

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞小字第7號

原告 李玉峰
被告 全國電子股份有限公司

法定代理人 林政勳
訴訟代理人 李玟潔律師
劉志鵬律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國115年3月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於84年12月7日起至114年5月25日間受雇於被告，擔任被告新化門市高級銷售專員，約定月薪為新臺幣（下同）39,470元；原告已於114年5月25日依勞動基準法第53條規定申請退休，並向原告請領舊制退休金。原告之舊制工作年資為88年1月1日起至94年6月30日，共6年6月1日，舊制退休金基數為14個基數，退休前6個月內即113年11月26日起至114年5月24日之工資總額為244,684元，故月平均工資為40,781元，被告應發給原告退休金570,934元（計算式：40,781元×14=570,934元）。然原告於114年6月3日接獲勞工退休金給付通知書，始發現被告漏未將原告未休特別休假之工資23,324元計入退休前6個月工資總額中，而以月平均工資37,079元計算，僅發給原告退休金519,106元，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第55條第1項第1款、第2款規定，請求被告給付上開退休金之差額51,828元。並聲明：(一)被告應給付原告51,828元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：「特休未休折算工資」係補償金性質，非屬工
02 資，本無需列入平均工資計算。依被告訂定之工作規則，員
03 工之特別休假係採週年制，自員工受僱當日起算年度週期，
04 若當年度終結時，員工尚有未休畢之特別休假，被告會將剩
05 餘之天數折算為未休假工資給付予原告。被告就員工適用勞
06 動基準法後之舊制退休金，除本薪、伙食津貼、平日或假日
07 加班費等性質上屬於工資之項目外，亦將性質上非屬工資之
08 特休未休折算工資依比例列入計算，即將「年度終結」時應
09 折算之未休日數依比例計入平均工資，「契約終止」時應折
10 算之未休日數工資則依勞動部函釋不併入平均工資計算，此
11 計給方式及計算比例之方式，被告已於113年6月12日召開之
12 第九屆第7次勞工退休準備金監督委員會會議中說明，原告
13 為提案請被告針對未休畢特休折算工資計入平均工資乙事詳
14 細說明之勞方代表，不能推諉不知。以原告112年度特休為
15 例，其特休天數為30日，至113年12月7日年度終結時尚有21
16 日未休，而平均工資計算期間為113年11月25日起至114年5
17 月24日止，自113年11月25日平均工資計算起始日至113年12
18 月6日年度終結日計12天，占比為 $12\text{日}/30\text{日}=0.4\text{個月}$ ，則
19 原告上開年度特休未休可計入平均工資之日數為1日（ $30\text{日}/$
20 $12\text{個月}\times 0.4=1\text{日}$ ）。是以，原告退休前6個月所得工資總額
21 為221,361元（含本薪172,380元、伙食津貼18,000元、加班
22 費19,435元、台數獎金11,386元、其他獎金160元），再加
23 計特休未休折算工資1,111元（計算式：特休未休折算工資
24 總額23,324元 $\div$ 21日未休=1,111元）為222,472元，平均月
25 工資為37,079元（計算式：222,472元 $\div$ 6=37,079元），依
26 原告退休金基數14計算，原告可領取之適用勞基法後舊制退
27 休金即為519,106元，被告已全額給付，並無差額未付。並
28 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
29 告免為假執行。

30 三、查原告自84年12月7日起至114年5月25日止間受雇於被告，
31 原告於114年5月25日依勞動基準法第53條規定退休，被告已

給付原告舊制退休金519,106元；原告適用勞動基準法後舊制退休金之年資為14個基數；原告於退休日前6個月（113年11月25日起至114年5月24日止）之工資總額（不含特別休假未休折算之工資）為221,361元；另被告前於114年1月8日，給付原告因年度（112年12月7日起至113年12月6日止，採週年制）終結特別休假未休日數（21日）之工資23,324元（下稱系爭未休假工資）等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第54、55頁），並有原告勞保投保資料、薪資給付明細表、勞工退休金給付通知書等在卷可參（見本院卷第19、21、97至103頁），均堪信為真實。

四、原告主張系爭未休假工資23,324元應列入其退休前6個月內工資總額，故工資總額為221,361元+23,324元=244,685元（原告所主張之224,684元短計1元），被告則辯稱僅能依比例計入1,111元，故工資總額為221,361元+1,111元=222,472元，因此致兩造計算出之舊制退休金金額有所出入，爰就兩造此一爭點，論述本院得心證之理由如下：

（一）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，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。又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代償金，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工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞動基準法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判決意旨參照）。是原告主張應將系爭未休假工資列入工資總額計算平均工資，於法尚有不符。

（二）次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半

年計；滿半年者以年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞動基準法第55條第1項第1款、第2項定有明文。又平均工資，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間之總日數所得之金額，則為同法第2條第1項第4款前段所明定。上開規定乃「日平均工資」之計算方式，至於月平均工資，應以「平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即等同以計算事由發生之當日前6個月工資總額直接除以6。系爭未休假工資非屬工資，業如前述，是原告退休前6個月內工資總額應為221,361元，換算為月平均工資為36,894元（計算式：221,361元÷6=36,894元，小數點以下四捨五入，下同），依前開勞動基準法之規定，原告得請求被告給付之舊制退休金為516,516元（計算式：36,894元×14=516,516元）。而被告因依原告特別休假計算期間落於上開6個月期間內之日數與全年度日數之比例，與原告年度特別休假日數30日換算後，將1日之特休未休工資計入原告上開6個月內工資總額中，而以工資總額222,472元計算出原告之月平均工資為37,079元（計算式222,472元÷6=37,079元），再據此給付原告舊制退休金519,106元，尚優於勞動基準法之規定，自屬適法。原告主張被告短給舊制退休金51,828元，即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第55條第1項第1款、第2款規定，請求被告給51,828元及遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
勞 動 法 庭 法 官 張 玉 萱

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後二十日內，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

01 後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。對於小額程序之第一
02 審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內
03 應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容。依訴訟資料可認
04 為原判決有違背法令之具體事實者。

05 中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
06 書記官 廖庭瑜