

臺灣高等法院臺南分院民事判決

115年度勞上易字第13號

上訴人 涂欣宏
訴訟代理人 涂欣成律師
洪梅芬律師
李政儒律師
被上訴人 瀚宇彩晶股份有限公司

法定代理人 焦佑麒
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
徐榕逸律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國115年2月26日臺灣臺南地方法院第一審判決（114年度勞訴字第66號）提起上訴，本院於民國115年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人主張：伊自民國（下同）93年8月23日起受僱於被上訴人，並自111年7月25日起在設備採購暨整合服務部擔任「副理」之主管職，詎被上訴人竟於112年3月1日將伊調至工作性質不同且專業上無法勝任之「工廠端」塗佈二課，擔任非主管職之「副主任工程師」，並要求伊值班，有礙於伊家庭生活，亦不能領取每月新臺幣（下同）1萬元之管理加給，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。伊於112年5月13日起至114年5月11日止辦理育嬰留職停薪，於114年5月12日即以遭不當調動為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，向被上訴人終止勞動契約。另被上訴人未將每月800元之電話費補助納入伊工資以計算特別休假未休工

資，伊於114年9月1日以遲付、短付111年度特別休假未休工資為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，向被上訴人終止勞動契約。然被上訴人迄未給付伊資遣費67萬9,217元、111年度特別休假未休工資差額639元、112年度特別休假未休工資5萬8,920元，共73萬8,776元。爰依勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項及勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1規定，求為命被上訴人給付73萬8,776元，及自民事準備四狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

二、被上訴人則以下列情詞置辯，並求為判決駁回上訴人本件請求：依兩造勞動契約第3條第4款約定，上訴人同意伊於上訴人薪資及其他福利事項未作不利變更之情形下，得視業務需要將其工作職務調動及職稱調整，並同意因職務、職稱異動有關加給津貼之增減，伊於112年3月1日將包含上訴人在內之264人一併調整職務，係基於企業經營上所必須，並無不當動機或目的，且上訴人在「工廠端」工作14年，並無異樣，其後調至「採購端」工作4年5個月，卻遭2次工作績效輔導，伊將上訴人調回其熟悉之工廠端，應非不能勝任，而上訴人調職後無須值班，雖無管理加給，但亦無庸負擔主管工作，薪資條件並未為不利之變更，從而，伊所為調職符合兩造勞動契約及勞基法第10條之1規定。另依伊公司之薪資作業管理辦法、電信管理辦法，每月800元電話費補助，非屬工資，係因業務聯繫支出通訊費用之補貼，自無納入計算特別休假未休工資之理，伊給付上訴人之111年度特別休假未休工資並無短少。再上訴人自111年8月23日起至其留職停薪之112年5月13日止，連續工作未滿1年，尚未取得112年度之特別休假日數，無從請求112年度之特別休假未休工資5萬8,920元。故上訴人本件請求，均屬無據等語。【原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人73萬8,776元，及自民事準備四狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被

01 上訴人則求為判決駁回上訴。】

02 三、本件經整理兩造不爭執事項，及依民事訴訟法第463條準用
03 同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化兩造爭點，
04 分別列舉如下（見本院卷第180至182頁）：

05 (一)兩造不爭執事項：

06 1、上訴人自93年8月23日起受僱於被上訴人，於蝕刻工程一
07 課、Array製造工程處等「工廠端」工作約14年後，被上訴
08 人於107年9月17日將上訴人調職至設備採購部，嗣於111年7
09 月25日調職至CF/TS設備採購暨整合服務部擔任「副理」，
10 於上訴人在「採購端」工作約4年5個月後，於112年3月1日
11 將上訴人調至「工廠端」即塗佈二課擔任「副主任工程師」
12 （CF黃光工程部副主任工程師）。

13 2、上訴人於112年3月1日被調職後：

14 (1)調職前後之工作地點（廠區）、工作時間相同，僅因調動後
15 非主管職，不能領取管理加給每月1萬元。（見被上訴人公
16 告、上訴人出勤紀錄表、111年1月起至113年12月止之薪資
17 明細表，原審卷第171頁、第149頁至第167頁）

18 (2)主管梁志旭雖曾於112年4月27日因臨時無人可以週六支援值
19 班，傳訊「週六想請妳出勤支援值班」等語，但經上訴人拒
20 絕後，梁志旭即未要求上訴人值班。

21 (3)上訴人與原主管李東益間，曾有如原審卷第231頁所示之LIN
22 E對話紀錄。

23 3、關於電話費補助每月800元：

24 勞動部函覆南科管理局：所詢電話補助費如係依勞工業務聯
25 繫支出的通訊費用覈實補貼，允認非屬工資，相關疑義仍應
26 視其發放目的、性質與方法是否符合勞基法第2條第3款規定
27 之工資定義，據個案事實釐清勞雇雙方約定加以認定（見原
28 審卷第395頁）。

