

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第56號

原告 黃永隆

訴訟代理人 林志雄律師

被告 加成交通股份有限公司

法定代理人 鄭榮華

訴訟代理人 劉展光律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，於民國115年2月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1,608,005元，及自民國114年10月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔49%，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣1,608,005元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一) 原告自民國84年1月1日起受僱於被告，擔任遊覽車司機，受僱期間被告並未為原告投保勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保），自84年1月1日起至原告於114年3月2日退休止，均由原告自行於訴外人大台南汽車駕駛員職業工會（下稱大台南汽駕工會）投保勞、健保。原告受僱期間，被告未給與原告特別休假，退休時亦未給付勞工退休金。原告於110年4月至同年9月間有到訴外人福爾摩沙遊覽有限公司（下稱福爾摩沙公司）上班，是因新冠

01 疫情期間，被告派原告去福爾摩沙公司協助開車，實際上  
02 雇主仍是被告，期間薪水也是由被告以轉帳方式給付原  
03 告。

04 (二) 原告請求被告給付下列項目及金額：

05 1、勞保費差額新臺幣(下同)599,556元(下稱系爭勞保費  
06 差額)：

07 依勞工保險條例第6條第1項第2款、第7款規定，被告有為  
08 原告投保勞保之義務，且為強制規定，屬保護他人之法  
09 律，惟被告並未為原告投保勞保，原告自84年1月1日起至  
10 114年3月2日退休止，均係自行於大台南汽駕工會投保勞  
11 保，依勞工保險條例第72條第1項、民法第184條第2項、  
12 第179條規定，原告得請求被告賠償或返還其以大台南汽  
13 駕工會會員身分投保勞保所支出之勞保費差額損失599,55  
14 6元(如本院卷第17頁至第25頁所示)。

15 2、健保費差額315,272元(下稱系爭健保費差額)：

16 依全民健康保險法第10條第1項第1款第1目至第3目、第27  
17 條第1款第2目規定，被告有為原告投保健保之義務，且為  
18 強制規定，屬保護他人之法律，惟被告並未為原告投保健  
19 保，原告自84年1月1日起至114年3月2日退休止，均係自  
20 行於大台南汽駕工會投保健保，依民法第184條第2項、第  
21 179條規定，原告得請求被告賠償或返還其以大台南汽駕  
22 工會會員身分投保健保所支出之健保費差額損失315,272  
23 元(如本院卷第25頁至第29頁所示)。

24 3、特別休假未休工資175,805元：

25 原告離職前6個月之平均工資為35,161元【計算式：(34,  
26 500元+31,850元+39,700元+39,617元+31,150元+34,  
27 150元)÷6=35,161元】，換算每日工資為1,172元。原告  
28 於114年3月14日勞資爭議調解時即主張被告應給付特別休  
29 假未休工資，往前推算5年時間，即自109年3月15日起至1  
30 14年3月2日止，被告應給付原告特別休假未休工資。又依  
31 修正前勞動基準法(下稱勞基法)第38條規定，自84年1

01 月1日起至86年12月31日止，年資滿3年，有特別休假7  
02 日；自87年1月1日起至88年12月31日止，年資滿5年，有  
03 特別休假10日；自89年1月1日起至93年12月31日止，年資  
04 滿10年，有特別休假14日；自94年1月1日起至114年3月2  
05 日止，每年增加1日至30日止，故原告自109年3月15日起  
06 至114年3月2日止之特別休假日共有150日，原告均未休  
07 假，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定，被  
08 告應給付原告特別休假未休工資175,805元（計算式：35,  
09 161元 $\div$ 30 $\times$ 150=175,805元）。

10 4、勞工退休金1,582,245元：

11 依勞基法第53條、第55條規定，原告自84年1月1日受僱起  
12 至114年3月2日退休日止，年資共30年2月2日，適用舊制  
13 退休金制度，應有45個基數，被告應給付原告勞工退休金  
14 1,582,245元（計算式：35,161元 $\times$ 45=1,582,245元）等  
15 語。

16 （三）聲明：

17 1、被告應給付原告2,672,878元，及自民事準備書狀送達翌  
18 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

19 2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則抗辯：

21 （一）兩造間無僱傭關係存在，原告早於77年3月間投保勞保於  
22 大台南汽駕工會，並於84年3月1日投保健保於大台南汽駕  
23 工會，與原告主張其自84年1月1日起受僱於被告，因被告  
24 未幫原告投保勞、健保，始於大台南汽駕工會投保勞、健  
25 保乙情不符。被告於109年9月28日更換負責人後才與原告  
26 合作，合作模式係由被告提供遊覽車，被告若有接到車  
27 趟，詢問原告是否願意出車，若原告剛好沒有車趟而願意  
28 出車時，則被告所得車趟車資，原告可抽取10%金額，原  
29 告也可以拒絕出車，可以不經過被告允許自接車趟，且被  
30 告不會審核車趟金額，被告因此所得車資，原告可以再抽  
31 取10%金額。

01 (二) 原告提出之遊覽車客運業駕駛人登記證係制式格式，被告  
02 僅能以受僱公司形式登載，為主管機關於行政管理所製作  
03 核發，並不能證明兩造間為僱傭關係。又交通部公路局嘉  
04 義區監理所（下稱嘉義監理所）臺南監理站（下稱臺南監  
05 理站）檢送之駕駛人資料，雖有記載到職日及離職日，惟  
06 該日期係依駕駛人登記證之申請及註銷所載，並非原告實  
07 際為被告提供旅客運送工作之期間。實際上114年3月2日  
08 為原告駕駛遊覽車之日，印象中原告是於同年3月4日到被  
09 告公司表達隔日原告生日滿65歲要退休等語。

