

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第20號

原 告 顏仲呈
訴訟代理人 顏伯奇律師
被 告 及泉機械工程有限公司

法定代理人 李萬吉
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
徐榕逸律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，經本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣185,988元，及自民國115年4月30日起至清償日止，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10分之1，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣185,988元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付資遣費、特別休假未休轉換工資、雇主應負擔勞保費與健保費及雇主應提撥勞工退休金等共新臺幣(下同)1,600,431元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告減縮資遣費之請求，擴張特別休假未休轉換工資、雇主應負擔勞保費與健保費之請求，另將雇主應提撥勞工退休金之請求更正為老年一次金給付差額損害，於民國115年4月22日以民事準備七狀更正聲明為：被告應給付原告1,921,222元及法定遲延利息。末於115年4月30日言詞辯論時主張就原請求雇

01 主應負擔勞保費與健保費部分不再請求，減縮聲明為：被告
02 應給付原告1,145,500元，及自115年4月30日起算至清償日
03 止按年息5%計算之利息(本院卷二第235頁)，經核原告所為
04 合於前開規定，應予准許。

05 二、原告起訴主張：

06 (一)原告自96年3月開始任職於被告外包嘉義南亞公司新港廠區
07 擔任技術人員，負責管路維修、機械安裝、配管工程，嗣因
08 工作環境瀰漫化學藥劑導致身體狀況欠佳於104年7月自請離
09 職，復於106年12月6日復職。原告96年薪資為日薪1,900
10 元，隨著年資增加，104年調漲為日薪2,300元，106年復職
11 時之薪資及勞動條件，與104年離職時相同為2,300元，107
12 年調漲為日薪2,350元，111年間日薪調至2,600元，原告之
13 年資並未中斷應延續合併計算。惟因被告未依規定且拒絕替
14 原告投保勞工保險及提撥勞工退休金，致原告僅可加入工會
15 投保而受有勞工退休金、勞保老年給付之損失，經原告於11
16 3年2月17日向嘉義縣政府申請調解，遭被告拒絕認其不需給
17 付，雙方無共識，原告遂於113年2月19日以LINE通訊軟體
18 (下稱LINE)向被告通知終止契約，上班至113年3月31日止。
19 爰依：1.勞動基準法(下稱勞基法)第14條第4項準用第17
20 條規定，以原告96年11月至104年7月離職止共8年3月年資，
21 加計106年12月6日復職至113年3月31日止離職共6年3月年
22 資，合計年資14年6月，請求被告給付資遣費339,300元(計
23 算式：月平均工資46,800元×基數14又6/12×1/2，元以下四
24 捨五入，下同)；2.依勞基法第38條規定，請求被告給付任
25 職期間特別休假未休轉換工資之未超過5年時效自106年以後
26 得請求部分，共計482,200元(表格如民事準備六狀之表格，
27 本院卷二第107至109頁)；3.依勞工保險條例(下稱勞保條
28 例)第72條規定，以原告所領老年給付之月投保薪資45,800
29 元，與勞保局114年12月3日函覆原告「應申報提繳工資：11
30 1年5月應申報月提繳工資53,000元」，每月差額7,200元計
31 算，請求被告給付因其未依規定投保導致原告少領之老年一

01 次金給付差額損害324,000元(7,200×45個月)。

02 (二)至被告主張抵銷之抗辯部分，原告不爭執被告代墊原告及眷
03 屬之健保費共9,611元，及被告於110年至112年之三年每年
04 各補貼原告勞工退休金32,976元，對被告以之為抵銷主張沒
05 有意見。惟就被告主張逾越上開金額之勞退補貼應不存在；
06 另健保費差額中原告自付額30,213元部分，抵銷是否適狀須
07 以被告對原告之請求權可以請求且適於抵銷之狀態，健保局
08 函文僅表示被告應補繳健保費，並非敘明被告可向原告請求
09 及可主張抵銷之金額，其請求權基礎亦不明，況該筆追溯保
10 費係因被告違反法規所生之法律效果，並非原告應當然負擔
11 該筆健保費，被告主張抵銷並無理由。又由原告與證人即被
12 告會計駱○○之LINE訊息內容可知，原告係因被告違反勞動
13 法令及勞動契約義務而向被告表示欲終止兩造間勞動契約，
14 並非個人因素自請離職。

