

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第170號

原告 林靜宜

訴訟代理人 洪永叡律師

被告 群友旅行社有限公司

法定代理人 廖劉明

訴訟代理人 吳昭淮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣383,923元，及自民國111年7月6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37，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣383,923元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國90年3月1日起受僱被告擔任票務工作，扣除疫情期間，平均薪資為新臺幣（下同）49,776元，110年5月19日起經被告以新冠肺炎疫情為由，要求留職停薪，被告則未曾再給付原告薪資；其後，兩造於000年00月間就被告之勞、健保費分擔方式未有共識，被告竟於110年12月30日未經原告同意即將原告退出勞保；嗣經原告於111年1月7日以被告未給付原告特休未休工資、加班費、且片面將原告勞健保退保、投保薪資以多報少、未足額提繳勞工退休金，違反勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例相關規定為由，向臺中市政府勞工局聲請勞資爭議調解，並依照勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，兩造並於111年1月2

01 4日經勞資爭議調解不成立；為此，爰依勞基法、勞工退休
02 金條例之相關規定，請求被告給付：1. 資遣費514,352元、
03 2. 91年起至110年間特休未休工資275,394元、3. 及補提繳97
04 年9月至000年0月間勞工退休金252,466元至原告勞工退休金
05 專戶。

06 (二)對被告抗辯之主張：

- 07 1. 被告於12月30日所為LINE內容並未提及原告曠職或違反兩造
08 勞動契約抑或終止契約之意思表示，被告抗辯已於110年12
09 月30日終止兩造勞動契約並非可採。
- 10 2. 原告擔任票務，業務員取得之客戶後續均需原告協助處理票
11 務，故每月得自各組業務員業績為抽成，屬於勞務之對價且
12 於109年4月前均有發給，屬經常性之給與，故薪資單中「利
13 潤分享」及「其他」項目應計入工資。
- 14 3. 原告於110年5月19日後固有取得部分款項，惟均屬政府補
15 貼、勞健保費，被告未曾另發放薪資，被告抗辯：有給付原
16 告薪資等語，要與事實不合。
- 17 4. 被告未將「利潤分享」、「其他」計入工資計算、且於110
18 年5月19日後即未給付原告薪資，則原告終止契約並請求資
19 遣費、特休未休工資、勞退補繳自屬有據。

20 (三)並聲明：1. 被告應給付原告789,746元及自起訴狀繕本送達被
21 告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被
22 告應提繳252,466元至原告之勞工退休金個人專戶。

23 二、被告則以

24 (一)

- 25 1. 原告於90年3月1日起受僱被告擔任票務（簡稱OP）工作，負
26 責票券及住宿事宜，110年5月19日起兩造因疫情影響約定留
27 職停薪，並於110年11月12日簽立勞雇雙方減少工時協議書
28 （下稱系爭協議），及約定原告於減少工時期間，以參加勞
29 動部「充電再出發訓練計畫」（下稱系爭計畫）方式取得補
30 償，而被告於5月至10月間已陸續給付原告共20餘萬元，則
31 原告並未受有薪資損失。

01 2. 110年5月19日起因疫情三級警戒，兩造協商留職停薪，簽訂
02 系爭協議，原告亦同意就被告業務需求提供協助，且依照兩造約
03 定之工作規則，原告在職期間亦應配合完成被告因業務需求所生
04 事項，而系爭計畫於110年12月10日開始，依照系爭協議，原告
05 於12月1至10日間仍應到職，然原告均未到職，曠職連續達3日，
06 且上課內容與旅遊業無關，並拒絕處理被告交辦業務，其後更於
07 12月29日、12月30日另經被告以LINE及電話通知原告處理訂單及
08 機票事宜後，仍拒未處理，若被告未及時補救將受有鉅額損失，
09 被告因此不得已於110年12月30日依勞基法第12條第1項第4款及
10 第6款、系爭協議第4項規定，以LINE終止兩造勞動契約，並辦理
11 退保，原告自不得再請求資遣費。

12 3. 縱使原告得請求資遣費，然原告薪資單中「利潤分享」、及
13 「其他」項目，乃以其他組業務員業績及被告當月業務收支
14 有無盈餘計算發放，實非原告勞務之對價，屬於獎勵性之恩
15 惠性給予，不應計入平均薪資計算，依此，原告並未短繳勞
16 工退休金。

