

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第151號

原告 黃璐珈
訴訟代理人 曾柏鈞律師
被告 金橋科技股份有限公司

法定代理人 林麥升
訴訟代理人 許英傑律師
吳漢甦律師
複代理人 廖芷儀律師
邱俊富律師

上列當事人間請求給付年終獎金等事件，經本院於民國114年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰零玖萬肆仟伍佰元，及自民國一百一十三年五月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳佰零玖萬肆仟伍佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告前於民國87年9月曾任職被告擔任副總經理之職務，至92年8月離職，後因被告前法定代理人死亡，營運狀況日益萎靡，經被告現任法定代理人主動懇求，原告因而萌生放棄現職優渥之工作條件回任協助被告之意，而被告為補償原告放棄現職所受損失，便承諾轉讓被告股份予原告，並保證原告回任後之薪資報酬，便於98年4月10日出具薪資報酬表（下稱系爭報酬表），其中包括固定之薪資金額、固定年終獎金、延續原告初次任職被告之年資及補償被告股份，原告

01 遂基於此條件，同意離開現職工作回任被告擔任副總經理之
02 職務，並於98年6月5日正式重返崗位。詎料，原告重新任職
03 被告後，被告除未依系爭報酬表給付原告約定之年終獎金及
04 股份外，且原告任職被告期間，被告亦未依勞動基準法（下
05 稱勞基法）規定給付原告特休未休工資，原告自得請求被告
06 給付。

07 (二)被告應依系爭報酬表給付原告新臺幣（下同）337萬5,325
08 元：

09 1.年終獎金部分：

10 (1)系爭報酬表明確記載，原告之年終獎金為月薪2個月，系爭
11 報酬表雖使用「年終獎金」一詞，惟此係每年固定發放金
12 額，獎金數額為2個月薪資，並未設有任何條件，非約定視
13 公司績效及員工表現而定，是其性質已非單純為資方不定
14 期、不定額之片面恩惠性之給予，應屬每年固定發放之僱傭
15 報酬。而依系爭報酬表初定之月薪17萬0,600元計算，年終
16 獎金即為34萬1,200元（計算式： $170,600 \text{元} \times 2 = 341,200$
17 元），惟原告回任被告後，被告除於107年間給付足額之年
18 終獎金外，從未依系爭報酬表給付足額之年終獎金予原告，
19 又被告於106年12月31日後月薪調漲為每月20萬元，故年終
20 獎金於107年1月起應為每年40萬元（計算式： $200,000 \text{元} \times 2$
21 $= 400,000 \text{元}$ ）。據此，被告自99年2月12日至112年1月19日
22 止，共計積欠原告年終獎金213萬8,325元（詳如附表1所
23 示）。

24 (2)被告雖辯稱其已調升原告每月薪資為20萬元，係優於系爭報
25 酬表之給付條件，原告亦無反對意思，故應受新約定內容拘
26 束云云，惟系爭報酬表明確記載：「固定」人事費用分別為
27 每月薪資17萬0,600元（按本公司薪資給付辦法支付）、年
28 終獎金34萬1,200元（月薪 $\times 2$ 個月）、工作績效獎金（依工
29 作貢獻度核定），其中被告於107年1月起調漲原告每月薪資
30 為20萬元，而原告於98年6月5日到職，本薪為17萬0,600
31 元，至106年12月，長達8年6個月期間未曾調漲薪資，直至1

01 07年1月起被告方調漲原告本薪至20萬元，且斯時原告年資
02 已長達13年6個月，故調漲本薪至20萬元，尚屬合理，並無
03 違背常理，併參以被告於107年2月14日仍給付原告足額即本
04 薪2個月共40萬元之年終獎金，顯見兩造並無針對系爭報酬
05 表合意變更年終獎金之發放數額，而僅係針對月薪本薪部
06 分，兩造合意上調至月薪20萬元。

07 (3)被告復辯稱107年獎金發放明細所載發放數額為45萬元，超
08 過原告月薪2個月，故可證兩造就薪資調整之範圍，除原告
09 每月領取之本薪數額提高為20萬元外，亦包含多筆獎金之發
10 放云云，惟被告於107年2月14日年終所發放之45萬元，係2
11 個月年終獎金共40萬元加「5萬元績效獎金」，此有原告107
12 年度年終獎金薪資條可憑，被告對此並未加以爭執，且績效
13 獎金亦為系爭報酬表之給付條件之一，故由被告於該年度發
14 放足額之年終獎金2個月，並加計績效獎金5萬元，共45萬
15 元，可證被告於107年度仍依系爭報酬表之給付條件給付獎
16 金予原告，益徵兩造並無合意變更系爭報酬表之給付條件甚
17 明。

18 (4)再者，被告於107年1月起調漲原告本薪之事為被告片面決
19 定，而原告身為受雇勞工，對於調漲薪水之事固然樂見，得
20 知薪水調漲後本無需向被告表達任何意見，被告從未向原告
21 提出以調漲本薪取代系爭報酬表之給付條件之意思表示或任
22 何討論，遑論就上開條件達成合意。

23 2.相當於公司股份價值之價金部分：

24 被告為延攬原告重新回任，為補償原告離開原公司所造成之
25 損失，遂承諾給付被告股份20萬股，並得作價以現金給付
26 之。惟被告僅於99年2月12日給付相當於被告股份7萬股之價
27 金100萬1,000元（計算式：70,000股×98年12月31日當日收
28 盤價14.3元＝1,001,000元）；99年、100年則未給付。據
29 此，被告自99年12月31日至110年12月31日止，共計積欠原
30 告相當於股份之價金123萬7,000元【計算式：（70,000股×9
31 9年12月31日當日收盤價11.5元）＋（60,000股×100年12月3

