

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡字第2號

原告 李婷婷

訴訟代理人 陳政麟律師

被告 彰南電池工業股份有限公司

法定代理人 黃智霖

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣106,261元，及自民國111年12月27日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣106,261元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國（下同）86年12月22日起受僱於被告公司，擔任會計人員，嗣至111年9月8日自請離職。惟原告任職期間有附表所示特別休假未休，縱兩造簽署之勞資協議書（下稱系爭勞資協議書）雖記載（約定）「自轉新制日民國94年7月1日起，年資及特休從此日起計算」，然該部分之記載（約定），顯已違反勞動基準法第38條、第39條之強制規定，況依兩造於107年12月10日簽署之年資結清協議書第三條亦明確記載（約定）：「第三條依勞工退休金條例結清舊制年資，其勞動契約屬於存續狀態，並非終止，故勞雇雙方雖依法定標準結清舊制退休金年資，勞工原有之特別休假、職災補償之年資則不受影響」。益見，被告公司應知悉原告原有之特別休假年資係不受結清舊制退休金年資之影響。至原告應被告要求出具切結書（下稱系爭切結書），以特休假折抵

01 記過處分（原告受記過之處分，亦有不合理之處），亦違反
02 勞動基準法第38條規定之強制規定，仍屬無效。而原告因罹
03 癌請辭工作，並非恣意為之，自不得以原告自行辭職，進而
04 否定原告因勞動契約終止最後年度未休特別休假工資之請求
05 權，自得就未休特休工資未給付或給付不足之部分，請求被
06 告公司給付。

07 (二)爰訴請被告公司給付原告特休未休工資新臺幣（下同）106,
08 261元。並聲明被告應給付原告106,261元，及自起訴狀繕本
09 送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
10 息；請求依職權宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)依系爭勞資協議書，兩造已結算舊制退休金年資，合意原告
13 之年資及特休起算日自94年7月1日起算，原告並於107年12
14 月20日領取舊制退休金655,856元，按契約自由原則及禁反
15 言原則，原告不得再為嗣後推翻兩造合意；況原告身為被告
16 公司財務部門最高主管，相關薪資資料均經原告複核並由原
17 告親自蓋用職務章，而原告108年薪資資料，已明載年資自9
18 4年7月1日起算，特別休假日數為19日，為何原告於蓋章複
19 核時並無意見，顯見兩造確實結清所有舊制年資及特休。則
20 以94年7月1日起算原告年資，原告尚有25.5天特休假未休。

21 (二)惟原告未休之特休假，均因原告違反工作規則情節嚴重，經
22 原告書立切結書（下稱系爭切結書）自行要求以特休假折抵
23 完畢，原告再向被告公司請求特別未休折算工資，於法無
24 據，且原告於離職後再翻異，再向被告公司請求特休假未休
25 之工資發給，欠缺誠信，與民法第148條不合。為證明上開
26 情節，爰聲請傳喚證人鐘和苓、黃俊翰、楊依婷及黃慈婷到
27 庭作證，且請求原告本人親自到庭對質等語。

28 (三)並聲明：請求駁回原告之訴；如受不利益判決，被告願供擔
29 保，請准免為假執行。

30 三、不爭執事項：

31 (一)原告自86年12月22日起受僱於被告公司，擔任會計人員。

01 (二)兩造間勞動契約至原告最後工作日111年9月8日終止。

02 四、得心證之理由：

03 (一)原告主張其任職期間計有如附表所示之特休假78日未休，被
04 告公司應給付原告特休假未休工資106,261元等情，為被告
05 公司所否認，並以前揭情詞置辯，是本件爭點為原告有無特
06 休假未休之情形？原告請求特休未休工資106,261元有無理
07 由？茲論述如下。

08 (二)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
09 應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3
10 日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，10
11 日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未滿
12 者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
13 止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
14 之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇
15 雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
16 止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，勞動基準法（下稱
17 勞基法）第38條第1項、第4項定有明文。次按「法律行為，
18 違反強制或禁止之規定者，無效。」、「法律行為之一部分
19 無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他
20 部分，仍為有效。」，民法第71條本文、第111條分別定有
21 明文。又勞工退休金條例（下稱勞退條例）於93年6月30日
22 修正公布，並自公布後1年施行，修正後之勞退條例第11條
23 第1至3項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，
24 於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例
25 之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、
26 「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
27 第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三
28 條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十
29 四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均
30 工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契
31 約後三十日內發給。」、「第一項保留之工作年資，於勞動

01 契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五
02 條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約
03 定。」；另行政院勞工委員會94年04月29日勞動4字第09400
04 21560號函釋意旨略以：「勞工退休金條例第1條僅規定勞工
05 退休金事項優先適用之，故該條例規定結清之保留工作年
06 資，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年
07 資；至於勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，
08 按勞工工作年資核計，且『自受僱日起算』。」。