29 4、關於特別休假未休工資：

30 上訴人自93年8月23日起受僱於被上訴人，特別休假之工作
31 年資採週年制計算，依勞基法第38條規定，自111年8月23日

(滿18年)起取得特別休假24日，且上訴人前1年度(滿17年)之特別休假，尚有3.5日未使用，依兩造約定使用期限均可遞延至次年度使用(即取得後2年)(見原審卷第233、427頁)，上開特別休假24日依上訴人育嬰留職停薪前1個月即112年4月工資8萬7,400元(不含電話費補助每月800元)計算未休工資為6萬9,920元($87,400/30 \times 24 = 69,920$)，依勞動基準法施行細則第24條之1第2項「於年度終結後30日內發給」之規定，本應於113年8月22日給付，但被上訴人遲至113年12月31日始給付上訴人6萬9,921元。

5、關於終止事由：

- (1)上訴人申請自112年5月13日起至114年5月11日止育嬰留職停薪，嗣於留停屆滿前之114年4月21日向南科管理局申請勞資爭議調解，並於同年5月2日進行調解，惟調解不成立。
- (2)上訴人於114年5月12日以「遭不當調動」為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，向被上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，並於114年5月16日到達被上訴人。
- (3)無論上訴人之終止事由為何，兩造勞動關係已於114年5月16日終止。
- (4)上訴人於「114年9月1日」始又主張其終止事由另有被上訴人「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」之情事。
(見原審卷第189頁至第200頁)

(二)兩造爭點：

- 1、上訴人主張以「遭不當調動」為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，於114年5月16日向被上訴人終止兩造間勞動契約，有無理由？
- 2、上訴人依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1規定，請求111年度特別休假未休工資差額639元本息、112年度特別休假未休工資5萬8,920元本息，有無理由？
- 3、上訴人於114年9月1日向被上訴人補充其終止事由另有被上訴人「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」之情事，而依第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契

01 約，有無理由？

02 4、上訴人依勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條
03 第1項規定，請求給付資遣費67萬9,217元本息，有無理由？

04 四、茲就兩造爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)上訴人主張以「遭不當調動」為由，依勞基法第14條第1項
06 第6款規定，於114年5月16日向被上訴人終止兩造間勞動契
07 約，有無理由？

08 1、按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
09 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
10 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
11 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
12 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
13 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法
14 第10條之1定有明文。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞
15 動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則，
16 立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其
17 判斷之標準應視調職在業務上有無必要性、合理性。又勞工
18 違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處
19 分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒
20 權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效
21 率，難認不符企業經營之必要性及調職合理性。另勞工擔任
22 不同工作，其受領之工資當有所不同，不得僅以工資總額減
23 少，即認雇主對工資條件為不利益之變更，而應具體就工作
24 內容為實質比較，以資判斷（最高法院112年度台上字第221
25 2號判決要旨參照）。

26 2、依兩造勞動契約第3條第4款約定：「乙方（即上訴人）同意
27 甲方（即被上訴人）於其薪資及其他福利事項未作不利變更
28 之情形下，得視業務需要將其工作職務調動及職稱調整，並
29 同意因職務、職稱異動有關加給津貼之增減。」等語（見原
30 審卷第175頁），堪認上訴人同意被上訴人得視業務需要將
31 其調職，並同意因此異動之加給津貼之增減。又依兩造不爭

01 執事項1、2所示，及上訴人於108年第4季、110年第1季分別
02 因績效評核成績不佳遭工作績效輔導等情，有該2季績效評
03 核表及工作績效輔導改善表可參（見原審卷第133至148
04 頁），足認上訴人於工廠端工作14年均無異樣，於採購端工
05 作僅4年餘，即出現2次績效評核成績不佳遭工作績效輔導。
06 另依被上訴人112年2月24日公告所示，該次組織調整暨人事
07 異動原因係為因應被上訴人公司策略發展，調整組織及人
08 員，且該次異動人員達264人，並均於000年0月0日生效（見
09 原審卷第149至159頁），堪認被上訴人係為因應公司策略發
10 展，於調整組織及人員時，通盤檢查包含上訴人在內之異動
11 人員共264人之職務，進行大幅度之職務調整，並考量上訴
12 人曾於工廠端工作14年之經驗，始將上訴人自採購端調回工
13 廠，並以上揭公告通知上訴人等異動人員共264人，難認其
14 調職有何權利濫用或業務上欠缺必要性、合理性。