01 0日當日收盤價7.2元) = 1,237,000元】。而於此鉅款下，
02 被告卻稱原告未為反對即表示原告同意被告變更給付方式之
03 合意，明顯與常理相悖，並不可採。

04 (三)被告應依勞基法第38條第4項及勞基法施行細則第24條之1第
05 2項規定，給付原告特休未休工資共39萬2,366元：

06 1.原告前於87年9月曾任職於被告至92年8月離職，而依系爭報
07 酬表所載：「原金橋年資照算」，故原告於98年6月正式回
08 任被告後，斯時已有4年11個月年資，當年度即應有14日特
09 休，並於108年7月6日在職滿15年，依法應有20日特休天
10 數。惟被告於108年度僅給予原告15日特休假，即少給原告5
11 日特休日數，且被告於108年度起將特休計算由週年制改為
12 曆年制。

13 2.又被告請假流程為員工請假卡統一由人事助理保管，欲請假
14 之同仁，「自行向其拿取並填寫假別、請假時數」後呈權責
15 主管簽核，再繳回人事助理登入系統內，而由上開流程可
16 知，原告應「自行」填寫假別、時數再經「主管簽核」方符
17 合被告之請假規定，而觀諸108年度員工請假卡，原告僅有
18 自行填寫108年4月3日請假1日、108年5月2日至108年5月6日
19 間請假3日，除此之外，108年度之其他請假期間及時數均未
20 有假別、事由及原告簽名，更無主管核准，當無由認定原告
21 確有請假事實，故原告於108年度之特休請假時數應僅有4日
22 即32小時。同理，112年度之請假卡最末處手寫記載「04/17
23 ~04/20 4D特休」，非原告自行填寫，亦無原告本人簽名，
24 當不符被告之請假流程，自無由認定原告有此4日之特休請
25 假事實。況原告係於112年3月15日提出退休申請，並遵照預
26 告期間30日前以電子郵件方式告知被告法定代理人同時提出
27 申請，並依證券交易法規定申報內部人異動，復於112年4月
28 14日將門禁磁卡（識別證）、停車卡、行動電話SIM卡、保
29 全卡/鎖匙全數繳回，並經當時被告總經理蔡文鍵簽認，被
30 告法定代理人竟於隔日即112年4月15日卻透過被告總經理蔡
31 文鍵向原告表達慰留之意，並經原告明確拒絕，而原告退休

01 申請應屬形成權之行使，毋庸經被告同意，故兩造間僱傭關
02 係應於113年4月14日正式終止，原告本無義務繼續替被告服
03 勞務至112年4月20日，亦無請特休之必要，詎被告竟無視原
04 告已退休之事實，仍單方面認定原告係於112年4月20日退
05 休，除擅自於原告請假卡上記載「04/17~04/20 4D 特休」
06 外，另於公開資訊觀測站公告人員異動資訊記載原因為：

07 「公司內部職務調整，原研發副總經理黃璐珈調任為總經理
08 特助。」，而前揭與事實不符之記載，均已涉及變造私文書
09 或散布不實資料等罪嫌。

10 3. 又被告雖稱原告於112年度可得請領特休時數僅有65.6小
11 時，其餘109.9小時為原告溢請之特休時數，惟倘如被告所
12 述，原告於112年4月15日前請領之特休時數已達140.5小
13 時，被告就上開4日之請假，當應以其他假別請假，而非以
14 特休之假別代原告請特休假，何以被告仍在未經原告同意之
15 情況下，自行再於原告112年度請假卡上，填載4日特休時
16 數，致原告當年度特休時數高達175.5小時。是以，原告於1
17 12年度確有175.5小時之特休時數，被告自行幫原告填載4日
18 特休時數後，現又辯稱112年度特休時數僅有65.6小時，顯
19 為臨訟諉辯，至無可採。

20 4. 綜上所述，原告於108年度至112年度之未休畢之特休日數共
21 計33.4375日（267.5小時）（詳如附表2所示），相當於工
22 資22萬2,917元【計算式：33.4375日×200,000元（107年1月
23 1日後薪資）/30日=222,917元】；於98年度至106年度尚有
24 特別休假未休日數共計35日【即原告98年至106年之特休日
25 數（加計舊有年資）各為14、15、15、15、15、15、16、1
26 7、18日，扣除被告給與之特休日數（未加計舊有年資）0、
27 7、10、14、14、15、15、15、15日後，尚有35日特休未
28 休】，相當於工資19萬9,033元【計算式：35日×170,600元
29 （107年1月1日前薪資）/30日=199,033元】；於107年度則
30 有4日特別休假未休【即原告107年之特休日數（加計舊有年
31 資）為19日，扣除被告給與之特休日數（未加計舊有年資）

01 15日後，尚有4日特休未休】，可請求2萬6,667元（計算
02 式：4天×200,000元/30天=26,667元），以上合計為44萬8,
03 617元（計算式：222,917元+199,033元+26,667元=448,6
04 17元），惟原告僅請求被告給付特休未休工資39萬2,366
05 元。

