臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度花勞簡字第20號

原　　告　宋文士
訴訟代理人　黃佩成律師
被　　告　花蓮汽車客運股份有限公司
法定代理人　張譽興
訴訟代理人　林冰心

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣372,238元，及其中新臺幣193,478元自民國107年9月5日起、其中新臺幣178,760元自民國108年7月24日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之68，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告提出新臺幣372,238元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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。本件原告起訴聲明請求被告給付新臺幣（下同）370,190元（包括無法請領勞工保險喪葬補助126,000元、不休假獎金82,600元、年終獎金80,000元、退休金81,590元，未包括主張健保費10,486元部分）及其法定遲延利息，嗣就本金部分變更為548,950元（退休金因平均工資重為計算而增加金額178,760元，卷4、108頁），核其變更屬擴張應受判決事項之聲明，合於首揭規定，應予准許。又本件變更後聲明金額已逾50萬元，兩造均同意繼續適用簡易訴訟程序（卷107頁反），先予敘明。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：原告自民國81年10月14日起任職被告，並擔

任班車部駕駛員，原於106年10月14日符合退休年資，詎被告於105年11月28日無端將原告解職，案經本院106年度勞訴字第6號確定判決確認兩造間之雇傭關係存在，被告通知原告於107年3月31日復職，後原告於107年4月17日退休。

㈠原告因被告前述非法終止勞動契約，無法依勞保規定請領喪葬補助而受有損害126,000元。兩造間勞動契約因被告非法終止而仍繼續存在，被告自應繼續為原告投保勞保，而被告於105年12月3日辦理勞保、健保之退保，原告母親於107年3月間去世，致原告無從依勞工保險條例第62條之規定請領喪葬津貼。原告投保薪資為42,000元，如未遭退保，原得依上開規定請領喪葬津貼126,000元（42,000*3＝126,000）。爰依勞工保險條例第62條第1款、第72條第1項及民法第184條第1項前段及第184條第2項規定，請求被告賠償損害。

㈡被告短少給付原告105、106年之特別休假不休假獎金，合計82,600元。原告自81年10月14日起任職被告，依勞動基準法第38條規定，原告於105年、106年度分別有29、30日之特別休假，原告因被告營業需求及前述非法終止勞動關係而未休特別休假，應可歸責被告。依勞動基準法第38條第3款、第4款、第39條及同法施行細則第24條第3款規定，請求被告給付82,600元（42,000/30*59＝82,600）。

㈢被告短少給付原告104、105年度年終獎金（即105年、106年農曆春節應發放之年終獎金），計80,000元。被告之人事管理規則第42條規定：「員工之年終獎金，於本公司每年決算時，作正式開支報銷之，董事會得視實際需要酌情核定獎金標準」，故被告應依上開規則所定之發放條件發給員工年終獎金。被告以上開規則所定公式計算發給員工年終獎金，為兩造間勞動契約所約定雇主對勞工之特定給付義務，該年終獎金為在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上（每年）可經常性取得之對價報酬，具工資之性質。原告依約得請求被告按該規則所訂之發放條件給付年終。被告於105年11月28日非法解僱原告，被告本應給付104年、105年之年終獎金；復

經原告詢問被告之員工，105年、106年農曆春節前，被告均有依往例發放年終獎金予其他司機員。爰依被告人事管理規則第42條及勞基法第29條請求給付。

㈣被告短少給付退休金260,350元

1.原告自81年10月14日起任職被告，後於107年4月17日退休，被告給付退休金1,640,410元。原告工作年滿25年，退休基數為41個月。

2.被告通知原告於107年3月31日起復職，原告依法請喪假等，惟被告竟以22,000元計算原告薪資（107年3月31日至同年4月16日），顯非適法。因被告非法終止勞動契約期間（105年11月28日至107年3月30日），及原告母親喪假及原告休假期間（107年3月31日至107年4月16日），非可歸責於原告事由而未實際正常工作，以此計算平均工資影響退休金計算基準，自應將該期間扣除，始符合勞動基準法之立法意旨。

3.據此，原告退休金之計算六個月基準，應以原告未遭被告非法解僱前實際任職正常工作之六個月平均薪資作為計算基準（即105年6月至105年11月），該段期間平均工資為46,360元，原告退休金應為1,900,760元（46,360*41＝1,900,760元），扣除被告已給付之1,640,410元，依據勞基法第53條規定，請求被告給付260,350元。

