臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第217號

原　　告　錢和好

訴訟代理人　林琦勝律師

被　　告　全航汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊豐文

訴訟代理人　吳育誠

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求確認退休金年資等事件，本院於民國115年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣2萬4,255元，及自民國115年3月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用(除變更部分外)由被告負擔15%，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行。但被告以新臺幣2萬4,255元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：㈠確認原告與被告間退休金計算係自民國90年10月16日起至101年10月23日止共計23個退休金基數存在。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。迭經變更，嗣於115年6月18日具狀變更其聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）16萬0,195元，及自115年3月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行等語（見本院卷第223頁）。其請求之基礎

事實均本於兩造間之僱傭關係，且均為年資併算之法律爭議，是原告所為變更，核與前揭規定相符，應予准許。

二、原告主張：原告自90年10月16日起受僱於被告，擔任駕駛，於101年10月23日為申請勞工保險(下稱勞保)老年給付，與被告達成暫時離職之合意，而辦理離職退保勞保，非屬自請離職。原告於101年11月23日隨即再行於被告任職，且擔任原先之駕駛工作，工作內容均未有任何變動，離職期間僅短短1月，於未滿3個月即再復職，有勞動基準法(下稱勞基法)第10條規定之適用。原告自101年度起之特別休假(下稱特休)日數如附表「原告主張之特休日數」欄所示，被告短給之特休日數如附表「原告主張短給之特休日數」欄所示。又原告薪資明細中「載客獎金」、「里程獎金」、「工時獎金」、「加班費」項目之金額，均應計入正常工作時間所得之工資，則被告應補發自106年度起至113年度止，短給之特休日數折算之工資合計10萬5,610元；及自109年度起至113年度止，短發之特休未休工資差額合計5萬4,585元，以上共計16萬0,195元，爰依勞基法第38條第1、4項規定提起訴訟等語。並聲明：如變更後聲明所示。

三、被告抗辯：原告自90年10月16日起任職於被告(下稱A僱傭關係)，於101年10月23日自請退休離職，並簽署員工辭職申請書（下稱系爭辭職申請書），記載離職原因為退休，兩造間A僱傭關係已於101年10月23日終止。101年11月23日兩造重新締結新僱傭關係(下稱B僱傭關係)，而非A僱傭關係之延續，無勞基法第10條規定之適用。又被告並無積欠原告特休未休工資，故原告請求無理由。另原告計算特休未休工資之1日工資，不應包含非屬工資性質之「載客獎金」、及非屬正常工作時間所得之「加班費」，且原告請求之107、108、109年度之特休未休工資，已罹於5年消滅時效。縱認原告得請求特休未休工資，亦應扣除被告已給付之4萬3,872元等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、爭執與不爭執事項（見本院卷第174至175、225頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告於90年10月16日起任職於被告，擔任大客車駕駛員，94年間新制上路，原告未選擇適用新制退休金制度（下稱勞退新制），被告亦未結清舊制退休金。

2.101年10月23日原告申請勞保老年給付辦理退保勞保。於101年11月23日原告重新投保老年職保於被告，被告並開始為原告提撥6%勞工退休金。

3.原告於101年10月22日為申請勞保老年給付，簽署系爭辭職申請書(見本院卷第73頁)。

4.原告於101年11月下旬簽署入職報到資料及勞動契約書、駕駛員實習契約書、切結書等文件（見本院卷第137至144頁），迄現仍任職於被告，擔任營業大客車駕駛員。

5.原告有收到被告抗辯之被告分別於113年10月共計給付原告2萬8,305元，以結算其109年度至111年度之特休未休工資；復被告於114年10月再給付原告1萬5,567元，以結算其112年度之特休未休工資。被告合計已給付原告4萬3,872元，以結算其109至112年度之特休未休工資（見被告民事陳報(一)狀表格，本院卷第129、135頁）。

6.兩造對於他造所提證據，形式上真正均不爭執。

(二)爭執事項：

原告請求被告給付特休未休工資差額16萬0,195元之本息，有無理由？

1.原告主張以90年10月16日為計算上開特休未休工資差額之工作期間之起始日，有無理由？

2.被告抗辯應以101年11月23日為計算上開特休未休工資差額之工作期間之起始日，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)原告自90年10月16日起任職於被告，擔任大客車駕駛員；於101年10月22日為申請勞保老年給付，簽署系爭辭職申請

書；於101年10月23日申請勞保老年給付辦理退保勞保；於101年11月23日重新投保老年職保於被告，被告並開始為原告提撥6%勞工退休金；於101年11月下旬簽署入職報到資料及勞動契約書、駕駛員實習契約書、切結書等文件（見被證4），迄現仍任職於被告，擔任營業大客車駕駛員等情，有原告90年10月12日人事資料卡、勞保老年給付申請書及給付收據、系爭辭職申請書、老年職保投保資料、101年11月22日勞動契約書、人事資料卡、保證書、駕駛員實習契約書、切結書、勞退專戶明細資料等件在卷可稽（見本院卷第145、17、15至16、73、137至144頁、證物袋），且為兩造所不爭執(見不爭執事項1.至4.)，堪以認定。

(二)原告請求被告給付特休未休工資差額2萬4,255元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

1.原告主張應以90年10月16日為計算原告特休未休工資差額之工作期間之起始日，為無理由：

⑴按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。…依前2項規定請領老年給付者，應辦理離職退保，勞工保險條例第58條第1項第1款、第3項分別定有明文。是請領老年給付者，依法應辦理離職退保，始得為之。又按勞基法第10條規定定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。其立法本旨在於保護勞工權益，避免雇主利用換約等方法，中斷勞工年資之權益，故對上開條文應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他事由離職，於未滿3個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資均應合併計算，最高法院86年度台上字第957號判決意旨參照。

