準等語。按勞動基準法第38條
21 第1項勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
22 數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第4項本文定有明
23 文。另勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條
24 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之
25 基準：1. 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計
26 發。2. 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
27 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
28 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
29 資除以三十所得之金額。本件原告之本薪為71,376元，另系
30 爭改制後給付亦屬工資，業如前述，故應列入計算一日工資
31 之基礎。以此計算，原告特別休假未休畢折算工資為188,75

2元〔計算式：(71,376+23,000)÷30×60=188,752〕，扣除被告已發放71,376元，尚應給付117,376元。是原告此部分請求應予准許。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。又勞動基準法第55條第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，同條第3項有明文。被告係於112年11月30日退休，被告就上開應給付予原告之特別休假折算工資應於上開日期結算並給付予原告。另退休金差額部分應於112年12月30日前發給。是以本件原告就退休金差額及特別休假折算工資之請求（退休即短少1,035,000元、特別休假折算工資117,376，合計1,152,376元），併請求自113年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾前開範圍，為有理由。

五、從而，原告依勞動基準法第55條、第38條第4項規定，請求被告給付原告1,152,376元，及自113年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、原告聲明願供擔保請准宣告假執行，本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
04 命補正逕行駁回上訴。

05 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
06 書記官 陳怡文