06 (四)被告雖另辯稱原告請求之年終獎金、相當於公司股份價值之
07 獎金及特休未休工資，均已逾民法第126條所定5年之消滅時
08 效云云，而原告請求之年終獎金及特休未休工資固應適用民
09 法第126條之5年時效，惟相當於被告股份價值之獎金部分，
10 觀諸系爭報酬表記載：「員工分紅股票：200,000股，以補
11 償離開原公司損失，分為三年發放，亦可轉為現金發放。發
12 放時間為2009/12/31，2010/12/31，2011/12/31各發放70,0
13 00股、70,000股及60,000股」，則自原告同意及簽訂系爭報
14 酬表並入職被告後，系爭報酬表即生效力，原告對被告即存
15 在股份債權，僅尚未能行使請求權，實與民法第126條所揭
16 繫之利息、紅利等基於同一債權原因而定期發生之債權性質
17 有間，當無適用之餘地。且該20萬股份係補償原告離開原公
18 司之損失，作為原告入職被告之條件，相當於簽約金，既非
19 給付勞務之對價、亦非經常性給與之費用，當屬普通債權，
20 而應適用一般時效規定。據此，系爭報酬表於98年4月10日
21 簽訂，原告於113年3月25日提起本件訴訟請求，尚未超過15
22 年請求權消滅時效甚明。

23 (五)另就被告稱原告溢領112年4月15日至112年4月20日之薪資為
24 抵銷抗辯部分，原告於112年4月14日離職，被告係基於慰留
25 之意，將4月薪資計算至4月底，以此為誘因，該原告提高5
26 月繼續留任被告之意願，即便原告不願意於5月底繼續受僱
27 被告，被告仍會給付原告薪資至4月底，是可認自112年4月1
28 4日後之給付內容，非附負擔或條件之贈與，而係單純贈
29 與，非無法律上之原因，當無構成不當得利。

30 (六)併為聲明：被告應給付原告376萬7,691元及自起訴狀繕本送
31 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明

01 願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告請求被告依系爭報酬表給付337萬5,325元部分：

04 1.原告請求108年3月底前之年終獎金已罹於時效：

05 年終獎金債權為1年定期給付債權，應適用民法第126條所定
06 5年之消滅時效，故原告請求被告給付108年3月25日前之年
07 終獎金，已因5年間不行使而消滅，況原告亦未提出兩造間
08 有任中斷時效之事由，僅泛稱其若主張權益將有失去工作或
09 職場遭逢困難之風險云云，其主張當不可採信。甚且，原告
10 職稱乃係副總經理，並非基層員工，原告提出離職請求時，
11 被告法定代理人更請總經理親自慰留，殊難想像原告在公司
12 內部無話語權，更難想像其會因擔心失去工作或職場遭逢困
13 難之風險而任由時效消滅，遑論，原告所述均屬其個人憑空
14 臆測，並無任何實質證據，自難認已就時效中斷盡舉證責
15 任。是以，被告為時效抗辯，自得拒絕給付，原告應不得再
16 向被告請求已罹於消滅時效之年終獎金共123萬8,325元。

17 2.兩造於107年已變更薪資給付方式，被告並無短少給付年終
18 獎金：

19 兩造於107年已合意變更薪資給付內容，將原告每月領取之
20 薪資調升至20萬元，並另外發放年終、業績、中秋、端午等
21 獎金，而各項獎金則依當年度獲利狀況，並參考員工當年度
22 之工作表現發放，且以新合意內容履行長達5年之久，期間
23 原告從未有異議或請求依系爭報酬表給付，顯見兩造就薪資
24 給付內容已有變更，且原告亦因新合意內容而享有每月薪資
25 調升至20萬之利益，自不得再以過去簽訂之系爭報酬表向被
26 告請求2個月之年終獎金，否則顯然違反誠信原則。原告雖
27 主張其僅就本薪部分合意上調至月薪20萬元，並無變更系爭
28 報酬表之所有內容云云，惟原告之職銜乃副總經理，並非基
29 層員工，豈可能容任被告短發薪資長達5年之久，期間從未
30 向被告主張應按系爭報酬表之約定內容給付，其主張顯然悖
31 於常情，堪認兩造確已變更薪資給付內容，原告主張依據過

01 去簽訂之系爭報酬表向被告請求給付年終獎金213萬8,325
02 元，並無理由。

03 3.原告請求相當於公司股份價值之價金已罹於時效：

04 依據原告之主張，被告應於98年12月31日、99年12月31日及
05 100年12月31日發放員工分紅股票予原告，但被告僅於98年1
06 2年31日給付7萬股，尚欠2筆員工分紅股票未發放云云，惟
07 員工分紅股票屬於紅利，依民法第126條規定，應適用5年消
08 滅時效，故原告至遲應於發放日即99年12月31日及100年12
09 月31日後之5年內向被告請求，且兩造間亦無任何中斷時效
10 之事由，則該2筆債權分別於104年12月31日、105年12月31
11 日罹於5年之消滅時效，原告應不得再向被告請求給付相當
12 於股份價值之價金123萬7,000元。

13 (二)原告請求被告給付特休未休工資39萬2,366元部分：

14 1.原告請求108年3月前之特休未休工資已罹於時效：

15 原告主張特休未休工資之請求，核屬民法第126條規定之定
16 期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為5年，然原告遲
17 至113年3月25日方向被告請求98年至112年之特休未休工
18 資，姑不論原告並未舉證105年12月31日前未休完之特別休
19 假，係可歸責於被告之事由所致，況原告於108年3月25日前
20 之特別休假未休工資請求權均已罹於5年請求權時效，原告
21 自不得再向被告請求給付。