17 4. 此外，不計入平均工資計算之期間以請防疫事病假、請防疫
18 照顧假為限，被告於000年0月間始因肺炎為業務調整，則計
19 算原告平均薪資之期間以109年11月至110年4月為當，是原
20 告平均薪資應為23,933元。

21 5. 原告於111年1月7日起訴請求特休未休工資，其中逾5年部分
22 已罹於時效，自不得再請求。

23 6. 況被告已代替原告繳納110年間健保自負額5,184元，若原告
24 主張有理由，此部分亦應抵銷之。

25 (二)並聲明：原告之訴駁回

26 三、爭執與不爭執事項

27 (一)不爭執事項

28 1. 原告於90年3月1日受僱被告，並自90年3月9日至110年12月3
29 0日投保於被告。

30 2. 被告主張110年9至12月代原告繳納之勞健保費用5,184元應
31 與抵銷，原告無意見。

- 01 3. 原告上下班毋須打卡及簽名，依照每月薪資袋薪資記載得以
02 推知該月上班天數（本院卷第310頁）。
- 03 4. 原告薪資明細如本院卷第39至73頁薪資單所示（本院卷第31
04 5頁）。
- 05 5. 被告於110年5月7日匯款110年4月份薪資22,704元予原告
06 （本院卷第401頁）。
- 07 6. 被告110年5月8日匯款原告5月1至19日薪水13,414元予原
08 告。
- 09 7. 被告於110年9月28日匯款1萬元予原告要屬政府補助款（本
10 院卷第401頁）。
- 11 8. 原告於10年5月19日至000年00月00日間未至被告上班、也
12 未有處理被告案件之記錄。
- 13 9. 被告於109年4月前發放予原告之職務津貼、全勤獎金、交通
14 薪資計入經常性薪資（本院卷第404頁），前開項目於109年
15 4月後則未再核發。
- 16 10. 若原告得請求資遣費，依照退休金舊制計算得請求4又1/3
17 個基數、依照退休金新制得請求6個基數（本院卷第404
18 頁）。
- 19 11. 若原告得請求特休未休之工資補償，原告於106年得請求之
20 特休日數為22日、於107年得請求之特休日數為23日、於108
21 年得請求之定特休日數為24日。

22 (二)兩造爭執之事項：

- 23 1. 系爭契約何時終止？終止理由為何？
- 24 2. 原告請求資遣費是否有理由？原告薪資為何、平均薪資為
25 何？
- 26 3. 原告請求特休未休工資及勞退補繳是否有理由？

27 四、本院得心證之理由

28 (一)兩造契約於何時終止？終止理由為何？

29 查原告主張已於111年1月24日勞資爭議調解時以被告未給付
30 薪資為由，終止兩造契約，為被告所否認，抗辯：兩造勞動
31 契約乃由被告於110年12月30日依照勞基法第12條第1項第

01 4、6款以原告曠職3日及違反工作規則為由，以LINE終止等
02 語。

03 1. 被告主張110年12月30日以LINE終止兩造勞動契約並非可
04 採。

05 (1)按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
06 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
07 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護
08 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最
09 後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號、110年
10 度台上字第12號民事判決參照）。查被告固主張於110年12
11 月30日以原告未於110年12月1日至10日到職，且於110年12
12 月30日又未依指示協助被告業務進行為反工作規則為由，終
13 止兩造勞動契約，然：

14 ①「實施期間毋須出勤日甲方如需乙方出勤工作，應經乙方同
15 意，並另給付工資」，系爭協議第4條訂有明文，此外，原
16 告每月應上班18日，每日8小時，縮減工時後可領得薪資為
17 每月25,200元，有系爭協議前言附卷可考（本院卷第161至1
18 62頁），然關於原告應上班日應為何，兩造並未有約定，依
19 此，被告指110年12月1日至10日為原告應上班日，即非有
20 據，是被告抗辯：原告曠職連續3日，尚非可採。

