

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度重勞訴字第3號

原告 王裕元

訴訟代理人 田杰弘律師

複代理人 魏宏儒律師

被告 台灣派羅特克材料股份有限公司

法定代理人 雷榮茲

訴訟代理人 戴勝利律師

林仲豪律師

吳佳龍律師

鄭植元律師

王又真律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣21萬7120元，及自民國110年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔其中百分之3，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21萬7120元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)伊於民國91年8月14日起任職於澳商派羅特克股份有限公司台灣分公司（下稱澳商派羅特克公司），該公司於103年1月6日改設為台灣派羅特克材料股份有限公司（即被告），伊仍持續任職，皆擔任業務經理，負責隔音材料之銷售，月薪為新台幣（下同）13萬4400元。詎被告於107年8月27日以不實藉口，誣稱伊涉犯背信、詐欺等罪嫌為由將伊解僱，並對

01 伊提起刑事告訴，直至110年4月間台灣台南地方檢察署（下
02 稱台南地檢署）檢察官始對伊為不起訴處分（109年度偵續
03 字第50號，下稱系爭偵查案件），伊乃於110年5月18日函知
04 被告請求回復工作或給予資遣費等，惟被告仍以伊涉有違反
05 利益衝突等空泛事由稱伊違反勞動契約或工作規則情節重
06 大，拒絕原告之請求。

07 (二)伊自107年8月27日遭被告違法解僱起至110年5月26日提起本
08 件訴訟止，被告拒絕伊提供勞務，兩造僱傭關係仍存在期
09 間，被告仍應給付107年8月27日至110年5月18日之工資；又
10 伊雖前有請求回復工作，惟仍主張以110年5月18日存證信函
11 或本件起訴狀作為終止兩造勞動契約之意思表示，為此被告
12 除應給付在職期間工資、107年上半年度業績獎金、特別休
13 假未休工資外，另應依勞動基準法（下稱勞基法）第11條、
14 第14條第1項第2、5、6款、勞工退休金條例第12條、勞基法
15 第16條第3項規定給付資遣費及預告工資，合計550萬1911元
16 （詳如附表所示）。

17 (三)並聲明：被告應給付原告550萬1911元，及自起訴狀繕本送
18 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。願供擔
19 保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一)伊於107年8月間，得知原告有參加東和林環保科技股份有限公司
22 （下稱東和林環保公司）、亞特仕國際有限公司（下稱亞特
23 仕公司），與伊公司業務有直接競爭關係之公司業務，原告
24 已違反伊公司內部規範及影響市場利益，故伊於107年8月27
25 日依勞動契約及勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契
26 約，當月即結算薪資及107年度未休之7日特休假未休工資給
27 付原告，原告並未退還或有所爭執，也從未表示欲回公司上
28 班，原告應已同意雙方終止僱傭契約。一直到110年5月18
29 日，伊才突然接到原告寄發之存證信函請求回復工作或請求
30 給付工資及資遣費，從原告之勞保紀錄，原告離開公司後曾
31 至東和林環保公司、台灣高登材料工程有限公司（下稱台灣

01 高登公司)、東和林建築科技股份有險公司(下稱東和林建
02 築公司)、靜新科技股份有限公司(下稱靜新公司)任職,
03 均與原告業務有競業關係,則原告經被告解僱多年後,未曾
04 爭執解僱是否合法或主張僱傭關係存在,直至最近始為本件
05 訴訟請求,實有違反誠信原則而權利失效之情形。

06 (二)原告另主張已在110年5月18日寄發存證信函(調卷41頁)終
07 止勞動契約,然該函同時表示請求回復工作或給予資遣費,
08 亦即原告將是否主張終止勞動契約之意思表示,繫於是否回
09 復工作,而終止權係形成權之一,附條件之終止意思表示應
10 不生終止之效力。且原告所主張之終止事由,就勞基法第14
11 條第1項第2款事由,伊因認原告涉有背信及詐欺犯罪而提起
12 刑事告訴,係合法行使權利,非屬重大侮辱;就同條項第5
13 款事由,伊未曾積欠工資;就同條項第6款事由,檢察官以
14 罪疑為輕之原則對原告為不起訴處分,此與伊終止與原告間
15 勞動契約,實屬二事,況原告遲至110年5月18日始以勞基法
16 第1項第6款為由終止勞動契約,亦已逾同條第2項前段所定3
17 0日除斥期間。至於就原告主張各項請求之答辯內容詳如附
18 表所示。

19 (三)並聲明:原告之訴及假執行之聲請均駁回。願供擔保,請准
20 宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執及爭執事項:(訴卷30、31頁)

