

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第131號

原告 張瓊予

訴訟代理人 莊明翰律師(法扶律師)

被告 台灣山葉音樂股份有限公司

法定代理人 西原詩繪

訴訟代理人 王敘方

沈以軒律師

林晉源律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年4月15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：

(一)原告自民國75年10月1日起即任職於功學社擔任講師，後於86年1月1日轉入功學社之關係企業即被告擔任講師乙職，迄109年9月30日已在被告任職超過20年，符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1款退休規定，並於109年10月1日回聘，回聘最後工作日為111年9月30日。又原告於94年7月1日並未選擇適用勞退新制，故被告應依勞退舊制給付舊制退休金予原告，惟被告在108年9月30日起至111年9月30日止未將原告特休未休之代金給付予原告及給付退休金差額，原告乃提出勞資爭議調解，被告才於113年8月13日（勞資爭議會議前2日）將特休未休之代金新臺幣（下同）61,513元給付予原告，而被告給付108年4月1日起至108年12月31日止之特休未休之代金24,388元，此特休未休代金應為薪資的一部分，故應納入舊制退休金於退休時一個月平均薪資計算，但被告

01 卻未將特休未休代金納入每月平均薪資中計算，導致被告已
02 給付原告的舊制退休金有誤（差額），且被告迄今仍未給付
03 差額，原告乃提出本件訴訟請求。

04 (二)原告請求舊制退休金差額110,526元，說明如下：

05 1. 原告自75年10月1日起即任職於被告，伊計算108年10月1
06 日起至109年9月30日止之特休未休假為30日。依原告特休
07 未休代金明細表，被告給付108年4月1日起至108年12月31
08 日止（9個月）特休未休代金為24,388元，平均每月特休
09 未休代金為2,710元（計算式：24,388元/9個月，元以下
10 四捨五入）。

11 2. 原告於109年9月30日申請退休，故依被告之內規，應以退
12 休前2年的第1年（即退休前第13-24個月）即107年10月1
13 日起至108年9月30日之平均工資計算退休金，此計算方式
14 對勞工有利，原告同意以此方式計算退休金。而依此計算
15 107年10月1日起至108年9月30日之平均工資為25,694元
16 （計算式詳鈞院卷第19頁）。

17 3. 承上，原告之年資計算自86年1月1日起至109年9月30日，
18 計23年9月，依勞基法第55條第1項第1款規定計算基數為3
19 9基數（計算式： $15 \times 2 + 9 = 39$ ），舊制退休金為1,002,066
20 元（計算式： $25,694 \text{元} \times 39$ ），另被告補償原告75年10月1
21 日起自85年12月31日止退休金損失（被告稱為「贈別
22 金」）55,000元，合計應為1,057,066元（計算式： $1,002,066 + 55,000 = 1,057,066$ ），但被告於109年12月4日僅
23 付給原告舊制退休金（含贈別金）946,540元，差額110,5
24 26元（計算式： $1,057,066 - 946,540 = 110,526$ ）。

26 (三)並聲明：被告給付原告110,526元，及自起訴狀繕本送達之
27 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；原告願供
28 擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)原告雖主張其退休金年資應自86年1月1日起至109年9月30日
31 止計算，共計為39個基數云云。惟因被告於86年10月1日始

適用勞基法，此於被告內部講師退休金給付辦法已有定明，應自86年10月1日始依該辦法第8條第1款之標準計算之。又該講師退休金給付辦法亦經新北市政府同意核備，因此，原告之年資計算自86年10月1日起算至109年9月30日止，共計23年整，應以38個基數計算（ $15 \times 2 + 8$ ），方為正確。

(二)原告主張被告給付之贈別金應為55,000元云云，然該數額實為雙方溝通過程中說明不清所生之誤解。蓋正確之贈別金額，應依據被告講師退休金給付辦法第8條第3款規定辦理，故若於86年9月30日以前受僱於被告者，自受僱時起至86年9月30日之退休金則應另按原定之「講師辭聘贈別金」標準計算。因原告自75年10月1日起至86年9月30日期間，受僱年資共計11年整。則依該辦法之計算，贈別金實為22,000元，被告並未短少給付。

(三)原告主張特休未休工資計入平均工資之攤提方式係以除以9個月為計算云云，然該算法應為曆年制之算法，而被告採行之特休計算方式為週年制，故原告所主張之計算方式亦無所據。

