

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第12號

原告 黃山鐘

訴訟代理人 黃文鴻

被告 富泰通運股份有限公司

法定代理人 蔡政諺

訴訟代理人 陳旻沂律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年3月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟玖佰柒拾伍元。

被告應提撥新臺幣貳拾萬捌仟陸佰零捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、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。本件原告起訴時係聲明被告應給付原告新臺幣（下同）95萬2708元，嗣於本院審理中，更正聲明為被告應給付原告74萬4100元，及提撥20萬8608元至原告之勞工退休金個人專戶，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國98年8月起至107年6月止任職於被告公司，任職期間平均薪資為5萬8000元，並於107年6月份因屆齡65歲無法擔任聯結車司機為由，依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定資遣原告，且被告要求原告於107年6月6日至9日期間，違法駕駛聯結車，原告亦於107年6月10日依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定終止兩造勞動契約。而原告任職期間，因被

告高薪低報致原告受有勞工退休金差額損失20萬8608元（ $(58000 \times 6\% - 1512) \times 106 = 208608$ ）；且被告未依法給予特別休假，應給付原告未休之特別休假120日之工資計23萬1960元（ $58000 / 30 = 1933$ ； $1933 \times 120 = 231960$ ）；另被告應給付原告資遣費51萬2140元（ $58000 \times 8.83 = 512140$ ）。再者，被告為中鋼公司之運輸承攬商，原告負責運送中鋼公司之產品至各地，需配合中鋼公司管制時間出入廠區，每週一至五上班時間均屬固定，請假亦需被告同意始得為之，被告辯稱上班時間自由等語，與事實不符，且被告亦未依勞動基準法第38條第3、5項規定告知勞工特別休假，被告不得以時效為由拒絕給付未休之特別休假工資；此外，原告先前多次請求被告調派至廠內駕駛作業，不僅未獲應允，甚至將原告派任與原駕駛平台聯結車作業方式差異極大之貨櫃式聯結車，令原告違法上路，原告不得已而請辭，絕非自願申請提早退休等語，爰依據勞動關係，聲明：被告應給付原告95萬2708元。

三、被告則以：原告是00年0月0日出生，自98年8月起至107年6月止任職於被告，嗣於107年6月份因屆齡65歲，無法再擔任聯結車職業駕駛，被告只好讓原告退休，原告主張遭被告資遣，應舉證以實其說。被告固有低報原告之薪資，然此乃因應原告為減少稅額之要求，若未合於勞工退休金條例規定，被告願依法補足差額。兩造勞動條件係約定以每趟次運費之30%計薪，並由原告自行決定何時休假、上班，未約定每日上班起迄時間，且被告給付之薪資已含加班費、假日工資、應休而未休之假日工資等費用；原告任職期間既非天天上班而自行決定是否上班或休假，則應無未休特休假之情形；縱原告有未休之特別休假，依修正前勞動基準法施行細則第24條規定，其必須勞工有申請特休，但雇主未予協商排定者或其他可歸責於雇主之情形，始有發給工資之義務，未依規定事先申請，被告自無補發工資之義務；縱退步認仍有給付工資之義務，依兩造間之勞動條件既約定如上，且不低於勞動基準法規定之最低基本工資及以基本工資作為計算基礎之特

01 休未休工資，足以補足特休假之未休工資，是原告此部分仍
02 不得請求；再縱退萬步認原告仍得請求，惟此屬民法第126
03 規定所示之「一年或不及一年之定期給付債權」，故請求權
04 時效僅5年，原告就超過5年時效部分，被告自得拒絕給付等
05 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

06 四、兩造不爭執事項：

07 (一)原告於00年0月0日出生，自98年8月起至107年6月10日止任
08 職於被告公司，擔任聯結車職業駕駛，任職期間平均薪資為
09 5萬8000元。

10 (二)原告任職期間，因被告高薪低報致有勞工退休金差額20萬86
11 08元（ $(58000 \times 6\% - 1512) \times 106 = 208608$ ）。

12 (三)「假設」原告得請求特別休假未休之工資，則原告離職前5
13 年未休之特別休假日數共75日（ $15 \times 5 = 75$ ），依此計算之工
14 資應為14萬4975元（ $58000 / 30 = 1933$ ； $1933 \times 75 = 144975$ ）。

15 五、本件之爭點：

16 (一)原告得否請求被告提撥勞工退休金差額20萬8608元至原告勞
17 工退休金專戶？

18 (二)原告得否請求被告給付未休之特別休假工資14萬4975元？

19 (三)原告得否請求被告給付資遣費？金額多少？

20 六、本院得心證之理由

21 (一)原告得否請求被告提撥勞工退休金差額20萬8608元至原告勞
22 工退休金專戶？

23 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
24 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
25 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
26 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
27 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
28 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
29 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
30 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
31 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工

01 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
02 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
03 賠償；亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
04 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年台上字第1602號
05 判決參照）。

06 2.經查，原告任職期間，因被告高薪低報致有勞工退休金差額
07 20萬8608元之事實，為兩造所不爭執（見本院卷第46頁），
08 足以認定。是原告依上開規定，請求被告應提繳勞工退休金
09 差額20萬8608至原告勞工退休金個人專戶，應有理由。

