

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第16號

原告 何精俊

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芫煜律師

被告 培德學校財團法人基隆市培德工業家事高級中等學校附設汽車駕駛人訓練班

法定代理人 周佑軍

訴訟代理人 黃慧玲

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國113年5月16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、原告主張：

(一)原告於民國76年4月受培德學校邀約討論籌設駕訓班事宜，並負責教職員之培訓及督導行政流程，故自被告籌設期間之76年8月開始任職擔任班主任。原告於94年7月1日變更為勞退新制，至111年9月30日自請退休，舊制工作年資為7年11個月，退休金基數為33個基數，依原告退休前6個月平均薪資為6萬2,340元計算，被告應給付原告舊制退休金新臺幣(下同)205萬7,220元(計算式： $62,340 \times 33 = 2,057,220$ )，然兩造所簽訂年資結清協議書(下稱系爭協議書)約定被告給付之退休金為110萬元，低於勞動基準法(下稱勞基法)所訂之最低標準，依勞基法第55條、第84條之2規定，被告應給付原告舊制退休金差額95萬7,220元。

(二)原告於任職期間均未實施特別休假，亦未折算工資，因配合被告年滿65歲員工需退出勞工保險，改為參加職業安全保險

01 之內部規定，於103年12月31日辦理勞工保險退保，並領取  
02 勞工退休金40萬2,200元，隨即於104年1月2日繼續工作至11  
03 1年9月30日自請退休為止，有被告開立載明原告任職起迄期  
04 間為78年8月至111年9月30日止之服務證明書可證，故原告  
05 於103年12月31日僅形式上退出勞保，並無退休之主觀意  
06 思，年資毋庸重新起算，則原告離職前5年未休畢之特別休  
07 假日數總計153日（107年至111年均為30日，及勞基法第38  
08 條修法之106年1月1日施行日起工作滿6個月以上1年未滿之3  
09 日），依勞基法第38條規定，以原告日薪計算，被告應給付  
10 原告特休未休工資31萬7,934元（計算式：62,340÷30×153＝  
11 317,934）。

12 (三)並聲明：1.被告應給付原告95萬7,220元，及自111年10月31  
13 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應給付  
14 原告31萬7,934元，及其中6萬2,340元自107年6月1日起、6  
15 萬2,340元自108年9月1日起、6萬2,340元自109年9月1日  
16 起、6萬2,340元自110年9月1日起、6萬2,340元自111年9月1  
17 日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.准供擔  
18 保宣告假執行。

19 二、被告抗辯略以：

20 (一)被告於78年8月15日始核准立案，係屬其他教育訓練服務  
21 業，應自87年12月31日起適用勞基法規定，原告於111年9月  
22 30日自請退休，與被告簽訂系爭協議書，同意以110萬元結  
23 清舊制年資退休金，高於原告依法可領取之金額，原告請求  
24 舊制退休金差額95萬7,220元，並無理由。

25 (二)原告曾於103年12月31日自請退休，再於104年1月1日回任，  
26 依勞基法第10條規定，年資應重新計算，且原告因配偶洗  
27 腎，至少自99年9月起至111年9月30日原告自請退休止，每  
28 週一、三、五下午均請假，請假日數已超過特別休假之日  
29 數，兩造並無協議變更原告工作時間，原告亦無於每週六、  
30 日上班之事實，原告請求特休未休假工資，並無理由。

31 (三)並答辯聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.准供

01 擔保宣告免為假執行。

02 三、查原告受僱於被告擔任班主任，於111年9月30日自請退休，  
03 原告退休前6個月平均薪資為6萬2,340元，並與被告簽訂系  
04 爭協議書，同意以110萬元結清舊制年資退休金等事實，為  
05 兩造所不爭執，可以相信為真正。然原告請求被告給付退休  
06 金差額95萬7,220元及特休未休工資31萬7,934元，為被告所  
07 否認，並以前詞置辯，本院判斷如下：

08 (一)原告請求舊制退休金差額部分：

09 1.查被告名稱原為「台灣省基隆市私立培德高職附設汽車駕駛  
10 人訓練班」於112年3月8日經交通部公路局核准變更班名登  
11 記，有交通部公路局臺北市區監理所基隆監理站113年1月2  
12 日北市監單基二字第1120250753號函可參（本院卷第103頁  
13 至第112頁），經基隆市政府於78年8月15日核准立案，有被  
14 告所提基隆市政府短期補習班立案證書可憑（本院卷第137  
15 頁），且依臺灣省政府教育廳78年8月4日七八教五字第64958  
16 號函（本院卷第202頁），可知被告向基隆市政府申請設立  
17 時，係聘任訴外人鍾瑞珍為班主任，嗣經被告於78年8月8日  
18 以（77）培（事）字第77146號函（本院卷第203頁）回覆因  
19 鍾瑞珍他就離職而另聘原告為班主任。被告既於鍾瑞珍離職  
20 後始聘僱原告擔任班主任，客觀上難認原告自被告籌設期間  
21 即已任職，原告又未舉證以實其說，其主張自76年8月起受  
22 僱擔任被告之班主任，並無可採。