10 (三) 車趟紀錄表（如本院卷第101頁至第122頁所示之被證2，  
11 下稱系爭車趟紀錄表）係原告自行填寫後交與被告，車趟  
12 有長程、短程，出車日期、時間均屬浮動，並非固定上、  
13 下班時間。自113年4月起至114年2月止，車趟共139趟，  
14 原告自接車趟有68趟，被告車趟為71趟，幾乎相同，可見  
15 兩造係合作關係。因原告有時願意出車被告車趟，並維護  
16 車內外清潔、代購物品等，且原告自接車趟不少，合作期  
17 間被告亦有收益，被告乃每月補貼原告16,000元，且原告  
18 代墊購買物品費用，被告會於雜費項目下全數返還原告，  
19 原告有時會抱怨年紀太大不想跑車太久，被告乃每月再補  
20 貼原告5,000元，實際上原告自接車趟讓被告的收益已超  
21 過21,000元，被告因非法律專業，因此以薪水、加班費紀  
22 錄，僅係圖個方便，並非認為兩造係僱傭關係。又原告自  
23 被告領取之對價，須按原告是否完成運送之一定結果為  
24 據，並非一經提出勞務即可享有勞務對價，原告領取之被  
25 告給付，實為完成旅客運送之報酬，甚至幾乎有一半車趟  
26 係原告自接車趟，可見原告領取之報酬，不具經常性、固  
27 定性之勞務對價給付。原告可自行決定是否願意出車，無  
28 須被告同意，原告縱使拒絕出車，被告亦無扣款、記過等  
29 管理措施，被告對原告之運送時間、車趟日數並無實質決  
30 定權限，就原告運送內容亦無獎勵措施，就原告出缺勤復  
31 無考核、全勤等管理機制，亦未對原告運送方式、內容加

01 以限制，原告可以自行決定提供運送之地點、時間、天  
02 數、運送過程，自行支配作息時間，更顯原告運送事務，  
03 並不受被告指揮監督，應無從屬性，兩造非屬僱傭關係。  
04 是原告請求被告給付系爭勞保費差額、系爭健保費差額、  
05 特別休假未休工資、勞工退休金，均無理由。

06 (四) 雇主之勞保、健保應負擔額乃雇主應分別繳付與勞工保險  
07 局(下稱勞保局)或中央健康保險局(下稱健保局)者，  
08 屬雇主行政法上義務，勞工暨非權益歸屬主體，自未受有  
09 雇主應負擔勞保額或健保額之損害，因此縱使兩造間為僱  
10 傭關係，原告投保勞保、健保於大台南汽駕工會，被告並  
11 無違反勞工保險條例所定義務，縱使被告有違反全民健康  
12 保險法所規定義務，受有損害者實為健康保險單位，原告  
13 並無受有損失，原告主張被告違反保護他人法律，負民法  
14 第184條第2項規定之侵權行為損害賠償額任，應無理由。  
15 再者勞工既非上開勞保額或健保額之權益歸屬主體，自未  
16 受有雇主應負擔勞保額、健保額之損害，原告依不當得利  
17 規定，請求系爭勞保費差額、系爭健保費差額，當屬無  
18 據。

19 (五) 縱認兩造間有僱傭關係，惟因原告早於77年3月間投保勞  
20 保於大台南汽駕工會，並於84年3月1日投保健保於大台南  
21 汽駕工會，不能以此逕認原告係自84年1月1日起即受僱於  
22 被告。依內政部74年4月22日臺(74)內社字第307950號  
23 函，被告就原告請求超過2年之勞保費、健保費差額為時  
24 效抗辯，且原告追加不當得利為請求權基礎，因時效競  
25 合，仍應適用侵權行為損害賠償之2年時效。就特別休假  
26 未休工資部分，因被告爭執原告之年資，原告應舉證證明  
27 其年資，且原告代購物品費用，被告已如數返還，此部分  
28 金額非屬原告工資，又小費係原告有出車時所抽取之10%  
29 金額小費，並非經常性給與，非屬工資，於計算原告平均  
30 工資時，應先扣除，再計算特別休假未休工資、勞工退休  
31 金。又原告離職前6個月工資可依114年、113年基本工資2

01 8,590元、27,470元為平均之28,030元計算。再者依系爭  
02 車趟紀錄表所示，期間共334日，原告僅出車139日，其餘  
03 195日原告並未出車而為休假狀態，可見原告主張其有特  
04 別休假未休之情事，亦屬虛偽。縱認原告確有特別休假未  
05 休工資可請求，惟特別休假未休工資請求權時效為5年，  
06 被告同為時效抗辯等語。

07 (六) 聲明：

08 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

09 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執之事實（見本院115年2月26日言詞辯論筆錄，本  
11 院卷第337頁至第338頁）：