21 ②次查「在職期間公司或其他業務需求或調整制度等項目必配
22 合完成任務」，原告之勞工名卡固有明文（本院卷第209
23 頁），然原告參與系爭計畫之時間需於兩造協議減少工時之
24 外，業如前述，而被告曾通知原告參與系爭計畫12月份課
25 程，有兩造LINE對話紀錄附卷可考（本院卷一第230至231
26 頁），另110年12月30日則為原告參與系爭計畫之上課日
27 期，另有學習紀錄附卷可查（本院卷一第287頁），則被告
28 既已同意原告參與系爭計畫，又指稱原告未於系爭計畫課程
29 期日協助公司業務進行違反前開約定，即非有理，至被告另
30 抗辯：兩造有約定原告未上課期間仍應至公司上班等語，然
31 被告就此部分，則未能舉證以實其說（本院卷一第426

頁），是關於此部分抗辯，即難遽採。至被告另抗辯：原告參與課程非旅遊業相關課程等語，然被告就兩造有約定僅能參與旅遊業課程乙節，並未另舉其他事證以為說明，則被告此部分抗辯，尚難遽為有利於被告之認定。依此，被告以原告曠職及違反工作規則為由，並以豐原郵局存證信函終止兩造勞動契約均非可取。

③再查，被告固主張於110年12月30日以LINE終止兩造勞動契約，然「最近這兩次請你來公司處理業務，你都沒有動力了也沒有處理，自從109年4月你提出要辭職，目前公司也還在負債中，也無法再幫忙你什麼。大哥要我把你的勞健保退掉！祝福你能順利找一份有動力有前景的工作，祝福你了...」有被告寄送原告LINE附卷可稽（本院卷一第175頁），並未有關於原告曠職或違反工作規則情節重大之表示，則揆諸上開說明，被告主張原告曠職及違反工作守則依勞基法第12條第1項第4款、6款以LINE終止兩造契約，亦非有理。

2. 兩造勞動契約已於111年1月24日由原告以被告未給付薪資為由終止

(1)被告於110年5月19日後未給付原告薪資

原告主張：(1)110年6月8日獎金13,414元為110年5月1日至5月19日工資，(2)110年7月8日被告匯款8,304元、8月6日匯款8,304元為勞動部補貼旅行業員工每月1萬元薪資補助、被告扣除所得稅400、自負勞健保費1,296後所得，(3)110年9月8日所載「1296元、5503+372元」、111年10月8日所載「5503+372元」乃被告向勞保局繳納之8、9月份勞健保費（含原告及被告應負擔勞健保費，其中原告應負擔金額為1,296元、被告應負擔金額為5,875元，另10至12月領取補助款23,040元、23,040元、17,120元則為原告參與系爭計畫所取得補助，是被告於110年5月19日後未給付原告薪資等語，為被告所否認，抗辯：已給付原告20餘萬元，相關薪資均經原告於薪資冊等語（本院卷一第214至215頁）。則此部分爭點為：

原告取得之補助款是否得視為被告給付原告之薪資？

①按「勞動部為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。」、「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。」、「勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。」因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第1、2、6點分別訂有明文。是事業單位固得因疫情影響與勞工協商減少工時即工資，然每月工資仍不得低於基本工資，先予敘明。查「緣乙（即原告）方任職於甲方（即被告）業務部門，擔任OP職務，以月薪計薪，原雙方約定正常工作日數及時間每日8小時，每週40小時，每月薪資新臺幣25,200元。」、「一、實施期間及方式：乙方自110年12月1日起至111年2月28日，配合甲方變更（減少）工作時間及方式：月薪制：每日8小時，每月18天，減縮工時後可領之薪資新臺幣25,200元」有系爭協議附卷可參（本院卷第161頁），此外，勞動部於109年6月24日公告「充電再出發訓練計畫」使減班休息之事業單位及勞工自行向勞動部勞動力發展署提出申請，鼓勵勞工利用暫時性減少正常工時時段，參加訓練課程，穩定就業，補助標準比照每小時該年度基本工資發給，補助時數不得超過每月與受僱事業單位約定減少之工時數，最高每月144小時，每月最高可領取25,344元訓練津貼之情，亦有勞動部網站公告附卷可考（本院卷一第407至411頁），是系爭計畫之目的，在使因疫情與事業單位簽立減少工時協議之勞工，可以參與系爭計畫之方式，額外獲得補助，期能使勞工於簽立系爭協議後，每月除依照減少工時協議至少可領取基本薪資款項外，額外取得依照參與系爭計畫時數所取得之補助，以免每月領得款項與簽訂減少工時協議前薪資相較差距過大，是訓練課程應於勞資達成協議同意減少正常工時之時段內辦理，協議書所載縮減工時時段外者，