09 (三)被告公司雖主張依系爭勞資協議書第三條約定：「結清舊制
10 退休金年資後，自轉新制日民國94年7月1日起，年資及特休
11 從此日起計算。」（見本院卷第91頁），兩造已合意結清舊
12 制年資，特別休假年資應自94年7月1日起重行起算云云。惟
13 查，本件原告雖與被告公司結清舊制年資，並領取依勞退舊
14 制計算之退休金，惟依上開說明，依勞退條例結清之保留工
15 作年資，應僅限於依勞基法退休金標準計給退休金之工作年
16 資，勞工特別休假之權益，仍應依勞基法規定，按勞工工作
17 年資核計，且自受僱日起算，不受影響，應認系爭勞資協議
18 書第三條關於特休年資從新起算之約定，因拋棄勞基法第38
19 條請求特休及特休未休工資之權利，違反強制規定，該部分
20 應屬無效；又系爭勞資協議書第三條約定與原告提出兩造年
21 資結清協議書第三條約定：「依勞工退休金條例結清舊制年
22 資，其勞動契約屬於存續狀態，並非終止，故勞雇雙方雖依
23 法定標準結清舊制退休金年資，勞工原有之特別休假、職災
24 補償之年資則不受影響。」（見本院卷第113頁）內容不一
25 致，亦應以較有利於勞工之約定為據，是原告特別休假之年
26 資，應自受僱日86年12月22日起算，被告公司抗辯原告特別
27 休假年資應自94年7月1日起重行起算云云，難認有據。

28 (四)被告公司又主張依系爭切結書約定，原告自願以40日特休折
29 抵大過3支，原告已無未休特休假情形云云，惟雇主之懲戒
30 權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契約之
31 一部分，自應受勞基法拘束，不得低於該法所定勞動條件之

01 最低標準，考量特別休假目的乃在確保勞工有休息、娛樂以
02 及發揮潛力之機會，縱雇主基於勞動契約得依情節予以適當
03 之懲戒處分，亦不宜以特別休假折抵懲戒處分方式為之，尚
04 且本件所折抵原告特休假達40日，已逾越勞基法第38條最多
05 可得30日特休假之上限，將使原告喪失全年之特休假，違反
06 勞基法第38條之立法精神，應不得以原告40日特休假折抵懲
07 戒處分。至被告公司又抗辯全勤獎金為恩惠性給付，不應計
08 入工資計算云云。惟觀諸原告歷年之薪資條（本院卷第23至
09 29頁），原告基本上每月皆領取全勤獎金，此在制度上已形
10 成經常性，屬經常性之給與；而全勤獎金係與實際出勤日數
11 相對應，具有因工作而獲得報酬之性質，堪認與原告之勞務
12 間具有對價性，應屬於工資之一部分，故原告主張工資應包
13 含全勤獎金，堪值採信。被告前述抗辯，於法無據，不足憑
14 採。

15 (五)基上，原告既有特休假未休之情形，於兩造勞動契約終止
16 後，自可依勞基法第38條第4項請求被告雇主應發給工資，
17 而原告之任職期間及每月薪資如附表所示，原告請求年資滿
18 21至24年之特休未休工資，故各年應各有27日、28日、29
19 日、30日共114日之特休，原告仍餘78日特休假未休，經各
20 以原告本薪40,991元、40,100元、41,191元、41,191元計算
21 日薪後，以此核算，原告得請求之特休未休工資即106,261
22 元（計算式詳如附表所示），為屬有據，應予准許。

23 (六)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
27 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
28 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
29 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
30 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
31 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1

項、第203條亦定有明文。本件原告對被告公司之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告公司迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即111年12月27日起（見本院卷第45頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第38條規定，請求被告公司給付原告106,261元，及自111年12月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。為有理由，應予准許。

六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無影響，爰不另予一一論述，被告公司聲請傳喚證人，欲證明原告違反誠信原則，均核與本件爭點無涉，於本院認定不生影響，無傳喚必要，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 4 月 26 日
勞動法庭 法 官 姚銘鴻

附表：

年度起算日	年資	特休日數	年度終止日或契約終止日	未休日數	未休特休補償工資 (新臺幣，元以下四捨五入)
107.12.21	21年	27日	108.12.20	8日	$40991 \div 30 \times 8 = 10931$ 元
108.12.21	22年	28日	109.12.20	21.5日	$40100 \div 30 \times 21.5 = 28738$ 元
109.12.21	23年	29日	110.12.20	20日	$41191 \div 30 \times 20 = 27461$ 元
110.12.21	24年	30日	111.9.8	28.5日	$41191 \div 30 \times 28.5 = 39131$ 元
合計				78日	106,261元

以上正本係照原本作成。

01 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
02 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 4 月 26 日

04 書記官 楊美芳