12 (一) 原告曾駕駛被告之遊覽車，擔任被告的司機。

13 (二) 原告於77年3月3日加保勞保於大台南汽駕工會，於109年7  
14 月10日退保。原告於84年3月1日加保健保於大台南汽駕工  
15 會。

16 (三) 兩造於114年3月26日於臺南市政府勞工局（下稱臺南勞工  
17 局）勞資爭議調解不成立。

18 四、兩造爭執之事項（見本院115年2月26日言詞辯論筆錄，本院  
19 卷第338頁至第339頁）：

20 (一) 原告擔任被告之遊覽車司機，兩造間是成立僱傭之勞動契  
21 約或承攬契約？如屬僱傭關係，原告受僱被告的期間為  
22 何？

23 (二) 原告依勞工保險條例第72條、民法第184條第2項、第179  
24 條規定，請求被告給付系爭勞保費差額599,556元，有無  
25 理由？

26 (三) 原告依全民健康保險法第10條第1項第1款第1目至第3目、  
27 第27條第1款第2目、民法第184條第2項、第179條規定，  
28 請求被告給付系爭健保費差額315,272元，有無理由？

29 (四) 原告依勞基法第38條、第39條、修正前勞基法施行細則第  
30 24條第2款、第3款規定，請求被告給付應休未休特別休假  
31 工資175,805元，有無理由？

01 (五) 原告依勞基法第53條、第55條規定，請求被告給付勞工退  
02 休金1,582,245元，有無理由？

03 五、本院得心證之理由：

04 原告主張其自84年1月1日起受僱於被告，至原告於114年3月  
05 2日退休止，均由原告自行於大台南汽駕工會投保並繳納勞  
06 保費、健保費，且被告未給與原告特別休假及退休金，而分  
07 別依勞工保險條例第72條、全民健康保險法第10條第1項第1  
08 款第1目至第3目、第27條第1款第2目、民法第184條第2項、  
09 第179條規定、勞基法第38條、第53條、第55條規定，請求  
10 被告給付系爭勞保費差額599,556元、系爭健保費差額315,2  
11 72元、特別休假未休工資175,805元、勞工退休金1,582,245  
12 元等情，為被告所否認，並以前開情詞抗辯。經查：

13 (一) 兩造間成立僱傭之勞動契約，原告受僱被告期間自87年6  
14 月15日起至114年3月4日止：

15 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內  
16 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，謂當事  
17 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，  
18 給付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別定有  
19 明文。次按勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇  
20 主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業  
21 主處理有關勞工事務之人。工資：指勞工因工作而獲得之  
22 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
23 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常  
24 性給與均屬之。勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性  
25 之契約。勞基法第2條第1款、第2款、第3款、第6款亦有  
26 明文。又勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從  
27 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付  
28 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目  
29 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一  
30 定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性  
31 之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目

01 的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工  
02 作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數  
03 個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度  
04 台上字第573號民事判決意旨參照）。故勞基法所規定之  
05 勞動契約內涵即勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)、  
06 人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，服從雇主任  
07 威，勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監  
08 督，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)、親自履行，不得使  
09 用代理人。(3)、經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營  
10 業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，勞工僅  
11 提供勞務換取工資，不承擔雇主任營業之風險。(4)、組織上  
12 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工  
13 合作狀態等項特徵，即最高法院111年度台上字第1054號  
14 民事判決意旨，亦同此見解。是基於勞基法保護勞務提供  
15 者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保  
16 護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部  
17 分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約  
18 名稱記載為承攬契約而異（最高法院113年度台上字第343  
19 號民事判決意旨參照）。故勞動契約之勞工與雇主間具有  
20 使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契  
21 約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱  
22 兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年  
23 度台上字第1301號民事判決意旨參照）。

24 2、經查被告向嘉義監理所申請登記之遊覽車客運駕駛人登記  
25 證（下稱系爭登記證）記載原告之受僱公司為被告，且被  
26 告按月給付原告3、4萬元不等乙節，業據原告提出其帳戶  
27 交易明細、系爭登記證各1件為證（見本院卷第45頁至第5  
28 1頁、第145頁），被告亦不爭執上開證據之形式上真正  
29 （見本院114年8月26日言詞辯論筆錄，本院卷第140  
30 頁），堪認原告駕駛遊覽車之受僱公司為被告，且按月固  
31 定自被告受領3、4萬元不等之報酬，兩造間具有僱傭關

01 係。被告雖抗辯兩造為合作關係，該筆金額為原告完成旅  
02 客運送之報酬，原告可自行決定是否願意出車，無須被告  
03 同意，原告縱使拒絕出車，被告亦無扣款、記過等管理措  
04 施，原告可以自行決定提供運送之地點、時間、天數、運  
05 送過程，自行支配作息時間，不受被告之指揮監督、獎  
06 勵、考核或限制，應無從屬性，且原告可自接車趟，原告  
07 領取之報酬，非經常性、固定性之勞務對價給付，系爭登  
08 記證乃制式格式，被告無從修改云云，並提出原告自113  
09 年4月起至114年2月止之系爭車趟紀錄表為證。而系爭車  
10 趟紀錄表固為原告所不爭執（見本院114年8月26日言詞辯  
11 論筆錄，本院卷第140頁），但依系爭車趟紀錄表顯示：  
12 原告於113年4月有多達19日須出車，同年8月僅有6日出  
13 車，卻均可自被告固定領取項目名稱為薪水16,000元、加  
14 班5,000元之金額，原告於其他月份亦均自被告領取項目  
15 名稱為薪水16,000元、加班5,000元之金額，顯具經常性  
16 給與之性質，堪認原告不論每月之出車日數、趟次之多  
17 寡，均可按月自被告領取21,000元之報酬，系爭車趟紀錄  
18 表自不足據為被告上開抗辯之證明。又查本院依職權就系  
19 爭登記證「受僱公司：」等字樣能否修改函詢臺南監理  
20 站，經臺南監理站114年9月1日嘉監單南字第1143166866  
21 號函（下稱系爭臺南監理站回函）回復稱：「…二、汽車  
22 運輸業管理規則第86條第3項規定…行車時，並應將遊覽  
23 車客運駕駛人登記證置於車內儀表板右側明顯處；其照  
24 片、姓名應面向乘客，不得以他物遮蔽之。…遊覽車客運  
25 駕駛人登記證依上述規定附表9格式，依格式（姓名、受  
26 僱公司、發證編號與機關、發證日期）套印駕駛人姓名、  
27 公司名稱、登記證編號、發政機關及發證日期，無法刪除  
28 或修改格式字樣」等語，有系爭臺南監理站回函1件在卷  
29 可稽（見本院卷第315頁至第319頁），且為兩造所不爭  
30 執，可認被告抗辯無法修改系爭登記證格式乙節，雖屬有  
31 據。惟兩造不爭執原告駕駛之車牌號碼000-0000號遊覽車

