

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第30號

上訴人 劉文樹

被上訴人 臺塑汽車貨運股份有限公司

法定代理人 黃振青

訴訟代理人 洪敬亞

張德福

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年4月26日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，本院於113年10月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國73年10月13日起受僱於被上訴人擔任駕駛，於105年2月1日中風後，改負責門禁、守衛、地磅、報廢材料驗收等工作。被上訴人於108年12月9日違法資遣伊，兩造於同年月26日經高雄市政府勞工局（下稱勞工局）調解成立（下稱調解①），然調解①之內容並不合法，而不生效力，應認兩造間之勞動契約係以退休方式終止。被上訴人於伊任職期間內，就休假日短付伊每日新台幣（下同）816元之「行車旅費理貨津貼（下稱系爭津貼）」，以每年休假日數116日計算，伊得依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付回溯5年內之薪資473,280元（計算式： $816 \times 116 \times 5 = 473,280$ ）；又被上訴人未將前述短付之系爭津貼計入平均工資，致有短付退休金之情事，以每月休假日數9.6日計算，伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定，請求被上訴人給付退休金382,512元。再伊於兩造

01 間勞動契約終止前，年資已滿35年，得依被上訴人資深敬業  
02 及優良從業人員獎勵辦法（下稱系爭獎勵辦法）2.2規定，  
03 請求被上訴人發給35週年紀念金幣1枚等語，於原審聲明：  
04 (一)被上訴人應給付上訴人825,765元，及自108年12月3日起  
05 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付  
06 35週年紀念金幣1枚予上訴人。

07 二、被上訴人則以：上訴人於中風後因無法勝任駕駛工作，故允  
08 諾於108年12月2日勞保年資屆滿時申請退休，詎上訴人屆期  
09 反悔，伊遂依勞基法第11條第5款規定，於108年12月20日終  
10 止勞動契約，並按上訴人資遣前6個月即同年6至11月之平均  
11 工資55,049元，及上訴人之工作年資35年又2月7日，以相當  
12 於退休舊制最高總數45個基數，計算上訴人之資遣費為2,47  
13 7,205元，而簽發同額支票予上訴人，復為上訴人所拒，嗣  
14 兩造成立調解<sup>①</sup>，由上訴人受領上開資遣費（支票），並拋  
15 棄其餘請求權，則上訴人已無從再行請求伊為任何給付。又  
16 系爭津貼係按趟次計酬，勞工於未出勤之國定假日、例假  
17 日、休息日，原無從領取系爭津貼，則上訴人就此請求補發  
18 薪資，自屬無據；縱認上訴人得請求補發薪資，於本件起訴  
19 5年以前（即107年10月26日前）發生者，上訴人之請求權時  
20 效亦已經完成，伊得主張時效抗辯，拒絕給付。又紀念金幣  
21 本屬恩惠性、一次性之給予，且上訴人並不符系爭獎勵辦法  
22 頒給35年紀念金幣之條件，則上訴人請求給付35週年紀念金  
23 幣，亦屬無據等語置辯。

24 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於  
25 本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人825,76  
26 5元，及自108年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算  
27 之利息。(三)被上訴人應給付35週年紀念金幣1枚予上訴人。  
28 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

29 四、兩造不爭執之事項（見本院卷第81至82頁）：

30 (一)上訴人自73年10月13日起受僱於被上訴人，於105年2月1日  
31 中風前職稱原為駕駛領班，中風後於105年3月23日銷假上

01 班，僅擔任門禁、守衛、地磅、報廢材料驗收等工作，未再  
02 從事駕駛工作。

03 (二)上訴人於000年0月0日出具如原審卷第89頁之陳情書，呈請  
04 被上訴人同意其於108年12月2日勞保年資屆滿時辦理退休。

05 (三)被上訴人於108年12月9日以台貨人字第00071號人事通知單  
06 (見原審卷第55頁)，通知上訴人其依勞動基準法第11條第  
07 1項第5款規定予以資遣。

08 (四)兩造於108年12月26日經勞工局調解成立(見原審卷第91至9  
09 2頁，即調解①)，內容為：「1.本案勞資雙方依勞基法第1  
10 1條第5款自108年12月20日起終止勞動契約，非自願離職證  
11 明書於109年1月10日(含)前以雙掛號郵寄給勞方。2.又勞  
12 資雙方合意以2,477,205元作為資遣費之給付，勞方其餘請  
13 求權不再主張，雙方達成和解。給付方式由資方現場交付面  
14 額2,477,205元支票乙紙(支票號碼JE0000000)予勞方簽  
15 領。3.上開協議履行後，勞方就本案其餘請求權拋棄並不再  
16 有任何爭執，並放棄民事請求權、刑事責任之自訴、告訴  
17 (發)權利暨行政上之主張(如已申訴、檢舉，並同意一併  
18 撤銷)」。

19 (五)兩造於109年12月23日至勞工局進行調解，調解事由為上訴  
20 人主張被上訴人應給付812,030元薪資補貼及滿35年紀念金  
21 幣，兩造調解不成立。