(四)又勞工所取得之特別休假未休工資，屬於雇主之恩惠性給與，既然不具工資性質，自無須列入平均工資計算，未曾因為勞基法第38條規定分別於105年及107年修法而有所變更見解，退步言之，縱認系爭特休未休工資屬於工資之性質，然其請求權發生時點，並非落於雙方約定之平均工資計算期間或法定平均工資計算期間之內，自無從計入。此外，被告更以優於勞基法之基數計算平均工資，並再額外給予22,000元之贈別金，故原告請求給付退休金差額110,526元，於法無據。

(五)針對原告庭呈之臺中高等行政法院高等庭107年度簡上字第35號判決，其案件事實係為將特休未休之工資納入勞工保險中「投保薪資」項目之中，係社會保險制度需求層次問題，此與本件應否納入退休金基數計算之私法權利義務層次問題顯有本質上不同，且遑論民事法院之見解亦不受行政法院見

01 解之拘束。另勞動部於106年7月2日發布之新聞稿，該新聞
02 稿僅具行政指導性質，並無強制力，亦無拘束法院判決見解
03 之效力。況該新聞稿亦稱如屬「平均工資計算期間內所取得
04 者」，始應計入計算，此已與本件情形迥然不符。

05 (六)並答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔
06 保，請准宣告免為假執行。

07 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
08 礎（見本院卷第215、216頁）：

09 (一)原告自75年10月1日起任職於功學社擔任講師，後於86年1月
10 1日轉入被告擔任講師乙職，於109年9月30日辦理退休，年
11 資並於109年10月1日由被告回聘，回聘後最後工作日為111
12 年9月30日。

13 (二)原告之退休年資自86年10月1日起算至109年9月30日止，共
14 計23年，並適用舊制退休金，依被告之退休金給付辦法核給
15 原告38基數（見本院卷第202頁）。

16 (三)被告已於109年12月4日給付原告舊制退休金(含贈別金)946,
17 540元，嗣於113年8月13日給付原告108年4月1日起至108年1
18 2月31日止之特休未休之代金24,388元（見本院卷第23、37
19 頁）。

20 (四)兩造曾於113年8月15日至臺北市政府勞動局調解，惟雙方無
21 共識調解不成立（見本院卷第21至22頁）。

22 (五)兩造對於原證2、4、5、被證1至3之形式真正不爭執（見本
23 院卷第23頁、第27至37頁、第75至90頁）

24 四、本院得心證之理由：

25 (一)原告主張系爭特休未休工資應納入平均工資計算退休金，有
26 無理由？又系爭特休未休工資之請求權發生時點，是否落於
27 雙方約定平均工資計算期間之內？

28 1. 按勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間者，每年
29 應給予一定日數之特別休假，特別休假期日由勞工排定之，
30 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
31 他方協商調整，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而

01 未休之日數，雇主應發給工資，為勞基法第38條第1項、第2
02 項及第4項前段所明定。又勞基法第38條第4項前段雖規定特
03 別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日
04 數，雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終
05 結勞工未休畢特別休假，所給與勞工之金錢，非勞工於年度
06 內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所
07 給與之代償金。且勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之
08 特別休假而得支領代償金，並非固定，可見勞工因年度終結
09 未休畢特別休假而受領之給付，並不具經常性。依此，雇主
10 因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為
11 何，均非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，自不屬
12 勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法
13 院103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、107
14 年度台上字第587號、108年度台上字第2169號判決意旨參
15 照）。

- 16 2. 原告於109年9月30日申請退休時，固得請求先前之特休未休
17 工資，然依上開說明，特休未休工資不屬勞基法第2條第3款
18 所稱其他任何名義之經常性給與，非屬工資，自無從列入平
19 均工資計算，原告上開主張，即無可取。況勞基法第38條特
20 別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工
21 資，更非藉此增加平均工資而據以多領退休金或資遣費之金
22 額，是本件原告於退休時以108年4月1日至同年12月31日特
23 休未休之平均代金2,710元加計為平均工資，因非屬原告提
24 供勞務之經常性對價，自不得計入平均工資計算退休金。
- 25 3. 另勞工於契約終止時仍未休完特別休假，雇主所發給特別休
26 假未休日數之工資，因屬終止契約後所得，得不併入平均工
27 資計算；且遞延之特別休假未休日數工資，性質係屬勞工前
28 一年度未休假而工作報酬，應否計入平均工資計算，應先視
29 原特別休假年度終結時點是否在平均工資計算事由發生之當
30 日前6個月之內而定，此分別經勞動部106年7月12日勞動條2
31 字第1060131476號、107年4月11日勞動條2字第1070130350