22 2.原告請求108年3月後至112年特休未休工資部分：

23 (1)兩造於107年已合意變更薪資給付內容，將原告每月領取之
24 薪資調升至20萬元，並另外發放年終、業績、中秋、端午等
25 獎金，且兩造以新合意內容履行長達5年之久，被告均有將
26 原告之特休時數記載於員工請假卡，每每原告請假時均可知
27 悉其剩餘特休時數，卻從未向被告主張應加計過去年資給予
28 特休，由此亦足證兩造確已合意新的薪資給付內容，原告自
29 不得再主張依舊約定，請求被告加計過去年資給予特休。

30 (2)又原告係於112年4月間離職，其112年度之特休計算應採週
31 年制，且不因勞工於年度內離職而轉為比例計給，即原告主

01 張於112年1月至4月所享有之175.5小時特別休假時數，該17
02 5.5小時係包含111年6月5日滿13年年資經分段應給予之65.6
03 小時，及112年6月5日滿18年年資經分段應給予之時數109.9
04 小時。原告於112年4月間離職時，其年資僅有17年10個月，
05 故不應享有滿18年年資所應給予之特別休假時數109.9小
06 時，該部分應屬原告之不當得利，被告自得就此部分請求抵
07 銷。

08 (3)觀諸原告員工請假卡據以計算原告於起訴時回溯5年內之特
09 休剩餘天數，再扣除112年度原告無法律上原因所溢領之特
10 休時數109.9小時，被告非但未短給特休，實際上更溢給13
11 0.9小時特休時數【即108年3月25日至12月31日、109年1月1
12 日至12月31日、110年1月1日至12月31日、111年1月1日至12
13 月31日、112年1月1日至4月20日之假卡上特休時數分別為12
14 0小時、128小時、136小時、144小時、175.5小時（其中10
15 9.9小時屬於不當得利，被告主張抵銷），扣除實際請特休
16 時數各為88.5小時、142小時、177.5小時、144小時、172.5
17 小時，未休時數各為31.5小時、-14小時、-41.5小時、0小
18 時、3小時，再加計溢給109.9小時，合計130.9小時】。

19 (4)原告雖辯稱108年度僅有108年4月3日請假1日及108年5月2日
20 至6日間請假3日，其餘請假期間均未記載假別、事由及原告
21 簽名，故否認有請假事實云云，然縱以32小時計算108年度
22 實際請假時數，原告於起訴時回溯5年內之特休剩餘天數為3
23 5.5小時（計算式： $120 - 32 - 14 - 41.5 + 3 = 35.55$ ），扣除
24 112年度原告無法律上原因所溢領之特休時數109.9小時，被
25 告仍溢給74.4小時特休時數。原告復辯稱其於112年4月14日
26 已離職，故112年4月17日至112年4月20日有4日特休請假不
27 得算入云云。惟姑不論依據原告於109年7月1日簽立勞動契
28 約書第14條約定，而認原告於112年4月15日至112年4月20日
29 間仍在職，然因原告自112年4月17日至同年月20日，共計4
30 日未出勤提供勞務，被告爰扣除4日特休（共計32小時），
31 並記載於請假紀錄表，是原告112年度請假時數為172.5小時

01 並無違誤。況縱依原告主張扣除該4日而以140.5小時計算11
02 2年度實際請假時數，原告於起訴時回溯5年內之特休剩餘天
03 數為67.5小時（計算式： $000-00-00-00.5+175.5-140.$
04 $5=67.5$ ），扣除112年度原告無法律上原因所溢領之特休時
05 數109.9小時，被告仍溢給42.4小時特休時數。

06 (5)準此，以原告之員工請假卡，計算原告於起訴時回溯5年內
07 之特休剩餘天數可知，被告非但未短給特休時數，更溢給特
08 休時數，故原告主張其尚有64日特休未休之工資，並向被告
09 請求39萬2,366元云云，顯屬無據。另參照原告112年4月薪
10 資明細表所載，是原告既無未休畢之特休時數，則原告受領
11 特休未休工資2,500元，應屬無法律上原因而受有之利益，
12 被告亦得主張抵銷。

13 (三)再查，原告於112年4月15日至112年4月20日間仍在職，已如
14 前述，倘如原告所稱其係於112年4月14日即已離職（假設語
15 氣），惟原告仍持續受領112年4月15日至20日之工資4萬元
16 （計算式： $6日 \times 200,000元 \div 30 = 40,000元$ ），此部分應屬於
17 原告溢領之薪資，就其所溢領之薪資，應屬無法律上之原因
18 而受有之利益，被告自得主張抵銷。原告雖辯稱其受有此段
19 期間之薪資給付，應屬被告主動、自願性給付，其法律性質
20 相當於贈與云云，然觀諸原告與總經理蔡文鍵於112年4月15
21 日LINE對話紀錄可知，原告在當日即堅定回絕被告法定代理
22 人之提案，兩造並無達成意思合致，則被告自無持續給付離
23 職員工薪資之理由，此亦不符合一般商業常情。且當日被告
24 法定代理人之提案係給付原告薪資至112年4月底，惟被告實
25 際給付給原告之薪資僅有到112年4月20日，與被告法定代理
26 人提案之112年4月底相差甚遠，可見被告並非基於上開提案
27 給付112年4月15日至112年4月20日之薪資，而係核定原告離
28 職日為112年4月20日，方給付原告自112年4月15日至112年4
29 月20日之薪資。是以，原告既主張其於112年4月14日已離
30 職，則受領被告自112年4月15日至112年4月20日之薪資當屬
31 不當得利，被告自得就原告所溢領之薪資主張抵銷。