15 (三)並聲明：被告應給付原告1,145,500元，及自115年4月30日
16 起算至清償日止按年息5%計算之利息；願供擔保，請准宣
17 告假執行。

18 三、被告答辯以：

19 (一)原告於96年3月起至104年7月間，以勞務合作方式協助被告
20 於嘉義南亞公司新港廠執行配管、維修及機械安裝等工作，
21 雙方協議以日薪計酬，日薪1,900元，於104年7月原告偕同
22 被告其他員工自行離職創業，並停止與被告勞務合作。嗣原
23 告因創業不成，於106年12月6日向被告員工張○○探詢重新
24 任職之可能，由張○○協助引薦，被告基於同情原告家庭照
25 顧所需而同意，但並無保留或承認原告之前任職年資，並考
26 量機械工程業季節性及案量波動特性，雙方約定如被告協助
27 嘉義南亞公司新港廠而有工務需求，且原告當天有出勤意願
28 者，以日薪2,350元請原告協助作業，於109年6月調整日薪
29 為2,450元、於109年間因原告趁被告公司趕工急需人力之際
30 要求而調薪至2,600元，原告於106年12月6日起至114年3月3
31 1日止任職期間，係依嘉義南亞公司新港廠區委託工程進度

01 及原告出勤意願，依實際出勤日數計算薪資數額，於每月11
02 日給付。

03 (二)依行政院勞工委員會(現改制為勞動部)79年12月3日臺勞資
04 二字第27641號函釋及實務見解，勞基法第10條「不定期契
05 約因故停止履行」不包含自請離職之情形，且原告係於104
06 年7月自請離職，復於兩年後始於106年12月6日重新任職，
07 亦不符勞基法第10條年資併計之規定，不因復職後之薪資條
08 件與原薪資條件相同即代表兩造間有年資併計之約定，況原
09 告104年自請離職前之薪資與復職後之薪資條件並不相同，
10 被告並非接續原有契約關係，而是重新聘僱原告並重新議定
11 薪資，原告前後段任職期間之年資應不得併計。

12 (三)就原告請求之項目：

13 1.資遣費部分：

14 (1)原告係於113年間突以被告未以公司名義為其辦理勞工保險
15 及提撥勞工退休金為由於113年2月17日向嘉義縣政府申請勞
16 資爭議調解，復於113年2月19日以LINE通訊軟體向駱○○表
17 示「離職日，3月31日可以嗎？4月1日我不去上班了，這樣
18 子比較好核算整個月的健保費扣除額，謝謝」等預告自請離
19 職之意思表示。嗣兩造於113年3月6日調解期日未達共識而
20 調解不成立後，兩造勞動法律關係於113年3月31日因原告自
21 請離職而終止。原告前開自請離職之意思表示並未表示或指
22 摘被告違反勞基法第14條第1項第6款情事，難認原告係以該
23 條款終止契約，且原告於113年2月19日行使終止權前，原告
24 已領取勞工保險老年給付，被告已無法為原告投保勞工保
25 險，且被告早於112年2月7日為原告投保健保、職災保險、
26 就業保險及提撥勞工退休金，自無原告所稱未投保之違法情
27 事，不構成勞基法第14條第1項第6款規定之情形，且已逾勞
28 基法第14條第2項之30日除斥期間，原告依上開規定請求資
29 遣費自無理由。

30 (2)縱倘原告請求資遣費有理由，因原告係於106年12月6日重新
31 任職，被告並無承認原告前段任職之年資，故原告之年資應

01 自106年12月6日起算至113年3月31日止，為6年3月25日，依
02 勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條計算新制年資基數為
03 3又29/180，而被告不爭執原告離職前六個月平均工資為46,
04 800元，則原告得請求之資遣費數額應為147,940元。

05 2.特別休假未休轉換工資部分：

06 (1)特別休假未休轉換工資之請求權，係以各年度終結得請求之
07 日起算5年時效，故原告請求96年2月起至104年7月止之特別
08 休假未休轉換工資已罹於時效；106年12月6日起至113年3月
09 31日部分，亦有部分罹於時效，被告並為時效抗辯。