01 （下稱系爭遊覽車）係被告所有，又依汽車運輸業管理規  
02 則第86條第3項規定，原告駕駛系爭遊覽車時，應將系爭  
03 登記證置放於車內儀表板右側明顯處，並面向乘客，原告  
04 駕駛系爭遊覽車行駛於路上，即有原告係受僱於被告之外  
05 觀，客觀上即原告係受僱於被告駕駛系爭遊覽車，則被告  
06 抗辯系爭登記證格式無法修改雖屬有據，仍無法以此推論  
07 或反證兩造間即為承攬之合作關係。參以證人即被告遊覽  
08 車司機陳建忠於本院到庭具結證稱：我現在是被告的司  
09 機，差不多快20年了，我認識原告，原告比我早在被告擔  
10 任遊覽車司機，工作是領月薪，跑的車資1成再給我們做  
11 薪水，有看過如本院卷第145頁之駕駛人登記證（即系爭  
12 登記證），我也有，要受僱於公司開遊覽車一定要有這張  
13 登記證，我有印象在110年間，被告叫我們去福爾摩沙公  
14 司支援，因為那時候疫情期間，沒有那麼多車趟，那時候  
15 一台車沒辦法載那麼多人，沒那麼多司機，調我們去支  
16 援，在福爾摩沙公司的時候，薪水也是被告給我們的，因  
17 為被告都沒有幫我們投保勞、健保，我們勞、健保都是投  
18 保在司機工會，直到114年4月才改由被告投保，我有跟老  
19 闆說，但老闆叫我們投保司機工會，當時的老闆是訴外人  
20 鄭榮正，就是被告法定代理人鄭榮華的弟弟，被告與福爾  
21 摩沙公司是甚麼關係，我們做工的不會知道，我沒有印象  
22 有福爾摩沙公司的駕駛人登記證等語（見本院卷第243頁  
23 至第247頁），堪認原告受僱於被告擔任遊覽車司機長達2  
24 0幾年，且領月薪，僅新冠肺炎疫情期間，受被告指派去  
25 支援福爾摩沙公司，原告已納入被告之組織體系，且受被  
26 告之指揮、監督提供其駕駛遊覽車之勞務，並因之每月受  
27 領工資報酬。而被告雖抗辯證人陳建忠還在被告上班，日  
28 後可能會循此案模式向被告請求，為其將來利益，其證述  
29 有偏頗原告之虞云云。惟證人陳建忠既經具結作證，當無  
30 甘冒偽證罪風險而為虛偽陳述之理，且證人陳建忠前開證  
31 述亦與系爭登記證及系爭車趟紀錄表顯示之上開內容相

01 符，自不得以證人陳建忠日後可能對被告主張勞工權益即  
02 認其證詞不可採信，是證人陳建忠上開證述，仍屬可採。  
03 再者兩造均不爭執原告可自接車趟，且可自每趟車資（包  
04 含原告自接車趟）中獲取10%之報酬即系爭車趟紀錄表小  
05 費欄之金額（見本院114年8月26日言詞辯論筆錄，本院卷  
06 第141頁至第142頁），可知原告雖可自接車趟，惟其亦僅  
07 獲取車資10%為報酬，其餘90%車資均由被告收取，原告  
08 自接車趟並非為自己之營業勞動，而係為被告勞動，兩造  
09 間具經濟上之從屬性。是綜合上開各情，可知原告係為被  
10 告之營業，在聽從被告之指揮監督下，以被告供給之遊覽  
11 車，提供其司機之職業上勞動力，為被告運送客戶至指定  
12 地點，而由被告以按月給付固定金額及1成小費之方式給  
13 付報酬與原告，不論是原告自接車趟或被告車趟，原告均  
14 非為自己之營業勞動，僅係提供勞務換取工資，不承擔被  
15 告營業之風險，堪認原告在人格上、經濟上及組織上均從  
16 屬於被告，且由原告親自履行，不得使用代理人，兩造間  
17 應成立僱傭之勞動契約。被告雖抗辯兩造為合作關係，被  
18 告對原告並無獎懲規定，而無指揮、監督或考核、限制或  
19 管理之權云云，惟未據被告提出反證以實其說，且無礙於  
20 兩造間為勞基法規定之勞動契約之認定，自無可採。故原  
21 告主張兩造間為僱傭之勞動契約，要屬有據，被告抗辯兩  
22 造為合作關係或承攬契約，則屬無據。