22 (六)兩造於111年5月13日經勞工局調解成立(見原審卷第243至2  
23 45頁，下稱調解②)，內容為：「本案勞資雙方合意以2,47  
24 7,205元作為資遣費之給付，雙方達成和解。給付方式請勞  
25 方(劉文樹君)將舊的即期支票(支票號碼：JE0000000)  
26 攜回公司替換，再由資方(臺塑汽車貨運股份有限公司)於  
27 111年5月27日前重新開立新的支票給勞方(劉文樹君)領取  
28 後簽收。上述給付金額，資方如有遲延或未付者，勞方得向  
29 法院聲請裁定強制執行」。

30 (七)上訴人於111年6月15日就調解②聲請裁定准予強制執行，經  
31 原法院以111年度勞執字第26號裁定准許，被上訴人提起抗

01 告，兩造於111年8月11日調解成立（見原審卷第247至249  
02 頁，下稱調解③），內容為被上訴人願給付上訴人2,477,20  
03 5元（簽發交付同額支票），上訴人不得再依勞工局108年12  
04 月26日、111年5月13日勞資爭議調解紀錄請求及強制執行。  
05 被上訴人並已依調解③之內容履行完畢。

06 (八)被上訴人定有資深敬業及優良從業人員獎勵辦法（即系爭獎  
07 勵辦法），其部分內容如原審卷第129至130頁所示。

08 五、本件爭點為：

09 (一)兩造間之勞動契約，是否因被上訴人資遣上訴人而終止？

10 (二)上訴人依兩造之勞動契約，請求被上訴人給付473,280元，  
11 是否有理由？

12 (三)上訴人依勞退條例第11條、勞基法第84條之2、第55條第1項  
13 第1款、第3項規定，請求被上訴人給付382,512元，是否有  
14 理由？

15 (四)上訴人依系爭獎勵辦法2.2規定，請求被上訴人給付35週年  
16 紀念金幣1枚，是否有理由？

17 六、本院判斷如下：

18 (一)兩造間之勞動契約係因被上訴人資遣上訴人而終止：

19 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契  
20 約：五勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11  
21 條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞  
22 務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經  
23 濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不  
24 能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法  
25 所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付  
26 資遣費終止勞動契約（最高法院107年度台上字第2461號  
27 民事判決意旨參照）。

28 2.經查：

29 (1)上訴人因左大腦梗塞中風，於105年2月1日入院治療，  
30 同年月0日出院，同年3月23日銷假上班後，職稱雖仍為  
31 駕駛領班，惟僅擔任門禁、守衛、地磅、報廢材料驗收

01 等工作，未再從事駕駛工作等情，除為兩造所不爭執外  
02 （見四(一)、本院卷第77、247、248頁），另有診斷證明  
03 書、人員基本資料查詢、人事通知單附卷可稽（見原審  
04 卷第31頁、本院卷第217、219、223頁）。又上訴人因  
05 腦神經受損、反應遲鈍，而無法從事駕駛工作，曾於10  
06 8年5月6日呈請被上訴人同意其於108年12月2日勞保年  
07 資屆滿時退休，惟屆期復不願申請退休等事實，亦有10  
08 7年3月30日員工家庭訪問記錄表、108年5月13日約談紀  
09 錄表、108年11月28日約談紀錄表附卷可稽（見原審卷  
10 第89、143至147頁）。另核諸上訴人自承：「公司（指  
11 被上訴人）有跟我講轉職（指調整職務擔任非司機工  
12 作）的事情，但是我擔任司機人員薪資已4、5萬，如果  
13 轉任行政人員薪資只有2萬多，這樣子不合理，我30幾  
14 年的年資就浪費了，所以我沒有同意」等語（見原審卷  
15 第426頁），堪認上訴人之身心狀況於客觀上確有不能  
16 勝任其職務內容之情事，且無從改善，上訴人復拒絕轉  
17 調其他職缺，則被上訴人據以解僱上訴人，應屬符合解  
18 僱最後手段性原則。是以，被上訴人依勞基法第11條第  
19 5款規定終止兩造間之勞動契約，原屬有據。

20 (2)況勞資爭議經直轄市主管機關進行調解成立者，視為爭  
21 議雙方當事人間之契約，為勞資爭議處理法第23條前段  
22 所明定。而兩造經勞工局進行調解，於108年12月26日  
23 成立調解①，於111年5月13日成立調解②，其內容均已  
24 表明兩造間之勞動契約係以資遣之方式終止，及被上訴  
25 人所給付之金額屬於資遣費，且被上訴人已將上開調解  
26 所定義務履行完畢（見四(四)(六)(七)），則上訴人自應受調  
27 解①、②之拘束。上訴人就調解①、②究竟有何無效之  
28 事由，並未提出證據加以證明，則其空言否認上開調解  
29 之效力，執意主張兩造間之勞動契約並非因被上訴人資  
30 遣而終止，要無可採。