不在系爭計畫補助範圍，準此，系爭計畫發放之補助更非雇主給付予勞工之薪資。

②查被告發給原告款項除7、8、10、11、12月有如原告主張之補助款外，其餘為勞健保費用、勞工退休金提繳金額，為被告所不爭執，並有被告提出之110年9至12月給付明細附卷可稽（本院卷一第339頁、402頁），揆諸上開說明，既薪資之給付非可以補助款代之，則被告抗辯：已給付原告薪資，即有誤解。

③被告抗辯有與原告協議110年7、8月薪資以勞動部補貼做為薪資等語，然勞工薪資無從以補助款代之，業如前述，此外，被告固舉薪資明細條（本院卷一第387、401頁）抗辯兩造已有合意，然明細條上僅有金額之記載，亦未能遽為有利於被告之認定，附此敘明。

(2)按終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力（最高法院100年度台上字第170號判決要旨參照）。查原告於111年1月24日勞資爭議調解時以被告於110年5月19日後未給付薪資且於110年12月30日將原告退出勞保為由，請求被告給付資遣費及非自願離職證明書，兩造並就終止勞動契約原因有爭執，有該次調解紀錄附卷可考（本院卷第85至87頁），既然該次會議兩造已就終止原因為討論，堪認原告主張於111年1月24日終止兩造契約，即屬可採，且揆諸前開說明，終止契約之權利一經勞工即原告行使即發生效力，則兩造勞動契約業已於該日終止，先予敘明。

(3)原告固抗辯：兩造勞動契約於被告取得開會通知單時業已終止等語，然查開會通知單並未敘明原告聲請勞動調解之原因，有原告檢附之社團法人臺中市（縣）勞資關係協會111年1月14日中關字第0000000號開會通知單附卷可參（本院卷一第79頁），尚難遽認原告終止兩造勞動契約之意思表示業已到達被告，則原告主張111年1月14日終止兩造勞動契約，即非可採。而兩造勞動契約既經原告於111年1月24日終止，揆諸上開說明，即無從由原告另主張以111年2月18日存證信

01 函再次終止，附此敘明。

02 (二)原告各項請求是否有理？

03 1. 資遣費部分

04 (1)原告薪資單中關於「利潤分享」及「其他」項目不列入工資
05 原告主張自96年12月至109年3月均有領取薪資單中關於「利
06 潤分享」及「其他」項目，額度固定，均為3.4%、2.5%、
07 2%、1/2，應屬經常性給予，且訂票、簽證、行程規劃均由
08 原告負責，與原告勞務相關，為勞務給付之對價，非恩惠勉
09 勵性偶發給予等語，為被告所否認，抗辯上開項目因業務業
10 績及公司盈餘而受影響，應屬恩惠性給予等語。

11 ①按勞動基準法第2 條第3 款規定：「工資謂勞工因工作而獲
12 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
13 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
14 性給與均屬之」，是凡勞工因工作而獲得之報酬，不論稱為
15 工資、薪金、獎金、津貼或其它任何名目，皆可認為係工資
16 。所謂「勞工因工作而獲得之報酬」，乃指勞工因勞動契約
17 實際提供勞務，而由雇主所給付之對價；所稱「經常性給與
18 」，則指在一般情形下，按時間或制度，勞工經常可以得到
19 之給付而言。則依該條文就工資之定義觀之，判斷某項給付
20 是否屬於工資，應先觀其性質上是否屬於「勞務對價」，如
21 以「勞務對價」判斷，仍無法辨明該項給付是否屬於工資時
22 ，始以「經常性」作為輔助之判斷標準，是並非所有經常性
23 給與，均應被歸類為工資。亦即工資實係勞工之勞力所得，
24 為其勞動對價而給付之經常性給與，非謂「經常性給與」即
25 可認定屬於工資。次獎金屬勞基法第2條第3款所稱之其他任
26 何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，非屬工資，
27 勞動基準法施行細則第10條第1項第2款定有明文。依此，倘
28 僱主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或其單方之目
29 的，給付具勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給與
30 之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，縱其發放方式按
31 月支給，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之