⑵經查，本件原告於101年10月23日向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)請領老年給付並辦理勞保之退保，衡諸常情，原告

當時應已從被告辦理離職，始符合請領老年給付之條件。況勞保之退保與否，與應否續繳勞保保費之自身權益所關頗切，是原告上開請領老年給付及勞保退保之行為，足供作為判斷原告是否已自被告離職之依據。另對照原告出具之勞保老年給付申請書及給付收據（見本院卷第17頁），其上記載：「本人（指原告）確於101年10月23日離職退保」、及原告不爭執形式上真正之系爭辭職申請書「申請辭職原因對本公司之意見」欄記載「退休」（見本院卷第73頁）以觀，足認被告抗辯原告已於101年10月23日向被告自請退休而辦理離職等情，應屬有據。則原告於101年10月23日向被告公司自請退休而離職，自無依勞基法第10條前後工作年資應合併計算規定之適用。是原告主張應以90年10月16日為計算原告特休未休工資差額之工作期間之起始日，為無理由。

2.本件應以101年11月23日為計算原告請求之特休未休工資差額之工作期間之起始日：

⑴按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：…發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之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之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。

⑵經查，原告於101年11月23日重新投保勞保於被告，並於101年11月下旬簽署入職報到資料及勞動契約書、駕駛員實習契約書、切結書等文件（見本院卷第137至144頁），迄現仍任職於被告，擔任營業大客車駕駛員等情，已如前述，是本件應以101年11月23日原告重新任職於被告之日為計算原告請求之特休未休工資差額之工作期間之起始日。又兩造均不爭執計算原告特休之「年度終結日」，為該年10月15日乙情

（見本院卷第220頁），則原告自102年度起至113年度止之特休日數，應分別如附表「本院認定之特休日數」欄所示之日數。是原告主張其自102年度起至113年度止之特休日數，應分別如附表「原告主張之特休日數」欄所示之日數，為無理由。

3.本件計算原告特休未休工資之1日正常工作時間所得之工資若干：

⑴原告主張薪資明細中「其他獎金」項目非工資、「國定假日出勤津貼」項目之金額不計入正常工作時間所得之工資；但「載客獎金」、「里程獎金」、「工時獎金」項目之金額，均應計入正常工作時間所得之工資。又原告每日出勤均超過8小時，則「加班費」項目之金額亦應計入正常工作時間所得之工資等語(見本院卷第224頁）。而被告就前開「載客獎金」、「里程獎金」、「工時獎金」項目，僅爭執「載客獎金」項目非屬工資(見本院卷第205頁），另抗辯原告將「加班費」項目納入正常工作時間所得之工資，於法未合等語（見本院卷第238頁）。

⑵經查，原告執行駕駛載客職務，即可領取「載客獎金」，自屬經常性給與。且「載客獎金」自係因原告之勞務所為對待給付，仍屬原告工作所得報酬，自屬工資之範圍，是被告抗辯「載客獎金」項目非屬工資云云，並不可採。又「加班費」顧名思義應與原告延長工作時間具關聯性，是原告主張「加班費」項目之金額應計入正常工作時間所得之工資，並無理由。從而，原告自109年度起至113年度止之特休年度終結前最近1個月(即109年9月、110年9月、111年9月、112年9月、113年9月)正常工作時間所得之工資，應為原告109年9月、110年9月、111年9月、112年9月、113年9月薪資明細（見本院卷第229至233頁）之「應領合計」欄金額扣除「國定假日出勤津貼」、「其他獎金」、「加班費」項目之金額，扣除後之金額分別如附表「本院認定之該年度9月份正常工作時間工資」欄所示金額，該等金額分別除以30日之金

額分別如附表「本院認定之正常工作時間所得之1日工資(A)」欄所示金額。

4.原告107、108年度特休未休工資之請求權已罹於5年時效：

⑴按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。又消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第128條前段定有明文。所謂請求權可行使時，乃指其請求權之行使，已無法律上障礙而言（最高法院70年度台上字第3384號判決意旨可參）。

⑵經查，原告107年度之特休請休期間為自106年10月16日起至107年10月15日止，則107年度之特休未休工資自107年10月16日起即可請求，原告遲至114年5月27日始提起本件訴訟請求被告給付，故此部分請求權已罹於5年短期時效。又108年度之特休請休期間為自107年10月16日起至108年10月15日止，則108年度之特休未休工資自108年10月16日起即可請求，原告遲至114年5月27日始提起本件訴訟請求被告給付，故此部分請求權已罹於5年短期時效。至109年度之特休請休期間為自108年10月16日起至109年10月15日止，則109年度之特休未休工資自109年10月16日起即可請求，原告於114年5月27日提起本件訴訟請求被告給付，故此部分請求權未罹於5年短期時效。

5.綜上，原告請求被告給付自109年度起至113年度止之特休未休工資差額2萬4,255元(計算式詳如附表)，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由。

六、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。但約定利息較高者，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5%，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求之特休未休工資，依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款規定，至遲應

於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，核屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自上開應給付日之翌日起負遲延責任。是請求被告給付自115年3月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

七、綜上所述，原告依前揭規定，請求：被告應給付原告2萬4,255元，及自115年3月27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；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

八、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，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　16　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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（須附繕本）。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　　10　　月　　20　　日

書記官　陳淑華

附表：特休未休工資計算表