臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第28號

原　　告　陳金亮
訴訟代理人　林雅君律師
被　　告　光華巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒拾萬零捌拾貳元，及其中新臺幣陸拾叁萬叁仟柒佰捌拾元自民國一百零八年十月一日起，其餘新臺幣陸萬陸仟叁佰零貳元自民國一百零九年四月三十日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍萬壹仟伍佰柒拾元至原告於勞工保險局個人勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，其餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項均得假執行，但被告如分別以新臺幣柒拾萬零捌拾貳元或等值之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單、新臺幣伍萬壹仟伍佰柒拾元或等值之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，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項第3款定有明文。查原告起訴時聲明原為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）80萬4,215元，及其中63萬3,780元自民國108年10月1日起，其餘17萬435元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈡被告應提繳7萬9,992元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於民國109年5月19日具狀變更為如下述貳

、一、聲明所示（本院卷第266至267頁），核屬應受判決事項之減縮，與法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自87年9月1日起受僱於被告之關係企業中興大業巴士股份有限公司（下簡稱中興巴士）擔任行車稽查員，受僱之初起薪為2萬8,000元，於87年11月間因改擔任站務員職務，月薪調升至4萬元至4萬5,000元上下，於103年11月1日調任至被告公司擔任站長，嗣於108年9月1日依勞動基準法（下簡稱勞基法）第53條第1項自請退休獲准。惟被告未依法給付伊舊制退休金，伊退休前6個月平均工資為4萬5,270元，舊制年資6年又10個月，依法享有14個基數，被告應給付舊制退休金63萬3,780元，及自退休日起30日期滿翌日即自108年10月1日起算之遲延利息。復伊自94年7月1日起選擇適用退休金新制後，被告均以較低之月提繳工資為伊提繳勞工退休金，致每月退休金提繳金額共短少5萬1,570元，被告應依法補提繳之。兩造間因無另約定以曆年制分段計算，而應以週年制計算特別休假日數，伊自103年9月1日起至108年8月31日止，未休之特別休假日數共97日（計算式：18＋17＋18＋18＋26＝97），被告均未給付補償工資，而自108年9月1日起27日之特別休假，被告僅給付以1日工資900元計算之2萬4,300元，是被告尚應給付伊特休未休工資及差額10萬1,932元（計算式：1,018×97＋（1,018－900）x 27＝101,932）。本件爭議業經新北市政府勞工局調解不成立，為此，爰依勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第11條第1項、第2項、勞基法第55條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條第3款、106年1月1日修正施行後勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告73萬5,712元，及其中63萬3,780元自108年10月1

日起，其餘10萬1,932 元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應提繳5 萬1,570 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告答辯：原告自被告受領之「差旅津貼」為原告外出洽公之交通等雜支費用補助，「特殊功績獎金」、「敬業獎金」及「目標獎金」，係被告每月依「調度人員薪資計算辦法」規定，對站務管理人員之當月工作表現進行考核、評分，依考核結果決定是否給予員工前揭獎金，屬被告對員工之恩惠性、獎勵性給與，不具經常性及勞務對價性，非勞基法定義之工資，不應納入平均工資、退休金及特別休假工資之計算基礎。經剔除上列項目金額後，原告108年3月至8月之月平均工資為3萬6,210元，乘以14個基數，原告應得領取50萬6,940元之退休金，原告退休之際，被告即願按此金額給付退休金，然原告拒絕受領，被告並無遲延給付，原告不得就此部分請求遲延利息。被告亦已為原告提繳足額勞工退休金至其勞動局勞工保險局個人專戶。本件原告係自請退休，其本可於退休前自行安排休完特別休假，其未休假非可歸責於被告，被告無需補償未休特休工資。本件特休假日數應以曆年制計算，原告103年度至108年度之特休未休天數為110日（計算式：11＋19＋11＋21.5＋20.5＋27＝110 ），被告於103 年度至108 年度均已按每日900 元補償原告特休未休工資，縱認有未足額給付，亦應扣除被告業已給付者。被告無103 年至105 年並無給付特休未休工資之義務，如認被告仍有短少給付，則以溢付之4 萬500 元為不當得利債權抵銷106 年至108 年工資債務等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如為不利被告之判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