22 (一)不爭執事項:

- 23 1.被告前身為澳商派羅特克公司,後因集團全球經營政策,
24 澳商派羅特克公司撤回認許並已清算完結,102年設立被
25 告。原告自91年8月14日起於澳商派羅特克公司擔任業
26 務。
- 27 2.兩造曾於107年5月4日簽訂勞動契約書(調卷97至101
28 頁)。
- 29 3.被告於107年8月27日通知原告將終止與被告間之僱傭關係
30 (調卷103頁),當月給付原告薪資計算至8月29日,共11
31 萬8461元。原告107年8月份完整薪資12萬2941元已於107

01 年8月28日匯予原告；原告107年度未休之7日特別休假折
02 算為3萬1360元，扣除107年8月28日超付之4480元，將2萬
03 6880元於107年9月3日匯予原告（調卷105頁），以上共計
04 14萬9821元。

05 4.被告曾經對原告提起背信等刑事告訴，業經檢察官為不起
06 訴處分確定（108年偵字第15247號、109年度偵續字第50
07 號，即系爭偵查案件）。

08 5.原告任職期間每月薪資為13萬4400元。

09 (二)爭執事項：

10 原告請求被告給付如附表所示之金額，有無理由？【原告提
11 起本件訴訟是否違反誠信原則而有權利失效之適用；被告於
12 107年8月27日解僱原告是否合法；原告主張110年5月18日原
13 證4.存證信函通知終止勞動契約是否合法（原告依勞基法第
14 14條第1項第2、5、6款規定主張終止勞動契約）？】

15 四、得心證之理由：

16 (一)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
17 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲
18 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
19 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
20 則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌
21 權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟
22 狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契
23 約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之
24 存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作
25 年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調
26 度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速
27 確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、
28 勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民
29 法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第1
30 項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，
31

01 益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又
02 係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修
03 法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性
04 時，特別排除其適用（最高法院102年度台上字第1766號、1
05 10年度台上字第551號判決要旨參照）。經查：

06 1.被告抗辯原告於107年8月27日經被告解僱而離職，迄至11
07 0年5月18日寄發存證信函之前，從未對被告解僱行為表示
08 爭執，亦未要求回復工作，反而至利害衝突之他家公司任
09 職等情，原告自承僅於遭解僱當日有口頭表達異議等語
10 （訴卷32頁），可見原告於遭被告解僱後，至提起本件訴
11 訟前，未曾對被告為任何主張或請求，亦未為任何準備提
12 供勞務之通知乙情，原告復未提出任何事證證明其於提起
13 本件訴訟前曾申請勞資爭議調解，或對被告為何種終止契
14 約無效、應恢復勞動關係之主張。足見原告客觀上前後長
15 達將近3年皆未行使權利。

16 2.被告於107年8月27日解僱原告時，已明確告知因認原告積
17 極參加與被告有競爭對手關係之公司實際經營，嚴重違反
18 個人誠信及商業道德操守，對被告與客戶造成嚴重打擊和
19 威脅，違反相關保密協定及勞動契約等事由，嗣於同年10
20 月23日對原告提出刑事背信、詐欺告訴，有被告提出、原
21 告不爭執形式上真正之107年8月27日被告解僱通知文件、
22 被告公司集團商業道德準則、原告簽立聲明、原告演講文
23 宣、簡歷資料、東和林環保公司董監事資料、原告之東和
24 林環保公司名片、原告自行參展將被告產品放置於東和林
25 環保公司攤位照片、東和林環保公司產品型錄、亞特仕公
26 司網站資料、原告於亞特仕公司名片、代表亞特仕公司簽
27 署之驗收單、保密合約書、報價單、出貨單等件為證，並
28 有系爭偵查案件卷宗足稽，準此，原告既認其自始無被告
29 所指訴之背信、詐欺等違反忠實義務之不法行為，係遭被
30 告不實指控並據以解僱，本應儘速為權利行使，以免僱傭
31 關係之存否長期處於不確定狀態；且其明知被告嗣後對其

01 提出刑事告訴，亦委任律師為辯護人參與各該程序，仍迨
02 至110月5月28日始提起本件訴訟，長期持續消極未為任何
03 行使勞工權利之舉措，衡情確足使一般人正當信賴原告應
04 已不欲為權利之行使。