號函釋在案。而查，原告於起訴時自承依被告內規，退休金之平均工資計算期間為退休前2年的第1年（退休前第13至24個月），即「107年10月1日起至108年9月30日」（見本院卷第13頁）。惟原告主張應計入之特休未休代金24,388元，係源自「108年4月1日至108年12月31日」期間之特別休假未休代金（見本院卷第19頁）。而依勞基法第38條規定，特休未休工資之請求權係於「年度終結」或「契約終止」時始發生。本件縱認原告有該筆請求權，其權利發生時點最早亦為108年12月31日（年度終結時），已落在前述平均工資計算期間（107年10月1日起至108年9月30日）之後。另再觀勞基法第2條第4款規定，平均工資係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，而原告既然係於109年9月30日辦理退休，則請求權發生於000年00月00日之系爭特別休假未休工資，其時點也未落在退休此一計算事由發生當日前六個月以內。

(二)依據被告講師退休金給付辦法第8條第3項規定，原告退休金年資應自86年10月1日起算，是應以38個基數計算退休金：按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞基法第84條之2定有明文。原告雖主張其退休金年資應自86年1月1日起至109年9月30日止計算，共計為39個基數云云。然查，被告所營事業屬「F401010國際貿易業」，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料乙份可參（見本院卷第173頁），依行政院勞工委員會行政院勞工委員會86年9月1日台勞動一字第037287號之公告（見本院卷第175頁），被告依法應係於87年3月1日始納入勞基法之適用，惟被告以退休金給付辦法提早自86年10月1日起，即比照勞基法之標準結算退休年資（見本院卷第77頁），又依據勞基法第84條之2之規定及

01 行政院勞工委員會87年10月19日台87勞動3字第43879號函釋
02 意旨（見本院卷第171頁），勞工適用勞基法前之年資，本
03 即應依「事業單位自訂規定」計算，足徵被告係以優於法令
04 之條件給付退休金。準此，原告之退休年資應自86年10月1
05 日起算至109年9月30日止，共計23年。依被告上開退休金給
06 付辦法計算應為38個基數（計算式： $15 \times 2 + 8 = 38$ ，見本院卷
07 第78頁）。故原告主張其退休金年資應自86年1月1日起至10
08 9年9月30日止計算，共計為39個基數云云，依上說明，尚乏
09 所據。

10 (三)依據被告講師退休金給付辦法第8條第3項規定，原告之「講
11 師辭聘贈別金」（即贈別金）數額應為22,000元：

12 原告雖主張：被告應補償原告75年10月1日起自85年12月31
13 日止退休金損失55,000元，固據提出LINE對話紀錄為據（見
14 本院卷第25頁），然為被告所否認，並辯稱：原告所提上開
15 對話紀錄，僅係公司人員未予詳查所發生口誤，贈別金仍應
16 回歸公司之規定為準等語。經查，原告自75年10月1日起至8
17 6年9月30日期間，即適用勞基法標準前之年資，受僱年資共
18 計11年，則依被告講師退休金給付辦法第8條第3款「惟86年
19 9月30日以前任教者，其退休金按原定之『講師辭聘贈別
20 金』（附表三）標準，併與86年10月1日以後依本項第(1)款之
21 標準分段計算…」之規定（見本院卷第77頁），年資之贈別
22 金係定額給與，而依該辦法附表三「講師辭聘贈別金」給付
23 標準，11年之年資贈別金確為22,000元（見本院卷第79
24 頁），是原告主張被告應給付原告贈別金為55,000元，依上
25 說明，自乏所據。

26 (四)原告請求被告給付退休金（含贈別金）差額110,526元，為
27 無理由：

28 依被告內規退休金之平均工資計算期間為退休前2年的第1年
29 （退休前第13至24個月），即「107年10月1日起至108年9月
30 30日」，此為原告起訴狀內自承（見本院卷第13頁），則被
31 告核算作為退休金計算基礎之平均工資為24,330元，此可參

原告退休金計算明細表所載「第一年平均薪資：24,330」（見本院卷第75頁）。然若依勞基法第2條第4款之平均工資計算，以退休日前六個月內平均工資計算，原告之退休金僅有15,238元，顯不及被告以優於法令之計算方式所核算之24,330元作為退休金計算基礎之平均工資。綜上，被告已於109年12月4日給付原告退休金（含贈別金）946,540元【計算式： $(22,000 + (24,330 \times 38)) = 946,540$ 】，有存摺明細內頁乙份為證（見本院卷第37頁），並為原告所不爭，則原告再請求差額110,526元，依上說明，於法無據，無法准予。

五、綜上所述，原告請求被告給付舊制退休金未付之差額110,526元，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
書 記 官 蘇心喬