01 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保
02 請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執之事項：

04 (一)原告前於87年9月至92年8月任職於被告。

05 (二)原告於98年6月5日起任職於被告。

06 (三)兩造於98年4月10日簽立原證1之系爭報酬表，並記載：「固
07 定人事費用每月薪資：170,600（按本公司薪資給付辦法支
08 付）。年終獎金：341,200（月薪2個月）。工作績效獎金
09 （依工作貢獻度核定之）。員工分紅股票：200,000股，以
10 補償離職原公司損失，分為三年發放，亦可轉為現金發放，
11 發放時間為2009/12/31，2010/12/31，2011/12/31，各發放
12 70,000股；70,000股及60,000股。特別條款1.原金橋年資照
13 算。2.直屬長官為董事長及總經理。3.本人可視為職務需
14 要，決定工作於中國大陸時間。」。

15 (四)原告自107年1月起變更月薪為20萬元。

16 四、得心證之理由：

17 (一)兩造間勞動契約於何時終止？

18 1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年
19 滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60
20 歲者，勞基法第53條定有明文。揆諸該條之立法精神，無非
21 基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡
22 之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使
23 符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生
24 終止勞動契約之效力，而無須得雇主之同意。又終止勞動契
25 約，依民法第263條準用同法258條之規定，應向他方當事人
26 以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號、65年台上
27 字第1107號判決意旨參照）。對話人為意思表示者，其意思
28 表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示
29 者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第
30 94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意
31 思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內

01 容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨
02 參照）。

03 2.原告主張其於112年4月14日自請退休等情，有原告提出之電
04 子郵件、離職申請書、人事異動移交清單及原告與被告總經理
05 蔡文鍵之通訊軟體LINE對話紀錄等件在卷可稽（見本院卷
06 第235至241頁）。又原告為00年00月0日生，自98年6月5日起
07 受僱被告，為兩造所不爭，則其申請於112年4月14日退休時
08 已屆滿64歲，且縱未加計87年9月至92年8月任職於被告之年
09 資，工作年資亦已達13年以上，自己符合勞基法第53條第3
10 款自請退休之要件，揆諸前揭說明，無須得雇主之同意，即
11 發生終止勞動契約之效力。至被告雖抗辯依兩造間於109年7
12 月1日簽訂之勞動契約第14條第1項約定，應以被告核定之日
13 即112年4月20日為準云云。惟兩造間勞動契約第14條第1項
14 固約定：「乙方自請離職時，應依勞動基準法或甲方之規定
15 進行預告，並以公司核定之日為準。」，然本件原告係依勞
16 基法第53條規定自請退休，核與自請離職有間，自無上開約
17 定之適用餘地，是被告前開抗辯，委不足採，堪認兩造間勞
18 動契約於112年4月14日因原告自請退休而終止。

19 (二)原告請求被告給付年終獎金213萬8,325元，是否有據？

20 1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
21 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
22 消滅，民法第126條定有明文。所謂1年或不及1年之定期給
23 付債權，係指基於一定法律關係，因每次1年以下期間之經
24 過順次發生之債權而言（最高法院28年上字第605號判例、
25 81年度台上字第3004號判決參照）。查依系爭報酬表之約
26 定，被告每年應給付原告月薪2個月年終獎金，自屬於一年
27 或不及一年之定期給付債權，應有前開5年時效期間之適
28 用。又查，自本件起訴之日即113年3月25日回溯5年為108年
29 3月26日，而原告所請求99年度至108年度之年終獎金共計
30 123萬8,325元，係分別於如附表1所示之發放時間發放，其
31 時間點既均係於108年3月26日以前，堪認上開各年度之年終

01 獎金請求權均已罹於時效，依民法第144條第1項規定，被告
02 自得拒絕給付。至於109年以後之年終獎金請求權則尚未罹
03 於時效，併予敘明。

04 2.另原告主張被告自109年以後至112年1月19日止尚積欠原告
05 如附表1所示年終獎金共計90萬元等語，亦為被告所否認，
06 並以前揭情詞置辯。按意思表示有明示及默示之分，前者係
07 以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他
08 方法間接的使人推知其意思。所謂默示之意思表示，係指依
09 表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而
10 言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一
11 定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。又按當事人主
12 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法
13 第277條前段定有明文。被告固抗辯其於107年將原告每月薪
14 資調升至20萬元，兩造已合意變更薪資給付內容，且以新合
15 意內容履行長達5年之久，期間原告從未有異議或請求依系
16 爭報酬表給付，原告自不得再以系爭報酬表向被告請求2個
17 月之年終獎金，否則違反誠信原則云云。然查，被告雖自
18 107年起將原告每月薪資調升至20萬元，惟其自99年起即有
19 未遵系爭報酬表之約定給付年終獎金之情事，尚難僅因自
20 107年起調升薪資即謂兩造已合意變更系爭報酬表之約定，
21 且揆諸前揭說明，被告既未舉證證明原告有何默示之意思表
22 示，亦難僅因原告單純之沈默，即謂原告已同意變更系爭報
23 酬表之約定，自無違反誠信原則可言。況且，倘原告確實同
24 意變更系爭薪酬表之約定，在雙方關係尚稱和諧之情形下，
25 被告何以未要求原告簽立書面，以作為將來就系爭報酬表約
26 定已否變更產生爭議時之證明。是被告前開抗辯，委不足
27 採。從而，原告請求被告給付自109年1月22日起至112年1月
28 19日止不足額之年終獎金共計90萬元，洵屬有據，應予准
29 許；逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