05 3.況且，原告遭被告解僱後迄今，曾先後投保勞保多家公司
06 （包括東和林環保公司、台灣高登公司、東和林建築公
07 司、靜新公司等），並由該等公司以雇主身分提繳勞工退
08 休金等情，有卷附勞保及退休金提撥資料可憑（卷81至10
09 9頁），亦為原告所不爭，其中東和林環保公司即為本件
10 被告在系爭偵查案件指訴原告參與該公司業務涉及背信等
11 罪嫌，原告於刑事偵查期間仍有於該公司投保勞保及由該
12 公司為雇主提撥退休金，則客觀上不無使人相信原告已另
13 謀工作而不欲繼續為被告提供勞務。參以原告原係擔任被
14 告業務經理，擁有高學歷並領有高薪，其於遭被告終止契
15 約之際，亦已明瞭終止原因，其縱不具備法律專業，依原
16 告之智識程度與社會經驗，面對如此指控，顯無不知或不
17 能立即與至親好友、相關專業領域人士如律師諮商，並儘
18 速採取維護自己工作權益之行為；況原告於系爭偵查案件
19 即在辯護人陪同下接受偵訊，業獲法律專業人士協助，倘
20 欲為權利主張，當無不能立即為之，再參以原告在離開被
21 告公司後，仍有與被告指訴之有競業關係公司任職等情綜
22 合以觀，被告雖於107年8月27日解僱原告，惟原告客觀上
23 已有長期間不行使權利之情事，自足以引起被告正當信任
24 原告就兩造勞動契約終止乙節，已不再爭執或行使其權
25 利。是原告提起本件訴訟，揆諸前揭說明，顯悖於誠信原
26 則，而無保護之必要，應有權利失效原則之適用，被告所
27 為權利失效之抗辯，自屬可採，則兩造間之僱傭契約關係
28 堪認業已於107年8月27日消滅。

29 4.兩造間自107年8月27日以後之僱傭關係既不存在，則原告
30 訴請被告給付勞動契約消滅後即自107年8月27日起算之薪
31 資（附表編號1），自應受限制而不得再為行使。另兩造

間僱傭契約關係於107年8月27日終止後，既因有權利失效原則之適用，原告不得再為爭執僱傭關係仍然存在，則有關原告於本件訴訟主張終止兩造勞動契約併據以請求資遣費、預告工資等（附表編號3、4）是否可採之爭點，即無再行審酌之必要，附此敘明。

(二)業績獎金13萬2000元部分（附表編號2）：

1.原告主張遭被告解僱時，被告尚欠107年上半年度之1個月13萬2000元業績獎金，此為工資之一部分；被告則辯稱此項「業績獎金」實為集團盈利分配，而集團之分配機制係按照員工工資占所屬區域整體工資比例，及其所屬之地區公司實際盈利考量，與員工個人貢獻並無直接關聯，且被告於臺灣員工歷年之集團盈利分配大多是受惠於亞洲區其他公司之盈利成長，此業績獎金並非原告勞務所得，被告並無給付義務云云。

2.按勞基法第2條第3款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、按日、按月、計件以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性給與均屬之，故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保障勞工權益。而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與，如具有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉勵性之給予者，應可認為係勞工因工作所獲得之報酬。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度

01 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
02 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且
03 無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出
04 之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細
05 則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性
06 質迥然有別。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明
07 勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工
08 作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。經查，原
09 告主張被告每隔半年即會發給上半年度之業績獎金，此由
10 被告所提之工資清冊可知（利潤獎金一欄，調卷109至113
11 頁），足見具有制度上經常性，且從被告所述業績獎金之
12 制度設計，雖屬團體績效，然公司營利主要來自於員工勞
13 務貢獻，與原告提供勞務並非全無關聯，且亦無規定必以
14 員工於結算獎金時仍在職者始符合發放條件，仍有其勞務
15 對價性而屬工資一部分，尚非逕可認為是恩惠性、勉勵性
16 給與，被告所辯上不可取，應認原告主張為可採。原告據
17 此請求被告給付在職期間之業績獎金，自屬有理。

18 (三)特休未休工資34萬0480元部分（附表編號5）：

- 19 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
20 應給予特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
21 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1、4
22 項定有明文。又特別休假之規範目的在於回復勞工之勞動
23 力，而非增加工資，自應以休假為原則，應休未休而發給
24 工資為例外，參酌勞基法第39條後段關於「雇主經徵得勞
25 工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」之規定，應認
26 特別休假因年度終結或終止契約而未休，須因雇主徵求勞
27 工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應
28 發給工資，如非可歸責於雇主而未休，則不得請求雇主發
29 給工資，改制前勞工委員會（下稱勞委會）79年8月7日台
30 79勞動2字第17873號函釋及79年9月15日台勞動二字第218
31 27號函釋同此意旨。審酌特別休假之目的在於保持勞工之

