

## 勞工退休金給付爭議事件研究 -高雄市勞動事件法判決為例

### A Study on Controversial Events of Labor Pension Payment - Example of Kaohsiung City Labor Incident Law Judgment

周秀蓉 教授 正修科技大學企業管理系 Email: k0303@gcloud.csu.edu.tw  
劉祝惠 研究生 正修科技大學企業管理系經營管理碩士班 Email: chuhui@ms8.hinet.net

#### 摘要

《勞動事件法》，自 109 年 1 月 1 日正式上路，法令的規範再再影響企業社會責任的觀感勞動事件法採取企業用舉證的責任導致之「推定」做法，減少勞工訴訟上舉證之障礙，值得深入探討及研究，勞工忙碌一生只求晚年安養，退休生活自在，而這時候勞工退休金就顯得十分重要，計算退休金的基礎，工資與工時認定，企業對工資和工時規範制度及兌現承諾更是影響勞資關係之所在。本研究從高雄地方法院勞動事件法判決案中，整合 9 件退休判例的爭議因素，深度訪談律師、專家、以及企業勞資雙方的認知，在勞資雙方財務壓力上有很大的衝擊點，資方想盡可能的減少人事勞務成本，勞方想盡可能獲得更多薪水，又不希望權利受到損失。訪談中勞方也明確的表示，即使知道公司違法，但是因為需要這份工作，在不影響當下的生活時並不會有任何法律的行動，而資方則是覺得，等事情發生之後再想辦法。對於這雙方的看法，專家也提出幾點建議，像是透明化的管理、勞動契約的明確訂立等方式，另外本研究者也提出，如果固定年期提高至固定級距，給予勞工相應之退休金，這樣是否能更明確，更能減少退休機的爭議，三方都給予肯定的答案，認為能提升員工的工作穩定性、忠誠度及士氣，對企業的長遠發展也有積極的影響。

**關鍵字：**勞動事件法、勞資爭議、退休金

#### ABSTRACT

The Labor Incident Law came into effect on January 1, 2020. The regulation of the law will affect the perception of corporate social responsibility. The Labor Incident Law uses the "presumption" method of inverting the burden of proof to reduce the barriers to proof in labor lawsuits. It is worthy of in-depth discussion and research ,laborers are busy all their lives and only want to take care of their old age and live a comfortable retirement life. At this time, labor pensions are very important. The basis for calculating pensions is salary and hourly determination. The enterprise's standard system of wages and working hours and the fulfillment of promises affect labor relations.

This study integrates the controversial factors of 9 retirement cases from the Kaohsiung District Court's labor event law judgment, and conducts in-depth interviews with lawyers, experts, and the perceptions of both employers and employees. There is a great impact on the financial pressure of both labor and management. The management wants to reduce personnel and labor costs as much as possible. Labor wants to get as much salary as possible without losing power. During the interview, the labor side also made it clear that even though they knew the company was breaking the law, they would not take any legal action because they needed the job and did not affect their current life. But the management thinks that they should wait for things to happen before trying to figure out a solution. Regarding the opinions of both parties, experts also put forward some suggestions, such as transparent management and clear establishment of labor contracts. In addition, this researcher also proposed that if the fixed term is increased to a fixed level,

Whether giving employees corresponding pensions can be clearer and reduce the controversy over the retirement mechanism? The three parties all gave affirmative answers. It is believed that it can improve the job stability, loyalty and morale of employees, and has a positive impact on the long-term development of the company.

**Keywords :** labor incident law, labor disputes, pension



## 1. 前言

### 1.1 研究背景

台灣長久以來勞工權利一直處於弱勢的狀態，民國73年7月30日《勞動基準法》簡稱為勞基法頒布實施，如圖1-1社會保險的發展史，這是台灣最基礎的勞動法律，主要是「規定勞動條件最低的標準，也是保障勞工的權益，並且也加強勞資關係，更能促進社會與經濟發展」而制定（根據勞基法第1章第1條）。台灣民國76年解嚴之前，勞工處於被壓抑無法反抗的時期，即使企業未遵守勞基法相關規定，勞工也敢怒不敢言，直到解嚴後民國77年「桃園客運罷工事件」的發生，後續又有許多勞工運動的出現，各界人士才開始注意到勞工權益的問題。而直至今日勞基法經歷23次修正、106年一例一休制度修正，109年1月1日正式上路的《勞動事件法》。在實務上勞資雙方爭議通常發生在勞方離職之後，勞方在職期間很少會對資方進行訴訟，而且資方也未必會依照勞動基準法的規範第23條第1項9的規定執行提出勞方「工資」明細清冊，各項給付津貼獎金明

細，「工資」明細清冊依社會概念需要符合勞資雙方「勞務對價性」、「經常性給予」這兩大要件，與給付津貼獎金明細時之名稱無關，資方所提供之工資津貼獎金明細清冊未必與事實相符，勞方於訴訟中極難反對該工資津貼獎金明細清冊之真實性，勞動事件法第37條更明確規範事業單位所受領的給付關於工資爭執，推定為工資，事業單位為免日後被推定為工資，資方為了避免勞方工資爭議案件發生，就將給付薪資給予現金簽收後不給予任何憑證，此時以工資津貼獎金明細清冊推定為工資之效力，易使勞工處於不利之狀態，且有可能將來在民事訴訟中有關所有工資及所有的非工資科目的爭議會轉變成更複雜，此部分與目前行政機關勞動檢查時認定標準也有可能產生分歧，現行勞方對法律常識、法律觀念的欠缺和也沒有及時蒐證危機意識，不敢主動向資方提出現金給付薪資憑證及工資津貼獎金明細清冊，未來訴訟時，勞工亦難以自保。所以政府積極推動修法，109年1月1日施行《勞動事件法》，此法的推行將有助於勞資雙方權利有逐漸趨於平衡。



圖1 社會保險的發展史

### 1.2 研究動機

研究者發現，勞動法令持續變革，勞資雙方權力在法律上已經趨近平衡，政府雖然積極推動修法，109年1月1日施行《勞動事件法》，但是實際上由於資方的經濟優勢，許多勞工即使受到不平等的待遇依然選擇接受，而資方由於長久以來的慣性思維，使得在資訊快速傳遞、勞工權利備受

重視的e世代社會，時常發生嚴重的勞資糾紛，造成許多社會問題以及浪費許多國家資源。從勞動部統計資料中，我國勞資爭議以工資爭議、資遣費爭議最為常見，其次契約終止爭議、退休與退休金給付爭議、勞保爭議、職災爭議，如圖1-2勞動統計查詢網(2023)。因此本研究動機在於，可以藉由過往判例與實際訪談，總結爭議因素以及給予適當建議，促使勞資雙贏的勞動環境。