23 2.為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，  
24 促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其  
25 他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所  
26 定之最低標準。勞基法第1條定有明文。又其他經中央主管  
27 機關指定之事業，適用勞動基準法。經指定時，中央主管機  
28 關得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。又勞動基準  
29 法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特  
30 性等因素適用勞動基準法確有窒礙難行者，並經中央主管機  
31 關指定公告之行業或工作者，不適用之。勞基法第3條第1項

01 第8款、第2項及第3項分別定有明文。查行政院勞工委員會  
02 於87年12月31日以台(87)勞動一字第05960號函公告除指定不  
03 適用勞基法之各業及工作者外，其餘一切勞雇關係，自即日  
04 起適用勞基法，並有原告於102年10月7日簽呈可參(本院卷  
05 第147頁)，被告抗辯其係屬其他教育訓練服務業，應自87年  
06 12月31日起適用勞基法等語，堪以採信。

07 3. 勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其  
08 資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計  
09 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
10 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費  
11 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞基法第  
12 84條之2定有明文。準此，勞工工作年資自受僱之日起算，  
13 適用勞基法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應  
14 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業  
15 單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，則如勞雇間勞動  
16 條件未有給付退休金之合意，於適用勞基法前之工作年資，  
17 即不得計入給付退休金之年資。另員工於適用勞基法前即受  
18 僱，於適用後始退休，就適用勞基法前年資之退休金，倘當  
19 時無法令可資適用，事業單位亦無自訂規定，勞雇雙方復未  
20 經協商，則僅適用勞基法後之工作年資，始得依勞基法相關  
21 規定計算退休金，於適用勞基法前之工作年資並無得適用或  
22 類推適用勞基法第55條規定計算退休金之餘地，否則無異係  
23 對原無規定給付員工退休金之事業單位，追溯創設給付退休  
24 金之義務（最高法院111年度台上字第1252號裁定意旨參  
25 照）。原告係自78年8月15日被告核准立案起，受雇擔任被  
26 告之班主任，惟應自87年12月31日起始得適用勞基法，有如  
27 前述，就適用勞基法前之自78年8月15日起至87年12月30日  
28 止之年資，當時並無法令規範退休金之給與，原告又未舉證  
29 證明被告有自訂相關規定或兩造間有何合意或協商等情，原  
30 告自不得請求被告給付上開期間年資之退休金。

31 4. 「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一

01 年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與  
02 一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半  
03 年計；滿半年者以一年計。」勞基法第55條第1項第1款定有  
04 明文。原告不爭執其自94年7月1日適用勞工退休金提繳新制  
05 (本院卷第13頁)，則計算原告舊制退休金之工作期間應自87  
06 年12月31日起至94年6月30日止，年資合計為6年6月，依勞  
07 基法第55條第1項第1款之規定為14個基數(計算式： $7 \times 2 = 14$ )  
08 )。又原告申請退休前平均工資為6萬2,340元，為兩造所  
09 不爭執，並有員工薪津表可憑，原告得請求之舊制退休金為  
10 87萬2,760元(計算式： $62,340 \times 14 = 872,760$ )，而被告已  
11 依系爭協議書給付原告110萬元，則原告請求被告給付舊制  
12 退休金差額95萬7,220元本息，即屬無據。

13 (二)原告請求特休未休工資部分：

14 1.定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月  
15 而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併  
16 計算，勞基法第10條定有明文。立法理由乃謂勞工特別休  
17 假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免僱主  
18 利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文  
19 予以限制。所謂因故停止履行並無明文例示，為保證勞工權  
20 益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，  
21 於未滿3個月內復職而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括  
22 在內。查原告係00年00月00日生，於103年12月16日滿65  
23 歲，而於103年12月31日申請新制勞工退休金，經勞動部勞  
24 工保險局於104年1月14日核定發給一次退休金54萬5,026  
25 元，及於104年5月4日補發提繳時差退休金7,656元，有勞動  
26 部勞工保險局113年4月3日保退四字00000000000號函可憑  
27 (本院卷第337頁至第344頁)，另自104年1月2日起至112年  
28 12月26日止，老年職保之投保單位為被告，有原告投保資料  
29 可參(本院卷第100頁、第101頁)。原告雖主張係配合被告而  
30 辦理勞保退保，並無退休之意思云云，為被告所否認，原告  
31 未能舉證以實其說，被告抗辯原告於103年12月31日退休，