01 工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍。從而，倘雇主
02 對勞工之財物給付，係屬勞方因工作所得之報酬時，即可認
03 定為工資，別無探求該給付是否係經常性給與之必要。又判
04 斷給付是否為勞務之對價，應依一般交易觀念決之，即應以
05 給付之性質，從契約法觀點，可以該給付與勞務之提出是否
06 處於同時履行的關係為斷。至於其給付名義如何，並非具有
07 決定性之標準，此由我國勞動基準法關於工資之規定，非採
08 列舉式，而係採定義性及例示性之立法技術即可推知。是就
09 「利潤分享」是否屬於工資而應計入原告退休時之平均工
10 資，並非單以被告固定發放之事實為判斷，仍應審究是否具
11 有因提供勞務所得之對價性以決之，而就上開給付是否具有
12 勞務對價性，自應參酌其發放之條件、規定以定之。

13 ②經查：原告固舉薪資單為據主張自106年1月至109年3月原告
14 薪資均有包含「利潤分享」、「其他」項目，屬經常性之給
15 付，且為勞務之對價，屬薪資等語，然查利潤分享係以他組
16 員工業務收入計算，且各組又有不同母數及計算比例，有前
17 開薪資單附卷可查，顯見利潤分享項目與被告各組業務業
18 績、公司經營策略、市場景氣等情況相關，並據以決定金
19 額，非繫於勞工一己勞務支付即可必然獲取之對價（報
20 酬）、金額亦非固定，與勞工提供勞務即可穩定、經常、不
21 論被告盈虧均可會得之經常性給予有別，屬激勵員工而發放
22 之具有獎勵性、恩惠性之給與，與原告之勞務無對價性，非
23 工資之一部，被告抗辯不能列入平均工資計算資遣費，即非
24 無憑。

25 (2)原告平均薪資為何？

26 原告主張109年4至110年5月19日被告即以疫情為由，終止薪
27 資中關於「利潤分享」及「其他」項目之給付，致原告僅取
28 得底薪23,800或24,000元，故應以108年10月至109年3月之
29 期間計算為合理等語，為被告所否認，抗辯110年5月19日政
30 府因新冠肺炎疫情發佈三級警戒，故平均薪資應以109年11
31 月至110年4月期間計算等語。

- 01 ①按平均工資，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總
02 額除以該期間之總日數所得之金額。勞動基準法第2條第4款
03 定有明文。次按勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及
04 工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。因應景氣
05 影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第7條亦有明文。
06 查兩造自109年3月27日起簽訂勞雇雙方協商減少工時協議
07 書，有前開協議書附卷可參（本院卷一第343頁），揆諸上
08 開規定，則實施期間即不列入平均工資之計算，從而原告主
09 張以108年10月至109年3月期間計算原告平均薪資，即為可
10 採；此外，被告就職務津貼、全勤獎金、交通薪資計入薪資
11 不爭執（本院卷一第404頁），從而原告平均薪資應以30,80
12 0元（計算式： $28000 + 1300 + 1000 + 500 = 30800$ ）為可採。
- 13 ②至原告固舉本院110年勞訴字第124號判決，主張績效獎金應
14 計入薪資等語，然前案判決之績效獎金取決於個人而非團體
15 之績效，尚難比附援引，附此敘明。
- 16 ③按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿
17 一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給
18 與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以
19 半年計；滿半年者以一年計。」勞基法第55條第1項第1款定
20 有明文，次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
21 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
22 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
23 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
24 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
25 以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
26 定」，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。查兩造間之
27 勞動契約業經原告於111年1月24日依勞基法第14條第1項第
28 5、6款規定合法終止，已如前述，則被告自應依前揭規定給
29 付原告資遣費。另原告月平均工資為30,800元，業經本院認
30 定如前，又原告適用舊制退休金部分之基數為4又1/3，適用
31 新制退休金部分基數為6，為兩造所不爭執，是依勞基法第5

5條第1項第1款、勞工退休金條例第12條第1項規定，被告請求原告給付之資遣費以318,267元(計算式：30800×31/3)為合理，逾此部分，即非有據。

2. 特休未休工資部分

(1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工時及例、休假日加班費等均應包括在內（參見最高法院97年度台上字第2178號民事判決，亦同此旨）。此外，消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪認本件原告主張之未休特別休假工資、例休日工資，核屬民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為5年，債權人若於五年間未行使權利，債務人即得拒絕給付。查，原告係於111年1月7日聲請兩造間本件勞資爭議調解，並主張被告應給付原告未休特別休假工資及例休日工資，有臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書在卷可查（本院卷一第75頁），嗣原告對被告提起本件訴訟並於111年3月15日繫屬於本院，有本院收文戳附卷可查（本院卷一第13頁），基此，本件原告對被告自111年1月7日回溯5年即106年1月7日以前未休特別休假工資之請求（本院卷一第111頁），堪認已罹於5年消滅時效期間，此部分既經被告提出時效抗辯而得拒絕給付，原告自不得再請求被告為給付。

