

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞小字第32號

原告 鄭進成
被告 琮偉機械廠股份有限公司

法定代理人 潘旭騰
訴訟代理人 陳麗月
周芳穎

上列當事人間請求退休金差額事件，於民國109年12月17日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國82年3月22日起任職於被告，於109年3月2日退休，選用勞工退休新制；伊於108年1月至7月已休12.75天，同年8月至12月尚有11.25天未休假，被告於109年1月8日發給特休假未休工資新台幣（下同）1萬6313元，亦應計入薪資，故伊退休前6個月（108年9月至109年2月）之薪資（加計上開特休假未休工資）合計34萬5400元，月平均工資為5萬7567元，依此計算被告應給付舊制期間退休金為143萬9175元，惟被告僅給付137萬1200元，不足6萬7975元，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第2項規定，請求被告如數給付差額。並聲明：被告應給付6萬7975元，及自109年4月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：特休假未休工資不應算入退休前6個月之工資來計算平均工資，伊已全額支付退休金，原告請求無理由等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事實：

（一）原告於82年3月22日起任職於被告，於94年7月1日選用勞

退新制，並於109年3月2日退休。原告自82年3月22日至94年6月30日之舊制工作年資為12年3月9日，已領得退休金137萬1200元。

(二) 原告於108年度特休假時數為240小時，該年度已休特休假合計150小時，尚有90小時未休假，被告於109年1月8日發給特休未休工資1萬6313元。

(三) 假如原告主張108年度特休未休工資加入退休前6個月工資計算平均工資一節為有理由，則原告得請求之退休金差額6萬7975元。

(四) 兩造於109年8月24日進行勞資爭議調解不成立。

四、得心證之理由：

(一) 按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。…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。」勞基法第38條第1至4項定有明文，可知，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質；又勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第24條之1第2項規定雇主應按勞工未休畢日數發給日薪之情形。而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領工資，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞

01 工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工
02 作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之
03 代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不
04 同。原告並未證明其年度終結前特休未修之原因符合勞基
05 法第39條規定雇主經徵得勞工同意於排定休假日工作之情
06 形，則被告所發給之不休假工資，核係依勞基法施行細則
07 第24條之1發給，以補償原告未能享受特別休假所給與之
08 補償金，即屬於被告勉勵原告長期繼續工作之恩惠性給
09 與，非屬勞基法第2條第3款所定之工資。又「平均工資：
10 指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期
11 間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間
12 所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
13 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均
14 工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
15 百分之60者，以百分之60計。」（勞基法第2條第4款參
16 照），而勞基法第38條第4項規定未休特別休假所發給工
17 資，因屬「未休特別休假之折算替代款項」，並非屬勞基
18 法第2條第3款工資，已如前述，即無從計入勞基法第2條
19 第4款所稱平均工資之計算範圍。

20 （二）原告固舉勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號
21 函釋為據，惟行政機關見解非可拘束法院，且上開函釋亦
22 稱雇主依勞基法第38條第4項但書及同法施行細則第24條
23 之1規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度
24 （原特別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均
25 工資之計算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是
26 否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定；倘
27 於平均工資計算期間內，因屬原特別休假年度全年度未休
28 假工作所得之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平
29 均工資計算，「法無明文」，可由勞雇雙方議定之等語，
30 亦未明示勞工特休未休工作之報酬「應」列入計算平均工
31 資之範圍。原告該部分主張，亦難憑採。

01 五、綜上所述，原告主張被告於109年1月發給之108年度特休未
02 休假工資應列入工資計算退休前6個月之平均工資一節，既
03 非可採，即難認其領得之退休金有短少之情。從而，原告依
04 勞基法第55條第1項第1款、第2項、勞退條例第11條第2項之
05 規定，請求被告給付6萬7975元及遲延利息，為無理由，應
06 予駁回。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
09 勞動法庭
10 法 官 蔡雅惠

11 以上正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上
13 訴理由（依民事訴訟法第四百三十六條之二十四第二項之規定，
14 對於小額程序之第一審判決提起上訴，非以其違背法令為理由，
15 不得為之），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
16 達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
17 者，應一併繳納上訴裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
19 書記官 黃稜鈞

20 附錄：

21 一、民事訴訟法第436條之24第2項：

22 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
23 理由，不得為之。

24 二、民事訴訟法第436條之25：

25 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

26 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

27 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事