## 常見勞資爭議案件統計民國78-110年

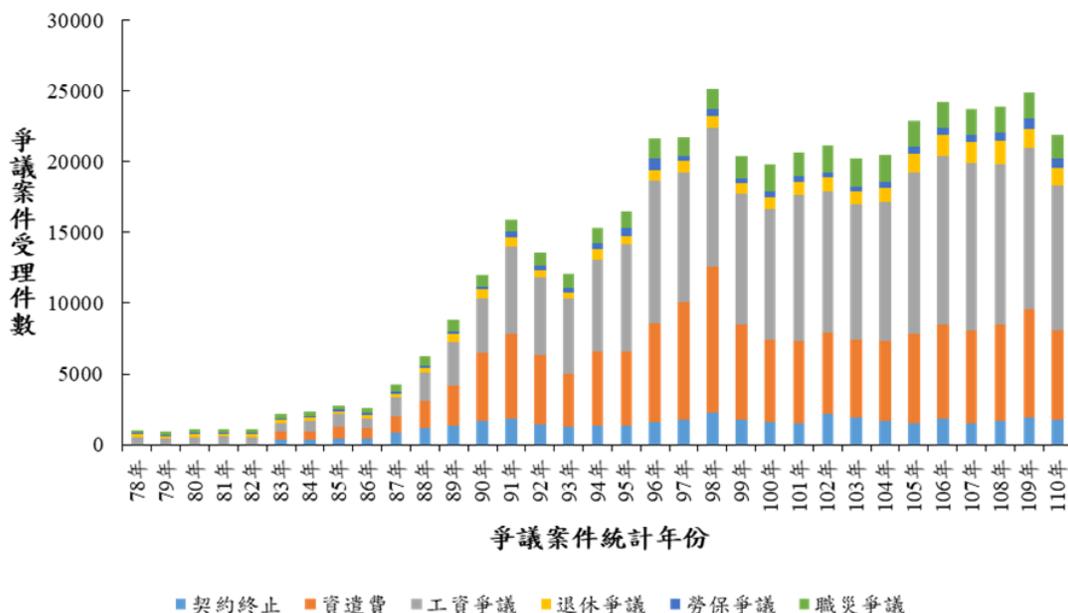


圖2 常見勞資爭議案例統計。資料來源：勞動統計查詢網(2023)

## 1.3 研究目的

研究者因為長期協助資方及勞方調解，針對勞資雙方的爭議案件不勝枚舉，同時在新聞及媒體上也看見非常多的勞資雙方的爭議，如勞務對價關係的認定，資方支付勞方之各項給與，只需要給與勞方服勞務之工作時間、績效成果經常性之給付，舉凡某種給付係屬於工作上的報酬，制度上歸屬有經常性之給付，縱然在金額上或時間上是屬於非固定，只要在任何的情況下經常性給付，而具備勞務對價或經常性各項給與，均應屬於工資的範疇。勞方並沒有排定的特別休假天數，其於「年度終結時」資方應發給未休天數的工資，因係屬勞方全年度沒有休假而去工作的報酬，在換算平均工資的時候，工資究竟有多少是歸屬於平均工資的換算期間內，法令並沒有明定，則應由勞資雙方議定之。針對勞工的工資結構更是最易詬病的案件，工資的認定將最直接影響勞工退休金的計算給付金額，及職業災害保障應給付之金額的認定，而所延伸的諸多話題勞資的爭議不斷，所以針對此勞資爭議的議題研究者感受到工資的認定給付金額對勞方退休金給付金額有絕對影響關係，值得深度探討及深度研究。

## 2. 文獻探討

## 2.1 勞動事件法與退休金新舊制改革

勞資爭議中，勞工在普通民事訴訟程序中常

屬於比較弱勢，其相關證據也都比較偏向在於資方，不利勞工舉證；訴訟時間曠日廢時，勞工家計受影響，降低與資方進行訴訟的意願；高額的訴訟裁判費與律師費用使一般勞工無法負擔，而降低與資方進行訴訟的想法，自109年1月1日正式上路《勞動事件法》簡稱勞事法，屬於民事類程序法。該法成立目的是「為妥適、迅速、專業、平等、有效處理勞動事件，進而保障勞資雙方的權益，並且促進勞資雙方關係的和諧，及謀求健全的社會共同生活，特制定本法。」如圖2-1所示。（參照勞動基準法第1章第1條）。勞事法的上路，讓勞資爭議得以在既有之民事訴訟的程序架構之下，促使勞方與資方雙方當事人於程序上面彼此各自擁有實質的平等關係，同時促使地方法院能夠更慎重及有效性地去處理勞動事件案件，進而達成勞方與資方爭議的公平性之審判，才能夠達到有效的權利救濟的指標。近年勞動事件法陸續修正，在勞資雙方發生糾紛時，勞方好像拿斧頭對抗架著大砲的資方，雙方武器非常不對等。在處理勞資爭議案件時，為了使勞資雙方當事人在程序上達到實質的平等，讓法院能夠更重視勞動事件、達公平審理，於是有了勞動事件法，在制度上以下7個方向改革：其中也包括設立勞動專業的法庭方針一、擴大勞動事件的範圍方針二、勞動調解的程序方針三、降低勞工訴訟的劣勢障礙方針四、加速訴訟審理的時程方針五、加重雇主舉證的必要責任方針六及強化保全的處分功能方針七等（鍾文雄，2020）。



我國退休金制度於民國73年7月30日起實施，屬確定給付制，雇主每月須提撥工資總額的百分之2至百分之15至臺灣銀行，未來勞工如在同一事業單位工作並符合退休三條件：(1)工作滿25年年資(2)勞工年齡滿60歲10年年資(3)勞工年齡55歲年資15年，雇主可用此帳戶支付勞工的退休金。舊制計算勞工退休金時已退休前6個月工資為1基數單位，工作年資前15年一年2基數，後15年一年1基數，最高30年45基數(勞動基準法第55條參照)。

《勞工退休金之條例》訂立於中華民國94年7月1日變更為新制，如圖2-2所示屬於確定提繳制，雇主每月必須要提繳6%工資至勞保局勞工的個人指定專戶中，勞工也可以額外自行提繳6%工資，新制的領取方式也與舊制有所不同，新制領取退休金年齡需滿60歲，並且年資滿15年以上才可以採取月退方式領取。退休金制度的改變使勞工不再需要持續在同一事業單位工作才能領取退休金，個人專戶也讓勞工在退休時更有保障。

## 2.2 退休金的重要性與意義

台灣全島近百年來，由於醫療設備、衛生觀念的進步和國民所得的提升，死亡率有顯著的降低，平均壽命延長，使老年人口數量增加，老年人口占全國總人口占比從民國80年6.53%到民國100年以增加至9.9%，為了不給後代子孫肩負沉重的負擔，退休金的概念與準備已經是現代勞工不得不面對的課題。不論是政府機關或是公營、民營事業單位都有給付退休金的義務，而且已從過去的恩賞制度，逐漸演進為一種社會安全、安定的觀念(柯穎鑑，2004；趙翠意，2006)。