㈤被告非法解僱原告，致原告自行支付105年12月至107年3月之健保費計為10,486元（每月749元，計14個月），原告因此增加負擔支出，乃係因受被告非法終止勞動契約所致，依民法第184條第1項前段及第2項規定，請求被告給付此部分費用。

並聲明：被告應給付原告548,950元，及其中370,190元自民事聲請調解暨起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其中178,760元自民事準備㈠狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：原告於81年10月間於被告任職，並與被告公司簽

訂工作守則，然因原告任職期間多次違反公司規定及工作規則且情節重大，屢勸不改並累積滿三大過後，被告依相關規定將原告解職，並非無端解職，本院106年度勞訴字第6號判決係認解職違反最後手段性而確認雇傭關係存在，被告旋於107年3月30日上午9時許以電話並掛號函文通知到達原告即日復職。

㈠原告請求賠償喪葬補助費126,000元，因被告既將原告解職，即應依勞工保險條例第11條及勞工保險條例施行細則第22條規定為原告辦理退保，原告亦知其勞保已於105年12月3日退出，且於前案並未要求被告回復。又原告於前案訴訟前及訴訟期間已任職其他事業單位，應由該單位為其加保，原告亦可自行依勞工保險條例第6條第1項第7款參加職業工會勞保，原告故意不於其他事業單位投保勞保，亦不自行參加職業工會加入勞保。另原告不必然得以獨自領取三個月之喪葬補助費，依勞工保險條例第22條規定，原告須與其他所有符合「請領家屬死亡喪葬津貼」條件者均分。此外，原告投保級距若為42,000元，每月應繳納保費882元，原告105年12月至107年3月間未支付保費14,112元，應予扣除。

㈡原告請求105、106年之特別休假不休假獎金，但原告未休特別休假，並非因被告營業需求，被告無可歸責事由。原告於105年11月28日遭解職，且原告105年12月即休假26日（指未實際工作），被告支付原告105年12月全薪42,000元（依前案判決）。另原告106年度並無任何1日出勤，被告支付其全年薪水（依前案判決），則不知原告何言尚有特別休假未休而要求不休假獎金。

㈢原告請求被告公司發放年終獎金，然法令並無規定雇主年終獎金非給不可，且被告之勞動契約及人事管理規則亦無必然發放年終獎金之規定（被告人事管理規則第42條：員工之年終獎金，於本公司每年決算時，作正式開支報銷之，董事會得視實際需要酌情核定獎金標準）。被告於上開期間非有盈餘，乃受交通部之虧損補貼款苦撐，況原告105年度工作屢

屢違規犯錯（原告105年間於工作場所聚眾賭博、行車前不先行從事酒精濃度測試、違反規定行駛禁行大型車駛入車道、駕駛公車重大違規闖越紅燈、「駛車憑單」填寫不實、未依交通部核准之規畫路線行駛竟私自變更行經路線致乘客無法如預期搭乘公車、違反交通部公路汽車動態資訊管理規定達29次以上為全公司之冠，遭被告懲處2大過8小過），屢勸不聽不知改進，造成被告受損及營運損失，106年度則全年無任何1日為被告工作，實無理由要求被告發給年終獎金。

㈣原告請求被告給付退休金部份

1.依勞基法第55條第2項規定，係指核准退休時一個月平均工資計給，原告於107年4月17日退休，其平均工資應以「106年10月18日至107年4月16日」（前六個月內）所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額計算，該期間原告薪資依序為42,000元、42,000元、42,000元、42,000元、42,000元、41,360元、11,728元，平均工資為40,010元，依此計算退休金為1,640,410元（40,010元x 41＝1,640,410），被告並無短少給付退休金。

2.另原告所主張平均薪資計算基準（即105年6月至105年11月）該期間內之部分薪資，是原告受領自花蓮旅行社股份有限公司，應不得計入。且該期間原告薪資明細中之不拋錨節料獎金、里程節油獎金、溢款發還獎金、外宿差旅津貼、獎懲等項目應不計入工資，被告主張原告於該期間之平均工資為35,878元。

㈤原告要求被告給付健保費部份，因健保費是國民都須繳納之費用，原告非因被告解職始須繳納健保費。如原告105年12月至107年3月間仍由被告為其加入健保，原告仍須自行負擔健保費591元，該期間共須自行負擔9,456元之健保費，原告無理由要求被告支付。

