

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞小字第77號

原告 伍國棟
被告 東聯化學股份有限公司

法定代理人 徐旭東

訴訟代理人 蔡尚宏律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國114年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國86年6月2日起受僱於被告，於113年7月15日退休，原告於112年6月2日至同年12月31日尚有特別休假（下稱特休）未休時數140小時，加計前年保留遞延之特休時數10小時，合計150小時，折算工資為51,095元，依被告公司規定，該金額之半數即25,548元應計入平均工資計算退休金；又原告於113年1月1日至同年6月1日尚有特休未休時數76小時，折算工資25,888元，該金額之半數即12,944元應計入平均工資計算退休金，以上應列入平均工資計算退休金之特休未休工資合計38,492元（25,548+12,944=38,492），故原告之平均工資應為103,152元，原告退休基數為42.5，退休金應為429萬2,270元，被告僅給付421萬6,935元，應補足差額75,335元等語。並聲明：(1)被告應給付原告75,356元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)原告願供擔保，請准宣告假執行。
- 二、被告則以：原告於86年6月2日起受僱於被告，於退休前擔任機械組專員，其於113年5月27日申請於同年7月15日退休。被告特休制度原為曆年制，係以員工年滿特休年資後，依到職日與曆年的比例核給每年1月1日至12月31日間特休日數，

並採分段給假，如111年6月2日，原告年資滿25年應有特休30天，於111年6月2日至12月31日核給17.51日（140小時），112年1月1日至6月1日核給12.49天（100小時），嗣於113年1月1日轉換為週年制。被告前曾於109年3月24日與企業工會簽訂備忘錄，約定特休結算買回前年度半數金額計入平均工資，又於113年6月27日勞資會議時，經勞資雙方代表確定特休買回的計算方式為退休日前一年之特休買回半數計入平均工資。原告退休前每月正常工時所得包括本薪74,350元、職位津貼5,000元、伙食津貼2,400元，合計81,750元。原告於112年1月1日至12月31日有特休150小時未休，應折給工資51,095元（ $81,750 \div 240 \times 150$ ），應計入平均工資者為退休前一年（112年6月2日至113年6月1日）之半數，而112年6月2日至12月31日共213天，該天數比例之特休未休工資為29,817元（ $51,095 \times 213 / 365$ ），半數為14,909元；原告於113年1月1日至6月1日有76小時未休，應折給工資25,888元（ $81,750 / 240 \times 76$ ），該期間為退休前一年所及，依該金額半數計入平均工資為12,944元（ $25,888 / 2$ ）。從而，特休未休應計入平均工資金額應為27,853元（ $14,909 + 12,944$ ），則原告平均工資應為99,222元，原告退休基數為42.5，被告核給退休金421萬6,935元，並無不合等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第130至131頁）：

（一）原告於86年6月2日起受僱於被告，擔任助理工程師，退休前為機械組專員，於113年7月15日退休，退休金基數為42.5。

（二）被告特休制度原採歷年制，於113年1月1日起經勞資雙方（勞資會議）協商轉換為週年制。

（三）被告於109年3月24日與企業工會簽訂備忘錄，約定以買回前年度終結未休之特休金額50%均攤計入退休金或資遣費之平均工資；113年6月27日勞資會議約定舊制退休金給付：特休買回的計算方式為退休日前一年之特休買回半數計入平均工資。

（四）原告於退休前6個月之工資（本薪、職位津貼、伙食津貼、

各項加班費、夜點費）如答辯狀附表一所示；112年1月1日至同年12月31日尚有特休150小時未休，應折給工資51,095元，113年1月1日至同年6月1日尚有特休76小時未休，應折給工資25,888元；被告將特休買回金額27,853元列入計算後，原告平均工資為99,222元，被告已給付舊制退休金421萬6,935元（ $99,222 \times 42.5 = 421$ 萬6,935元）予原告。

四、本院之判斷：

（一）原告主張其於112年6月2日至12月31日尚有特休未休時數150小時，折算工資為51,095元，該金額之半數即25,548元應計入平均工資計算退休金，加計113年1月1日至6月1日之特休未休折算工資25,888元之半數即12,944元，合計38,492元，故其平均工資應為103,152元，依此計算其退休金應為429萬2,270元，被告僅給付421萬6,935元，尚有差額75,335元。被告則以原告112年1月1日至12月31日尚有特休150小時未休，應折給工資51,095元，應計入平均工資者為退休前一年（112年6月2日至113年6月1日）之半數，而112年6月2日至12月31日共213天，該天數比例之特休未休工資為29,817元（ $51,095 \times 213 / 365$ ），半數為14,909元，加計113年1月1日至6月1日之特休未休折算工資25,888元之半數即12,944元，合計27,853元，原告之平均工資應為99,222元，被告核給退休金421萬6,935元，並無不合等語置辯。是本件爭點為原告主張應將112年6月2日至12月31日特休未休時數150小時之折算工資51,095元之半數25,548元列入平均工資計算退休金，是否合理？