勞動力，而非增加工資，應以休假為原則，未休而發給工資為例外，已如上述，勞委會前揭函釋寓有鼓勵勞工休假以回復勞動力之意旨，難認違法。至於勞動部廢止原允屬不可歸責於雇主之事由未休畢特別休假者，雇主可不發給未休完特別休假日數工資之相關函釋，核屬立法政策之改變與調整，尚難因此即認原鼓勵勞工休假以回復勞動力之函釋自始違法而不可援用，合先說明。查原告既未證明106年1月1日勞基法第38條修正施行前已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休等可歸責於雇主之事實存在，依前揭說明，應認105年12月31日以前原告未請特別休假，非可歸責於被告，而不得請求給付特休未休工資。

2. 至於105年12月21日修法、106年1月1日施行後之特休未工資部分：

(1) 按依勞基法第20條之規定，事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依該法第16條規定期間預告終止契約，並應依該法第17條規定發給勞工資遣費；其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。而上開條文所稱「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，應包括依公司法規定變更組織、合併或移轉其營業、財產，以消滅原有法人人格、另創立新法人人格之情形；又所稱「新舊雇主商定留用之勞工」，係指原企業雇用之勞動契約上之雇方，因改組或轉讓而有法人人格變更或商號所有人變更之情事，致有更新勞動契約上之勞雇主體之必要，惟為沿續勞工之勞動基準法上工作年資權益，乃使新設之雇用企業承擔對於留用勞工之年資承認義務。依上述不爭執事項(一)，原告主張其於91年8月14日起即在澳商派羅特克公司擔任業務，後因該公司撤回認許，於同址設立被告公司，其因應被告要求轉任至被告公司，可知被告留用原告澳商派羅特克公司員工，依上規定，自應繼續承認原告

01 工作年資，此由被告提出之原告特別休假申請紀錄，原
02 告於103年1月6日至105年12月31日期間均係以原告於
03 新、舊公司工作年資合併計算特別休假日數（調卷115
04 頁），可知被告於105年度以前即已累計原告在舊公司
05 之工作年資。則原告主張其工作年資應自91年8月14日
06 起算一節，應屬可採。被告抗辯不足採信。

07 (2)承上，原告於106年1月1日勞基法第38條規定修正施行
08 後，至107年8月27日兩造僱傭關係消滅為止，依週年
09 制，其得請求特別休假未休日數為「①至106年8月14日
10 止，原告工作年資滿第15年，應休日數為21天；②至10
11 7年8月14日止，原告工作年資滿第16年，應休日數為22
12 天」，而原告於上開2個年度得請休期間分別為：①
13 「於106年8月14日至107年8月13日休假16天」、②「於
14 107年8月14日至同年月27日休假1天」（訴卷74頁、調
15 卷116頁），其餘應休未休假「26天」因年度終結或契
16 約終止而未休者，依勞基法第38條規定，雇主應發給工
17 資。又兩造勞動契約終止時被告已給付「7天」特別休
18 假未休工資應予扣除，則原告仍得請求「19天」特別休
19 假未休工資。查原告每月平均工資為13萬4400元，為兩
20 造所不爭，基此，原告得請求特別休假未休工資為8萬5
21 120元（ $134400\text{元} \div 30\text{天} \times 19\text{天} = 85120\text{元}$ ）。超過上開範
22 圍之請求，尚屬無據，不應准許。

23 五、綜上所述，原告依其在職期間勞動契約及勞基法第38條規
24 定，請求被告給付業績獎金13萬2000元、特別休假未休工資
25 8萬5120元，合計21萬7120元，及自起訴狀繕本送達被告翌
26 日即110年6月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
27 息，為有理由，應予准許。超過上開部分之請求，均無理
28 由，應予駁回。另原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附
29 麗，併予駁回。並就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條規
30 定，依職權為假執行及被告得供擔保免為假執行之宣告。本
31 件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與

判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 110 年 12 月 7 日

勞動法庭 法官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中華民國 110 年 12 月 7 日

書記官 黃稜鈞

附表：

編號	項目	請求金額、計算方式	被告答辯	證據（以下均為被告提出）
1	工資 39 萬 9360 元	每月13萬4400元，自107年8月27日起至110年5月18日共32個月又22天【 $134,400 \text{元} \times 32 \text{月} + 134,400 \text{元} \times (22 \text{日} / 30 \text{日}) = 4,399,360 \text{元}$ 】，合計 439 萬 9360 元。	1.原告前曾對外宣稱伊為「東和林環保科技股份有限公司總經理」、「台灣高登材料工程股份有限公司總經理」，而於被告公司離職後，據悉亦在相關產業任職，原告於上開期間內有從他處領取勞務所得，應依民法第487條規定予以扣除，在釐清原告於上開期間內是否有領取其他勞務所得前，被告否認該部分主張。 2.若原告主張有理由，對於左欄的計	107年8月薪資條（調卷105）、工資清冊（調卷109-113）

