

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原告 林鈺琮

訴訟代理人 洪可馨律師

被告 台灣愛立信股份有限公司

法定代理人 藍尚立

訴訟代理人 沈以軒律師

陳建同律師

上列當事人間請求給付離職金等事件，經本院於民國114年3月25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、原告起訴主張：其自民國（下同）92年10月13日起受雇於被告，擔任工程師，後晉升為維運經理。原告於113年5月20日自請離職，依據被告所訂工作規則第41條之規定，原告係92年入職，適用於勞基法舊制之員工，依據上揭規定向被告請求離職金，另原告於被告公司任職總計20年7月，依據勞基法第55條第1項第1款之規定，原告離職金之計算，應係以原告離職前6個月之平均工資乘以24之總數為原告應獲得之離職金。原告之薪資結構，除了本薪外，每月有固定之伙食津貼、夜班津貼等，應符合經常性給予之要件，自得計算於工資總額內。原告係於113年5月離職，平均工資為新台幣(下同)17萬9582.6元，原告可請求離職金應為4,30萬9984元(179582.6元*24=0000000元，元以下四捨五入)。另原告離職當年尚有特別休假17日未休，原告係於113年5月離職，其113

01 年4月工資為13萬9456元，據此計算被告尚應給付原告特別
02 休假未休工資7萬9,025元($139456\text{元} \times 30\text{日} \times 17\text{日} = 79025\text{元}$)。
03 故原告離職時被告共應給付原告4,38萬9009元，惟被告迄今
04 僅給付298萬4307元，尚應給付140萬4702元，依兩造間之僱
05 傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付
06 原告140萬4702元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
07 按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)按被告工作規則第41條之規定，被告離職金之規定係針對非
10 依勞基法相關規定退休、資遣或經雇主解雇之員工，優於法
11 令所給付，自不當然適用勞基法有關工資、平均工資、退休
12 金或資遣費等規定，且就離職金發放之具體執行，亦明定係
13 依離職金辦法辦理，則原告因自請離職所得請求之離職金，
14 當應按照被告所訂之離職金辦法。次按被告離職金辦法第3.
15 2條之規定，該計算基礎係以員工每月之基本薪資，亦即本
16 薪加計伙食津貼為準，並不包含原告主張之夜班津貼等。且
17 原告係自請離職，其離職金基數之計算顯與勞基法第55條之
18 規定所訂舊制退休金基數之計算毫無關係，且依據被告工作
19 規則及離職金辦法，亦無「未滿半年以半年計，滿半年以一
20 年計」之相關文字規定，原告主張基數應適用勞基法第55條
21 規定，實屬無稽。又原告年資為20年7個月又7天，依離職金
22 辦法第3.3條規定，其基數應為22，被告業已優於離職金辦
23 法所訂標準給付原告離職金共298萬4307元【 $(129081+3000)$
24 $\times 22 + (129081+3000) \times (7 \times 30 + 7) / 365$ 】，原告主張其所應獲得
25 之離職金為430萬9984元，實屬無據。

26 (二)就特別休假(下稱特休)部分，原告年資為20年7個月又7天，
27 依法享有26天之特休天數；然被告於112年1月1日及預先給
28 予原告29天特休，113年1月1日復在預先給予原告30天特
29 休，明顯已逾原告依法享有之特休天數。故依工作規則第27
30 條第4項之規定，原告離職當年度(即113年)在職比例計算特
31 休天數應為12天【 $(31+29+31+30+20) / 365 \times 30 = 11.59$ 】，原

告於113年已休特休13天，實計上還超休1天。職是，原告主張其113年度尚有17天特休未休並請求工資7萬9025元，顯無理由，應予駁回。

(三)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見114年3月25日筆錄，本院卷第47至48頁）：

(一)原告自92年10月13日起受雇於被告，擔任工程師，於113年5月20日自請離職，合計工作年資為20年7個月。

(二)被告已給付離職金298萬4307元。

(三)被告於113年已請特別休假13日如原證3（見調字卷第33頁）

四、本件爭點應為：原告依據兩造契約及勞動法令，請求被告給付自請離職金差額132萬5677元、特休未休工資7萬9025元，是否有理由？茲分述如下：

(一)離職金部分：

原告主張依據勞基法第55條第1款及被告公司工作規則第41條之規定，原告得請求24個基數，原告離職前6個月之平均工資加計固定伙食津貼、夜班津貼、值班津貼、固定獎金後，應為17萬9582.666元，固得請求離職金430萬9984元，被告僅支付298萬4307元，請求差額132萬5677元云云，然為被告所否認。並以前詞置辯。經查：

1. 勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行

前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。勞基法第53條、第55條分別定有明文。準此。依據前開規定可知。）須符合①工作十五年以上年滿五十五歲者。②、工作二十五年以上者。③工作十年以上年滿六十歲者等三種情形之勞工，始得依據勞基法第55條之規定計算退休金，合先敘明。