01 堪以採信。依前述說明，原告於103年12月31日退休時，其  
02 特別休假之年資計算，當無庸依勞基法第10條規定合併計  
03 算，而應自104年1月1日重新起算。

04 2.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依  
05 勞基法第38條第1項規定給予特別休假。勞工之特別休假，  
06 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞  
07 基法第38條第1項、第4項定有明文。又勞工在同一雇主或事  
08 業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特  
09 別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿  
10 者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，  
11 每1年加給1日，加至30日為止。第36條所定之例假、第37條  
12 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。  
13 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因  
14 季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦  
15 同。105年12月21日修正公布106年1月1日施行前勞基法第38  
16 條、第39條定有明文。且按本法第38條之特別休假，依左列  
17 規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。  
18 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假  
19 因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主  
20 應發給工資。106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條亦  
21 有規定。又特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日  
22 於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工  
23 始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103  
24 年度台上字第1425號判決參照）。另按勞工未於年度終結時  
25 休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法  
26 休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未  
27 休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人  
28 之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行  
29 政院勞工委員會79年9月15日(79)台勞動二字第21827號函釋意  
30 旨參照）。是於105年12月31日以前，勞工應休之特別休假日  
31 於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇主之事

01 由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資，  
02 至於106年1月1日以後，勞工應休之特別休假日於年度  
03 終結時，如有未休完日數，勞工均得依勞基法第38條第4項  
04 規定請求雇主發給未休特別休假日數之工資。經查：

05 (1)原告之特別休假日數應自104年1月1日重新起算，已如前  
06 述，其未舉證證明係因可歸責於被告之事由，致無法休完10  
07 5年12月31日以前之特別休假，此部分不得請求被告發給未  
08 休特別休假日數之工資。

09 (2)另原告在勞基法於105年12月21日修正公布106年1月1日施行  
10 後仍繼續受僱被告，於106年1月1日滿2年，有10日特休；於  
11 107年1月1日滿3年，有14日特休；於108年1月1日滿4年，有  
12 14日特休；於109年1月1日滿5年，有15日特休；於110年1月  
13 1日滿6年，有15日特休；於111年1月1日滿7年，有15日特  
14 休，總計83日特別休假。然被告抗辯原告因配偶洗腎，每週  
15 一、三、五下午均請假等語，與原告陳稱自104年5月起因陪  
16 同配偶洗腎，每週一、三、五下午未上班等情相符，堪認原  
17 告每週有1.5日未工作。原告雖主張其與被告約定每週一、  
18 三、五下午上班時間變更至每週六、日上午8時至下午5時上  
19 班，故未申請特別休假等等，並聲請訊問證人蔡養全以證明  
20 其於每週六、日上午8時至下午5時上班。惟證人蔡養全到場  
21 證稱原告因配偶每週二、四、六需要洗腎，所以每週二、  
22 四、六整天沒有來上班等情，顯然與兩造不爭執原告每週  
23 一、三、五下午因陪同配偶洗腎未上班之事實不符，證人蔡  
24 養全究竟是否原告知悉上班時間，顯有疑問，參考被告所提  
25 證人蔡養全108年11月、109年11之打卡紀錄與其製作之考勤  
26 計算表相符，被告抗辯證人蔡養全並無於週六、日上班，堪  
27 以採信，證人蔡養全之證述內容不足以證明原告自104年5月  
28 起每週六、日上午8時到下午5時上班之事實。再者，依原告  
29 之津薪表未有扣薪情形，可以得知原告每週一、三、五下午  
30 未上班均不是申請事假，應屬以特別休假為之，據此計算，  
31 原告於106年至111年均有特別休假78日(計算式：1.5日x52

01 週=78日)，遠超過上述原告應有之特休日數，則原告請求  
02 被告發給特休未休工資，無從准許。

03 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第11條第3項、勞基法第5  
04 5條、第38條第1項及第4項規定，請求被告給付舊制退休金  
05 差額95萬7,220元及自111年10月31日起至清償日止，按週年  
06 利率5%計算之利息，與特休未休假工資31萬7,934元及其中6  
07 萬2,340元自107年6月1日起、6萬2,340元自108年9月1日  
08 起、6萬2,340元自109年9月1日起、6萬2,340元自110年9月1  
09 日起、6萬2,340元自111年9月1日起，均至清償日止，按週  
10 年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲  
11 請失所依附，併予駁回。

12 五、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經  
13 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論  
14 列，一併說明。

15 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
16 判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 6 月 13 日  
18 勞動法庭法官 陳湘琳

19 以上正本係照原本作成。

20 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴  
21 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人  
22 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁  
23 判費。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 13 日  
25 書記官 洪儀君