- 23 3、復查原告固主張其自84年1月1日起即受僱於被告，並提出  
24 原告之健保局-南區業務組保險對象加保紀錄明細表、勞  
25 保災保被保險人投保資料表、老年災保被保險人投保資料  
26 表各1件為證（見本院卷第35頁至第43頁），惟被告抗辯  
27 其自109年9月28日起始與原告合作等語。細觀上開投保紀  
28 錄明細表及投保資料表，可知原告是自84年3月1日起以大  
29 台南汽駕工會為投保單位投保健保，於84年1月1日起，亦  
30 係以大台南汽駕工會為投保單位投保勞保、災保，老年災  
31 保更係於109年10月27日始以大台南汽駕工會為投保單位

01 投保，均未能證明原告自84年1月1日起即受僱於被告。兩  
02 造對於原告自何時起受僱於被告既有爭執，原告復未能舉  
03 證證明其受僱於被告之始日，本院審酌系爭監理站回函檢  
04 附之運輸業公司營業大客車駕駛人登記資料顯示：被告於  
05 96年1月29日辦理登記遊覽車客運駕駛人登記證時，登記  
06 原告受僱公司為被告之到職日期為87年6月15日（見本院  
07 卷第157頁），此外卷內再無任何證據可證明原告受僱被  
08 告之最初時間，自應以87年6月15日為原告受僱於被告之  
09 始日。又原告主張其係於114年3月2日退休，於同年月3日  
10 或4日向被告表示其年齡到65歲要退休了，被告之董事長  
11 於同年月6日打電話給原告等語（見本院114年8月26日言  
12 詞辯論筆錄，本院卷第140頁、第141頁），被告則抗辯原  
13 告係於114年3月4日到被告公司表達隔日原告生日（即同  
14 年月5日）滿65歲要退休等語（見被告民事答辯續一狀，  
15 本院卷第174頁），而原告為00年0月0日生（見本院卷第3  
16 7頁之原告勞保災保被保險人投保資料表），迄至114年3  
17 月5日起滿65歲之退休年齡，堪認原告受僱於被告最後1日  
18 上班日應為114年3月4日。是原告受僱於被告之期間應自8  
19 7年6月15日起至114年3月4日止，堪以認定。原告主張及  
20 被告抗辯超過上開期間之部分，均無可採。

21 （二）原告不得請求被告賠償或返還系爭勞保費差額599,556  
22 元、系爭健保費差額315,272元：

- 23 1、經查兩造不爭執原告於77年3月3日加保勞保於大台南汽駕  
24 工會，於109年7月10日退保。原告於84年3月1日加保健保  
25 於大台南汽駕工會，則原告主張其受僱被告期間，被告並  
26 未為原告投保勞、健保乙情，堪信為真實。
- 27 2、按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手  
28 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職  
29 日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之  
30 損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。  
31 被保險人區分為下列6類：一、第一類：（一）政府機

01 關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。(二)公、  
02 民營事業、機構之受僱者。(三)前二目被保險人以外有  
03 一定雇主之受僱者。第18條及第23條規定之保險費負擔，  
04 依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(一)第10條  
05 第1項第1款第1目被保險人及其眷屬自付30%，投保單位  
06 負擔70%。但私立學校教職員之保險費，由被保險人及其  
07 眷屬自付30%，學校負擔35%，其餘35%，由中央政府補助。  
08 (二)第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其  
09 眷屬自付30%，投保單位負擔60%，其餘10%，由中央政  
10 府補助。投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其  
11 眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保  
12 險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單  
13 位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及  
14 其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除  
15 應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處  
16 以2倍至4倍之罰鍰。違反保護他人之法律，致生損害於他  
17 人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此  
18 限。無法律上之原因而受利益，致他人受損者，應返還  
19 其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。  
20 勞工保險條例第72條第1項、全民健康保險法第10條第1項  
21 第1款第1目至第3目、第27條第1款第1目、第2目、第84  
22 條、民法184條第2項、第179條分別定有明文。又按上訴  
23 人繳納健保費，並非先行替萬俾公司墊付，況上訴人依附  
24 連結車工會投保，投保薪資本有不同，則負擔比例多寡，  
25 即有不同。且萬俾公司未為員工投保，僅係毋庸負擔應繳  
26 納之保險費，與上訴人支付保險費之損害並無相當因果關  
27 係。則上訴人依侵權行為及不當得利法則，向萬俾公司請  
28 求賠償或返還其所支付之保險費，尚有未合(最高法院95  
29 年度台上字第2901號民事判決意旨參照)。

30 3、經查勞工保險條例第72條所指勞工得請求雇主賠償者，乃  
31 係勞工因雇主未能為其投保以致其發生保險事故時無法請

01 領保險給付之損失，且雇主依前述規定應返還之勞保、健  
02 保費，乃指雇主將其應負擔之保險費轉嫁予勞工負擔之情  
03 況而言，此與原告主張被告應賠償或返還以雇主為投保單  
04 位時，雇主依法應負擔之勞保、健保負擔額，係屬二事。  
05 再者雇主之勞保、健保應負擔額乃雇主應繳付與勞保局、  
06 健保局者，屬雇主之行政法上義務，被告未為原告投保勞  
07 保、健保，僅係毋庸負擔應繳納之勞保、健保保險費，受  
08 有損害者為勞保、健保單位，亦即被告受有免繳勞保、健  
09 保保險費之利益，與勞保局或健保局受有損害間有相當因  
10 果關係，然被告受有免繳勞保、健保保險費之利益，與原  
11 告支付其勞保、健保保險費之間則無相當因果關係，身為  
12 勞工之原告既非雇主之勞保、健保應負擔額之權益歸屬主  
13 體，自無受有雇主之被告未給付其應負擔勞保額、健保額  
14 之侵權行為損害，被告對原告亦無不當得利可言。是原告  
15 分別依勞工保險條例第72條、全民健康保險法第10條第1  
16 項第1款第1目至第3目、第27條第1款第2目、民法第184條  
17 第2項、第179條規定，請求被告賠償或返還未以被告為原  
18 告投保單位投保之系爭勞保費差額599,556元、系爭健保  
19 費差額315,272元之損害或不當得利，均屬無據。被告此  
20 部分之抗辯，要屬可採。

