臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原　　告　謝偉彥
　　陳立揂
　　林希凱
訴訟代理人　謝偉彥
被　　告　新光人壽保險股份有限公司
法定代理人　許澎
訴訟代理人　廖姿寧
　　吳甲元律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付退休金差額，原聲明為被告應給付原告新臺幣（下同）818,052元及其利息（勞專調卷第9頁）；嗣於110年3月16日調解時變更聲明為被告應分別給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱各289,624元、308,385元、220,043元及其利息（勞專調卷第13頁）；嗣於110年4月21日審理時變更聲明為被告應分別給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱各289,620元、308,385元、220,050元及其利息（本院卷第14頁）。核其請求之基礎事實同一，且為擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告等於退休前均任職於被告公司，擔任業務稽查員，任職日期及退休日期各如附表所示，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第2項、第4項及勞基法施行細則第9條規定，原告可選擇休假或不休假，如選擇不休假，雇主就勞

雇契約終止而未休之日數應發給工資，且於終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告於原告退休時，分別給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱特休假未休折算工資各77,233元、82,236元、58,678元，然卻未依勞基法第2條第4款規定，將上開特休假未休折算工資列入平均工資計算退休金，致原告等之退休金分別短少如附表舊制退休金差額欄所示金額，爰起訴請求被告給付退休金差額。並聲明：－被告應分別給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱各289,620元、308,385元、220,050元，並均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。－願提供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告等均任職於被告公司，退休基數均為45個基數，其中謝偉彥舊制年資為32年9月23日，退休前6個月平均薪資為77,233元，實領退休金347萬5,485元；陳立揂舊制年資為32年2月19日，退休前6個月平均薪資為82,236元，實領退休金370萬620元；林希凱舊制年資為37年4月20日，退休前6個月平均薪資為85,870元，實領退休金386萬4,150元；被告已給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱107年度特休假未休假補償各77,233元、82,236元、58,678元。依勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函、107年4月11日勞動條2字第1070130350號函及相關實務見解，均認為退休後之未休假補償工資，非具有勞務對價性、非屬經常性之給付，且其工資之補償，乃是在退休後才為結算、給付，並非勞工在退休前6個月所得領取之工資，其本質上係屬於補償金之性質，被告自無給付之必要。並聲明：－原告之訴均駁回。－願供擔保，請准免假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告主張渠等於退休前均任職於被告公司，任職日期及退休日期各如附表所示，被告於原告退休時，分別給付原告謝偉彥、陳立揂、林希凱特休假未休折算工資各77,233元、82,236元、58,678元，如將上開特休假未休折算工資列入平均工

資計算退休金，被告應給付原告等退休金差額各如附表舊制退休金差額欄所示金額等情，為被告所不爭執，自堪信為真實。惟被告否認有何給付義務，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為原告之特休假未休折算工資是否應列入平均工資計算退休金。

(二)按勞基法第38條所定之特別休假，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，同法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資；勞基法施行細則第24條第3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，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補償金，未必逐年相同，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，雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，不能認為具對價性質之經常性給與（最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659號、104年度台上字第2364號、108年度台上字第2169號判決要旨參照）。是勞工於特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，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。勞工於該年度如未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再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。況勞工於每一年度終結或終止勞動契約時，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，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。則以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，與勞基法所規定得列入平均工資計算基礎之工資意義不同，自非屬工資性質，不應列入退休金之計算基準。

四、從而，原告主張其特休假未休折算工資應列入平均工資計算退休金，並請求被告給付如附表所示之退休金差額，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　110　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　林怡君

附表：

編號	原告	任職日期	退休日期	舊制退休金差額
1	謝偉彥	73年11月20日	106年10月11日	289,620元

（續上頁）

2	陳立擐	72年6月2日	105年8月21日	308,385元
3	林希凱	70年7月1日	107年11月21日	220,050元