

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第64號

原告 周穗鑫
訴訟代理人 呂丹琪律師
被告 群鹿企業股份有限公司
法定代理人 施純津
訴訟代理人 周士閔
金學坪律師
陳觀民律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108年1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肆拾壹萬玖仟貳佰伍拾元，及自民國一〇五年六月一日起至清償日止，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十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾壹萬玖仟貳佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國73年6月1日起至105年4月30日止受僱於被告公司，退休前擔任廠務經理，退休前平均6個月薪資為新臺幣（下同）70,916.67元，被告應給付原告退休金3,191,250元，惟被告僅給付2,772,000元，尚積欠419,250元。另原告任職期間，自94年起至105年止，尚有179天特休未休，原告自得請求特休未休工資共438,269元。再者，依職業安全衛生管理辦法規定，公司應設置勞工安全管理專業人員，原告具有勞工安全管理甲級及乙級技術士執照，並自97年12月22日擔任被告公司勞工安全管理人員，經被告公司向主管機關報備在案，惟於原告退休後，被告自105年5月1日起，未經原告同意擅自繼續使用原告名義登錄為被告公司勞工安全管理人員，遲至106年3月20日始變更，

01 被告公司自105年5月1日起至106年3月20日止，冒用原
02 告名義登錄為被告勞工安全管理人員，除足以影響勞動局管
03 理之正確性及勞工工作環境之安全性外，原告另需擔負勞安
04 之責任，受有專業勞安人員外聘費用之損失，且對原告之名
05 譽、信用及姓名等人格權造成莫大之損害，爰依民法第19條
06 、第195條第1項規定請求非財產上之損害70萬元等語，並
07 聲明：(一)被告應給付原告1,557,519元，及自各項得請求之
08 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保，
09 請准宣告假執行。

10 二、被告則以：在雙方和解之前提下，被告同意給付原告退休金
11 不足額419,250元；然原告為被告公司總務主管，兼管人事
12 業務，可自行安排特休假，被告並未拒絕原告休假，且特休
13 未休之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可
14 不發給未休日數之工資，原告應就不休假原因之所在，負舉
15 證責任，且原告係於105年4月30日自願退休，則105年度
16 特休未休之工資，被告自得拒絕發給，再者，勞工特休未休
17 之工資請求權消滅時間依民法第126條規定為5年，縱認原
18 告此部分之主張有理由，被告公司亦主張時效抗辯。另被告
19 公司於原告離職後，較晚發現勞工安全管理人員應更名而未
20 及時申報變更，經主管機關要求改善後，旋於106年3月17
21 日申報變更勞工安全管理人員並於同年月20日完成變更登記
22 ，絕非刻意假冒原告名義，縱有生損害於勞工安全行政管理
23 評估之正確性，難謂有何侵害原告姓名、名譽或信用等權利
24 ，且原告於105年4月30日退休前即可自行上網申報變更登
25 錄或陳報主管機關等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及
26 假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
27 告免為假執行。

28 三、原告主張其自73年6月1日起至105年4月30日止受僱於被
29 告公司，退休前平均6個月薪資為70,916.67元，被告應給
30 付原告退休金3,191,250元，被告僅給付2,772,000元，尚
31 積欠419,250元；原告具有勞工安全管理甲級及乙級技術士

執照，並自 97 年 12 月 22 日擔任被告公司勞工安全管理人員，經被告公司向主管機關報備在案，惟於原告退休後，被告至 106 年 3 月 20 日始變更勞工安全管理人員等情，業據其提出存摺影本、財政部北區國稅局 90 年度綜合所得稅納稅證明書、99 至 104 年度綜合所得稅各類所得資料清單、職業安全衛生管理單位及人員設置報備系統列印資料為證（見本院卷第 10 頁至第 13 頁、第 17 頁至第 31 頁、第 36 頁至第 37 頁），且為被告所不爭執（見本院卷第 62、112 頁），自堪信為真實。

四、原告主張被告應給付短給之退休金 419,250 元、特休未休工資共 438,269 元、退休後仍遭被告登錄為勞工安全管理人員，而請求非財產上之損害賠償 70 萬元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本院應審酌者厥為：(一)原告請求被告給付短給之退休金 419,250 元，有無理由？(二)原告請求被告給付特休未休工資 438,269 元，有無理由？(三)原告請求非財產上之損害 70 萬元，有無理由？茲分述如下：

(一)原告請求被告給付短給之退休金 419,250 元，有無理由？

1. 按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作 15 年以上年滿 55 歲者。二、工作 25 年以上者。三、工作 10 年以上年滿 60 歲者。勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。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。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。勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第 17 條及第 55 條規定計算。勞動基準法（下稱勞基法）第 53 條、第 55 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 84 條之 2 定有明文。