10 (二)原告得否請求被告給付未休之特別休假工資14萬4975元？

11 1.按「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特
12 別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期
13 應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止
14 契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」民
15 國106年6月16日修正前之勞動基準法施行細則第24條定有明
16 文。而「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
17 日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日
18 及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之
19 勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工
20 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
21 任。」105年12月21日修正前之勞動基準法第4項至第6項，
22 規定甚明。又「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
23 未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經
24 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
25 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年
26 特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第
27 二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面
28 通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
29 在，應負舉證責任。」現行勞動基準法第4項至第6項，亦有
30 規定。

31 2.經查，原告主張其受僱期間並未休特別休假等語，雖為被告

執前詞所否認，但依前述規定，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項以後，應由雇主舉證勞工特休假之權利不存在，而在105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項之規定前，雖無此舉證責任之規定，但當時勞工之特別休假權利是否可以落實，仍待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項前，依照勞動基準法施行細則第24條第3款「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。」之規定，即係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明勞工已休完特別休假，或勞工未休特別休假不可歸責於雇主外，即應按該日數發給工資。況且，原告於受僱期間，是否已有休特別休假，被告可以提出勞動基準法第23條、第30條規定被告應保存5年之勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，以為核對釐清，但被告僅空言執前詞抗辯，並無提出原告已休特別休假或未休特別休假不可歸責於被告之具體證據，依上開說明，應認原告之主張為事實。

3. 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。」民法第126條，定有明文。所稱之「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），而依106年6月16日修正前之勞動基準法施行細則第24條、105年12月21日修正前及現行之勞動基準法第4項所規定之特別休假未休工資均係以「年度終結」為計算期間，且性質上亦屬工資，自應適用民法第126條之5年消滅時效。因此被告就原告請定特別休假未休工資「逾」5年部分，為時效抗辯，拒絕給付，應有理由。

4. 「假設」原告得請求特別休假未休之工資，則原告離職前5

01 年未休之特別休假日數共75日（ $15 \times 5 = 75$ ），依此計算之工
02 資應為14萬4975元（ $58000 / 30 = 1933$ ； $1933 \times 75 = 144975$ ）等
03 情為兩造所不爭執（見本院卷第46頁），而本件原告得向被告
04 請求離職前5年之特別休假未休工資等情，業如前述，是
05 原告請求被告給付特別休假未休之工資14萬4975元，應有理由。
06

07 (三)原告得否請求被告給付資遣費？金額多少？

- 08 1.按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年
09 滿六十五歲者。」勞動基準法第54條第1款，定有明文。次
10 按「申請汽車駕駛執照考驗者，應具有下列資格：一、年齡
11 ：…（三）考領職業駕駛執照須年滿二十歲，最高年齡不得
12 超過六十五歲。」道路交通安全規則第60條，亦有規定。經
13 查，原告於00年0月0日出生，自98年8月起至107年6月10日
14 止任職於被告公司，擔任聯結車職業駕駛等情，為兩造所不
15 爭執（見本院卷第46頁），足以認定，堪認原告於107年6月
16 10日已年滿65歲，被告本得依勞動基準法第54條第1款之規
17 定強制原告退休，且依道路交通安全規則第60條之規定，原
18 告已不得領有職業駕駛執照擔任聯結車職業駕駛，是被告辯
19 稱：原告於107年6月10日係「退休」離職等語，應為事實。
- 20 2.原告雖主張被告於107年6月10日以原告屆齡65歲無法擔任聯
21 結車司機為由，依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所
22 擔任之工作確不能勝任時」之規定資遣原告云云。惟原告當
23 時既滿65歲，被告本得強制原告退休，被告何需捨近求遠資
24 遣原告，徒增資遣合法與否及增加給付資遣費之負擔，是原
25 告上開說法，並非合理。
- 26 3.原告雖主張被告要求原告於107年6月6日至9日期間，違法駕
27 駛聯結車，原告亦於107年6月10日依勞動基準法第14條第1
28 項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
29 益之虞者」之規定終止兩造勞動契約。惟原告一方面主張其
30 107年6月10日係遭被告資遣，另一方面又主張107年6月10日向
31 被告片面終止勞動契約，前後說法並非一致。而原告縱有於

107年6月6日至9日期間為被告違法駕駛聯結車，然就此被告辯稱：被告係因疏失未及時發現原告已年滿65歲，但於5日後發現原告已年滿65歲，已請原告退休等語，尚與一般常情相符，蓋原告自己是否已年滿65歲而不得擔任聯結車職業駕駛，原告本人應較被告清楚，被告縱因未能及時察覺原告之年紀，而有5日之期間誤派原告擔任聯結車駕駛，原告於該5日期間內應可表明其年紀逾65歲拒絕之，原告當時未向被告為此表示，致被告未能及時察覺原告已逾65歲，尚難認被告已達勞動基準法第14條第1項第6款之程度。

4. 綜上，原告係於107年6月10日「退休」，而非由被告依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定資遣，亦非由原告依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定終止兩造勞動契約，原告請求被告給付資遣費，自無理由。

七、綜上所述，原告基於勞動關係，請求被告給付被告14萬4975元，並提繳勞工退休金差額20萬8608至原告勞工退休金個人專戶，即屬正當，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

八、本件原告勝訴部分，所命給付之金額或價額未逾50萬元，依民法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行。

九、本件事證業臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用或調查之證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

一〇、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 3 月 27 日
勞 工 法 庭 法 官 施 盈 志

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

03 中 華 民 國 108 年 3 月 27 日
04 書 記 官 林 豐 富