

臺灣花蓮地方法院民事判決

113年度勞訴字第5號

原告 羅向恒

訴訟代理人 何俊賢律師(兼送達代收人)

被告 東盈重機械有限公司

法定代理人 邱顯騰

訴訟代理人 劉彥廷律師

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18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)2,279,400元，及自民國113年4月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以2,279,400元為原告預供擔保得免為假執行。

事實及理由

一、原告訴之聲明：如主文第1項(遲延利息請求自起訴狀繕本送達翌日即113年4月18日起算；卷51頁)；願供擔保請准宣告假執行。主張：原告自85年11月19日起至111年3月3日止受僱於被告，月薪51,200元，任職期間被告從未給予原告特別休假，亦未發給特別休假未休之工資，且原告工作年資已達25年3個月，原告向被告自請退休後，得請求被告給付退休金。依勞動基準法(下稱勞基法)第38條第1、4項、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告給付特休未休工資205,800元，並依勞基法第55條第1項、勞工退休金條例第11條第1、2項規定請求被告給付退休金2,073,600元。被告答辯聲明請求駁回原告之訴；願供擔保請准宣告免為假執行。兩造陳述及證據如附件所示。

二、兩造不爭執之事實(卷183頁)：

(一)原告於86年10月1日至111年3月3日有在被告公司工作。

01 (二)被告有出具原告在被告公司工作之「員工在職證明書」，其
02 內之「到職日期」記載「85年11月19日」，為被告法定代理
03 人之配偶溫○○所填寫。

04 三、本院之判斷：

05 (一)原告任職於被告之年資自85年11月19日起至111年3月3日
06 止：按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
07 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按「勞動契約，
08 分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特
09 定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」
10 勞基法第9條第1項有明定。僱傭契約乃當事人以勞務之給付
11 為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事
12 一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性
13 之關係(最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參
14 照)。原告主張自85年11月19日起受僱於被告，為被告所否
15 認，辯稱係自86年10月1日僱用原告等語，則原告應就其係
16 自85年11月19日起受僱被告之有利事實，負舉證之責。原告
17 就此，提出員工在職證明書為憑(卷27頁)，被告自承該證明
18 書係被告所出具；此份在職證明書係原告於109年間向兆豐
19 商銀花蓮分行申辦房屋貸款時提出之工作在職證明(卷205、
20 207頁)，由被告出具，明確記載原告到職日期為「85年11月
21 19日」、公司名稱「東盈重機械有限公司」，並蓋有被告及
22 負責人印文。再參原告之勞保投保資料係自85年11月19日即
23 在「花蓮縣重機械操作員職業工會」投保(卷153、217、
24 222、223、229、230頁)，而原告任職於被告期間之勞保即
25 係向該職業工會投保持續不中斷。基上事證，應堪認原告主
26 張其自85年11月19日起受僱於被告為可採信。被告固提出85
27 至86年支出進貨簿(91至139頁)稱85年2月以後至86年9月止
28 進貨簿內容未有發給原告薪資之資料等語(卷67頁)，原告則
29 對進貨簿形式上真正不爭執(卷169頁)；惟查，進貨簿為被
30 告內部製作之帳務支給紀錄，且公司之帳務紀錄可能有多
31 本，並不能以此份帳務紀錄之內容為原告任職期間起日之證

01 明；被告另聲請傳喚證人溫靖湄(為被告負責人之配偶)、楊
02 美惠(製作進貨簿之人；卷171頁)，其等縱使到院作證，亦
03 無從翻異原告所舉前述事證之證明力，應無傳喚必要，故難
04 認被告辯詞為可採。是以，原告任職被告之年資為85年11月
05 19日起至111年3月3日止，堪予認定。

06 (二)原告得請求特休未休工資205,800元：

07 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
08 年應依下列規定給予特別休假：五、5年以上10年未滿者，
09 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
10 止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
11 數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及
12 未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工
13 資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條
14 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。依
15 據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
16 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
17 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之
18 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
19 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
20 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。105年12月21
21 日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第5、6
22 款、第4、5、6項及106年6月16日修正公布之勞基法施行細
23 則第24條之1第2項有明文。

24 2.原告請求被告發給任職至111年3月3日前5年期間特休未休之
25 工資147日，被告對該日數並不爭執(234頁)，然否認原告此
26 項請求，依勞基法第38條第6項規定，應由被告就原告此項
27 權利不存在舉證證明。經查：被告並未能提出原告每年特別
28 休假期日及未休之日數發給工資數額之工資清冊(勞基法第
29 38條第5項)以資為證，其辯稱年終獎金10萬元包含特休未休
30 獎金，即難採信。又原告以每日1,400元計算特休未休工
31 資，較其主張月薪51,200元為低，而與被告自承原告月薪資

42,000元相符，故原告以此計算請求特休未休工資205,800元($147 \times 1400 = 205800$)即屬有據。

(三)原告得請求退休金2,073,600元：原告在被告任職期間之年資85年11月19日起至111年3月3日止，為25年3個月，符合勞基法第53條第1項第2款規定，得自請退休並得請求退休金。

1.勞工退休金條例於93年6月30日經總統公布，並自公布後一年施行，依該條例第9條第1項規定：「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」，亦即勞工退休金條例自94年7月1日起施行，勞工若未選擇適用勞工退休金條例者，即適用勞基法有關退休金之規定。故原告應一體適用勞退舊制，依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定計算，退休金基數為40.5個基數($15 \times 2 + 10 + 0.5 = 40.5$)，並依核准退休時一個月平均工資為退休金基數之標準。