勞工退休金準備分別需要依靠社會保險、企業提撥、個人準備分為三層，勞工保險作為社會保險提供了勞工退休後最基本的老年給付為第一層，而強制由企業主提撥的勞工退休金新舊制則是為退休生活保障的第二層，最後不足額部分再由個人準備，購買傳統年金型保險、儲蓄型保險或是投資型保險。完整的退休規劃可以使退休的勞工有著穩定的退休生活，退休後充分的現金流也讓經濟活絡社會也更加安定。

我國目前的勞工退休金制度乃是由社會社會保險性質的勞工保險老年給付，與勞基法勞退制度或勞退條例中具強制性之退休金制度，所建構而成的雙重保障。然而兩者的理論基礎不同，勞工保險老年給付是國家社會安全制度的一環，是以滿足基本生活需要為原則，我國《憲法》中第155條之規定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。」因此勞工保險老年給付，係國家為保障勞工人民之退休生活，在社會保險制度中

制定。而勞基法的退休制度，即所謂退休金舊制，係由雇主本身單獨給予符合退休條件的員工退休金。勞退條例的退休制度，即退休金新制，係由雇主按月強制提繳公提的部分給員工退休金，以維持退休勞工之適當生活為目的，雇主不得主張勞動者已獲有勞保條例老年給付而欲減少其退休金之給付，因此有必要深入了解退休金的理論基礎(張榮真，2001)。

由於近百年來台灣的醫療科技的技術之進步和國民所得淨額逐年提高，死亡率逐年顯著的下降中，平均的壽命也逐年延長中，促使老年人口也逐年創新高中。台灣老年人口數佔全人口數的比率，由民國80年達6.53%，至民國89年已達8.84%，又因生育率降低，幼年的人口數也逐年減少中，台灣民眾最不樂見的人口高齡化現象也是日益顯著中，預測民國125年將增為20.5%。因此退休的概念已成為不可不加以重視的課題，本研究整理如下：「係指在職者由於服務達一定年限、屆齡或特殊原因必須離開職場時，由雇主給付一定數額之養老金，以保障員工老年的生活。雖然是已經離開工作的崗位，但並不是終止，而是憑藉以往的工作年資領取退休金，是一種延續的過程。」不論是政府機關或是公民營企業都有給付退休金的義務，而且已從早期的恩賞制，逐漸演變為一種社會安全的觀念(柯穎鑑，2004)。

## 2.3 薪資制度

退休金在計算時除了「年資」，「工資」為最重要參數。依據《勞動基準法》第2條第3項明確指出，工資給付的說明：指勞方因工作所獲得的報酬；其中包括了工資、薪資、按計月方式給付、計日方式給付、計時方式給付、計件方式給付以現金方式或是實物等方式給付的獎金、津貼和其他補助金，不管任何名義給付的經常性給與均屬之。此立法的宗旨目的，是在於規範並防止資方對勞方因工作所應獲得的報酬金額不是以工資之給付名義給勞方，而是採取巧令名目之方式給付，資方自認為是非工資方式給付的名義，故藉由此法簡述來說明應認定為工資，工資的認定只要是指具有「勞務對價性」，只要勞方是因為工作中所獲得的任何報酬皆屬於工資，如圖3所示。勞動事件法對於勞方與資方之間有關工資部分如果有產生爭議，經證明係勞動關係中，由資方所給付的人，只要推定是因工作所獲得的報酬，勞方因處於受領給付的被動性地位，通常僅能就其領取的事實及領取時的薪資報酬憑證文件，有關於勞動關係的關連性部分提出證明；而資方於換算之後，就應該要主動給付，根據《勞動基準法》第23條也明確說明並指出，資方亦應將勞方的工資津貼獎金明細清冊備置齊全，將其應該發放薪資及工資的各項目換算的方式明細、工資給付總額等事項應完整詳細計入並保存一定的期限，對



於勞方因勞動之關係所為，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞方因工作所獲得的報酬，具有較強且完整之舉證能力。所謂之工資，應包括下列條件：(1) 由資方給付給勞方 (2) 勞方因工作付出所獲得的對價 (3) 必須為經常性的給與。《勞動基準法》第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之。勞務對

價與恩惠性給付的判斷應該按照工資實係勞方勞力付出之所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘資方是為改善勞方的生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有恩惠的性質、勉勵的性質之給與，即非為勞方之工作付出所給付之對價，與勞動契約上經常性給與是有所差別，不得列入工資範圍之內（參考勞動基準法第2條第3款）。

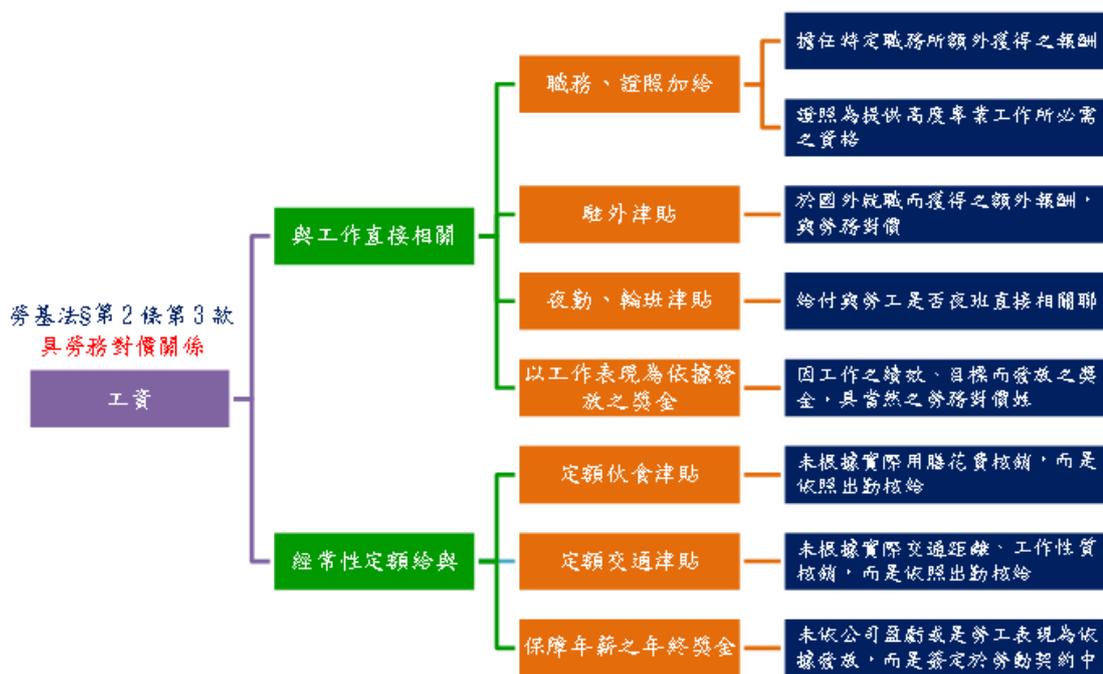


圖3 工資與非工資的認定

工資津貼獎金明細清冊的將影響勞方之權利。資方必須誠實面對提供完整工資津貼獎金明細清冊，避免勞方日後為其退休金換算、資遣費換算、職業災害保障金換算、加班費換算、請假日數費用換算、勞工保險權利換算、勞退新舊制公提繳換算、特休未休結算換算、等等費用的換算不滿意而對資方提告，工資津貼獎金明細清冊影響資方甚大。