10 (2)尚未罹於時效部分，原告之年資不計入前段任職期間之年
11 資，應自106年12月6日重行起算休假年資，故原告之特別休
12 假未休之天數應為68日，則依勞基法施行細則第24條之1第2
13 項第1款第1、2目規定，以原告年度終結及離職前之日薪計
14 算，原告得請求特別休假未休工資數額應為167,300元。倘
15 依年資得以併計之方式計算，則原告特別休假未休天數未罹
16 於時效部分合計共95日。

17 3.老年一次金給付差額損害部分：

18 (1)原告任職期間均由被告協助持續不間斷辦理勞工保險投保於
19 嘉義縣鐵工業職業工會、厚旺機械工程有限公司、信毅工程
20 行，原告依勞保條例請求老年給付之權利未受影響。又原告
21 於111年5月實質請領勞保老年一次性給付，難認原告受有此
22 部分無法領取之損失。

23 (2)原告認為被告未以月薪53,000元為其投保，因而導致其僅以
24 月薪45,800元計算後，產生所得領取之勞保老年一次金有差
25 額等語。惟勞工保險之月投保薪資之投保級距上限為45,800
26 元，縱被告為原告投保，亦僅能投保最高級距即45,800元，
27 此與原告所領取之老年一次金計算基礎相同，並無差額損害
28 存在。

29 (四)抵銷之主張：

30 1.被告於原告任職期間，每年農曆春節前均會依前一年度實際
31 出勤薪資給予未提撥勞工退休金之補貼，自102年至113年間

01 累計給付原告之勞工退休金補貼達207,858元。又被告就漏
02 未提繳原告之勞工退休金共333,643元部分，已於113年6月2
03 8日依法足額補繳，此有勞動部勞工保險局(下稱勞保局)函
04 文可查。則原告取得前開補貼207,858元，已無法律上理
05 由，被告爰依民法第179條規定請求原告應予返還，並依民
06 法第334條第1項主張抵銷原告對被告之本件債權。

07 2.原告及其眷屬以被告為健保投保單位，故原告應繳納其個人
08 負擔部分，自112年2月起至113年3月間為9,611元，此由被
09 告暫為墊付而尚未自原告薪資中扣繳；又衛生福利部中央健
10 康保險署(下稱健保署)於115年3月19日以健保南字第115850
11 1505號函向被告補收110年3月1日起至112年2月6日止之健保
12 費與112年2月起至113年3月止之健保費差額，其中原告之個
13 人負擔共計30,213元，被告亦先為代墊，是被告為原告墊付
14 其健保費個人負擔共39,824元(計算式：9,611元+30,213
15 元)。被告對原告應負擔之前開個人負擔，應有該不當得利
16 之債權存在，被告亦主張抵銷。

17 (五)並為答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請
18 准免為假執行。

19 四、兩造不爭執事項(本院卷二第236頁，並依判決編輯修改部分
20 文字)。

21 (一)原告於96年3月1日起至104年7月30日間任職於被告公司，於
22 104年7月原告自請離職。

23 (二)原告於106年12月6日起至113年3月31日止任職於被告公司，
24 執行配管、維修及機械安裝等工作。雙方協議以日薪2,350
25 元計酬，於109年7月間調整至日薪2,600元，並於每月結算
26 當月工作日數後，於隔月11日給付薪資。

27 (三)原告於113年2月19日以LINE訊息，向被告會計駱○○表示離
28 職日為同年3月31日。

29 (四)被告於110年至112年之農曆春節前，發放原告勞工退休金補
30 貼，分別為：110年為32,976元、111年為32,976元、112年
31 為32,976元。