三、本件不爭執事項（本院卷第293頁）：

㈠、原告自87年9月1日起任職被告關係企業中興巴士公司，於任職被告公司，被告承認於中興巴士公司任職之年資，於109

年9月1日自請退休。

㈡、原告於94年7月1日適用勞工退休金新制。

㈢、原告舊制退休金年資為6 年10個月，基數為14。

㈣、原告108年3月至同年8月止分別自被告公司受領：4萬7,893元、4萬9,087元、4萬7,458元、4萬7,144元、4萬4,368元、4萬1,624元。

㈤、被告於104 年2 月17日給付1 萬3,500 元、105年2 月5 日1萬7,100 元、106 年1 月26日9,900 元、107 年1 月30日1萬9,350 元、108 年1 月30日1 萬8,450 元、108 年10月15日2 萬4,300 元。

四、本院得心證之理由：

原告於87年9 月1日受僱於被告關係企業中興巴士公司，於103 年改任職被告公司，於94年7 月1 日選用勞工退休新制實施新制，後於108 年9 月1 日辦理退休，並於同日申請退休金，經依勞基法第55條計算退休金基數核計為14個基數，原告108 年3 月至同年8 月止分別自被告公司受領：4 萬7,893 元、4 萬9,087 元、4 萬7,458 元、4 萬7,144 元、4 萬4,368 元、4 萬1,624 元等情，為兩造所不爭執（如不爭執事項），應堪信為真正。惟原告主張被告公司應按1 個月平均工資4 萬5,270 元之標準計算應給付之退休金、勞工退休金提撥金額不足、特休未休之工資未給付等情，為被告公司所否認，並以前詞資為辯解。從而本院認定如下：

㈠、原告得請求之退休金為若干？於108 年3 月至同年8 月間，自被告公司所受領金額中之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金、是否均為工資？

1.按勞基法第2 條第3 款規定，工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又上開經常性給與，係指下列以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常

性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。勞基法施行細則第10條亦有明文。勞基法第55條第2 項規定：「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」；勞基法第2 條第4 款前段：平均工資，謂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。是所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100 年台上字第801 號判決要旨參照）。原告主張其退休前6 個月所受領之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均應列入平均工資計算並據以核算退休金，為被告公司否認，則該等名目之給付是否為工資，自應依上述標準予以審酌並說明如次：

⑴差旅津貼應屬工資：

被告公司固辯稱：差旅津貼並非所有非駕駛員主管職都可領

取，而係因原告工作需要而外出洽公或至被告公司開會時，作為外出洽公之交通等雜支費用補助，每月為3,000 元，惟若原告當月任職日數未滿1 月時，則按原告實際任職日數發給每日100 元之差旅津貼，依勞基法施行細則第10條第9 款規定差旅津貼非屬工資云云。經查，原告申請退休前6 個月受領被告公司給付之金額項目中，均包含差旅津貼此項目給付，此為兩造所不爭執，此項目之給付金額均為3,000 元，有原告107 年10月至108 年7 月薪資單在卷可稽（見本院卷第104 至112 頁），再觀諸原告於該段期間之考勤紀錄，原告於該期間每月份實際工作天數不等，每月例假、休息日、請假日數均有不同，但每月差旅津貼均相同為3,000 元，足見不論原告每月實際外出洽公之日數、原告實際工作天數如何，被告公司均固定給付原告每月差旅津貼3,000 元，堪認該差旅津貼為制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）、而非單方之恩惠性或勉勵性給與，並具有制度上之經常性，自屬工資性質，而應列入平均工資計算。被告公司按月給付原告差旅津貼3,000 元屬原告工資一部分，應屬可採。