21 (三) 原告得請求被告給付特別休假未休工資175,805元：

22 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
23 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，  
24 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
25 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年  
26 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加  
27 給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排  
28 定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因  
29 素，得與他方協商調整。勞工之特別休假，因年度終結或  
30 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未  
31 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1

01 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞  
02 基法第38條第1項、第2項、第4項定有明文。次按106年1  
03 月1日修法施行前之勞基法第38條規定：「勞工在同一雇  
04 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規  
05 定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以  
06 上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10  
07 年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」又勞工工作  
08 年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。勞工  
09 於符合本法（即勞基法）第38條第1項所定之特別休假條  
10 件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年  
11 資，應依第5條之規定。依本法第38條第1項規定給予之特  
12 別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使  
13 特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期  
14 間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利  
15 後6個月之期間。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，  
16 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未  
17 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目  
18 所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止  
19 前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度  
20 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除  
21 以30所得之金額。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於  
22 契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。  
23 勞基法施行細則第5條第1項、第24條第1項、第2項第1  
24 款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目、第2款第1目分  
25 別定有明文。準此，勞工之特別休假應由勞工主動安排休  
26 假期日，非可任由雇主單方片面排定勞工之特別休假期日  
27 或主張抵銷天數，否則即不符上開規定。

28 2、被告固抗辯依系爭車趟紀錄表所示，期間共334日，原告  
29 僅出車139日，其餘195日原告並未出車而為休假狀態，可  
30 見原告主張其有特別休假未休之情事亦屬虛偽云云，惟此  
31 抗辯顯係將原告之特別休假與原告未出車期日互為抵銷，

01 自屬無據。況被告所稱原告未出車日，依社會常情應係被  
02 告同意原告不提供駕駛勞務之休息日或例假日，被告既未  
03 證明此即為兩造約定原告之特別休假日，自不得以原告未  
04 出車日逕行轉為原告之特別休假日。是被告上開抗辯，要  
05 無可取。

06 3、次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不  
07 及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行  
08 使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。民法第12  
09 6條、第128條前段分別定有明文。所謂1年或不及1年之定  
10 期給付債權，係指基於一定法律關係，因每次1年以下期  
11 間之經過順次發生之債權而言。經查原告係基於兩造勞動  
12 契約關係，請求被告給付特別休假未休工資，佐以勞工之  
13 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應  
14 發給工資之規定，可見特別休假未休工資性質上屬1年或  
15 不及1年之定期給付債權，其請求權時效為5年。又原告雖  
16 主張於114年3月14日勞資爭議調解時即主張被告應給付其  
17 特別休假未休工資云云。惟查依原告提出之臺南勞工局勞  
18 資爭議調解紀錄所載，原告當時係要求被告給付舊制退休  
19 金1,575,000元及勞保未加保之補貼每月2,000元，並未向  
20 被告請求特別休假未休工資（見本院卷第53頁、第55  
21 頁），原告迄至114年5月27日提出之民事起訴狀，始向被  
22 告請求給付特別休假未休工資629,475元，依此計算，則  
23 原告請求自114年5月27日往前起算5年內，即自109年5月2  
24 8日起至114年5月27日止之特別休假未休工資，均尚未罹  
25 於5年消滅時效之規定，要屬有據；至原告主張特別休假  
26 未休工資之期間超過此範圍部分，因被告提出時效抗辯拒  
27 絕給付，自屬無據。

28 4、再查兩造間為僱傭之勞動契約，原告受僱被告期間自87年  
29 6月15日起至114年3月4日止，業經本院認定如前，又依  
30 一、原告主張（二）、3所示內容，雖係以歷年制計算原  
31 告之特別休假，惟依勞基法施行細則第24條第1項、第5條

01 規定，原告工作年資係自原告受僱日起算即採週年制計算  
02 為原則，參以全卷證據資料並無兩造間有約定特別休假係  
03 採歷年制計算之約定，故計算原告特別休假之工作年資  
04 時，即應自87年6月15日起採週年制計算，始為適法。原  
05 告自109年5月28日起至114年3月4日止已取得如附表編號2  
06 2至編號27所示之特別休假日，共174日，被告既否認兩造  
07 間為僱傭關係，則原告主張被告未曾給與特別休假及特別  
08 休假未休工資乙情，應堪認定。又兩造均同意原告於離職  
09 （即勞動契約終止）前最近1個月即114年2月之工資為34,  
10 150元（見本院115年2月26日言詞辯論筆錄，本院卷第341  
11 頁），以此工資金額除以30所得之金額1,138元（計算  
12 式： $34,150\text{元} \div 30\text{日} = 1,138\text{元}$ ，元以下4捨5入，下同）為  
13 原告1日工資，依此計算174日之工資為198,012元（計算  
14 式： $1,138\text{元} \times 174\text{日} = 198,012\text{元}$ ）。是原告依勞基法第38  
15 條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資175,805  
16 元，既少於198,012元，自屬有據。