並為答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自81年10月14日起受雇被告，勞工退休金制度選

擇適用舊制，105年、106年勞保投保薪資為42,000元，被告於105年11月28日片面終止勞動契約，並於105年12月3日將原告之勞保退保，經原告訴請確認兩造間雇傭關係存在等，本院106年度勞訴字第6號判決（下稱前案判決）確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應給付原告復職前之薪資，並已確定，被告於107年3月30日通知原告107年3月31日復職，後原告請喪假8日、休假3日，後於107年4月11日實際工作，而於107年4月17日退休，已領取退休金1,640,410元等情。上開事實為兩造所不爭執，並有支票、前案判決暨案卷、通話紀錄、掛號函文、存證信函、請假單、訃聞、勞工退休金給付通知書等件在卷可稽（卷14、56至65、80至88頁），堪認屬實。本件原告請求被告給付無法受領勞保喪葬補助之損害126,000元、105年及106年度之特別休假不休假獎金82,600元、104年及105年度之年終獎金80,000元、退休金260,350元、健保費10,486元，被告則以前詞置辯。

四、本院判斷如下：

㈠原告請求被告賠償無法依勞保規定請領喪葬津貼損失部分

1.按被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月。本條例之喪葬津貼、遺屬年金給付及遺屬津貼，以一人請領為限。符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前如另有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，喪葬津貼應以其中核計之最高給付金額，遺屬津貼及遺屬年金給付按總給付金額平均發給各申請人。投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。勞工保險條例第62條第1款、第63條之3第2項、第72條第1項分別定有明文。次按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補

債權人所受損害及所失利益為限，民法第216條第1項定有明文。又保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，勞工保險亦不例外。

2.查被告於105年11月28日終止與原告間之勞動契約為不合法，業經前案確定判決所認，故被告於105年12月3日將原告之勞保退保，即有投保單位違反勞工保險條例規定而未為其所屬勞工辦理投保手續之情形。如原告因此受有損害，被告即應依上開規定予以賠償。而原告之母宋錦妹於107年3月26日（即通知復職前）去世，因斯時被告已將原告勞保退保，故原告未能領取上揭勞工保險條例所定之喪葬津貼。另喪葬津貼原得由各申請人協議其中一人代表請領，經本院向勞動部勞工保險局函詢有無宋錦妹之繼承人請領喪葬補助之紀錄，該局函覆稱宋錦妹繼承人未曾請領喪葬津貼，則被告辯稱應先由符合「請領家屬死亡喪葬津貼」條件者申領喪葬津貼後，如有差額再由被告補足云云，即無可採。據此，原告自得請求被告賠償無法依勞工保險條例規定請領喪葬津貼損失。

3.原告投保薪資為42,000元，原告所受未能申領喪葬津貼之損害應為126,000元（42,000*3＝126,000），然原告於105年12月至107年3月間（計16個月），有應繳納而實際未有繳納之保險費，被告辯稱該期間未繳納保費14,112元（882*16＝14,112）因無支出，應予扣除，應屬可採。如上，原告得請求被告賠償金額為111,888元（126,000－14,112＝111,888）。既經准許，原告依侵權行為請求結果亦同，而無審酌必要，附此敘明。

㈡原告請求被告給付105、106年度之特別休假不休假獎金部分

1.按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：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。勞基法第38條第1項第6款、第4項前段固有明文。

2.查原告雖已於被告公司繼續工作滿一段時間，惟因特別休假

之目的係鼓勵員工休假，讓勞工之勞動力得以復甦及休養（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照），因被告非法終止勞動契約，原告於105年11月29日至107年3月30日間並無實際為被告服勞務之事實，但仍得領取該期間之工資（如前案判決附表所示），即無給予特別休假之原因與必要，亦不得主張特別休假未休而請求發給工資。為此，原告請求105年度、106年度之特別休假不休假獎金，並無理由。

㈢原告請求被告給付104、105年度年終獎金部分

1.按勞基法所稱之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬且須為經常性給與；而所謂經常性給與，指紅利、獎金（包含年終獎金、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）等以外之給與。倘雇主給付為單方目的而具有勉勵、恩惠性質，即非勞工工作對價之給付，與勞基法所稱經常性給付有別，此觀勞動基準法施行細則第10條第1款、第2款規定自明。