(2)次「按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇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止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第22條第2項、第38條第1項第5、6款、第4項分別定有明文。查原告於90年3月9日起投保於被告，有勞保資料附卷可查，此外，適用106年1月1日修正施行之勞基法第38條規定結果，原告於106年特休未休日數為22日、107年為23日、108年為24日，則為兩造所不爭執（本院卷一第428頁），是原告請求特休未休之工資以70,840元為可採（ $30800 \div 30 \times 69 < 22 + 23 + 24 > = 70840$ ，小數點以下四捨五入），逾此部分，尚非有據，並非可取。

(3)至被告固舉薪資單（本院卷一第417頁）抗辯：特休未休工資已以年終獎金之方式補償等語，然薪資單上固有「年終獎金28000元」之文字，然並未有關於特休補償之記載，此外，被告並未再提出其他事證以佐其說，則被告此部分抗辯，即難遽採，附此敘明。

3. 勞退提繳部分

查原告薪資含底薪（即薪資單「獎金項目」）、職務津貼、全勤獎金、交通津貼，業經本院認定如前，另被告應提繳之金額如附表所示，則被告並未短繳，準此，原告主張被告應再補繳退休金，即非有據，並非可採。

4. 抵銷部分

按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項前段定有明文。查被告抗辯代原告繳納110年9至12月勞健保費自負額5,184元乙節，為原告所不爭執，則被告主張此部分應予抵銷，即屬可採。

5. 綜上，原告請求被告給付資遣費318,267元及特休未休之工資補償70,840元為可採，扣除被告代繳之勞健保費5,184元

01 後，原告請求被告給付於383,923元範圍內要屬可採（計算
02 式：318267+00000-0000=383923），逾此部分，尚非有據
03 (三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
05 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
06 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
07 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
08 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
09 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
10 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
11 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
12 項、第203條亦有明文。本件原告請求被告給付資遣費及特
13 休未休工資，核屬給付有確定期限之債權，既經原告起訴送
14 達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任，則原告就
15 其利息請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即111年7月
16 6日（本院卷一第147頁之被告送達回證）起至清償日止，按
17 年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

18 (四)綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前述各項法律關係，請
19 求被告給付原告383,923元，及自111年7月6日起至清償日
20 止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至
21 原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

22 四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
23 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
24 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
25 項定有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工
26 之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
27 項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提
28 供相當擔保金額後，得免為假執行。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
30 不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日
02 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

03 正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 10 月 2 日
07 書 記 官 顏 伶 純

08 附表
09

年	月	原告工資	對應之應提繳工資
106	1	27800	28800
	2	30800	31800
	3	30800	31800
	4	30800	31800
	5	30800	31800
	6	30800	31800
	7	30800	31800
	8	30800	31800
	9	30800	31800
	10	30800	31800
	11	30800	31800
	12	30800	31800
107	1	30800	31800
	2	30800	31800
	3	30800	31800
	4	30800	31800
	5	30800	31800
	6	30800	31800
	7	30800	31800
	8	30800	31800

(續上頁)

01

	9	30800	31800
	10	30800	31800
	11	30800	31800
	12	30800	31800
108	1	30800	31800
	2	30800	31800
	3	30800	31800
	4	30800	31800
	5	30800	31800
	6	30800	31800
	7	30800	31800
	8	30800	31800
	9	30800	31800
	10	30800	31800
	11	30800	31800
	12	30800	31800
109	1	30800	31800
	2	30800	31800
	3	30800	31800
	4	23800	23800
	5	23800	23800
	6	23800	23800
	7	23800	23800
	8	23800	23800
	9	23800	23800
	10	23800	23800
	11	23800	23800
	12	23800	23800

(續上頁)

01

110	1	24000	24000
	2	24000	24000
	3	24000	24000
	4	24000	24000
	5	24000	24000