01 (五)原告自107年12月6日起迄至離職時，均未請特別休假。

02 (六)原告於111年5月27日自嘉義縣鐵工業職業工會退保，並領取
03 勞保老年一次給付。

04 (七)兩造間曾就勞健保投保爭議，於113年3月6日於嘉義縣政府
05 進行勞資爭議調解，惟雙方未達共識，調解不成立。

06 五、原告主張被告應給付其資遣費339,300元、特別休假未休轉
07 換工資482,200元及被告未依規定投保導致原告少領之老年
08 一次金給付差額324,000元等語，為被告所否認，並為以前
09 詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告主張依勞基法第10條規
10 定，其兩次任職被告公司之年資應合併計算，有無理由；(二)
11 原告主張依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求
12 被告給付資遣費，有無理由？倘有理由，金額為何；(三)原告
13 主張特別休假未休轉換工資，有無理由？倘有理由，金額為
14 何？(四)原告主張被告給付少領之老年一次金給付差額324,00
15 0元，有無理由？(五)被告主張以其對原告之不當得利債權為
16 抵銷，有無理由？等項，茲分述如下：

17 (一)「原告主張依勞基法第10條規定，其兩次任職被告公司之年
18 資應合併計算，有無理由？」部分：

19 1.按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個
20 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
21 併計算，勞基法第10條定有明文。揆其立法意旨，係勞工特
22 別休假、資遣費及退休金之給予，均與勞工年資有關，為免
23 雇主利用換約之方法，中斷年資之計算，損及勞工之權利，
24 特明文予以限制（最高法院109年度台上字第1618號民事判
25 決意旨參照）。是勞基法第10條規定中「不定期契約因故停
26 止履行」所稱之「因故」，解釋上應係指雇主利用換約，中
27 斷勞工工作年資，而損害勞工權益之情形，並不包含勞工單
28 方自請離職終止勞動契約後，再與雇主重新另訂新約之情形
29 在內，始符該條文之立法理由及目的。

30 2.查原告於96年3月1日起至104年7月30日間任職於被告公司，
31 並於104年7月自請離職乙情，為兩造所不爭執(詳不爭執事

01 項(一))，則揆諸前開規定及說明，原告於104年7月自請離職
02 後，與被告間之僱傭關係即行終止。原告雖於106年12月6日
03 重新回到被告公司工作，自係與被告重新另訂新勞動契約，
04 其工作年資自應從106年12月6日重新計算。原告主張其104
05 年7月離職時，與106年12月6日重新任職之工作條件相同，
06 應為繼續履行原約等語，然此為被告所否認，且雇主於勞工
07 自請離職後，再與勞工以其離職前相同工作條件重新簽立勞
08 動契約，乃屬常情，除勞雇雙方有特別約明年資延續或有勞
09 基法第10條規定之情形，自難憑藉勞工重新任職之工作條件
10 與離職時之工作條件相同，即推斷年資延續之理。原告主張
11 依勞基法第10條規定，前後年資應合併計算等語，尚難憑
12 採。

13 3. 綜上，原告於106年12月6日重新回到被告公司工作，係與被
14 告重新締結勞動契約法律關係，本件並無勞基法第10條規定
15 之適用，原告重新任職之工作年資應從106年12月6日計算。

16 (二)「原告主張依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請
17 求被告給付資遣費，有無理由？倘有理由，金額為何？」：

18 1. 按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
19 應向他方當事人以意思表示為之。又關於預告期間之性質，
20 學理上固有二說，即法定效力延長說與始期說。前者認為終
21 止乃向將來發生形成效力的法律行為，其構成要件有二，一
22 為終止之意思表示，一為形成效力之事實上產生，於預告終
23 止時，終止之意思表示雖於到達時在法律上已成立，然法律
24 上形成效力之產生，則因有預告期間之故，在預告期間屆滿
25 時始生形成效力，故在預告期間內，勞動關係既未消滅，則
26 勞動關係之主要及附隨義務均仍存在；後者則以法律行為附
27 始期之方式解釋預告期間，認依民法第102條第1項規定，附
28 始期之行為，於期限屆至時發生效力，從而，預告終止之意
29 思表示於期限屆至時始生效力，在預告期間內仍為一完整的
30 勞雇關係。然無論採取上述何種見解，咸認勞動契約係於預
31 告期間屆滿時始告消滅，是二說之理由雖不同，但結論一