31 (二)上訴人不得依兩造之勞動契約，請求被上訴人給付473,280

01 元：

02 經查：被上訴人駕駛人員之薪資項目分為固定薪資及變動薪  
03 資，系爭津貼（含差旅津貼及加班津貼）屬於變動薪資，採  
04 趟次計酬，即依車趟別之基數及單價計算，於上訴人從事駕  
05 駛工作時，係按其所駕駛之車種，以該車種之行車基數乘以  
06 趟次乘以行車旅費單價計算，於上訴人未再從事駕駛工作  
07 後，則按其進行之作業，以該作業之時數乘以行車旅費單價  
08 計算等情，有駕駛人員薪資計算說明（包括上訴人提出之10  
09 0年8月31日修訂版，及被上訴人提出之105年12月1日修訂  
10 版）、上訴人之104年7月行車旅費統計表、000年00月出勤  
11 明細及行車旅費統計表、行車旅費理貨津貼明細表附卷可稽  
12 （見原審卷第97至103、123至127頁、本院卷第225至231、3  
13 27至341頁），則系爭津貼之本質乃差旅費及加班費，係視  
14 駕駛人員實際提供勞務之情形而浮動發給，應堪認定。上訴  
15 人主張於其未出勤之國定假日、例假日、休息日，被上訴人  
16 亦應固定發給系爭津貼云云，不啻於要求被上訴人於伊未從  
17 事差旅或加班時，亦須給付其差旅費或加班費，顯與系爭津  
18 貼具有浮動性、勞務對價性之特質有違，自無可採。從而，  
19 被上訴人於上訴人未出勤之國定假日、例假日、休息日，並  
20 無給付上訴人系爭津貼之義務，上訴人主張被上訴人於其未  
21 出勤日短付系爭津貼，而依兩造間之勞動契約，請求被上訴  
22 人給付短付之薪資473,280元，洵屬無據。

23 (三)上訴人不得依勞退條例第11條、勞基法第84條之2、第55條  
24 第1項第1款、第3項規定，請求被上訴人給付382,512元：

25 1.按勞退條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施  
26 行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金  
27 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保  
28 留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止  
29 時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給  
30 該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日  
31 內發給。勞退條例第11條第1項、第2項定有明文。次按勞

01 工退休金之給與標準如下：一按其工作年資，每滿1年給  
02 與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基  
03 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿  
04 半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准  
05 退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工  
06 退休之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，  
07 適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依  
08 其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，  
09 依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適  
10 用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第  
11 17條及第55條規定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2  
12 項、第3項、第84條之2亦分別定有明文

13 2.經查：被上訴人係按上訴人資遣前6個月即同年6至11月之  
14 平均工資55,049元，及上訴人之工作年資35年又2月7日，  
15 以相當於退休舊制最高總數45個基數，而計算並給付上訴  
16 人資遣費2,477,205元之事實，有上訴人108年6至12月薪  
17 資項目及資遣費計算表附卷可稽（見原審卷第93頁），則  
18 被上訴人所給付之資遣費，即等於上訴人所得領取之舊制  
19 退休金，應堪認定。又被上訴人於上訴人未出勤日無須給  
20 付系爭津貼，而無短付薪資之情形，業據前述，則上訴人  
21 主張被上訴人於計算資遣費（退休金）時，因未將系爭津  
22 貼計入平均工資，致短付退休金云云，自無可採，其據此  
23 請求被上訴人再給付退休金382,512元，即屬無據。

24 (四)上訴人不得依系爭獎勵辦法規定，請求被上訴人給付35週年  
25 紀念金幣：

26 1.按系爭獎勵辦法第2章資深敬業從業人員獎勵之規定為：  
27 「2.1資格條件：(1)服務年資等級：凡到職日起至致贈紀  
28 念金幣當年度4月30日止之實際服務年資（停薪留職期間  
29 年資應予以扣除）達5年（含）以上逢5倍數者」（見本院  
30 卷第87至91頁），則系爭獎勵辦法所指之服務年資，係以  
31 致贈紀念金幣當年度之4月30日為採計基準時點，須於該

01 基準時點之服務年資已達逢5倍數者，始符合獎勵之資格  
02 條件，至為明確。

03 2.經查：上訴人係73年10月13日到職，於108年4月30日即系  
04 爭獎勵辦法所定之服務年資採計基準時點，其服務年資尚  
05 未達35年，即不符合於當年度獲贈紀念金幣之資格條件；  
06 又上訴人於108年10月13日之年資雖滿35年，惟兩造間之  
07 勞動契約已於108年12月20日終止，上訴人於其後自無從  
08 再依系爭獎勵辦法之規定，請求被上訴人給付35週年紀念  
09 金幣。是以，上訴人依系爭獎勵辦法規定，請求被上訴人  
10 給付35週年紀念金幣，亦屬無據。

11 七、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約、勞退條例第11條、  
12 勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項規定及系爭獎  
13 勵辦法規定，請求被上訴人給付其825,765元本息及35週年  
14 紀念金幣，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判  
15 決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，  
16 為無理由，應予駁回。

17 八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經  
18 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，  
19 併此敘明。

20 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 14 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 洪能超

24 法 官 楊淑珍

25 法 官 李珮妤

26 以上正本證明與原本無異。

27 本件不得上訴。

28 中 華 民 國 113 年 10 月 14 日

29 書記官 黃月瞳