### 3. 研究設計

本研究旨在探討勞動事件法施行後，起訴前之先行調解及起訴後之訴訟審理過程中，有關於勞工退休金給付判決案中，有 6 件為退休金給付差額認知問題，有 2 件為僱傭關係認定

而未能給付退休金，依據《勞動事件法》第 37 條規範及第 38 條規範中所提出的工資清冊及出勤紀錄即推定為工資及工作的時間，期盼能藉由勞動事件法施行推行後勞動法庭之法官、符合勞資爭議處理法之獨任調解人及實際處理勞動訴訟案件之律師之訪談，瞭解該文書提出義務舉證責任之效力，對於上開「推定」規定之看法與建議，亦希望使其明確化。

#### 3.1 研究方法

本研究採質化研究方法，透過深度的探索問題探詢及對話過程，可以進行深度觀察與紀錄，亦可就社會經驗採用描述與分析的方法。質化研究的訪談是種有目的、面對面的對話過程，採互動關係，研究者透過對話的過程與保持開放和彈



性的原則，訪談可以蒐集過去和現在的資料，獲得受訪者的想法、觀點和態度，並且進一步得知其背後的動機，藉著詢問、探查和傾聽的方式取得資料。

本研究之作者希望藉由現行勞動事件法甫施行後二年半來，高雄勞動法庭受理勞動訴訟案件後，起訴前之先行調解程序與起訴後審理程序中，有關兩造間所提供之工資清冊及出勤紀錄及勞動契約書、工作規則被他方採認，及被法官採認之可行性及可信度。主要藉由文獻分析（含過往高雄法院判決）及深度訪談法而進行研究資料之蒐集與分析，研究方法並分項如次。

### 3.1.1 深度訪談

深度訪談又稱為「質化訪談」，採用較少，但具代表性的抽樣樣本，在研究者和受訪者之間針對研究主題進行互動，而不是一組特定的問題，必須使用一定的字眼和順序來詢問的方式。深度訪談法最大的優點是受訪者可以提供豐富詳盡的資料，並解答敏感性的問題，而研究者與受訪者之間的關係，使研究者易於接近其它研究方法中受到限制的話題，研究者也可以隨時觀察者受訪者的反應，並調整訪問方式，以獲得研究所需要的資料。訪談目的主要是希望受訪者自由陳述自身經驗，為尊重受訪者意見、將其陳述做重點式文字記錄，其訪談獲得之結果，結合前述所建立之架構及文獻內容交叉檢驗，藉此了解目前審理勞動訴訟案件之法官、勞資爭議處理法之獨任調解人與辦理勞動訴訟案件之律師，兩造間於調解程序及訴訟審理程序攻防所提出證據效力之採信及可行性，藉以凸顯工資及工作時間證據力之重要性。故本案研究者需熟悉受訪者研究相關專業知識，且本身必須融入情境，卻又不失其客觀性，避免過度推論，以便引出更詳細之資訊，甚或觀察及挖掘出一些研究者始未曾發現的新觀點。

### 3.1.2 案例分析法

案例分析法係針對110年度高雄法院已判決

之相關個案，進行個案研究分析：需要投入更大量的資源與時間才能探究其中個別的差異化，其主要的目的是在探討一個個案中在特定情境脈絡下的活動特質，來了解其複雜性和獨特性：對個案研究的人而言，研究是為了解其中的過程，而不是在於其結果；了解其中脈絡、而非是一個特定的變項。對個別案例深入案例中，了解個案事實、爭點問題、法院判決理由，並做出個案之評析，高雄勞動法庭受理案件中有判決結果47件，其中110年度判決案佔27件，因有關給付退休金有8件，其中6件為給付退休金差額，2件為給付退休金之判決，本研究希望由較完整情境脈絡中，充分掌握個案之不同，及所隱藏的意義及價值，並將本文研究所蒐集之訊息與理解意義，傳達給閱讀者，故本研究針對較具代表性之個案進行類型化分析整理，並就實務上所見之態樣提出適切之解決方法及建議。

### 3.2 研究問題

勞方符合退休資格並將獲取退休金時，會依據勞方各自條件計算退休金的金額，而計算基礎時常因勞資雙方認定不同造成許多的糾紛，依據本研究架構，研究者將探討以下兩個問題：(1) 勞資雙方為何在工資認知上產生差異？(2) 勞資雙方為何在僱傭關係認知上產生差異？

### 3.3 研究架構

本研究欲了解勞退新舊制差異化、台灣企業給付退休金制度、退休金給付，經證明勞方本於勞動勞務僱用關係自資方所受領之給付，依《勞動事件法》第37條規範推定為勞方因勞務工作所獲得的報酬；及同法第38條規範出勤紀錄內記載之勞方服勞務出勤時間，推定勞方於此段時間內經資方同意而執行職務於勞動調解及勞動訴訟審理實際情形，與實務運作上面臨的問題。根據110年度高雄地方法院判決案例與專家深度訪談欲解決薪資認知差異、勞退舊制新制轉換、退休金計算基礎差異、退休金與退職金之認定差異之爭議，擬定本研究架構如圖3-2所示。