01 致。準此，於勞工預告終止勞動契約前之預告期間屆滿前，
02 既尚應認定兩造間之勞動契約仍屬有效且持續存在，遑論勞
03 工未確定日期之預告終止契約，且繼續提供勞務之情形下，
04 更難認定兩造間之勞動契約業已消滅。經查原告於113年2月
05 19日以簡訊向被告會計駱○○表示離職之意，並預計離職日
06 為同年3月31日等情，為兩造所不爭執(不爭執事項(三))，依
07 上開說明，足認在預告期間於113年3月31日屆滿前，兩造間
08 之勞動契約仍屬有效且持續存在。

09 2.復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
10 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
11 有明文。然縱使勞工仍定期間預告雇主，於法亦無不合。原
12 告主張被告違反勞動法令，於113年2月17日先向嘉義縣政府
13 申請勞資爭議調解，其後於同年月19日傳送LINE訊息與駱○
14 ○，再於同年3月22日提出手寫資料與駱○○等語，並提出
15 手寫資料照片為證。觀諸原告與駱○○於113年2月16日至19
16 日間之LINE訊息(本院卷一第339至340頁)，其內容為兩造就
17 勞健保補貼部分為討論，並未提及因被告違反勞工法令而終
18 止契約，是此時尚難認原告係依勞基法第14條第1項第6款規
19 定終止兩造間勞動契約。又原告於113年2月17日申請勞資爭
20 議調解，兩造於同年3月6日進行調解(不爭執事項(七))，原告
21 雖有表達因被告未投保勞健保，造成權益損失，並請求勞工
22 退休金、老年給付及勞健保損失等，惟仍未主張因被告違反
23 勞工法令而終止契約，有嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄在卷
24 可參(本院卷一第29至30頁)，亦難認原告有依勞基法第14條
25 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約之情。惟原告於113年3
26 月22日手寫「顏仲呈本人離職原因：因及泉公司違反勞基
27 法，所以因而113年3月31日離職，特此證明」等語，並同時
28 表示被告違反勞基法，並將前開手寫資料交予駱姿玲收執等
29 情，業據證人駱○○證述明確(本院卷二第124至125、127
30 頁)，顯見原告於113年3月22日所為意思表示，已有以被告
31 違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，而為終止勞動契約

01 之意思，堪認原告於預告離職之意思表示尚未生效或勞動契
02 約終止之效果尚未發生之前，即已向被告表示依勞基法第14
03 條第1項第6款規定終止勞動契約，是被告抗辯原告係自請離
04 職等語，委不足採。

05 3.又按依勞退條例第6條、第7條、第14條、第15條、第31條第
06 1項之規定，雇主有為其勞工依當月月薪總額，依勞工退休
07 金月提繳分級表之規定，以不低於勞工每月工資6%，按月為
08 其勞工提繳勞工退休金至勞工在勞工保險局設立之個人專戶
09 內之義務。經查，原告受僱被告期間，被告未核實申報原告
10 之月提繳工資，經勞保局逕予調整，並命被告繳納等情，有
11 勞保局114年12月3日保費資字第11413720050號函暨所附資
12 料在卷可稽(本院卷一第369至431頁)，是被告顯未依勞退條
13 例規定為原告按月足額提繳勞工退休金，足認被告確有違反
14 勞退條例之規定，致有損害原告權益。又按雇主應提繳及收
15 取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事
16 業單位，雇主應於再次月底前繳納，勞退條例第19條第1項
17 定有明文，足見被告未為原告足額提繳勞工退休金之情形，
18 迨至原告於113年3月22日向被告表示終止勞動契約之意思表
19 示時尚在持續中，是原告未逾勞基法第14條第2項規定之30
20 日期間。從而，堪認兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14
21 條第1項第6款規定而於113年3月31日合法終止。

22 4.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
23 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
24 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
25 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
26 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
27 資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資
28 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基
29 法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第
30 55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條定有明文。經
31 查：

01 (1)兩造間之勞動契約業經原告以勞基法第14條第1項第6款終
02 止，已如前述，被告自應發給原告資遣費。

03 (2)原告於106年12月6日重新回到被告公司工作，其年資應從10
04 6年12月6日計算，已如前述。又原告離職前6個平均薪資為4
05 6,800元等語，為兩造所不爭執(本院卷二第236頁)。則原告
06 自106年12月6日開始任職至113年3月31日終止勞動契約止，
07 資遣年資為6年3個月又26天，離職前6個月之每月平均薪資
08 為46,800元，資遣基數為 $3+116/720$ (基數計算公式： $[年+$
09 $(月+日\div 30)\div 12]\div 2$)，原告得請求被告給付之資遣費為147,
10 940元 (計算式： $月平均工資\times 資遣費基數$ ，元以下四捨五
11 入)，故原告請求被告給付資遣費147,940元，洵屬有據。
12 逾此部分之請求，即無理由。