30 (三)原告請求被告給付相當於公司股份價值之價金123萬7,000
31 元，是否有據？

01 1.按請求權，因15年間不行使而消滅。但法律所定期間較短
02 者，依其規定。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他
03 1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年
04 間不行使而消滅，民法第125條、第126條分別定有明文。而
05 民法第126條所載其他1年或不及1年之定期給付債權。係指
06 與利息等同一性質之債權而言；至普通債權之定有給付期
07 間，或以一債權而分作數期給付者，不包括在內，司法院院
08 字第1227號解釋參照。

09 2.原告主張被告未依系爭報酬表約定，於99年12月31日、100
10 年12月31日各發放7萬股及6萬股之股票予原告，爰按99年12
11 月31日收盤價11.5元、100年12月30日收盤價7.2元，請求被
12 告給付相當於股份價值之價金123萬7,000元等語。被告則為
13 時效抗辯，並以前揭情詞置辯。經查，系爭報酬表約定：

14 「…員工分紅股票：200,000股，以補償離職原公司損失，
15 分為三年發放，亦可轉為現金發放，發放時間為
16 2009/12/31，2010/12/31，2011/12/31，各發放70,000股；
17 70,000股及60,000股。…」等情，為兩造所不爭，既係於原
18 告於98年6月5日再度任職被告之前即98年4月10日所簽訂，
19 且核其內容明確表示有關該員工分紅股票係為「補償離職原
20 公司損失」，自顯與勞基法第29條規定事業單位於營業年度
21 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積
22 金後，對勞工所為紅利之分配有異，自非屬民法第126條規
23 定之紅利或同一性質之債權，雖兩造約定就該等股票分3年
24 逐年發放，然依前揭說明，僅堪認屬普通債權，其請求權消
25 滅時效期間為15年，並無民法第126條規定5年短期時效之適
26 用餘地。又有關被告應交付原告7萬股及6萬股股票之清償期
27 既分別為99年12月31日、100年12月31日，堪認原告於113年
28 3月25日提起本件訴訟時，其請求權並未罹於15年消滅時
29 效，是被告前開抗辯，自不足採。再查，兩造於系爭報酬表
30 業已約定「亦可轉為現金發放」等情，為兩造所不爭，而被
31 告股票於99年12月31日、100年12月30日（100年12月31日為

01 星期六，股市未開盤）之收盤價分別為11.5元、7.2元，有
02 原告提出之99年12月、100年12月被告日收盤價明細在卷可
03 稽（見本院勞專調字卷第29、31頁）。從而，原告依系爭報
04 酬表之約定，請求被告應給付相當於公司股份價值之價金
05 123萬7,000元，洵屬有據，應予准許。

06 (四)原告請求被告給付特休未休工資39萬2,366元，是否有據？

07 1.按修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休
08 息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事
09 業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。
10 其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布
11 前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商
12 排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定
13 休畢應休日數，應屬其權利之放棄（司法院83年6月16日〈8
14 3〉院台廳民一字第11005號函之研究意見參照）。是勞工就
15 105年12月31日以前應休之特別休假日於年度終結時，如有
16 未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日
17 數之工資。至特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因
18 而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。另勞基法
19 於105年12月21日增訂第38條第4項規定：「勞工之特別休
20 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
21 資，但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年
22 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
23 應發給工資」，並自106年1月1日起開始施行。該項所定雇
24 主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常
25 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個
26 月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，修正後勞基
27 法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款分別
28 規定明確。又按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他
29 一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5
30 年間不行使而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算，民
31 法第126、128條亦有明定。又所稱之「其他1年或不及1年之

01 定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而
02 反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內
03 （最高法院99年度台上字1102號判決意旨參照）。

04 2.原告主張加計其舊有年資4年11個月，則98年度至106年度之
05 特別休假應尚有35日未休，被告應給付特別休假未休工資19
06 萬9,033元；107年度尚有4日未休，被告應給付特別休假未
07 休工資2萬6,667元；108年度至112年度尚有如附表2所示26
08 7.5小時即33.4375日未休，被告應給付特別休假未休工資22
09 萬2,917元，以上合計44萬8,617元，惟原告僅請求39萬2,36
10 6元等語。惟為被告否認，除就108年3月25日前之特別休假
11 未休工資請求權為時效抗辯而拒絕給付外，並以前揭情詞置
12 辯。經查：

13 (1)就98年度至105年度共計32日特休未休工資部分，原告並未
14 證明於勞基法第38條第4項修法前已請求特休卻遭被告拒
15 絕，或客觀上不可能使用該等特休等可歸責於被告之事實存
16 在，依上說明，此部分請求難認有據，且核特別休假未休工
17 資請求係基於法律規定所生因時間經過而依序發生之定期給
18 付債權，揆諸前揭說明，自應適用民法第126條所示5年之短
19 期消滅時效，而原告於113年3月25日始提起本件訴訟，是原
20 告就98年度至105年度之特別休假未休工資請求權，均已因
21 罹於時效而消滅，被告亦得拒絕給付。再查，就原告所請求
22 依修正後勞基法第38條第4項自106年1月1日施行後之106年
23 度至112年度之各年度特別休假未休工資，因原告於各年度
24 終結時，其請求權即可行使，有關106年度、107年度之特別
25 休假未休工資，依週年制之適用，原告分別得於107年6月5
26 日、108年6月5日以後行使其請求權，而原告於113年3月25
27 日提起本件訴訟回溯5年為108年3月26日，堪認106年度之特
28 別休假未休工資請求權，亦因罹於時效而消滅，被告得拒絕
29 給付。從而，原告請求被告應給付98年度至106年度之特別
30 休假未休工資19萬9,033元，洵屬無據。至107年度以後之特
31 別休假未休工資請求權則尚未罹於5年時效，併予敘明。