⑵特殊功績獎金、目標獎金應屬工資：

被告公司發給原告之特殊功績獎金、目標獎金，係依照調度人員薪資計算辦法，而原告所屬之北峰站為二級站，調度員之特殊功績獎金為3,000 元，特殊功績獎金部分若月考核成績獎金優等（90分以上）發110%、考核甲等（80分至90分不含）發放90% 、考核乙等（70分至80分不含）發放70% 、考核丙等（60分至70分）發放50% 、考核丁等（60分（不含）以下）則不予發放。目標（營運）獎金部分則以各發車站之營收提撥0.2%至0.23% 計算目標獎金，未超過營收500 萬元，全站總獎金比例為0.002 ，分發比例為站主管50%，另50%由該站所有調度及站務人員均分；營收500 萬元至1,000 萬元，全站總獎金0.0023，分發比例為站主管40%，另外為其他站務人員及調度人員均分等等，為被告所是認（見本院

卷第188頁）。是被告公司發給之特殊功績獎金係以各發車站站務管理成績為計算基準，考核項目參照被告提出之考核計算表（本院卷第190頁）；而目標獎金則係以各站營收為計算基準。查，原告為被告公司北峰站站長，其職務內容係站務管理工作，對站內人員出勤、休假、出車情形（有無依照臺北市政府交通局要求之班次數量、班次密度及發車時間）以及駕駛員是否遵照公司規定及行車安全事項等進行督導，負監督管理責任，原告若未善盡其督導之責，可能致特定路線公車未依照臺北市政府交通局要求之班次數量及密度，嚴重者將遭收回該路線之路權，或可能致被告公司遭受罰鍰、民事索賠等。原告所為之站務管理工作，係督促該發車站駕駛員出車率正常、提醒駕駛員行車安全、衛生及服務品質提高，使被告公司得以確保路線之路權、被告公司形象之維持以及減少罰單、罰鍰或民事賠償等費用，是以特殊功績獎金之考核項目即與原告工作內容息息相關，以特殊功績獎金等項目之考核，使原告等站務人員恪盡職守，顯然為勞務之對價，並非恩惠性、勉勵性給與。又目標獎金計算標準與營收有關，然而原告若能善盡前開職務，督促駕駛員出勤正常、發車率精確、並減少人員異動、提升車輛衛生及駕駛員之服務品質、分析離峰、尖峰時間狀況以調度派車等等，均與該調度站之營收當有助益，又被告並以營收做區隔，考量各調度站規模有異，營收較高者，足見該調度站之公車路線、發車車次較多，則每個調度站目標獎金標準均相同，與勞工提供之勞役不相當，是以目標獎金之設計，以營收金額量作為區隔。準此，前開項目雖稱為獎金，實際均與原告之工作性質和勞務內容有密切關連，被告公司以各項給付明細，藉此激化原告提供更高質、量之勞務，復對應勞工之勞務付出質量、對公司之貢獻度。薪資結構設計雖繁複，然係對應該行業之特性所致，故無論是按既定考核項目計算之特殊功績獎金，或是依照各發車站營收一定比例核發之目標獎金，均與原告提供勞務間具有對價關係，殆無疑義。又觀諸被告公

司上開所定特殊考績獎金及目標獎金之給付與否，特殊考績獎金係以全月特定考核項目為標準，復明訂每項目之核算方式及計分；目標獎金則係明確以各發車站營收值為計算基準，業如前述，可悉被告公司核發特殊考績獎金、目標獎金之基準，繫諸於客觀明確之數據運算結果，在符合被告公司所定給付標準下即可獲取特殊考績獎金及目標獎金，自當屬制度上之經常性給付，況承前所述，原告任站長一職，負責調度站內之行政、人員管理工作，就其任職之發車站發車率、駕駛行車安全及服務品質表現及營收值，自與原告勞務相關，具勞務對價性，被告公司辯稱為恩惠性給付云云，自難信為可採。綜上，原告主張特殊功績獎金和目標獎金為原告工資之一部分，應屬可採。

