

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第9號

原告 周春茂

訴訟代理人 邱清銜律師

游淑琄律師

被告 國普混凝土工業股份有限公司

法定代理人 呂湘香

訴訟代理人 韓邦財律師

莊心荷律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年7月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬伍仟玖佰參拾肆元及自民國一〇
八年三月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四十分之三，餘由原告負擔。

本判決主文第一項得假執行，但被告以新臺幣壹拾伍萬伍仟玖佰
參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減
縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條
第1項但書第3款定有明文。原告起訴原聲明：（一）被告應
給付原告新臺幣（下同）3,118,762元及自民國107年11月7
日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。（二）原
告願供擔保，請准為假執行之宣告。最後變更聲明為：被告
應給付原告2,038,509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。原告所為聲明之變
更，合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告於82年12月18日至被告服務，擔任混凝土司

機，並於94年5月26日同意勞工退休金改成新制。被告長期安排原告超時工作，沒有遵期給付加班費，亦未依法給予原告特別休假未休假工資，原告先於107年10月9日以口頭向被告員工羅暉緻表明終止勞動契約之意思表示，當日再寄發律師函予被告主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動契約，已於107年10月11日送達被告。原告於106年11月21日請領老年給付而辦理勞工保險退保，請求被告依勞基法第14條、勞工退休金條例第12條第1項給付原告任職期間即106年11月22日至107年10月11日止計324日，按最後6個月平均工資50,570元計算之資遣費22,445元。被告就原告超時工作部分未依勞基法第24條給付延長工時工資，爰請求被告給付如附件所示之延長工時工資計713,655元。又原告離職前5年特別休假計159日，即102至107年每年特別休假日數各25日、26日、27日、28日、30日、30日，被告均未給假，應依勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1第2項規定，1日工資按前1年度終結或契約終止前最近1個月工資除以30所得之金額計算，即各以2,341元、1,185元、1,370元、3,335元、1,668元、980元為1日工資計算給付特別休假未休工資共268,074元。再原告於82年12月18日至94年6月30日適用舊制勞工退休金制度之年資為11年6個月，計23個基數，按平均薪資61,244元計算退休金，扣除已受領374,277元，被告尚應給付舊制年資之退休金差額1,034,335元，依勞基法第55條第1項第1款請求被告給付。並聲明：被告應給付原告2,038,509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計算之利息等語。

三、被告則以：原告在職期間因勞工退休金提繳不足、加班費等爭議，於107年8月13日申請勞資爭議調解，並於會議中對其薪資及加班工時浮動表達不滿，數日後兩造合意自107年9月起原告原純按件計酬之薪資結構改以工時8小時固定上下班制。原告於94年時選擇適用勞工退休金新制，被告於97年4

01 月30日因業務緊縮資遣原告，已依勞工退休金條例第11條之
02 規定計算給付舊制（82年至94年）及新制（94年至97年）之
03 資遣費並給付預告工資374,277元，原告允於97年5月30日離
04 職，並於97年6月2日將其勞工保險投保在桃園市汽車駕駛員
05 職業工會，原告既領取上開款項，應認當時兩造間勞動契約
06 已終止並依勞工退休金條例第11條結清年資，原告請求舊制
07 年資退休金差額部分並無理由。被告員工於107年10月9日原
08 告下班前詢問其是否有離職意思，原告表示肯定並自願簽立
09 離職證明，故兩造勞動契約經原告請求後合意終止，當時原
10 告並無主張依勞基法第14條第1項事由終止勞動契約，事後
11 才寄送律師函說明，其請求給付資遣費亦無理由。被告乃預
12 拌混凝土製造業，因工程施作交通與安衛維持之業態特殊，
13 於營造施工中亦有灌漿、潛遁、隧道、連續壁、結構體等需
14 連續進行不可中斷之工項，經指定為勞基法第36條第4項例
15 假七休一之例外。原告薪資屬勞基法第23條按件計酬，實際
16 薪資依其載運預拌混凝土至工地澆灌之數量（米數）計算，
17 並以運輸剩料作為行車津貼。被告於週一至週日都須營運，
18 預拌混凝土運輸司機採自由輪休制，並以載運數量之優渥抽
19 成鼓勵司機協助運輸。當時原告特向被告員工表示其乃家中
20 經濟支柱，欲培養女兒繼續就讀音樂系碩士、添購百萬樂器
21 等原因，無休假之意願，被告亦經常詢問原告是否休息，原
22 告婉拒且願爭取其他分派，其請求延長工時工資及特別休假
23 未休工資為無理由。如認被告應給付原告特別休假未休工
24 資，原告前領取資遣費離職後於97年7月1日再受僱於被告，
25 其特別休假日數應自97年7月1日起之繼續工作期間計算，於
26 102至107年之每年特別休假日數應各為14日、14日、14日、
27 14日、15日、16日，惟105年12月21日勞基法第38條修法前
28 並無特別休假未休之日數雇主應發給工資之規定，故原告於
29 106年1月1日前工作年資取得之特別休假，被告得不發給未
30 休工資，原告僅得請求106年1月1日以後未休日數即106年度
31 15日、107年度16日合計31日之工資，並以原告於107年9月