2.原告請求被告給付104、105年度年終獎金（105年、106年農曆春節發放），然被告於105年11月28日終止勞動契約，故104年度年終獎金（105年春節發放）如確未發放，即非因被告終止勞動契約所致。另查兩造於105年11月28日至107年3月30日期間固有勞動關係存在，然年終獎金之性質原則上非屬工資，且依前案判決內容可知，原告於105年度在工作上有諸多違規情事，又原告於106年間無實際服勞務之事實（107年3月31日復職），尚不符「全年工作並無過失」之要件。至被告人事管理規則第42條規定「員工之年終獎金，於本公司每年決算時，作正式開支報銷之，董事會得視實際需要酌情核定獎金標準」，尚不足以認定被告年終獎金之給付具有勞務對價性及經常性，而有工資性質。故原告此部分請求並無理由，不應准許。

㈣原告請求被告給付退休金部分

1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與

一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。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。平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款、勞動基準法施行細則第2條第1款分別定有明文。

2.原告於107年4月17日退休，依上開規定，原應以106年10月18日至107年4月16日所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額作為計算平均工資基礎，惟因被告非法終止勞動契約期間（105年11月28日至107年3月30日）及原告母親喪假等休假期間（107年3月31日至107年4月16日），因非可歸責於原告事由而未實際正常工作，以上開標準或投保薪資計算平均工資，勢必影響退休金權益，有失公允，自應以正常工作期間所得請領工資為計算，始符合勞動基準法之立法意旨。

3.據此，以原告未遭被告非法解僱前實際任職正常工作之六個月平均薪資作為計算（即105年6月至105年11月），該段期間平均工資為46,360元，退休金應為1,900,760元（46,360*41＝1,900,760），扣除已給付之1,640,410元，原告自得請求被告給付260,350元。

4.至被告辯稱原告於105年6月至105年11月間之部分薪資受領自其關係企業花蓮旅行社股份有限公司、部分獎金應不得計入計算云云。然我國工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常有為分擔經營風險或其他各類理由，成立業務性質相同或相關之公司行號，實質共用員工，工作地點大致相同，亦有因擴大經營，為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，在相同地點工作，給與相同之工作條件。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同企業，然經營之企業主既實

質相同，工作地點多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同。而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。是以，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法目的，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，故於計算勞工退休金（或年資）時，應予合併計算，庶符誠實及信用原則。此外，按勞工是受雇主僱用從事工作而獲取工資之人；而所謂工資，是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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第1、3款分別定有明文。因此，工資係勞工工作之報酬且為經常性之給與，倘符合「給與經常性」及「勞務對價性」二項要件時，依法即應認定為工資。以上開規定及說明，被告前揭辯稱，即屬無據，附此敘明。

㈤原告請求被告賠償自行繳納之健保費部分

按第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。全民健康保險法第30條第1項第3款定有明文。查兩造於105年12月至107年3月期間有勞動契約關係存在，原應由被告依上開規定負責扣繳原告健保費，雖此期間因被告非法解僱原告，致原告須自行繳納健保費，但參諸卷附之原告薪資單所示其每月扣繳健保費金額約千餘元以上，均高於原告主張自行繳納之749元，是難認原告有因被告非法解僱而致受有須額外繳納健保費之損失。原告此方面主張，並無理由，不應准許。且聲明部分亦未將此部分併為請求。

五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求有理由部分，就喪葬津貼111,888元及退休金81,590部分，併請求被告自起訴狀繕本送達翌日（即107年9月5日，卷23頁）起、就退休金178,760部分自民事準備㈠狀繕本送達翌日（即108年7月24日，卷108頁）起，均至清償日止之法定遲延利息，依上開規定，亦有理由，併予准許。

六、從而，原告請求被告賠償無法依勞保規定請領喪葬津貼損失111,888元、退休金260,350元，及前述法定遲延利息之部分，為有理由，應予准許；逾此部分，則無理由，應予駁回。

七、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為部分被告敗訴之判決，就原告勝訴部分，依同法第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行。並依被告聲請，酌定相當金額擔保後得免為假執行。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，核與判決結果無影響，爰不逐以論列，併此敘明。

九、依民事訴訟法第79條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　24　　日

花蓮簡易庭　　法　官　范坤棠

上列為正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　12　　月　　24　　日

書記官　李如茵