⑶敬業獎金應屬工資：

被告公司發給原告之敬業獎金，全月2,000 元，有違反規定者，應予減發，性質近似全勤獎金，原告如每月上班全勤並無請假之情形，被告公司即發給敬業獎金2,000 元，若原告並非全勤或有大量請假情事，則可能降低當月敬業獎金金額，或者不予發給，為被告公司所不否認，僅爭執為恩惠性給付。敬業獎金雖須勞工於當月份並無請事、病假等情形，始給與之，但關於請假、曠職與否，可由勞工自行決定，而非決定於雇主是否給與之恩給，衡以，雇主給予全勤獎金，其動機無非係勞工儘量避免申請事、病假，以免勞動人力短絀影響調度站之營運及服務品質等情，綜合以觀，敬業獎金為勞工每月全勤工作提供勞務，雇主對該勞務本身所給與之對價，屬雇主經常性給與，與勞工提供勞務顯有對價性，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，故敬業獎金亦屬於工資之一部。

2.原告自87年9 月1 日起任職被告關係企業中興巴士公司，於103 年11月1 日任職被告公司，被告公司承認其先前任職中興巴士公司之年資，於94年7 月1 日適用勞工退休金新制，於108 年9 月1 日依勞基法第53條第1 項自請退休，依勞基

法第55條規定計算退休金基數為14個基數，此為兩造所不爭執，業如前述。被告在原告退休前6 個月內發給原告之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均為工資，應列入平均工資計算。則本件按照原告提出為被告所不爭執之108 年3 月份至同年8 月份之薪資單所列數額，原告退休前6個月工資，應分別為：4萬7,893元、4萬9,087元、4萬7,458元、4萬7,144元、4萬4,368元、4萬1,624元，平均工資為4萬5,270元，此計算式為被告所不爭執（本院卷第164頁），據此計算，被告公司應給付原告之退休金應為63萬3,780元（計算式：45,270× 14＝633,780）。是原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告公司給付退休金63萬3,780元，洵屬有據，應予准許。

3.按民法第230 條規定：因不可歸責於債務人之事由，致未為給付者，債務人不負遲延責任；另按勞退條例第11條規定：本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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三十日內發給。原告請求退休金應自108 年10月1 日起算遲延利息，被告則抗辯於原告自請退休時，被告願意給付50萬6,940 元，因原告拒絕受領，故該部分不得請求遲延利息云云。原告稱係因被告要求其餘請求拋棄，故不願意接受等情，自應由被告舉證有不可歸責之事由，因被告給付之條件要求是原告拋棄其餘法律上合法權利，原告拒絕有法律上理由，被告遲延給付具有可歸責性，是原告請求被告就退休金63萬3,780 元自108 年10月1 日起算之遲延利息，即屬有據。

㈡、原告得否請求被告補提繳勞工退休金差額至其個人專戶？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6％；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.被告抗辯原告受領之特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金不均應列入工資計算，因此未有短提撥勞退金云云。然其抗辯不足採信，業如前述，是原告之工資應計入上開項目，是原告之薪資、提繳級距、被告應提撥之勞工退休金、已提撥之退休金、短繳之金額，詳如被告製作附表二所示（本院卷第178頁以下），復為原告所不爭執（本院卷第268頁）。原告請求被告應補提撥之金額為5萬1,570元。

㈢、原告得否請求未休畢特別休假日之工資？未休之日數為若干？如原告得請求，其數額為多少？被告得否請求抵銷？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：1年以上3年未滿者7日、3年以上5年未滿者10日、5年以上10年未滿者14日；又特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正前勞基法第38條第1款至第3款、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。依修正前勞基法施行細則第24條第2款規定，特

別休假應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，此亦有行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函可資參照。勞基法第38條雖於105年12月21日修正為勞工之特別休假因年度終結或契約而未休之日數，雇主應發工資，並於106年1月1日開始施行，是原告主張特別休假未休發生於000年0月0日勞基法第38條修正之前，自不適用修正後之勞基法第38條第4項規定，先予敘明。原告雖稱調度站人數過少，因此無法休假，然觀諸原告曾申請特別休假，是並非無法申請特別休假，是其未舉證是可歸責於被告之事由致其無法申請之，是請求該部分工資補償，即屬無據。