計月工資29,390元除以30為1日工資980元計算等詞，資為抗辯，並答辯聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項

（一）原告自82年12月18日起任職於被告，擔任混凝土司機，至94年6月30日仍在職。被告於94年1月至6月匯入原告帳戶之工資數額分別為53,999元、72,781元、39,526元、74,351元、66,841元、53,850元。

（二）原告至被告工作，於到達及離開時均進行打卡。

（三）原告於94年5月26日同意其勞工退休金適用新制，並曾領取被告於97年5月8日開立予原告之第一銀行南崁分行支票2張計374,277元。

（四）原告於106年11月21日向勞動部勞工保險局請領退休之老年給付，勞動部勞工保險局核算原告退職前3年之平均月投保薪資43,669元，發給一次請領老年給付1,848,945元並已轉帳匯入原告指定帳號。

（五）原告於被告之最後工作日為107年10月9日。

（六）被告提出載明原告離職日期97年5月30日之離職證明書上原告簽名為真正。

五、經查：

（一）原告主張被告長期安排原告超時工作，沒有遵期給付加班費，未依法給予特別休假未休假工資，原告於107年10月9日先以口頭終止勞動契約，再寄發律師函主張依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動契約，於107年10月11日送達被告，請求被告依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費22,445元等語。被告則以前詞辯稱兩造間勞動契約於107年10月9日經原告請求後合意終止，並提出原告於107年10月9日填寫之離職證明書為證。原告不爭執被告提出上開離職證明書之真正。又證人即被告員工羅暉緻於本院結證：提示之上開離職證明書是我拿給原告寫的；原告說他晚上不想加班，後來我聽他說他想回去種田，不想再跑車，就給他寫離職書等語（見本院111年7月

18日言詞辯論筆錄）。綜合上開事證，堪認原告於107年10月9日填寫離職證明書交付被告時並未主張因被告有勞基法第14條第1項第5款及第6款之情形而依該規定終止兩造間勞動契約，被告於同意原告離職即兩造合意終止契約後，始於107年10月11日接獲原告主張依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止契約之律師函，因兩造已無勞動契約關係，原告以上開律師函所為終止契約意思表示不生終止之效力，其據此請求被告給付資遣費，並無理由。

（二）原告請求附件所示延長工時工資部分，被告則以前詞置辯。按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定工作時間及工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。原告主張兩造間勞動契約成立時，約定薪資以實際載運之米數計算、上班時間每日上午7時30分至下午5時30分，需配合被告需要加班等情，為被告所不爭執並謂有約定需要配合夜間輪值之延長工作時間的情況，延長工時部分有夜間的費率等語（見本院112年2月2日言詞辯論筆錄），被告按兩造約定載運米數之費率計付之工資金額又未低於基本工資加計延長工時工資之總額，有被告提出之計算明細表在卷可稽（見本院卷四第342頁），依上開規定及說明，兩造均應受其拘束，原告再請求被告給付延長工時之加班費，為無理由。

（三）原告依勞基法第55條第1項第1款請求給付勞工退休金舊制年資之退休金部分，被告則以前詞置辯。按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事

業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條例第11條第1項、第2項定有明文。又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1年計。固為勞基法第55條第1項第1款所明定。惟兩造間勞動契約於107年10月9日經合意終止，已如前述，原告並非依勞基法第53條規定自請退休，被告亦未依勞基法第54條規定強制原告退休，原告尚不得請求被告給付退休金。兩造間勞動契約又非依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止，與前揭規定被告應計給保留適用勞工退休金條例施行前工作年資之資遣費或退休金之要件不符，原告請求被告給付舊制退休金差額即屬無據。