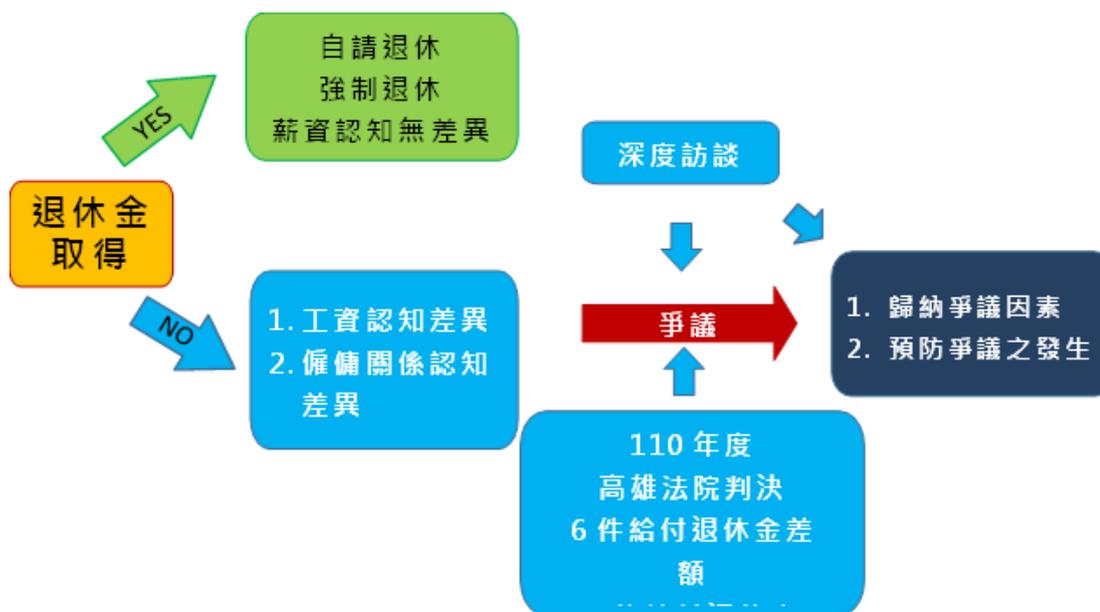


圖4 研究架構圖

### 3.4 研究對象

本研究將採訪律師、專家與餐旅業勞方與資方各3人，彙整如表3-1所示，研究者根據高雄市

的判例做出總結找到發生勞資爭議的原因，並以訪談的方式驗證，在律師、專家、勞方、資方的觀點上的不同，以及找到相對應的衝突點，並得以驗證解決。

表1 受訪者基本資歷與經歷

受訪人員基本資料表			
受訪者	年資	現行職稱	重要經歷
律師 A	15 年	主持律師	律師事務所負責人
律師 B	10 年	律師	律師事務所主管
勞動專家	35 年	法院勞動調解委員總顧問	1. 96-105 年勞動部主管 2. 109-112 法院勞動調解員
勞方 A	8 年	總務組長	曾任保經公司業務主任
勞方 B	6 年	接待櫃檯	曾任銀行臨櫃人員
勞方 C	12 年	餐廳內場	曾任飯店會計主管
總經理	30 年	總經理	曾任餐旅業營運部經理
經理 A	8 年	房務部經理	曾任大學管理學院專職教師
經理 B	37 年	財務經理	曾任銀行稽核員



#### 4. 案例分析

本研究整理出於110年高雄市勞動事件法9件與退休金相關之判決：(1)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第127號民事判決(2)臺灣高等法院高雄分院108年度勞上字第47號民事判決(3)臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決(4)臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事裁定(5)臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第46號民事判決(6)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上更一字第7號民事判決(7)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第101號民事判決(8)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第114號民事判決(9)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第126號民事判決，上述有4件為給付退休金差額，認定上是因為夜點費勞資雙方認定不一致。一件是年終獎金認定是否屬於工資，還是非工資，是否計入退休金計算基礎，勞資雙方認定不一致所造成。工時、出勤認知上差異及工資、非工資給付未詳盡說明，才有此爭議端，其中4件為未給付退休金，其爭議端在於雇傭關係未明確是屬於委任經理人還是屬於雇傭關係；是屬於定期契約還是屬於不定期契約，而導致勞資雙方認知差異化。

#### 5. 質化訪談結果

根據9件退休金爭議判決，研究者歸納出兩大爭議問題，(1)工資與非工資勞資雙方認定疑義。(2)勞資雙方契約認定之疑義。總結來說是勞資雙方對於法律與權力不夠了解。而勞資雙方利益又是不同的，資方希望能節省勞務成本，勞方希望可以獲得多一點退休金。本研究針對這兩大爭議原因設計訪談問卷，深入訪談勞資雙方與勞動調解專家與律師，對於爭議原因的看法與應該如何化解勞資雙方在退休金給付上的矛盾。

##### 5.1 勞方訪談結果

根據訪談結果，發現傳統產業勞力成本過高，又因經濟景氣低迷，目前也因為疫情擴散，很多企業面臨關廠歇業危機，多數勞方在職期間該份工作及收入不能中斷，不得不隱忍，勞方本身對於法規的不熟悉，還有很怕雇主因為關廠、歇業而落跑，導致勞工找不到雇主要不到資遣費，所以勞工朋友現在是以鴛鴦的心態來解決他們所面對的問題，從實際面觀察勞資訴訟的對抗態勢，可以發現，時間是資方有利的武器，勞方面臨訴訟的同時，還須扛下個人及家庭生計的壓力，迫於現實接受和解或放棄上訴亦屬常見，若不能在訴訟中暫時滿足勞方生活的需求，尚難貫徹勞工的權益。勞方目前只要有工作，先暫時不需要爭取自己的權利，畢竟等到離職之後有事情再說，所以勞資爭議通常發生在勞方已離職之

後，如判決案例中，中油員工也是退休離職之後，才來爭取夜點費應納入工資計算，畢竟退休金換算差異頗大，損及自身權益，又因同案已有判決有利勞方之權益，同期、後期退休的勞方更尋此模式申訴舉證，才有多起勞方因夜點費為寄宿工資勝訴判決案！專訪中勞方因為現在不懂得法規沒關係，但是如果事後要離職有勞工局可以協助及協調或者是到法院告老闆，因為目前電視上都有不斷地宣導勞動事件法對員工的權利保障，尤其是工資高薪低報，資方屬於偽造文書罪有刑責論述，還有出勤紀錄不實導致薪資，加班費少給，勞方日後都可以爭取申訴之權。

關於和勞方所訂立的勞動契約，勞方深信所有的版本一定從縣市府勞動部或勞工局所下載，因為訂立屬於不利於勞工的權利老闆在未來法律也站不住腳，勞方也認為勞動契約是老闆給員工最大的誠信原則，勞方也深信資方會依法律規定給予勞方權益，所以每個條文都非常的符合縣市府勞動部或勞工局之規範版本制定，清楚易懂相信這樣的合約絕對是在公平合理的原則之下所訂定，因為畢竟沒有合乎公平合理未來引起勞資糾紛，或管理上對資方也是很大的困擾，再來有勞基法的規範相信對於他們的權利絕對不會受損，所以他只要認真的工作每個月領該有的薪資，配合公司的出勤要求，雙方能夠達到魚幫水，水幫魚的模式水準運作，這樣他們就可以平安過日子，所以對於目前所規定的勞動事件法在目前的員工因為沒有任何與資方的利益衝突點，所以不是很在意這樣的法條，畢竟他們所從事的公司除了幫他們投保社會保險，同時也幫他們投保的團體保險、雇主補償險、雇主責任險，所以上下班或者工作中受傷都給予額外的超額保障，所以員工也認為公司做到應有的照顧員工的義務，以目前的立場也就不會去爭執特別多。

專訪中勞方更明確不認同責任制，勞方擔憂資方是希望透過責任制，降低加班費。就勞方的立場，責任制對勞方是沒有保障的，畢竟沒有明確的上下班時間工作的時數，更不能去掌握這樣的一個規範，在勞方的立場比較無法接受，畢竟他們非屬於經理(經營管理)以上的主管，勞方任勞任怨還是認為固定上班時間，固定下班時間，固定休息時間，尤其是有固定的休假日及例假日可安排和家人相聚度假時間與空間，每年有因年資累積特別休假日，月支出透支就配合資方要求而加班，雖然現在公司明確給付應有出勤加班費但是一旦推行責任制成功，久而久之資方要求勞方把工作帶回家，力行責任制。