17 （四）原告得請求被告給付舊制退休金1,432,200元：

18 1、按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休。勞工退休  
19 金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基  
20 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高  
21 總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以  
22 1年計。勞基法第53條第1款、第55條第1項第1款分別定有  
23 明文。次按雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間  
24 內，就本條例之勞工退休金制度及勞基法之退休金規定，  
25 以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施  
26 行之日起繼續適用勞基法之退休金規定。勞工選擇繼續自  
27 本條例施行之日起適用勞基法之退休金規定者，於5年內  
28 仍得選擇適用本條例之退休金制度。雇主依本條例（即勞  
29 工退休金條例）第9條第1項規定以書面徵詢勞工，應由勞  
30 工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工各留存  
31 一份。勞工依本條例第9條第2項規定選擇適用本條例退休

01 金制度時，應以書面為之，並親自簽名。勞工退休金條例  
02 第9條第1項、第2項、勞工退休金條例施行細則第5條第1  
03 項、第4項定有明文。是勞工在退休金制度於舊制改為新  
04 制後，如於99年6月30日屆滿新制5年內仍未選擇新制者，  
05 即應仍繼續適用舊制即勞基法之退休金制度。準此，勞工  
06 退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，如於該條例施行  
07 後，仍服務於同一事業單位而未於5年內即99年6月30日屆  
08 滿前選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，自仍繼續  
09 適用舊制即勞基法之退休金制度，並依勞基法第55條第1  
10 項第1款規定計算舊制退休金。

11 2、經查兩造間為僱傭之勞動契約，原告受僱被告期間自87年  
12 6月15日起至114年3月4日止，有如前述，又原告為00年0  
13 月0日生，於104年3月5日時已年滿55歲，自113年6月15日  
14 起已於被告工作滿25年，是原告於114年3月4日自請退  
15 休，與勞基準第53條第1款規定自請退休之要件相符，自  
16 生退休之效力。

17 3、次查勞工退休金條例於93年6月30日公布，並於公布後1年  
18 施行，原告於勞工退休金條例實施前即任職於被告，核屬  
19 僱傭之勞動契約關係，即應適用勞基法相關規定。而被告  
20 既否認兩造間為僱傭關係，則被告應無於勞工退休金條例  
21 施行後以書面向原告徵詢是否選擇新制勞工退休金制度之  
22 可能，則依首揭法條規定，原告自應適用舊制即勞基法第  
23 55條第1項第1款規定計算退休金。是以原告自87年6月15  
24 日起至114年3月4日止受僱於被告期間，工作年資為26年8  
25 月18日，依勞基法第55條第1項第1款規定計算之退休基數  
26 為42【註：滿15年共30基數，超過15年即第16年起每滿1  
27 年加1基數至第26年，8月18日滿半年者以1年計，計算  
28 式： $(15年 \times 基數2) + [(26 - 15)年 \times 基數1] + 基數1 = 4$   
29  $2$ 】。又兩造不爭執原告離職前6個月之月平均工資為34,1  
30 00元（見本院115年2月26日言詞辯論筆錄，本院卷第341  
31 頁），依此計算，被告應給付原告舊制退休金1,432,200

01 元（計算式：34,100元×42基數＝1,432,200元）。是原告  
02 依勞基法第55條第3項規定，請求被告給付舊制退休金1,4  
03 32,200元，要屬有據，原告逾此範圍之退休金請求，則屬  
04 無據。被告抗辯原告不得請求退休金云云，亦無可採。

05 （五）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延  
06 責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付  
07 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。  
08 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命  
09 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法  
10 第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付  
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利  
12 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債  
13 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分  
14 之5，亦為民法第233條第1項及第203條所明定。經查被告  
15 應給付原告之特別休假未休工資，依勞基法施行細則第24  
16 條之1、第9條規定，應於各該年度終結後之約定工資發給  
17 日或30日內給付，契約終止時則應即結清給付；被告應給  
18 付原告之勞工退休金，依勞基法第55條第3項規定，應於  
19 原告退休日起30日內給付，核屬有確定期限之定期給付，  
20 則原告請求被告給付另自民事準備書狀繕本送達被告翌日  
21 即114年10月22日（見本院卷第167頁）起至清償日止，按  
22 週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

23 六、綜上所述，原告主張兩造成立僱傭之勞動契約，原告自87年  
24 6月15日起至114年3月4日止受僱於被告，被告應給付原告特  
25 別休假未休工資175,805元、舊制退休金1,432,200元，共1,  
26 608,005元及其法定遲延利息，要屬有據，被告否認原告此  
27 部分請求之抗辯，則無可採；原告逾此範圍之請求，乃屬無  
28 據，被告此部分之抗辯，要屬可取。從而原告依勞基法第38  
29 條第4項、勞基法第55條第3項規定，請求被告給付1,608,00  
30 5元，及自114年10月22日起至清償日止，按週年利率5%計  
31 算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為

01 無理由，應予駁回。  
02 七、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴  
03 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告  
04 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告  
05 被告預供擔保後得免為假執行。原告陳明願供擔保請准宣告  
06 假執行，僅係促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。至  
07 原告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回  
08 之。

09 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本  
10 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論述，  
11 併此敘明。

12 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民  
13 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如  
14 主文。

15 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日  
16 勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

17 上列正本證明與原本無異。

18 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
19 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  
20 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  
21 者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日  
23 書 記 官 朱 烈 稽