13 (三)「原告主張特別休假未休轉換工資，有無理由？倘有理由，
14 金額為何？」：

15 1.按勞基法第38條第1項第5、6款：「勞工在同一雇主或事業
16 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休
17 假：五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上
18 者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、第4項：「勞
19 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
20 應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延
21 至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
22 數，雇主應發給工資。」。又按特休未休工資之發給基準，
23 依勞基法施行細則第24條之1第2項規定：「按勞工未休畢之
24 特別休假日數，乘以其一日工資計發」、「前目所定一日工
25 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常
26 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
27 前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金
28 額。」又按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年
29 或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間
30 不行使而消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第12
31 6條、第144條第1項定有明文。而工資、加班費、特別休假

01 未休工資等均屬於一年或不及一年之定期給付債權，其各期
02 給付請求權，均因五年間不行使而消滅。

03 2.原告自106年12月6日起在被告處重新任職，其年資應自106
04 年12月6日開始計算，已如前述，則原告自106年12月6日起
05 至113年3月31日止，其每年度之特別休假應如下：

06 (1)至107年6月5日之累計年資6月，自107年6月6日起應有特別
07 休假3日，請休期間為107年6月6日至107年12月5日。

08 (2)至107年12月5日之累計年資1年，自107年12月6日起應有特
09 別休假7日，請休期間為107年12月6日至108年12月5日。

10 (3)至108年12月5日之累計年資2年，自108年12月6日起應有特
11 別休假10日，請休期間為108年12月6日至109年12月5日。

12 (4)至109年12月5日之累計年資3年，自109年12月6日起應有特
13 別休假14日，請休期間為109年12月6日至110年12月5日。

14 (5)至110年12月5日之累計年資4年，自110年12月6日起應有特
15 別休假14日，請休期間為110年12月6日至111年12月5日。

16 (6)至111年12月5日之累計年資5年，自111年12月6日起應有特
17 別休假15日，請休期間為111年12月6日至112年12月5日。

18 (7)至112年12月5日之累計年資6年，自112年12月6日起應有特
19 別休假15日，請休期間為112年12月6日至113年12月5日。

20 3.兩造均不爭執原告自107年12月6日起迄至113年3月31日離職
21 時，均未請休特別休假；原告任職期間之薪資為106年12月6
22 日起日薪2,350元，於109年7月調整為日薪2,600元等情。

23 (不爭執事項(二)、(五))，則原告於上述特別休假之年度終結未
24 休可請求之日期及金額應如下：

25 (1)107年6月6日起應有特別休假3日，請休期間年度終結後，於
26 107年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為7,050元(計算
27 式：3日×2,350元)。

28 (2)107年12月6日起應有特別休假7日，請休期間年度終結後，
29 於108年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為16,450元
30 (計算式：7日×2,350元)。

31 (3)108年12月6日起應有特別休假10日，請休期間年度終結後，

01 於109年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為26,000元
02 (計算式：10日×2,600元)。

03 (4)109年12月6日起應有特別休假14日，請休期間年度終結後，
04 於110年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為36,400元
05 (計算式：14日×2,600元)。

06 (5)110年12月6日起應有特別休假14日，請休期間年度終結後，
07 於111年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為36,400元
08 (計算式：14日×2,600元)。

09 (6)111年12月6日起應有特別休假15日，請休期間年度終結後，
10 於112年12月6日可請求特別休假未休轉換工資為39,000元
11 (計算式：15日×2,600元)。

12 (7)112年12月6日起應有特別休假15日，於離職(113年3月31日)
13 之契約終止，可請求特別休假未休轉換工資為39,000元(計
14 算式：15日×2,600元)。