##### 5.2 資方訪談結果

專訪過程中，三位資方回想94年07月表情相當沉重，政府推動勞退新制，也是協助企業能將



經營成本明確估計，同時保障勞方的退休金換算數字金額更明確，可減少企業為規避退休金而藉故資遣、解僱勞方之勞資爭議，有利企業競爭力之提升。94年改制時資方當時必須在五年內足額提撥退休金的壓力，三位資方代表均採取先結清員工過去的舊年資，結清年資方式。勞資雙方經過充分的溝通與宣導，並且在勞方自由的意願下，資方沒有任何的強迫與威脅；在保障勞工權益的前提下，依照勞工退休計算標準，雙方所簽下的協議書，才有勞資和諧的局面。資方現在回想94年所做的這些合意結清員工舊年資，有些員工根本沒有做到退休，而是中途領到現金之後就先行離職。當時公司也支付一大筆現金給勞方作為舊制結清之合意金額，事實上對公司來講都不是一件好事。接踵而來的衝突更大，新制實施之後資方要提繳6%作為勞方退休金，資方從成立以來的薪資名稱被勞方及勞工局人員認定是巧立名目，工資以及薪資的認定，資方代表均認為雙方已經在勞退新制未實施之前，勞資雙方早已明訂薪酬辦法，何來巧立名目？因此勞方更不信任資方，認定在薪資結構中進行調整藉此逃避成本。

勞工發生勞資爭議時，地方縣市政府行政主管機關提供訴訟前先行調解機制，藉以協助解決雙方間紛爭，由申請一方依其意願選擇調解委員會，或獨任調解人方式進行調解，如選擇調解委員會之方式調解，則由主管機關進行調解，若選擇獨任調解人機制調解，亦由申請一方依其意願或交通便利等考量因素，自行選擇由主管機關調解或民間中介團體調解，資方認為勞工局勞資協調方式，勞資雙方經協調後資方再補足之，無罰則，現在勞動事件法上路，資方仍不知其嚴重性，專訪中資方所言，真的發生再說吧。資方專訪的真實心聲：資方在實務上勞資爭議通常發生在勞工離職之後，勞工於在職期間鮮少進行訴訟，資方也未必依照勞動基準法第 23 條第 1 項9規定提供勞工「工資」各項目計算方式明細，「工資」依「勞務對價性」、「經常性給予」兩要件，與給付時之名稱無關，資方所提供之工資清冊未必與事實相符，勞方在訴訟中雖然勝訴，但求償金額最後還是勞資訴訟後的協調金額，要取得全額很難、勞方因法律觀念不足又欠缺及時蒐證意識，鮮少或不敢主動向資方要求出勤紀錄副本，現在出勤紀錄採刷卡紀錄後台均可修正，勞方根本無法舉證，資方出庭只要說未置備勞工之出勤紀錄，又將如何推定工作時間，資方非常堅定的表示。

### 5.3 專家、律師訪談結果

業為了永續經營不希望被勞基法壓縮成本利潤，所以要做薪資結構調整，將工資與非工資科目區分清楚，得到勞工勞方同意，在不損及權

利之下制定薪酬辦法，規劃薪資結構調整，則資方可得長期利益，勞方得到短期的利益。所以會建議企業主一定要做書面式的薪酬辦法、勞動契約書、制定工作規則。

企業真的必須正視勞退新制之前到職的員工，跟98年1月1日以後到職的員工，因為畢竟員工應徵的時候，雇主必須依照在專訪中如同律師，專家所提的必須提供應徵求職明確地給予職稱、工作性質、工作內容、薪資多少及薪資結構、還有公司的敘薪辦法和工作規則，詳細說明讓員工知道並在求職應徵時簽名，知道公司的薪資辦法金額，勞工經錄取加入公司團隊，公司在員工到職的時候必須依照當時所給予的薪酬辦法予以實際投勞健保，並建立勞工名卡，當員工第一次領薪水，更應該詳細由各部門的主管予以說明所領薪資的給付明細表，會計部門與人資說明清楚薪資結構薪酬辦法，確認後立即簽名，避免員工對於公司高薪低報或者是巧立名目和增加雙方勞資不信任度，進而地透過薪酬辦法可以讓勞工知道實領的薪資等於投保金額，另外公司給予的三節獎金更是明確非勞務所得，實屬恩惠信給予不在投保的範圍內。

在專訪中專家有提到的薪酬辦法，必須明確讓員工知道哪些項目屬於工資是應該投保的，那些屬於非工資，屬於恩惠性給予的福利不在加保的範疇以內，這些都必須逐一地跟勞方說清楚、就我的見解我會給予建議最好每次一年一次和員工確認薪酬是否有誤，還有投保金額是否有誤，由人資財會與勞方逐一確認並簽名避免日後的衝突性增加。

經由採訪專家中，很明確的，專家點出必須除了幫員工投保勞保以外，最好公司也能夠投保團體保險，雇主補償險，還有雇主意外責任險，畢竟以專家所提勞動基準法第59條，員工因工作受傷必須支付之醫療費，醫療期間不能工作，原領工資持續兩年無法工作、無法繼續工作其薪資終結補償，失能補償以及死亡及喪葬費用的補償……如專家所言職業災害所延伸之勞資爭議，總是不厭其煩地經常上演，所以給予建議投保上述的三項。

在專家的專訪中，專家很明確的提出勞動部台勞動三字第017676號函釋：由雇主負擔保險費為勞工投保商業保險者，勞工所領的保險給付雇主費用可抵充勞動基準法第59條各項鎖定雇主應負擔之職業災害補償費用，為不足之部分雇主應補足之，專訪中專家也提出建議雇主因散盡應有的責任確實幫勞工投保勞工保險因發生指摘所延伸出雇主補償責任除了商業保單予以抵充外，別忘了還有最基本的勞工保險和商業保險的角色定位，是補充勞保職災給付與勞基法雇主職災補償責任兩者之間的落差，目的是在減輕雇主



因勞工職災所延伸的負擔避免絕非用於取代強制性的社會保險，所以資方不應該捨社會保險而改商業保險之投機心態，如果有此僥倖的行為，公司將面臨以公司的營業所得利潤來填補，補償員工職災的補償，在規劃團保首重是職業災害，因為團體保險的商品相當的多，但是資方真正要解決的不是員工的、傷害險團、住院醫療險或者是實支實付醫療保險或者是防癌險，真正要解決可以抵充雇主責任與員工福利並存最好的方法首重就是先把員工的職災保險補足之，才能夠讓雇主在未來勞基法59條職災補償做到轉嫁給保險公司，這才是真正規劃商業保險所需要的。

