

臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞簡字第5號

原告 賴正德
被告 美利達工業股份有限公司

法定代理人 曾崧柱
訴訟代理人 吳佩書律師
涂奕如律師
馬偉桓律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國115年4月9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

壹、原告主張略以：

原告自民國81年5月4日起任職於被告，至113年10月31日退休，服務年資共計32年6個月。原告退休時，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款及第2項規定，被告應依退休前一個月平均工資計算45個基數的退休金，而原告退休前六個月含不休假獎金（即特休未休替代給付）新臺幣（下同）5萬8,508元（下稱系爭不休假獎金）之工資總額應為44萬2,329元，月平均工資應為7萬3,722元，依此計算退休金應為331萬7,490元【計算式：73,722元×45=3,317,490元】。惟被告竟以系爭不休假獎金法無明文規定應計入平均工資計算退休金，拒絕加以計入，而僅給予原告退休金287萬8,658元，因此短少給付原告退休金43萬8,832元（下稱系爭退休金差額）。經原告於114年10月15日以大肚郵局第66號存證信函向被告要求給付系爭退休金差額，迄今被告猶拒絕給付。爰依勞基法第55條第1項第1款、第2項、第38條第4項、第2條第3、4款等規定請求被告給付系爭退休金差額等

01 語。並聲明：被告應給付原告43萬8,832元，及自114年10月
02 15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

03 貳、被告答辯略以：

04 一、依最高法院穩定見解，均認定系爭不休假獎金之性質係補償
05 勞工無法享受特休假期之補償金，核屬恩惠性給與，非勞工
06 於年度內繼續工作之對價，非屬勞基法第2條第3款所定之工
07 資，無從列入退休金平均工資計算。被告對原告於退休金之
08 計算與給付，並無任何違法不當之處，原告之請求並無理
09 由。再原告於113年1月30日向被告提出優惠退休專案（下稱
10 優退專案）之申請，同時擬定退休日為113年10月31日，經
11 被告核准，且原告對於退休金請領單上所載工資、平均工資
12 均無異議，而同意被告對於退休金之計算方式，於113年12
13 月6日於退休金請領單簽名並蓋章。另被告依優退專案獎勵
14 辦法發放員工酬勞、年終獎金、加發2個月全薪，亦經原告
15 於114年3月18日簽立切結書，全數領取無訛。原告於114年9
16 月5日領取優退辦法之各項獎金後，方提起本件訴訟，爭執
17 被告當初對於退休金之計算有誤，退休金發放短少云云，其
18 主張亦顯違反民法第148條之誠信原則等語。並聲明：原告
19 之訴駁回。

20 參、兩造經本院整理及簡化爭點，結果如下（本院卷第164頁，
21 本院依判決格式調整文字）：

22 一、兩造不爭執事項（此部分並有相關證據資料在卷可稽，堪信
23 屬實）：

24 (一)、原告自81年5月4日起至113年10月31日止受僱於被告，退休
25 年資共計32年6月。

26 (二)、原告於113年10月31日退休，退休基數為45，被告並據此核
27 發退休金287萬8,658元，被告所發給之退休金，並未將系爭
28 不休假獎金列入退休平均工資計算。

29 (三)、被告對於勞工特別休假自106年起採週年制計算，且兩造對
30 於不休假獎金（特休未休替代給付）是否計入退休平均工資
31 計算並無議定合意。

01 (四)、如原告主張有理由（假設，被告否認），原告得請求被告補
02 給之退休金差額為43萬8,832元。

03 二、兩造爭執事項：

04 原告主張系爭不休假獎金（特休未休替代給付）應列入退休
05 平均工資計算退休金，是否有理由？

06 肆、本院之判斷：

07 一、按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
08 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
09 津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
10 定有明文。足見勞基法所謂之「工資」，係指勞工因工作而
11 獲得之報酬，除須符合勞務對價性外，尚須符合經常性給與
12 之要件。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定
13 期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年
14 未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年
15 以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十
16 四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以
17 上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假
18 期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或
19 勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第
20 一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特
21 別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
22 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
23 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止
24 仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1至4項定
25 有明文。依特別休假制度之立法目的，及105年12月21日修
26 正之立法理由一明定：特別休假制度有助於勞工恢復工作後
27 所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。可知
28 勞基法第38條所定特別休假制度，旨在提供勞工休憩、調養
29 身心之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活與工
30 作品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資。勞基
31 法第38條第4項雖規定特別休假因年度終結或終止契約而未

01 休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，惟此乃雇主因
02 年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非
03 勞工於年度內繼續工作之對價。又勞工於每一年度終結，是
04 否均有未休畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，
05 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
06 領之代償金，即非經常性。是雇主於年度終了就勞工未休畢
07 特別休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特別
08 休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，
09 亦不能認為具對價性質之經常性給與。即雇主因勞工未休特
10 別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工
11 因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，與勞基法所規定得列
12 入平均工資計算基礎之工資意義不同，當不應列入退休金之
13 計算基準（最高法院103年度台上字第1659號、107年度台上
14 字第587號民事判決意旨參照）。原告主張特休未休替代給
15 付即系爭不休假獎金應計入退休平均工資計算退休金云云，
16 洵無足採。

17 二、原告雖主張勞基法第38條第4項規定：勞工之特別休假，因
18 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，故原
19 告系爭不休假獎金應屬勞工法第2條第3款規定之工資，應計
20 入退休金平均工資計算退休金等語。並提出被告發給原告之
21 2024年5月至10月之薪資給付明細表等件為證。惟查被告對
22 於勞工特別休假自106年起採週年制計算，且兩造對於系爭
23 不休假獎金是否計入退休平均工資計算並無議定合意，業據
24 前述（兩造不爭執事項(三)）。則兩造對於系爭不休假獎金是
25 否計入退休平均工資計算既無議定合意，且依上開規定及說
26 明，原告徒以勞基法第2條第3款與第38條第4項均規定「工
27 資」，即認系爭不休假獎金（特休未休替代給付）亦應列入
28 退休平均工資計算退休金，尚有誤會。則原告以被告計算原
29 告退休平均工資，未加計系爭不休假獎金，致短少給付系爭
30 退休金差額為由，據此請求被告給付系爭退休金差額，自屬
31 無據。

01 三、綜上所述，原告主張系爭不休假獎金應計入退休平均工資計
02 算退休金，並無足採。從而，原告依勞基法第55條第1項第1
03 款等規定，請求被告給付系爭退休金差額43萬8,832元，及
04 自114年10月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
05 息，為無理由，應予駁回。

06 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此
08 敘明。

09 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日
11 勞 動 法 庭 法 官 洪 堯 讚

12 一、上為正本係照原本作成。

13 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
14 （須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴
15 者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，
17 及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第44
18 1條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日
20 書 記 官 李 盈 菽