2. 經查，原告自 73 年 6 月 1 日起至 105 年 4 月 30 日止受僱於被告，退休前平均 6 個月薪資為 70,916.67 元，為被告所不爭

01 執，已如前述，又原告年資為31年11月，依勞基法第55條第
02 1項第1款規定，退休金基數為45個基數；是以，原告得請
03 領之退休金應為3,191,250元（計算式：70,916.67元×基
04 數45＝3,191,250元），而被告僅給付2,772,000元，尚積
05 欠原告419,250元，此亦為被告所不爭執（見本院卷第81、
06 90頁），是原告此部分之請求，應屬有據。

07 3.再依勞基法第55條第3項規定，雇主應給付之勞工退休金應
08 自勞工退休之日起30日內給付之，則原告主張其於105年5
09 月1日退休，被告應於30日內給付，並請求短少給付部分自
10 105年6月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延
11 利息，亦應准許。

12 (二)原告請求被告給付特休未休工資438,269元，有無理由？

13 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
14 年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七
15 日；二、三年以上五年未滿者十日；三、五年以上十年未滿
16 者十四日；四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日
17 為止。第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第
18 三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得
19 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係
20 有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。105年
21 12月21日修正106年1月1日公布施行前勞基法第38條及第
22 39條定有明文；次按本法第三十八條之特別休假，依左列規
23 定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定；二
24 、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之；三、特別休假因
25 年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應
26 發給工資。106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條亦
27 有明文。又特別休假應按年度計算，勞工本得自行選擇特別
28 休假之時間；勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，
29 因勞動契約之終止或年度終結而未休，如係可歸責於雇主之
30 原因時，勞工始得請求雇主發給未休完特別休假日數之工資
31 ，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（最高法院103年度台上字第1425號判決、勞委會79年12月27日(79)台勞動二字第21776號、82年8月27日台勞動二字第44084號函示意旨參照），依前所述，本件原告係於105年4月30日自願退休，是依前揭法規及說明，自應由原告就特休未休可歸責於雇主之原因，負舉證責任。

2.原告主張其擔任被告之廠務經理，需擔負主管之責，星期六常上班，請假單需經其直屬主管即副總經理簽核等情，並提出各年度請假資料卡為證（見本院卷第18頁、第20頁、第22頁、第24頁、第26頁、第28頁、第30頁、第32頁、第34頁、第90頁），然原告並未提出曾有申請特別休假，卻遭被告駁回或否准之紀錄，又基於若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，實難直接遽認係屬可歸責雇主而未能休畢特別休假。而雇主可歸責之事由，屬於積極事實，通常勞工僅需提出其曾於勞動契約終止前，申請特別休假，遭雇主拒絕之證據資料，即得輕易舉證或使法院認定勞工係因雇主業務因素，無法休畢。故縱認原告主張自94年至105年間共有179天特休未休部分為真，亦難認已盡其對被告可歸責性之舉證責任。

3.再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第126條、第144條第1項分別定有明文。所謂「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。而特別休假未休工資屬於一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。經查，原告係於107年4月30日提起本件訴訟，此有起訴狀收狀戳可稽（見本院卷第2頁），揆諸前揭說明，其自107年4月30日往前回溯5年即於102年4月30日以前之特休未休工資之請求，均

已罹於5年時效而消滅，被告提出此部分時效抗辯拒絕給付，應屬有據，附此敘明。

4. 據上，原告請求被告給付自94年起至105年共179天特休未休之工資438,269元，除102年4月30日以前之特休未休工資請求權已罹於時效外，原告復未舉證證明被告有可歸責事由致原告未能休畢特別休假，是原告此部分之請求，均屬無據，應予駁回。

(三) 原告請求非財產上之損害70萬元，有無理由？

1. 按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。姓名權受侵害者，得請求法院除去其侵害，並得請求損害賠償。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第18條第2項、第19條、第195條第1項前段分別定有明文。

2. 本件原告主張被告自105年5月1日起至106年3月20日止，冒用原告名義登錄為被告公司之勞工安全管理人員，除足以影響勞動局管理之正確性及勞工工作環境之安全性外，原告另需擔負勞安之責任，受有專業勞安人員外聘費用之損失，並對原告之名譽、信用及姓名等人格權造成莫大之損害等語，惟查，原告自陳：並無實際上損害發生等語（見本院卷第82頁），且如被告所述，依職業安全管理辦法等規定，勞安人員依法負擔責任是指實際在職之情形，原告退休後未在被告公司任職，自無須負相關法律責任（見本院卷第82、112頁），亦即原告雖遭掛名登錄為被告之勞工安全管理人員，惟依法其無須負擔相關法律責任，是尚難認定原告受有損害。而原告主張其名譽、信用及姓名等人格權受侵害，均未提出證據以證其有受損之事實，則其請求非財產上損害70萬元云云，洵屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第55條等規定，請求被告給付短付之退休金419,250元，及自105年6月1日起至

清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決所命給付之金額及價額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。至原告就敗訴部分所為假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。另被告就原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，核與本院前揭判斷不生影響，爰不另逐一審酌，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 2 月 22 日

勞工法庭 審判長法官 周玉羣

法官 呂綺珍

法官 陳容蓉

正本係照原本作成。

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。

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 108 年 2 月 22 日

書記官 鄒明家