同時專家也建議資方要另外規劃雇主意外責任險，畢竟勞基法59條補償前提下並非以事故為基礎，倘若今天職災有可能發生可完全歸責於資方，勞方除了依勞基法59條規定向雇主請求補償之外，一旦勞工的損失超過59條可請求的金額，勞工可依民法第184條，第192條~第195條向雇主請求民事上的損害賠償，所以事業單位仍必須針對職災所延伸之雇主義事賠償責任，另行規定另行規劃雇主意外責任保險之商業保險。

經由與專家專訪後會建議企業主真的勞保不要以多報少，畢竟現在的勞動事件法資方如果已多報少屬於偽造文書罪，相對的因為已多報少勞工的勞保公傷的傷病給付，殘廢，死亡相對的保障也會不足，但是以多報少藉由商業保險予以抵充這也是不當的行為，勞方得到很多的應有的保障商業保單可以給員工一定的保障補足抵充，但是還是損及勞工因投保工資的部分的認定少了勞退新制6%差額提繳，如果依照專家所提出的雖然企業高薪低報幫員工投保了商業保單團體保險，但是有買不一定有賠，專家專訪時所提出的團體保險在員工領取的是依一般商業保險殘廢等級11級80項，但是依照勞基法的殘廢補償是15級220項，這中間的保障給付差異頗大，而且團體保險的受益人為法定繼承人，專家專訪時所說的法定繼承人的法源是依照民法繼承篇第1138條子女不存在的時候配偶就與第二順位繼承還健在者均分，就民法規定配偶占50%，另外50%給第二順位繼承人也就是父母，而勞基法規定配偶為第一順位，也就是百分百沒有子女來平分，配偶保險金的理賠部分只能拿50%當然少於100%，職災補償不夠的時候，要負責的當然也就是企業主囉！

勞保以多報少、沒在公司保或不應該由員工負擔的保費，員工自己繳這都是違反勞保條例第72條，連帶違反就業保險法第38條，雇主要負賠償責任及相關的處分專家提出投保雇主義責任險，因為內含醫療險，殘廢失能補償，死亡，而且保費比意外險便宜許多，當然受益人為被保險人，也就是公司，公司再跟員工和解，當然就可以抵

充這理賠金裡面還涵蓋了律師費，雇主責任險也可以採取不記名的方式±5%~±10%以內不用，保費大大可以節省，人事不用辦理加退保，不必要的人事費用，因為職災發生的時候勞資雙方都會造成傷害和負擔，所以職災因事前做好職安安全管理，職災緊急事故演練及適當險種的搭配或薪資設計就可以降低成本或用最少的成本之風險做最大的移轉，這就是在商業保單方面真的能夠幫企業做風險轉嫁降低規劃，讓職業災害之損失降到最低程度並保障自己的權利。

專家在專訪中也提到和員工更要搏感情，所以也可以和關鍵性員工做留才計劃，勞資雙方可做到相互期許，激勵，藉由商業保單規劃關鍵性員工的理財保障計劃約定6年期或10年期，給員工一定的金額讓員工可以明確的知道為公司勞力付出，高階主管的部分公司願意做留才計劃，相對還讓員工透過商業保單儲蓄的方式增加一筆未來的退休金，也期許關鍵性員工任勞任怨之下明確知道公司另外一項的福利辦法，就是未來多了這一筆退休金除了每個月應給付的工資之外，這是額外恩惠性激勵的辦法，也就是代表員工在這期間因工作失能可以領到失能保障保險金，如果約定的時間6年或10年到，公司給付一定的留才金額如1,000,000，依照員工的薪資來定義，也就是年薪×3倍，這樣員工更能夠期許自我增加自己的工作價值，讓公司能夠肯定他，因為肯定他的工作能力而與他簽訂關鍵性員工的留才計畫，創造勞資雙贏局面，避免未來的爭議、如果員工在留才計劃不幸死亡額外給付一筆死亡撫恤金，讓他的愛遺留給心愛家人，相對所有的員工更能夠去了解這是一家有制度健全的企業，非常照顧員工，即方更加賣力來付出為企業而付出。

## 6. 結論

本研究多數爭議案的發生皆出於退休金短少所造成，勞工求職無非是為了取得其生活所需的基本物質「錢」，而退休後工作中斷，退休時所能領到的「錢」就更為重要，計算這筆退休金最基本的除了工作年資外便是工作時所拿到的「錢」。由於勞務交換對等的錢，便是「工資」，而作為統計多少勞務可以取得多少工資，這便是「工時」。勞工希望勞務所能交換獲得較多的工資，但資方希望降低成本支出較少的工資，資方才能獲得較多的利潤，在這對立的觀念上，也造成勞資雙方在工資、工時計算上常常有許多的爭議。在109年《勞事法》的上路，也讓勞工能在法庭上與資方對等的進行訴訟，而根據勞事法第37、38條，勞資雙方因工資、工時產生爭議，勞工有權力直接至法院進行民事訴訟，且根據勞事



法第35條，雇主有義務提出文件證據，無法提供依勞事法第36條開罰3萬元。勞事法上路使在企業在經營管理上必須要了解及完善工資、工時的人資系統架構，製備必要文件以供法院查證。勞動契約研究者會建議以書面契約型式保留。資方在面試勞方的時候，洽談一定要做，與勞方將薪資結構說清楚講明白，說明為什麼投保與實領有差額，什麼是恩惠性給予，為什麼公司會有三節獎金。

勞資雙方對於法令並不熟悉，多數都認為他本應該要有許多權力，在各自觀點下，財務壓力，雇主希望降低成本以提高利潤，而勞工則希望能夠獲得更多的退休金。在財務壓力下，雇主可能會考慮降低勞工退休金的給付，而勞工則會對此提出質疑。政策變革，退休金制度通常會受到政策的影響，政策的變革可能會對勞工的退休金給付產生影響，引發勞資雙方的爭議。退休金計算方式，勞工退休金的計算方式可能會引發爭議，例如新舊制之間的差異，勞工可能會認為計算方式不公平，要求改善。管理不當，有些企業在管理退休金時可能存在不當行為，例如未按時支付退休金、挪用退休金等，這些行為會引發勞資雙方的爭議。在退休金給付時，勞資雙方可能會因為不同的利益和期望而有不同的立場。為了取得平衡，以下是一些可能的解決方式：增加透明度，雇主應該提供充分的資訊，讓員工了解退休金的計算方式、給付方式等細節。員工也應該了解自己的權利和義務。協商，勞資雙方可以通過協商來達成共識。例如，可以討論如何平衡退休金的支付時間和金額，並考慮到雇主和員工的利益。第三方仲裁，如果勞資雙方無法達成共識，可以考慮請求獨立的第三方進行仲裁。這可能需要支付一些費用，但可以幫助雙方達成公正和可接受的協議。法律規定，政府可以制定法律和規定，規定退休金的最低支付標準和其他相關事項，以保障員工的權益。勞資雙方應該遵守相關法律和規定。

