臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第68號

原　　告　沈春輝
被　　告　台達化學工業股份有限公司
法定代理人　吳亦圭
訴訟代理人
兼送達代收人　沈以軒律師
訴訟代理人　郭銘濬律師
　　夏琴
　　蔡季霖

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國109年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：㈠原告於民國71年4月21日任職被告公司，109年1月17日依規定1個月前提出退休申請，109年2月23日契約終止，總計工作37年10個月3天，合計應給與退休金標準43.5個基數。原告退休前6個月薪資所得合計新台幣（下同）51萬8,428元，合計原告應領退休金為383萬9,333元，然被告就原告109年2月薪資明細所列應發6萬9,855元特別休假未休工資未列入退休金平均工資，僅於109年4月8日給付原告退休金為324萬4,197元，退休金短差59萬5,136元。㈡依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1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，應依規定給予特別休假。可見雇主給予勞方的特別休假日，必須先由勞工工作滿一定期間後才能獲得，顯然該特別休假日是因勞工先工作後才能獲得的工作報酬之對價。㈢106年1月1日勞基法第38條新增第4項規定：「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」。明確將舊有的施行細

則第24條第3款的規定，直接改為法律明文規定，並將雇主發給的特別休假津貼明定為「工資」，同時也增訂施行細則第24條之1，規定發給工資之基準及期限。因此，被告引用之前法院判決特別休假津貼屬於雇主恩惠性給與或是代償金等語之抗辯，完全不管修改後勞基法之規定，已違反現行法律之規定，自不足取。原告依勞基法第2條第4款、第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1規定提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告59萬5,136元，及自109年3月24日起至清償日止，按年息5%計算利息。

二、被告則以：被告公司折算109年度特別休假未休日數30天的替代款項6萬3,459元部分，其中「20.958天」的替代款項「44,332元」乃優於法令額外給與，要與勞基法第38條第4項因契約終止而未休畢特休折算工資無涉，自不得再作為平均工資計算範疇進而墊高退休金，又其中「9.041天」未休畢折算款項「19,127元」，與108年度特別休假遞延至109年仍未休畢之3天折算款項「6,396元」，二者均屬被告公司依勞基法第38條第4項因契約終止而未休畢特休日數折算替代款項，依據歷年來民事法院實務見解，除不具備勞基法第2條第3款工資定義外，亦因屬離職後所得且非常態工作情形下取得，不得作為勞基法第2條第4款平均工資計算範疇，原告請求被告給付退休金差額59萬5,136元云云，於法顯屬無據等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本件不爭執事項：

㈠原告於71年4月21日到職，109年1月17日申請於109年2月23日退休而終止兩造勞動關係。工作年資37年10個月3天。因99年6月1日轉為新制。勞基法實施前為5個基數（71年4月21日至73年7月31日）、勞基法實施後為38.5個基數（73年8月1日至99年5月31日），合計退休金為43.5個基數。

㈡原告於109年1月起，就109年度特別休假時數共計240小時（30日），保留108年度特別休假168小時（21日）。

㈢原告自109年1月1日至109年2月23日退休止，使用18日特別

休假，係屬108年度遞延之特別休假。

㈣原告109.2薪資明細中，「其他應發69855」係指特別休假未休工資，其中108年度為3天，數額6,396元（每日2,132元）、109年度30天，數額6萬3,459元（每日2115.3元）。

㈤被告每年6月20日、12月20日各發固定獎金5萬6,460元，應均分至各月，每月9,410元。

㈥被告於109年4月8日已給付原告退休金324萬4,197元。

㈦原告退休前6個月期間108年8月24日至109年2月23日。

㈧原告自109年1月1日至109年2月23日退休止，使用18日特別休假，係屬108年度遞延之特別休假，據此，108年度特別休假日剩餘3日。

㈨如認109年度預給優惠比例計算30日應全部納入退休金平均工資時，原告得請求退休金差額為59萬5,136元。

㈩106年、107年特別休假原告沒有領不休假獎金。

四、本件之爭點：

㈠原告109.2薪資明細中，其他應發6萬9,855元特別休假未休工資應否列入退休金平均工資之計算？

㈡原告請求退休金差額59萬5,136元有無理由？

五、得心證之理由：

原告主張其109年2月薪資明細所列應發6萬9,855元特別休假未休工資應列入退休金平均工資，請求被告給付退休金差額59萬5,136元及利息等語，為被告否認，並執上詞置辯，經查：

㈠所謂工資，依勞基法第2條第3款規定係指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；是工資之定義，應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬及是否為經常性之給與而定之。次按勞基法第38條第1項、第4項及第39條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；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；

特別休假工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資。

㈡再按「勞基法施行細則第二十四條第三款雖規定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，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第二條第三款所稱其他任何名義之經常性給與，鄭宗明主張應將不休假加班費列入平均工資計算，並不可採。」、「不休假加班費乃雇主因勞工年度終結未休畢特別休假，所給與補償金錢，非勞工年度內工作之對價，且年終未休畢之特別休假非固定，受領金額非經常性，且無從判斷因被上訴人業務需要，致未能於已排定特別休假日休假之情事」、「按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第24條第3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而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，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。」、「…不休假獎金，均非具對價性質之經常性給與」（最高法院104

年度台上字第2364號、103年度台上字第1659號、107年台上字第587號、108年度台上字第2169號裁判意旨參照）。

㈢原告106年、107年特別休假並未領不休假獎金一節，為兩造所不爭執（本院卷第383頁），相較原告受領108年度3天不休假獎金6,396元及109年度30天不休假獎金6萬3,459元，可見原告因年度終結或契約終止未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性，自不得列入平均工資。

㈣原告109年2月薪資明細所列應發6萬9,855元特別休假未休工資不應列入退休金平均工資，已如前述，原告請求被告給付退休金差額59萬5,136元及利息，並無理由。

六、綜上所述，原告依勞基法第2條第4款、第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告應給付原告59萬5,136元，及自109年3月24日起至清償日止，按年息5%計算利息，均無理由，應予駁回。

七、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結：原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　109　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　劉玟君