15 4.被告抗辯原告請求特別休假未休轉換工資，已有部分請求罹
16 於時效而消滅等語。查原告於114年7月3日向本院起訴(本院
17 卷一第7頁)，揆諸前開見解，原告於114年7月3日回溯5年即
18 109年7月3日前之特別休假未休轉換工資請求權即罹於時效
19 而消滅，被告自得拒絕。是以，本件原告得請求特別休假未
20 休轉換工資尚未罹於時效者，分別為：於109年12月6日、11
21 0年12月6日、111年12月6日、112年12月6日、113年3月31日
22 可請求之26,000元、36,400元、36,400、39,000元、39,000
23 元，共176,800元(計算式：26,000元+36,400元+36,400+
24 39,000元+39,000元)。故原告請求被告應給付特別休假未
25 休轉換工資於176,800元範圍內，為有理由。逾此部分即無
26 理由，應予駁回。

27 (四)「原告主張被告給付少領之老年一次金給付差額324,000
28 元，有無理由？」：

29 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
30 一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險
31 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民

01 國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下
02 列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一
03 次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保
04 險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退
05 職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。
06 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。
07 四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔
08 任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿5
09 5歲退職者。依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同
10 條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1
11 年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過1
12 5年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為
13 限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及
14 老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最
15 高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年
16 者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58條
17 第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3
18 年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按其
19 實際投保年資之平均月投保薪資計算。投保單位違反本條例
20 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
21 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追
22 繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
23 之，勞保條例第58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3項
24 第1款、第72條第3項分別定有明文。

25 2.原告係00年0月生，於111年5月27日向勞保局申請一次請領
26 老年給付(不爭執事項六)，勞保局據其投保年資為30年，認
27 核符勞保條例一次請領老年給付資格等情，有原告出具之勞
28 保局函存卷可憑(本院卷二第23頁)，堪信為真實。又依勞
29 保條例第19條第3項第1款，依同法第58條規定選擇一次請領
30 老年給付者，應按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資
31 平均計算，而原告退保之當月前3年之月投保薪資應為45,80

01 0元，則以此計算原告退保當月起前3年月投保薪資平均應為
02 45,800元（計算式：45,800元×36個月÷36），則原告原得請
03 求一次請領老年給付之金額為2,061,000元（計算式：45,80
04 0元×45）。又依勞工保險投保薪資分級表所載（本院卷二第9
05 9頁），其投保薪資等級之第11級，月薪資總額為43,901元以
06 上，月投保薪資為45,800元，足認原告前開月投保薪資之計
07 算以最高等級計算，勞保局並依此月投保薪資計算平均月投
08 保薪資計算一次性老年給付，顯見原告並無一次性老年給付
09 數額短少之情。是原告依勞保條例第72條第3項規定，請求
10 被告賠償其一次性老年給付差額損失等語，顯無理由，應予
11 駁回。

12 (五)「被告主張以其對原告之不當得利債權為抵銷，有無理
13 由？」：

- 14 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
15 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
16 179條定有明文。一方為他方代償款項，乃使他方受有免予
17 償還該等款項之利益，並致一方受損害，苟他方無受此利益
18 之法律上之原因，自可成立不當得利（最高法院114年度台
19 上字第601號判決可參）。再按，二人互負債務，而其給付
20 種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債
21 務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不
22 得抵銷者，不在此限。民法第334條定有明文。
- 23 2.被告抗辯其在原告任職期間，自102年起至113年每年均發放
24 勞工退休金共計207,858元，嗣因被告已為原告提繳勞工退
25 休金，被告得依不當得利法律關係請求原告返還等語。查被
26 告於110年至112年之農曆春節前，發放原告勞工退休金補貼
27 為：110年為32,976元、111年為32,976元、112年為32,976
28 元，為兩造不爭執（不爭執事項四），堪認被告有給付原告此
29 部分勞工退休金補貼共98,928元（計算式：32,976元+32,97
30 6元+32,976元）。至被告抗辯前開110年至112年以外之發放
31 原告勞工退休金補貼部分，為原告所否認，應由被告就此負