2. 原告於113年7月5日聲請勞資爭議調解，主張其為53歲，有卷附之新北市勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第43頁），原告工作年資為20年7個月，均不符合上開勞基法自請退休之要件，原告為自請離職，為原告所不爭，原告卻依據勞基法之退休金之規定，計算勞退金及勞退金基數，自有誤會。
3. 再者，依據被證1工作規則第41條規定「員工除退休、資遣或公司開除外的自動離職，並遵守公司規則及正常程序辦理完成離職手續，員工可依據公司的離職金辦法（針對適用於勞基法舊制退休金制度之年資）」，準此，上開規定係指自請離職之勞退舊制退休金之員工，被告例外優惠地給付離職金，而勞基法對於不符合自請退休之自請離職員工，並無給付離職金或退休金之規定，原告之主張，並非適法。
4. 依據被證2辦法3.3規定，原告之基數為22，並非勞基法自請退休之計算基數方法，自難比附援引。再者，依據被證2辦法3.2規定，係以每月基本薪資計算，不包括夜班津貼、值班津貼、固定獎金，據此計算，被告應給付離職金290萬5782元 $\{(129081+3000) \times 22=0000000\}$ ，原告已給付離職金298萬4307元，並未短少，原告前開請求，並無理由，應予駁回。

（二）特別休假部分：

原告主張於113年度尚有17日特休，已離職前1個月薪資13萬9456元計算，尚得請求特休未休工資7萬9025元云云，然為被告所否認。並以前詞置辯。經查：

1. 特別休假如勞資雙方約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於相關規定，至預先給予特

01 休，於離職時擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等
02 事項，應由雙方協商或於工作規則明定，並報主管機關核
03 備，如有爭議時，非雇主單方面所能認定，不得逕自扣發
04 薪資被告（勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號
05 函釋）。另依本次勞基法第 38 條新增第 2 項及第 4
06 項規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇
07 主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止
08 時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均
09 應發給工資。其立法旨意即為確保勞工特別休假權益不因
10 年度終結成契約終止而喪失。至勞基法所規範者係勞動條
11 件之最低標準，事業單位如有優於法令之給假日數，就優
12 於法令規定之給假日數，倘屆請休期限，其未休之日數是
13 否發給工資，仍得依勞資雙方協議辦理。（勞動部106年3
14 月10日勞動條3字第1060049806號函釋），足見，依據勞基
15 法應給予之特別休假，員工於離職前尚未休假之特別休
16 假，依據前開規定，雇主有給付特別休假之工資之義務，
17 然被告之工作規則，特別休假係採取曆年制，預先給予特
18 別休假，倘屆年度終止、契約終止或自請離職，其未休之
19 日數是否發給工資，仍得依勞資雙方協議辦理，法律並無
20 明文之規定，雇主有核發特別休假尚未休完之工資之義
21 務，先為敘明。

22 2. 依據原證2之工作規則第27條第3、4、6項規定，員工之特
23 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由被告公
24 司發給工資，未休假之工資依員工未休畢之特別休假日
25 數，乘以一日工資計算，離職員工在職期間累積之特別休
26 假總天數如大於勞基法法定特別休假總天數，被告將按員
27 工當年度在職期間之比例計算特別休假天數折現，前項工
28 資之計算，按原特別休假終結時應發給工資之基準計發，
29 準此，員工於契約終止時，被告有給付應休完而尚未休完
30 之特別休假之工資。

31 3. 依據原證2工作規則第27條第1項規定，被告公司員工於繼續

01 工作滿一定期間者，每年均依下列規定給予特別休假，另新
02 進員工於到職時起即享有特別休假，但每年中途到職之員
03 工，首年度自到職日起至當年度12月31日止，依其期間之比
04 例計算給予特別休假日數，次年度起（即任職第二日曆年）
05 得再享有預先發給之法定特別休假天數，並視任職年度額外
06 增給優於法令之天數，總天數如下：(1)任職第一年：10日(2)
07 任職第2曆年：10日(3)任職第3曆年：14日(4)任職第4曆年：14日
08 (5)任職第5曆年：15日(6)任職第6曆年：15日(7)任職第7曆年：15
09 日(8)任職第8曆年：16日，第7年以上，每滿一年加給1日加至
10 30日為止（見調字卷第29頁），據此計算，原告於92年10月
11 13日到職，於113年5月20日離職，以113年之日曆年計算，
12 當年度為22日曆年，應有30日特別休假，然原告已於113年5
13 月20日離職，依據比例計算，原告在職天數為140日，原告
14 應有特別休假為11.5日($30/365 \times 140 = 11.5$)，然原告於113年
15 度已請特別休假13日，故無特別休假未休完畢之情形，原告
16 再請求未休之特別休假之工資，自無理由，應予駁回。

17 4. 再者，依據勞基法之規定，原告在職期間累積應有331天之
18 特別休假，於113年當年度應有26日之特別休假，然被告於
19 原告在職期間，已給予402日之特別休假，已優於勞基法之
20 規定如本院調字卷第73頁之附表1，則原告於113年度當年度
21 之，按期在職比例計算之特別休假為11.5日，但被告已給予
22 原告13日，原告亦不得再請求特別休假未休完之工資。

23 五、綜上述，原告依兩造間之契約、勞動法令之規定，請求被告
24 給付原告140萬4702元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
25 止，按年息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

26 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
27 回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
29 與判決結果無涉，爰不一一論述。

30 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文

31 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

01

02

03

04

05

06