			算方式沒有意見。	
2	業績獎金 3萬2000元	1	107年上半年度1個月業績獎金。	1.原告主張之「業績獎金」實際上為「集團盈利分配」，此係來自於被告之「Profit Sharing Scheme」（利潤分配機制），被告屬於整體集團之亞洲區，亞洲區可分配之盈利70%來自集團亞洲區之盈利、30%為集團全球之盈利。 2.此分配機制按照員工工資占所屬區域整體工資之比例，及其所屬之地區公司實際盈利考量，與員工個人之業績及貢獻並無直接關聯，而被告於臺灣員工歷年之集團盈利分配大多是受惠於亞洲區其他公司之盈利成長，包括中國、日本及韓國。此業績獎金並非原告之勞務所得，被告並無給付義務。
3	資遣費 9萬6413元	4	1.舊制年資之資遣費已於103年1月27日結清，不再請求。	1.對於原告之每月薪資為13萬4400元不爭執。 2.惟原告之年資應自103年1月6日起 勞工名卡（調卷107）、資遣費收據（調卷217）

		2.新制：103年1月6日至離職日110年5月26日共7年4月20日，基數「$3+43/62$」，合計49萬6413元【月薪13萬4400元$\times$（基數$3+43/62$）= 496,413元】。 （原告主張勞動契約終止日是110年5月27日起訴當日。）	算，查澳商派羅特克公司於103年進行公司改組，解散清算並成立被告公司，原告於103年1月6日與澳商派羅特克公司終止僱傭關係，同日與被告成立僱傭關係。 3.再查，103年1月6日原告與澳商派羅特克公司終止僱傭關係時，澳商派羅特克公司已依原告於澳商派羅特克公司之年資計算資遣費給付予原告，並經原告簽立收據（被證20），兩造成立之僱傭關係應重新計算年資，不應再將澳商派羅特克之年資計入。 4.故原告年資自103年1月6日至107年8月29日應為4年7月23天，新制資遣基數為「$2+10/31$」【新制資遣基數計算公式：（年+（月+日+當月份天數）$\div 12$）$\div 2$】，原告得請求被告公司給付之資遣費為30萬6581元【月薪$\times$資遣費基	
--	--	---	---	--

			數，元以下四捨五入】。	
4	預告工資 3萬3658元	1 自離職日回溯6個月之總日數為181日，每日平均工資4455.25元，原告已工作3年以上，被告應給付30日預告工資合計13萬3658元【4,455.25元×30日=133,658元】。	若原告主張有理由，對於左欄的計算方式沒有意見。	
5	特休未休工資 34萬0480元	原告自105年8月14日至109年8月14日，依勞動基準法第38條規定應有合計110日特休，然被告僅給予27日特休，加計原告遭解僱時僅受領7天之特休未休工資，尚有76日未領取，以月平均工資13萬4400元為基準，被告應給付原告特休未休工資合計34萬0480元【(134,400元/30日)×76日=340,480元】。	1.原告107年8月份完整薪資12萬2941元已於107年8月28日匯予原告（被告每月薪資匯款日為當月25日，如遇例假日順延至下一工作日）；被告將原告107年8月份之薪資計算至8月29日，並將原告107年度未休之特休假折為薪資2萬6880元，於107年9月3日匯予原告（被證3），共14萬9821元。原告並未退還前開款項。 2.特別休假部分，被告之會計年度為每年7月1日至隔年6月30日，勞動基準法第38條第4項於106年1月1日施行前，依行政院勞工委員會79年9月15	申請特休紀錄（調卷115-116）、107年8月薪資條（調卷105）

			日台79勞動二字第21827號函「至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資」未休假之補休及特別休假會於6月30日歸零。 3.依被證6，原告103年1月6日起至105年12月31日之休假（包括特別休假，及加班之補休）均已休完，或是因會計年度而歸零；106年度全數休完。 4.107年度之加班時數之補休已經休完，特別休假有14日，截至107年8月29日已休7日，未休完的7日折抵為工資，扣除107年8月28日超出其當月份29日薪資的金額，已於107年9月3日匯入原告帳戶（被證6、被證3）。 5.對於平均工資為134400元沒有意見，但對於應計算之特休未休日數有爭執，被告主張已	
--	--	--	--	--

(續上頁)

01

			「無」特休未休日數。	
	合計 0萬1911元	55		