（二）按勞基法第38條第2項、第4項、第2條第4款前段固規定：

「特別休假期日由勞工排定」、「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」、「平均工資：指計算事由發生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金額」，然勞基法對於

01 年度終結或契約終止雇主發給之特別休假未休日數工資，應
02 否計入平均工資之計算？如何計入？勞基法並無明文規定，
03 是勞工全年度之特休未休工資應否計入平均工資計算退休
04 金，即非不得由勞雇雙方議定。查依被告於109年3月24日與
05 企業工會簽訂備忘錄，約定以買回前年度終結未休之特休金
06 額50%均攤計入退休金之平均工資；又於113年6月27日勞資
07 會議約定舊制退休金給付：特休買回的計算方式為退休日前
08 一年之特休買回半數計入平均工資（下稱系爭約定），此有
09 備忘錄及被告公司第十二屆第一次勞資會議會議記錄可稽
10 （本院卷第51、54頁）。被告主張依系爭約定，原告特休未
11 休折算工資應計入平均工資者為退休前一年即112年6月2日
12 至113年6月1日之半數，原告就此並未爭執，惟其主張112年
13 6月2日至同年12月31日之特休未休時數為140小時，加上前
14 年保留遞延之特休未休時數10小時，折算工資為51,095元，
15 半數為25,548元。被告則主張上開150小時為112年1月1日至
16 同年12月31日之未休時數，因無法特定該未休時數係發生於
17 何時，故以112年度之天數比例計算112年6月2日至同年12月
18 31日之特休未休折算工資，即112年6月2日至12月31日共213
19 天，依天數比例計算之特休未休工資為29,817元（51,095×2
20 13/365），半數為14,909元。經查，被告特休制度原採歷年
21 制，於113年1月1日起經勞資雙方（勞資會議）協商轉換為週
22 年制，此為兩造所不爭執，原告於112年度之特休時數為30
23 天即240小時，其特休未休折算工資應計入平均工資者為退
24 休前一年即112年6月2日至113年6月1日之半數，然112年度
25 之特休制度因採曆年制，原告於112年度之特休未休時數240
26 小時，原告已休90小時，尚有150小時未休，有原告特休未
27 休明細1紙可稽（本院卷第159頁），該150小時之未休時數
28 無從特定，被告主張應以112年度之天數比例計算112年6月2
29 日至同年12月31日之未休時數，應屬合理。原告雖主張依其
30 個人特休給假明細（下稱系爭給假明細；本院卷第49頁），
31 其於112年6月2日至同年12月31日之特休時數為140小時。被

告則辯稱系爭給假明細係因特休制度轉換，因此向原告說明計算及給假並無短少，並非指112年6月2日至同年12月31日之特休未休時數為140小時等語。查依勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函說明，特別休假如勞資雙方約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於相關規定。觀之系爭給假明細，僅在說明曆年制轉換週年制之特休時數，即112年1月1日至同年6月1日、112年6月2日至同年12月31日之特休時數各100小時、140小時（合計240小時），113年轉換為週年制起，於113年1月1日至同年6月1日為100小時，113年6月2日至114年6月1日為240小時，上開112年度各100小時、140小時之特休時數僅係依曆年制分段給假，該年度之特休時數應以全年度計算為240小時，原告主張依系爭給假明細，其於112年6月2日至同年12月31日之特休時數為140小時云云，應非可採。則原告於112年度之未休時數為150小時，兩造均不爭執折算工資為51,095元，以112年度之天數比例計算112年6月2日至同年12月31日之特休未休折算工資為29,817元（ $51,095 \times 213 / 365 = 29,817$ ；元以下均4捨5入），半數為14,909元，兩造均不爭執113年1月1日至同年6月1日未休工資之半數為12,944元，兩者合計27,853元，原告平均工資應如答辯狀附表一所示為99,222元，乘以原告之退休基數42.5，被告給付退休金421萬6,935元（ $99,222 \times 42.5 = 421 \text{萬} 6,935$ ），並無不合。

五、綜上所述，原告請求被給給付退休金差額75,356元及其利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 5 月 14 日
勞動法庭法官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 14 日

04 書記官 蔡蓓雅