01 (2)復查，原告於98年6月5日再任職被告，因已與先前任職期間
02 相距近6年之久，應認兩造間另成立新勞動契約，年資應重
03 新起算，而觀諸系爭報酬表之記載，兩造固約定「原金橋年
04 資照算」，惟依被告所提出員工請假卡之記載可知，有關原
05 告之各年度特別休假時數均詳載在員工請假卡，被告在原告
06 於98年6月5日再任職後，既均係依該到職日起算年資憑以計
07 算各年度特別休假日數，並據以結算前一年度未休時數，並
08 均已為原告所知悉，原告亦依此員工請假卡登載之特休時數
09 請休特別休假，足見依原告之上開舉動，足以間接推知有關
10 兩造「原金橋年資照算」之約定，原告亦同意未及於特別休
11 假有關工作年資之計算，堪認兩造間已達成意思表示合致。
12 是依修正後勞基法第38條第1項規定，原告自107年6月5日起
13 (5年以上10年未滿)之特休日數為15日，自108年6月5日
14 (10年以上)之特休日數為16日，自109年6月5日起(10年
15 以上)之特休日數為17日，自110年6月5日(10年以上)之
16 特休日數為18日，自111年6月5日(10年以上)之特休日數
17 為19日，而原告於112年6月5日既已未在職，自未能取得該
18 年度特別休假，且不因兩造間約定特別休假之計算為週年制
19 或曆年制而有異。又查，原告並不爭執被告於107年度給予
20 特別休假15日，依上說明，核與被告依法應給予之特別休假
21 日數相符，而原告既自陳該年度已請休特別休假15日，是原
22 告猶請求被告尚應給付107年度4日特別休假未休工資2萬
23 6,667元，應屬無據。再查，因被告自108年度以後就特別休
24 假採行曆年制，此觀員工請假卡自明，惟因原告於112年4月
25 14日自請退休，是依勞基法第38條第1項規定，被告僅應給
26 予原告計算至111年6月5日起屆滿13年工作年資之特別休
27 假，被告縱因採行曆年制而先行計給原告自112年6月5日起
28 工作年資屆滿14年之特別休假，亦應扣除而毋庸計入原告已
29 取得之特別休假日數，至原告於111年6月5日即已取得該年
30 度之特別休假19日，尚不因其於112年4月14日自請退休而比
31 例計算該年度特別休假日數，則被告自108年1月1日起至原

01 告於112年4月14日自請退休而勞動契約終止為止，應給予原
02 告之特別休假日數經計算為76.4167日【計算式：
03 $\{15 \div 12 \times (5 + 4/30) + 16 \div 12 \times (26/30 + 6)\}$ (108年度)+
04 $\{16 \div 12 \times (5 + 4/30) + 17 \div 12 \times (26/30 + 6)\}$ (109年度)+
05 $\{17 \div 12 \times (5 + 4/30) + 18 \div 12 \times (26/30 + 6)\}$ (110年度)+
06 $\{18 \div 12 \times (5 + 4/30) + 19 \div 12 \times (26/30 + 6)\}$ (111年度)+
07 $\{19 \div 12 \times (5 + 4/30)\}$ (112年度)=76.4167】，而被告自
08 108年1月1日起至112年12月31日止，各年度依序給予原告特
09 別休假15日(120小時)、16日(128小時)、17日(136小
10 時)、18日(144小時)、21.9375日(175.5小時)，有員工請
11 假卡在卷可稽(見本院卷第201至206頁)，以上合計為
12 87.9375日，堪認被告因原告於112年4月14日自請退休而逾
13 給之特別休假日數應為11.5208日【計算式：87.9375—
14 76.4167=11.5208】，被告抗辯其逾給特別休假時數為
15 109.9小時即13.7375日云云，難認有據。又查，原告主張其
16 自108年1月1日起至112年4月14日止，已請休如附表2所示特
17 別休假日數為636小時即79.5日(計算式：32+142+177.5
18 +144+140.5=636)等語；惟被告抗辯其中108年度、112
19 年度請休日數應分別為88.5小時、172.5小時等語。然觀諸
20 被告所提出108年度員工請假卡之記載，於108年5月6日以後
21 雖另有記載請假期間，然並無假別之記載，亦無申請人及核
22 准人之簽名，是僅堪認原告於108年請休特別休假之時數為
23 32小時；又原告已於112年4月14日自請退休離職，業經本院
24 認定如前，且其從未提出自112年4月17日至4月20日請休特
25 別休假之申請，為兩造所不爭，是亦難認定原告於112年度
26 另有多請休4日即32小時特別休假之事實。是原告主張其已
27 請休特別休假日數為79.5日，堪信真正。從而，被告自108
28 年1月1日起至原告於112年4月14日自請退休而勞動契約終止
29 為止，僅應給予原告特別休假日數為76.4167日，而原告於
30 該段期間已請休特別休假79.5日，堪認原告已無未休之特別
31 休假可資請求未休工資。故原告請求被告應給付108年度至