2.105年12月21日修正公布，於106年1月1日施行之勞基法第38條第1項、第4項規定「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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。」「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。」再依行政院勞動部105年8月2日勞動條3字第10501317 54號函：「依勞動基準法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定。案內事業單位於各該年度給予勞工之特別休假日數是否適法，仍請先行釐清。三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，

雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備」。原告否認兩造間有約定特別休假採取曆年制，被告對於是否採用曆年制、分段給假等，均無工作規則或勞資協商紀錄，且被告自己陳報之原告特別休假日數與採取曆年制之計算結果亦有所不符，此參見本院109年7月29日言詞辯論筆錄（本院卷第294頁）。被告倘採取曆年制，何以其計算之日數如此，是被告以原告為管理職，應知悉被告公司對於特別休假日數採取曆年制，應不可採。是兩造既然對於特別休假未有約定採曆年制，自應採用週年制對勞工有利，又105年9月1日起至106年8月31日橫跨新法修正，本院認應適用修正後勞基法第38條對勞工有利，是原告之特別休假日數自105年9月1日至106年8月31日為24日，106年9月1日至107年8月31日25日、107年9月1日至107年8月31日26日，分別已休6日、7日、0日，尚有18日、18日、26日，共62日未休，至於108年9月1日後則有特別休假27日未休（被告有給付1日900元2萬4,300元）。

3.勞基法施行細則第24條之1 規定：本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。是以特別休假工資之計算是以平日正常工作之工資為基準，而兩造對於如差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金等計入工資，則同意以一日1,018 元計算，已無爭執（本院卷第

274 頁）。則原告得請求被告給付6 萬6,302 元，為有理由【計算式：1,018 × 62＋（1,018 －900 ）x 27＝66,302】，逾此範圍，即屬無據。

4.被告固於104 年2 月17日給付1 萬3,500 元、105 年2 月5日1 萬7,100 元、106 年1 月26日9,900 元、107 年1 月30日1 萬9,350 元、108 年1 月30日1 萬8,450 元，主張為特別休假未休之工資補償，此為原告所爭執，稱為年終獎金而非特別休假未休之工資補償。按勞基法第23條規定：雇主應提供工資各項目計算方式明細，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。被告雖稱給付上開金額即為特休未休之工資補償，係以1 日900 元計算，然經核對其給付之日數與原告特休未休日數不符，且詢問被告對於給付上開金額是否有給予原告薪資單、項目之明細資料、相關之工作規則、薪資獎金給付辦法等，被告均稱無相關證據資料等語（本院卷第295 頁）。是以無證據證明被告上開給付為特別休假未休之工資補償，因被告發放時間點恰巧在農曆春節前，此對照原告提出之農曆查詢資料（本院卷第280 頁至第288 頁）甚明，是原告認為上開金額為年終獎金為雇主恩惠性給付，合乎情理，是被告抗辯已給付部分應予扣除，洵屬無據。

5.被告主張以103 年至105 年給付特別休假未休工資4 萬500 元作為主動債權抵銷云云。然如前述，原告未能證明其給付是特休未休之工資補償，此應為年終獎金而為雇主恩惠性之給付，原告受領上開金額有法律上原因，不構成不當得利，是被告主張抵銷之，並無理由。

五、原告依勞基法第53條、第55條請求被告給付退休金63萬3,780 元及自108 年10月1 日起；依勞基法第38條第4 項特別休假工資6 萬6,302 元及自起訴狀繕本送達翌日（109 年4 月30日，本院卷第152 頁）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；依勞工退休金條例第14條第1項規定被告應將5萬1, 570元提繳至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退

休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述，附此敘明。

七、又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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

八、依民事訴訟法第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　蘇俊憲