01 舉證之責。被告雖提出薪資名冊及匯款紀錄為證(本院卷一
02 第103至114、198至217頁)，然該薪資名冊為被告所製作，
03 原告已否認其真正，難憑此認定被告有發放110年至112年以
04 外之勞工退休金補貼。又匯款紀錄僅足認定被告有匯款與原
05 告之事實，且其匯款名目概屬不明，亦難為被告有利之認
06 定，故除前開110年至112年發放原告勞工退休金補貼共98,9
07 28元外，其餘尚難認定被告有為發放勞工退休金補貼之情。
08 又被告發放110年至112年勞工退休金補貼共98,928元與原
09 告，嗣後因被告已提繳退休金至原告之勞工退休金專戶，則
10 被告發放前開勞工退休金之法律上原因消滅，又原告並未抗
11 辯有何受有免予償還該等款項利益之法律上原因，堪認原告
12 無法律上之原因而受有免予償還該等款項之利益，致被告受
13 有損害。準此，被告抗辯其得依民法第179條規定，請求原
14 告返還勞工退休金補貼共98,928元，洵屬有據。是被告對於
15 原告有98,928元之不當得利債權，亦即原告對被告負有98,9
16 28元之不當得利債務。

17 3.被告又抗辯其在原告任職期間代為繳納原告及其眷屬之健保
18 費個人負擔共計9,611元，並未自原告薪資中扣除，被告得
19 依不當得利法律關係請求原告返還等語。查原告不爭執被告
20 代為繳納原告及其眷屬之健保費個人負擔共計9,611元，且
21 未自原告薪資扣除之事實(本院卷二第288頁)，核此個人負
22 擔為原告所應繳納，其亦未抗辯有何受有免予償還該等款項
23 利益之法律上原因，堪認原告無法律上之原因而受有免予償
24 還該等款項之利益，致被告受有損害。準此，被告抗辯其得
25 依民法第179條規定，請求原告返還代為繳納原告及其眷屬
26 之健保費自負額共計9,611元，洵屬有據。被告對原告即有
27 9,611元之不當得利債權，亦即原告對被告負有9,611元之不
28 當得利債務。

29 4.被告再抗辯健保署向其補收原告110年3月1日起至112年2月6
30 日止之健保費與112年2月起至113年3月止之健保費差額，其
31 中原告之個人負擔共計30,213元，已由被告代墊，被告得依

01 不當得利法律關係請求原告返還等語，並提出健保署115年3
02 月19日健保南字第1158501505號函、第一銀行存簿存摺為證
03 (本院卷二第223至227、283至284頁)。查原告不爭執前開原
04 告之健保費個人負擔共計30,213元，且被告已為繳納之事實
05 (本院卷二第288至289頁)，僅抗辯兩造未約定應由何人給付
06 之約定，且健保署未發函與原告，故被告不得向原告為請求
07 等語。然查健保費之勞工個人負擔費，本應由勞工自行負
08 擔，雇主僅代為繳納，是被告既已為原告繳納該部分個人負
09 擔，原告即受有利益而應返還，原告抗辯其受有免予償還該
10 等款項利益之法律上原因等語，已不足採。準此，被告抗辯
11 其得依民法第179條規定，請求原告返還代為繳納前開原告
12 應負擔之個人負擔共計30,213元，洵屬有據。被告對原告即
13 有30,213元之不當得利債權，亦即原告對被告負有30,213元
14 之不當得利債務。

15 5. 又因兩造所負債務均為金錢債務，給付種類相同，並均屆清
16 償期，復無依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷
17 之情事，則被告抗辯以其積欠原告之上開債務，與原告積欠
18 其之上開不當得利債務互為抵銷，即屬正當。兩造互負之前
19 述債務互為抵銷結果，被告尚應給付原告185,988元（計算
20 式：資遣費147,940元＋特別休假未休轉換工資176,800元－
21 98,928元－9,611元－30,213元）。

22 六、綜上所述，原告請求被告給付資遣費及特別休假未休轉換工
23 資，合計185,988元，及自115年4月30日起至清償日止，按
24 年息5%計算之利息，均有理由，應予准許。逾此範圍之請
25 求，為無理由，應予駁回。

26 七、原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職
27 權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執
28 行。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
30 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
31 附此敘明。

01 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

03 勞動法庭法官 陳威憲

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

08 書記官 陳雪鈴