01 112年度特別休假未休工資22萬2,917元，亦屬無據。

02 3.綜上，原告依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條
03 之1第2項規定，請求被告給付特休未休工資39萬2,366元，
04 洵屬無據，不應准許。

05 (五)被告所為抵銷抗辯，有無理由？

06 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
07 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
08 179條定有明文。復按2人互負債務，而其給付種類相同，並
09 均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，
10 民法第334條定有明文。又主張抵銷之當事人就其主張抵銷
11 之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88
12 年度台上字第3398號判決意旨參照）。

13 2.被告抗辯原告既主張於112年4月14日已離職，則其受領112
14 年4月15日至4月20日之工資4萬元，自屬不當得利；另原告
15 既無未休畢之特別休假，依原告112年4月薪資明細表所載，
16 原告受領特休未休工資2,500元，亦屬不當得利，故被告就
17 上開金額自得主張抵銷等語，惟此為原告所否認。經查：

18 (1)兩造間勞動契約於112年4月14日因原告自請退休而終止，業
19 經本院認定如前，是被告自112年4月15日以後確實已無給付
20 原告勞務報酬之義務。又原告雖主張被告基於慰留之意，而
21 表示仍會給付原告薪資至112年4月底，應認112年4月14日以
22 後之工資給付，係單純之贈與云云。惟查，被告接獲原告
23 112年4月14日自請退休之申請後，其總經理蔡文鍵固曾於
24 112年4月15日向原告表示「…薪資算到4月底，4/18公告轉
25 總經理特助…如果還是決定要退休，4月底再辦理退休，是
26 否可以？」等語，惟當即遭原告拒絕，有原告與被告總經理
27 蔡文鍵間通訊軟體對話內容可稽，是有關被告支付原告薪資
28 至112年4月底之條件已確定未成就，自不發生效力，況被告
29 實際上亦非支付原告薪資至112年4月底，是被告支付原告
30 112年4月15日至4月20日工資，顯與兩造間前揭對話內容無
31 涉。而被告抗辯係因兩造間勞動契約於112年4月20日始經其

01 核定終止，方給付112年4月15日至4月20日之工資等語，核
02 與常理無違，且亦無證據證明被告已有贈與原告該段期間工
03 資之意思表示。是以，足認原告受領被告所給付112年4月15
04 日至4月20日工資4萬元，係無法律上之原因而受利益，致被
05 告受有損害，自屬不當得利，是被告請求原告應予返還，自
06 屬有據。則被告就此部分所為抵銷抗辯，為有理由，此部分
07 金額自應扣除。

08 (2)再查，被告於支付原告112年4月份薪資時，併給付原告特休
09 未休工資2,500元，有被告提出之112年4月薪資明細表在卷
10 可稽（見本院卷第110頁），復未經原告爭執，堪信真正。
11 又兩造間勞動契約於112年4月14日因原告自請退休而終止
12 時，原告已無應休而未休之特別休假時數，業經本院認定如
13 前，足認原告受領被告所給付特休未休工資2,500元，係無
14 法律上之原因而受利益，致被告受有損害，自屬不當得利，
15 是被告請求原告應予返還，亦屬有據。則被告就此部分所為
16 抵銷抗辯，亦為有理由，此部分金額亦應扣除。

17 3.綜上，原告得請求被告給付年終獎金及相當於公司股份價值
18 之獎金合計213萬7,000元（計算式： $900,000 + 1,237,000 =$
19 $2,137,000$ ），已如前述，則扣除被告抗辯之抵銷金額後，
20 被告尚應給付原告209萬4,500元（計算式： $2,137,000 - 40$
21 $0,000 - 2,500 = 2,094,500$ ）。

22 六、綜上所述，原告依系爭報酬表及相關勞動法令，請求被告給
23 付209萬4,500元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月7日
24 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應
25 予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

26 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
27 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
28 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
29 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判
30 決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣
31 告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，

01 應併予駁回。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
03 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
04 論述，併此敘明。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日

07 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日

12 書 記 官 李 依 芳

13

附表1：原告主張之年終獎金差額		新臺幣：元
發放時間	發放金額	年終獎金不足額
99/02/12	104,000	90,904
100/02/01	0	341,200
101/01/19	170,600	170,600
102/02/08	113,734	227,466
103/01/29	265,900	75,300
104/02/17	232,480	108,720
105/02/05	220,600	120,600
106/01/26	304,332	36,868
107/02/14	400,000	0
108/02/01	333,333	66,667
109/01/22	200,000	200,000
110/02/09	100,000	200,000
110/09/17	100,000	

(續上頁)

01

111/01/28	100,000	200,000
111/09/08	100,000	
112/01/19	100,000	300,000
合	計	2,138,325

02

附表2：原告主張108至112年度之特休未休時數				
年 度	被告給 予特休 時 數 (A)	實 際 請 特 休 時 數 (B)	未 修 時 數 (C) = A-B	加計被告漏未給予 之原告舊有年資5 天之特休時數 (40 小時) (C) + 40 小時
108	120	32	88	128
109	128	142	-14	26
110	136	177.5	-41.5	-1.5
111	144	144	0	40
112	175.5	140.5	35	75
合計				267.5