24

附表：					
編號	年度	任職期間	工作年資	取得特別 休假日數	法定得使用特別休 假期間
1	87	自87年6月15日起至 88年6月14日止	未滿1年	0日	
2	88	自88年6月15日起至 89年6月14日止	滿1年	7日	自88年6月15日起至 89年6月14日止

3	89	自 89 年 6 月 15 日起至 90 年 6 月 14 日止	滿 2 年	7 日	自 89 年 6 月 15 日起至 90 年 6 月 14 日止
4	90	自 90 年 6 月 15 日起至 91 年 6 月 14 日止	滿 3 年	10 日	自 90 年 6 月 15 日起至 91 年 6 月 14 日止
5	91	自 91 年 6 月 15 日起至 92 年 6 月 14 日止	滿 4 年	10 日	自 91 年 6 月 15 日起至 92 年 6 月 14 日止
6	92	自 92 年 6 月 15 日起至 93 年 6 月 14 日止	滿 5 年	14 日	自 92 年 6 月 15 日起至 93 年 6 月 14 日止
7	93	自 93 年 6 月 15 日起至 94 年 6 月 14 日止	滿 6 年	14 日	自 93 年 6 月 15 日起至 94 年 6 月 14 日止
8	94	自 94 年 6 月 15 日起至 95 年 6 月 14 日止	滿 7 年	14 日	自 94 年 6 月 15 日起至 95 年 6 月 14 日止
9	95	自 95 年 6 月 15 日起至 96 年 6 月 14 日止	滿 8 年	14 日	自 95 年 6 月 15 日起至 96 年 6 月 14 日止
10	96	自 96 年 6 月 15 日起至 97 年 6 月 14 日止	滿 9 年	14 日	自 96 年 6 月 15 日起至 97 年 6 月 14 日止
11	97	自 97 年 6 月 15 日起至 98 年 6 月 14 日止	滿 10 年	15 日	自 97 年 6 月 15 日起至 98 年 6 月 14 日止
12	98	自 98 年 6 月 15 日起至 99 年 6 月 14 日止	滿 11 年	16 日	自 98 年 6 月 15 日起至 99 年 6 月 14 日止
13	99	自 99 年 6 月 15 日起至 100 年 6 月 14 日止	滿 12 年	17 日	自 99 年 6 月 15 日起至 100 年 6 月 14 日止
14	100	自 100 年 6 月 15 日起至 至 101 年 6 月 14 日止	滿 13 年	18 日	自 100 年 6 月 15 日起至 至 101 年 6 月 14 日止
15	101	自 101 年 6 月 15 日起至 至 102 年 6 月 14 日止	滿 14 年	19 日	自 101 年 6 月 15 日起至 至 102 年 6 月 14 日止
16	102	自 102 年 6 月 15 日起至 至 103 年 6 月 14 日止	滿 15 年	20 日	自 102 年 6 月 15 日起至 至 103 年 6 月 14 日止
17	103	自 103 年 6 月 15 日起至 至 104 年 6 月 14 日止	滿 16 年	21 日	自 103 年 6 月 15 日起至 至 104 年 6 月 14 日止
18	104	自 104 年 6 月 15 日起至 至 105 年 6 月 14 日止	滿 17 年	22 日	自 104 年 6 月 15 日起至 至 105 年 6 月 14 日止
19	105	自 105 年 6 月 15 日起至 至 106 年 6 月 14 日止	滿 18 年	23 日	自 105 年 6 月 15 日起至 至 106 年 6 月 14 日止
20	106	自 106 年 6 月 15 日起至 至 107 年 6 月 14 日止	滿 19 年	25 日	自 106 年 6 月 15 日起至 至 107 年 6 月 14 日止
21	107	自 107 年 6 月 15 日起	滿 20 年	26 日	自 107 年 6 月 15 日起

		至108年6月14日止			至108年6月14日止
22	108	自108年6月15日起 至109年6月14日止	滿21年	27日	自108年6月15日起 至109年6月14日止
23	109	自109年6月15日起 至110年6月14日止	滿22年	28日	自109年6月15日起 至110年6月14日止
24	110	自110年6月15日起 至111年6月14日止	滿23年	29日	自110年6月15日起 至111年6月14日止
25	111	自111年6月15日起 至112年6月14日止	滿24年	30日	自111年6月15日起 至112年6月14日止
26	112	自112年6月15日起 至113年6月14日止	滿25年	30日	自112年6月15日起 至113年6月14日止
27	113	自113年6月15日起 至114年3月4日止	滿26年	30日	原告於114年3月4日 退休，則原告可申 請特別休假之期間 為自113年6月15日 起至114年3月4日止

## 備註：

1. 編號1至編號19，適用106年1月1日修法施行前之勞基法第38條規定。
2. 編號20至編號27，適用106年1月1日施行之勞基法第38條規定。
3. 原告請求自109年5月28日起至114年5月27日止之特別休假未休工資，均尚未罹於5年消滅時效之規定。
4. 編號22之特別休假未休工資，被告應於年度終了日即109年6月14日起30日內給付原告；編號23之特別休假未休工資，被告應於年度終了日即110年6月14日起30日內給付原告；編號24之特別休假未休工資，被告應於年度終了日即111年6月14日起30日內給付原告；編號25之特別休假未休工資，被告應於年度終了日即112年6月14日起30日內給付原告；編號26之特別休假未休工資，被告應於年度終了日即113年6月14日起30日內給付原告；編號27之特別休假未休工資，被告應於契約終止日即114年3月4日即結清給付原告。