## 6.1 企業人資、財會透明化管理

企業加強人資、財會並透明化管理以及員工做好教育訓練了解自身勞動權利與義務，可以降低甚至預防退休金爭議的發生。專也表示，企業應該建立透明的人事薪資制度，讓員工清楚了解自己的薪資結構以及相關福利與保障措施，如退休金、勞健保等。此外，企業也應該加強內部控管，確保退休金資料的準確性和安全性。同時，員工也應該定期參加勞動法規相關的教育訓練，了解自己的權益和義務，以便在退休金等相關問題出現時，能夠更好地保護自己的權益。

標準版薪資架構勞動部有提供公版的薪資表單，很明確的紀錄工資、加班費如何計算；應修、已修、未休的特修補修紀錄；非工資及勞健

保扣項等等。但在實務上許多資方為了降低勞務成本會利用勞基法施行細則第10條所列之「彈性工資」又稱「非工資」的方式給予勞工，例如：紅利、三節獎金、醫療教育各項補助等。另外因為勞保上限級距為45800，如果薪資高於這級距就會使勞保給付出現差額，這筆差額將由雇主全額負擔，因此有許多雇主會將超出的工資放入三節獎金以每3個月的方式發給員工，以此來降低勞務成本與風險，然而勞資發生爭議最終還是要回到實質認定，是否具勞務對價與經常性給予，雇主少給的勞工退休金、勞保給付出現差額等問題，都還是要由雇主全額負擔。

本研究案例109年度勞上字第41號民事判決與109年度勞上字第46號民事判決，這兩案件的爭議點中皆牽涉到資方發給的獎金是否屬於恩惠性還是具有勞務對價及經常性。在實務上通常會建議雇主，年終獎金不應該固定且定額發給，應該根據年資、公司盈利、工作表現等作為發給基礎，如此不僅能起到激勵員工的作用，也能降低勞資爭議的潛在風險。固定且定額的年終，容易使員工產生這是具勞務對價且經常性給予的錯覺，當公司年度營運狀況欠佳，年終不發給員工時，就會使員工心生不滿成為勞資爭議的起點。而110年度勞上易字第101、114、126、127號民事判決，爭議點皆是夜點費的認定是否為工資，在94年勞基法施行細則已經將第10條第9款夜點費、誤餐費刪除，因此實務上已經不建議雇主將夜點費列入彈性工資中，除非夜點費是以實報實銷的方式給予，如此才有辦法將夜點費認定為彈性工資不需列入退休金計算。諸如此類的補助，舉例來說，不以居住遠近調整補助多寡，而是以定額給付方式，容易被認定為具經常性給予之工資。不以子女數量、年級做為補助依據的教育補助，也是會容易被認定為工資。

畢竟公司從招募一位員工到面談、任用，員工能夠適應企業的制度文化還有和同事的相處，公司請一個員工至少就要花上三到四個月的成本，如果勞資糾紛鬧上了新聞媒體：資方賠上形象不佳，相信資方不會不慎重考慮應該給勞方的權利。另外研究者建議每一季或半年要讓員工簽好薪資已明確知道結構，投保級距是多少，其餘是公司恩惠性給予的，讓勞方非常的清楚。避免員工真的離職或退休之後提出抗訴，對於他的薪資結構不清楚，啟動了《勞動事件法》第37條跟第38條，因為《勞動事件法》第37條、第38條推定舉證職責是在公司，當然這個法令對資方來講是很不公平的。因為這影響到了退休金計算的基礎，如果資方沒有保留佐證資料，老闆明明跟你說清楚了，只要勞方不認同否決，他只要到法院提出，勞事法第37條、第38條工資與出勤的舉證



都在資方，這些資料又沒有存檔五年，也沒有存清楚這個時候只能夠挨打的份。

## 6.2 研究限制

質化研究方法必須採訪法官、律師、專家、當事人目前約訪過程遭受瓶頸。(1) 就法官約訪時間相當困難，因案件頗多，約訪受挫。(2) 專家目前可接受專訪，但實務案例在士林與桃園，所以就高雄判決案實務上專家站的角度、看法不一，這是目前專訪受限制。(3) 就當事人因已和解，當事人不願接受專訪，其二這樣的話題不想再深談，其三因個資問題，當初和解時，有簽保密條款，所以不接受專訪。(4) 本研究應著重高雄退休判決爭議案例，無法全面性兼顧全國性判決。

## 6.3 後續研究建議

許多勞方與資方都頗為贊同，認為提高退休金固定年期以及給付水平確實可以降低勞資爭議的發生。現行的退休金制度中，退休金的金額並非依據員工實際工作年資來計算，而是依據員工退休前6個月平均工資及勞退基金帳戶中的儲蓄金額來計算。因此，員工若是對自己的退休金額有所不滿，則可能會提出爭議。將退休金固定年期提高至固定級距，則可確保員工在退休時可以獲得相對應的退休金，降低爭議的發生。此外，由於退休金是勞工在退休時的重要經濟收入來源，因此資方在制定退休金制度時應該考慮到員工的權益，確保其可獲得公平合理的待遇，同時也能提升員工的工作穩定性、忠誠度及士氣，對企業的長遠發展也有積極的影響。

最後研究者建議每一季或半年要讓員工簽好薪資已明確知道結構，所以投保級距是多少，其餘是公司恩惠性給予的，讓勞方非常的清楚。避免員工真的離職或退休之後提出抗訴，對於他的薪資結構不清楚，啟動了勞動事件法37號跟38條，因為勞動事件法37、38條推定舉證職責是在公司，當然這個法令對資方來講是很不公平的。因為這影響到了退休金計算的基礎，如果資方沒有保留佐證資料，老闆明明跟你說清楚了，只要勞方不認同否決，他只要到法院提出，勞事法37、38條工資與出勤的舉證都在資方，這些資料又沒有存檔五年，也沒有存清楚這個時候只能夠挨打的份。

## 參考文獻

1. 司法院判決書查詢系統 (2023)  
<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>
2. 全國法規資料庫 (2023)  
<https://law.moj.gov.tw/>
3. 柯穎鑑 (2004)。從企業社會責任觀點論可攜式退休金年金制的實施。大葉大學工業關係學研究所碩士論文。
4. 符寶玲 (2004)。退休基金制度與管理。華泰文化事業公司。
5. 張熒真 (2001)。我國勞工退休金制度變革之研究。逢甲大學保險學研究所碩士論文。
6. 張潤書 (2005)。行政學 (三版)。三民書局，頁63。
7. 葉至誠 (2016)。年金制度與社會保障：臺灣與世界主要國家制度的介紹。獨立作家 (秀威資訊)。
8. 勞動不勞動統計查詢網  
<https://statfy.mol.gov.tw/>
9. 趙翠意 (2006)。勞退制度政策轉換對企業經營與勞工權益影響之研究。中原大學企業管理研究所學位論文。2006。1-219。
10. 趙其文 (1996)。人事行政學：兼論現行考銓制度。華泰文化事業公司，頁643。
11. 鍾文雄 (2020)。從企業觀點看勞動事件法的因應措施。經濟部人才快訊電子報。  
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20200300010>