2.原告主張其每月薪資為51,200元，與被告提出之原告薪資表(卷77、79頁)所載原告自請退休前每月領取51,200元相符。依勞基法第2條第3款規定，工資指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；該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問(最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨可參)。又依勞動事件法第37條規定，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，其理由在於雇主對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合勞務對價性及經常性之給與而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有

較強且完整之舉證能力；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。原告每月所領51,200元係原告本於勞動關係自被告所受領之給付，已足推定其中全勤獎金3,000元為原告因工作而獲得之報酬，被告亦無提出反證，基上說明，可認原告退休時月平均工資為51,200元，再乘以前開退休基數40.5，原告請求退休金2,073,600元(51200×40.5=0000000)，應屬有據。

3.依勞動事件法第30條規定，調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。雖勞資爭議處理法並未有相關明文規範，而上開各調解之目的皆無不同，上開規定應可予以適用。兩造曾於花蓮縣政府進行勞資爭議調解不成立(卷29至32頁)，則原告在勞資爭議調解程序中所為不利於己之陳述(如：雙方約定月薪42,000元、有領到每月5,000元、扣除勞方勞保費個人負擔部分202,635元；卷31頁)，對本件並無拘束力。被告辯稱①自104年6月起每月另外給付原告5,000元做為退休金至111年3月共41萬元，②被告為原告代墊勞健保費用202,635元等，並未舉證證明，且縱使原告曾在勞資爭議調解時為前開陳述，亦不得採為裁判之基礎，而為被告有利之認定。故被告前揭辯詞為無可採，其主張自原告退休金請求金額扣除41萬元及以202,635元為抵銷等語，均無理由。

四、從而，原告依勞基法規定請求如主文第1項(205800+0000000=0000000)，為有理由，應予准許，並依勞動事件法第44條第1、2項規定宣告假執行及免為假執行。本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，均無礙勝負判斷，爰不一一論列，在此說明。

中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 碧 惠

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

書記官 汪郁榮

【附件】

爭點：原告依勞基法等規定(如前述)請求被告給付特休未休工資205,800元、退休金2,073,600元，是否有理？

原告主張

原告自85年11月19日至111年3月3日受僱於被告，任職期間均以被告設於花蓮縣○○鄉○○路00號公司處所作為提供勞務之據點，月薪為51,200元。依勞基法、勞工退休金條例等規定(如前述)為以下請求：

1. 特休未休工資205,800元。原告在被告處任職期間，被告未曾給予原告特別休假，原告未能請特別休假係可歸責於被告之事由，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付原告自請退休前5年在職期間之特別休假未休(總日數147日)之工資，以日薪1,400元計請求205,800元。
2. 退休金2,073,600元。原告工作年資為25年3個

被告答辯

1. 被告每年發給原告年終獎金10萬元包含在職期間之特休未休工資。101至104年間，被告僅發給相當於1個月薪資之年終獎金，但從105年起，被告即與原告約定於每年年終均發給原告10萬元，包含年終獎金(1個月薪資)及被告感念原告工作辛勞之未休假獎金。被告僅為未滿5人小公司，發給如此高額年終獎金，即是包含被告應給付原告在職期間之特別休假未休工資，故原告不得再為請求。
2. 原告工作年資僅24年5月。原告提出員工在職證明書固記載到職日為85年11月19日，然此係原告告知要向銀行申請貸款，原告填寫後交由被告用印，並非其實際到職日。原告原姓曹，後於109年改姓羅；其雖曾於85年以前在被告工作，但於85年2月工作17日後即自行離職，至86年9月底以前未在被告處上班。故原告工作年資自86年10起至111年3月僅有24年5月，尚未達勞基法第53條第1項第2款所定滿25年之要件，不得請求退休金。

月，依法得自請退休及請求被告給付退休金。原告在兩造勞動契約終止前6個月之平均工資為51,200元，勞工退休金基數應為40個基數，依勞工退休金試算表計算原告可請求退休金2,073,600元。 3. 被告主張有為原告代墊勞健保費用202,635元，未見被告提出任何證明，自無從予以抵銷，且應有時效消滅之情事。	3. 退步言，原告每月薪資應扣除全勤獎金。原告從101年起並非每月都有領得全勤獎金，如原告有遲到、早退、請假等情形，即無領取全勤獎金之資格，足認全勤獎金係被告鼓勵員工正常出勤所給予之獎勵，而為恩惠性給付，故全勤獎金3,000元不應列入原告工資計算。 4. 被告每月都有提撥原告5,000元勞工退休金。被告自104年6月起每月都另外給付原告5,000元作為退休金，迄111年3月止原告共領得41萬元，原告於縣政府調解時亦證實每月確實有領得上開5,000元。而上述被告提撥之退休金與原告請求被告給付退休金顯然為同一種給付內容，被告得予扣抵。 5. 被告為原告代墊之勞健保費用202,635元應予抵銷。原告自從任職起都未負擔勞健保個人負擔之費用，均係被告支出，原告於縣政府調解時也確認有被告代墊支出202,635元，被告依民法第179條、代墊款返還請求權得請求原告返還，並以上開金額為抵銷。
證據： 1. 員工在職證明書(27頁) 2. 花蓮縣政府爭議調解紀錄(29-32頁) 3. 薪資袋(33-35頁) 4. 退休金試算表(37頁) 5. 勞保投保資料表(153頁)	證據： 1. 給付原告薪資明細表(73-79頁) 2. 85至86年支出進貨簿(91-139頁)