（四）原告請求給付特別休假未休工資部分，被告固不爭執原告特別休假均未休，且未給付未休工資，惟以前詞置辯。按勞工依勞基法第38條規定，在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，給予一定日數之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。原告否認有被告所辯拒絕特別休假之情事，並主張被告辯稱因其業別特性無法七休一，顯見其人力確實有所不足而不願給予原告特別休假，堪認原告特別休假未休係可歸責於雇主即被告，原告請求給付其特別休假於102至106年因年度終結、107年因契約終止而未休之工資，自屬有據。原告主張其自82年12月18日即任職於被告公司，於102至107年之每年

01 特別休假日數各25日、26日、27日、28日、30日、30日，
02 惟被告以前詞辯稱原告特別休假應自其離職後再於97年7
03 月1日就職之繼續工作期間給予特別休假，於102至107年
04 之每年特別休假日數應各為14日、14日、14日、14日、15
05 日、16日，僅其中106年、107年部分可請求按1日工資980
06 元計算之未休工資，然為原告否認。查被告就所辯原告前
07 領取資遣費離職後再於97年7月1日受僱於被告部分，業據
08 提出由原告簽名載明離職日期為97年5月30日之離職證明
09 書、原告於97年5月8日簽名領取被告支付資遣費及預告工
10 資之收據、桃園縣政府97年8月5日函、原告與被告於105
11 年5月9日協商同意原告到職日為97年7月1日及已向被告申
12 領自97年7月1日至105年3月31日之勞退提撥差額共計
13 78,835元之協商同意書等為證。上開桃園縣政府函係因被
14 告稱原告等8名勞工已依勞基法及勞工退休金條例之資遣
15 費計算標準給付資遣費、另有勞工19名已檢附離職證明文
16 件，已無須給付退休金或資遣費，通知原告等27名勞工就
17 被告所述若有異議者均請於文到3日內逕向桃園縣政府表
18 示意見，若逾期或未表示意見者視為無意見。原告對於被
19 告提出上開證物形式真正均不爭執，亦未提出其曾於桃園
20 縣政府97年8月5日函定期間內表示異議。被告辯稱原告領
21 取資遣費離職後於97年7月1日再受僱於被告，應可採信。
22 原告對於如認其到職日為97年7月1日時，被告所稱原告於
23 102至107年之每年特別休假日數各為14日、14日、14日、
24 14日、15日、16日均不爭執（見本院112年7月17日言詞辯
25 論筆錄）。至於特別休假未休應發給工資之基準，依勞基
26 法施行細則第24條之1規定，按勞工未休畢之特別休假日
27 數，乘以其1日工資計發，所定1日工資，為勞工之特別休
28 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
29 資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
30 常工作時間所得之工資除以30所得之金額。被告辯稱原告
31 於107年9月始按月計付工資，應按107年9月工資除以30所

01 得之金額980元為102年至107年特別休假未休之1日工資云
02 云，與上開規定不符，顯屬無據。原告主張其於102至107
03 年每年特別休假未休之1日工資各為2,341元、1,185元、
04 1,370元、3,335元、1,668元、980元，並提出被告不爭執
05 真正之薪資條影本為證，應可採信。據此計算，原告可請
06 求被告給付102至107年之特別休假未休工資計155,934元
07 （計算式：14日×2,341元/日+14日×1,185元/日+14日
08 ×1,370元/日+14日×3,335元/日+15日×1,668元/日+16
09 日×980元/日=155,934元）。從而，原告請求被告給付
10 155,934元部分為有理由，逾此金額之請求，則屬無據。

11 六、綜上所述，原告請求被告給付155,934元及自起訴狀繕本送
12 達翌日即108年3月15日起至清償日止，按週年利率百分之5
13 計算之遲延利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
14 求則無理由，應予駁回。本判決主文第一項所命給付係就勞
15 工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第
16 1項、第2項規定，依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供
17 擔保免為假執行。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經斟酌
19 後均不足以影響本判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

20 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
21 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
22 主文。

23 中 華 民 國 112 年 8 月 14 日
24 勞法庭 法 官 謝宜伶

25 正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

27 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 8 月 14 日
29 書記官 王岫雯