15 3、上訴人雖執前詞主張被上訴人調職違法云云。惟查：

16 (1)被上訴人因上訴人於工廠端工作無異樣，於採購端工作則2
17 次遭工作績效輔導，而於調整公司策略發展並調整組織及人
18 員之際，將包含上訴人在內之264人一併調整職務，堪認被
19 上訴人調整上訴人職務係基於企業經營上所必須，並非有何
20 不當動機及目的。

21 (2)依兩造不爭執事項2(1)及(2)所示，堪認被上訴人調整上訴
22 人職務後，上訴人仍無須值班，僅因調任非主管職而不能領
23 取每月1萬元之管理加給，惟該減少之「管理加給」要僅係
24 兩造勞動契約第3條第4款末段所約定「並同意因職務、職稱
25 異動有關加給津貼之增減」之情形，則被上訴人因將上訴人
26 調至非主管職務而減少其管理加給，自與上揭約定相合。況
27 上訴人於調職前後，擔任不同工作，其受領之工資當有不
28 同，不得僅以工資總額減少，即認被上訴人對工資條件為不
29 利益之變更，而應具體就工作內容為實質比較，上訴人調職
30 後既為非主管職，可無庸從事主管工作，是其工作內容就此
31 部分既有減少，則對應減少其管理加給，難認被上訴人係對

01 工資條件為不利益之變更。

02 (3)上訴人所提兩造不爭執事項2(3)之LINE對話紀錄雖記載：上
03 訴人：「他們的答辯一直講2019、2021兩次考績不佳」、李
04 東益：「這個沒有啊，我跟永成講過了。我跟勇成說就是很
05 正常」、上訴人：「你能夠證明當初是上級指示你對我進行
06 調動的，無關乎我的工作表現不佳」、李東益：「要不然怎
07 麼會升你當主管。就說，你經驗都在array。看你歷年的部
08 門就知道了。」、上訴人：「是呀，我當時業務上常常跟CF
09 主管要資料都有些爭執，忽然變新人過去穩死的。」、李東
10 益：「工廠的部門主管分配不當。亂安排。不過這個很難
11 說」、上訴人：「重點是我不同意這樣的調動也是被壓著吞
12 呀，大家都說大老闆的決定沒辦法」、李東益：「調去工廠
13 是大老闆決定，但是工廠分配職務是由工廠的主管決定」等
14 語（見原審卷第231頁），惟此要僅係李東益為安撫上訴人
15 不滿情緒之說詞，尚難據此認定被上訴人調整上訴人職務為
16 違法。

17 (4)上訴人既曾於工廠端任職14年，對於工廠端之運作即非陌
18 生，難認被上訴人對其調動後之工作為上訴人體能及技術所
19 不能勝任。況被上訴人將上訴人調職至工廠端後，並未要求
20 上訴人立即操作設備，僅指示上訴人了解廠區設備之運作，
21 則具有相當工廠端工作經驗之上訴人，既已有充裕時間得以
22 熟悉其調職後之工作，尤難認其體能及技術有不能勝任調職
23 後工作之情形。

24 4、被上訴人將上訴人調動至工廠端，既符合兩造勞動契約約定
25 及勞基法第10條之1規定，則上訴人以此為由，依勞基法第1
26 4條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，自
27 屬無據。

28 (二)上訴人依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1規
29 定，請求111年度特別休假未休工資差額639元本息、112年
30 度特別休假未休工資5萬8,920元本息，有無理由？

31 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

01 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
02 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
03 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
04 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
05 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
06 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
07 數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結
08 或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條
09 第1項、第4項定有明文。106年1月1日修法施行前之勞基法
10 第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一
11 定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3
12 年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10
13 年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日
14 為止。」又勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受
15 僱當日起算。勞工於符合本法（即勞基法）第38條第1項所
16 定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休
17 假之工作年資，應依第5條之規定。依本法第38條第1項規定
18 給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間
19 內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週
20 年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假
21 權利後6個月之期間。本法第38條第4項所定雇主應發給工
22 資，依下列規定辦理：二、發給工資之期限：(一)年度終結：
23 於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。
24 勞基法施行細則第5條第1項、第24條第1項、第2項第1款、
25 第24條之1第2項第2款第1目分別定有明文。

- 26 2、有關111年度特別休假未休工資差額639元之請求部分：上訴
27 人就兩造不爭執事項4部分，雖爭執被上訴人按月給付之電
28 話費補助800元，應屬工資性質而應納入計算特別休假未休
29 工資云云。惟被上訴人薪資作業管理辦法9.1.3.7已載明：
30 「非經常性薪資…電話補助：於公務範圍內使用行動電話之
31 費用補助，並依電信設備暨業務申請作業辦法（IA000-000

01 0) 辦理。」等語（見原審卷第308頁），足見兩造已約定電
02 話補助非屬工資。且依被上訴人電信管理辦法（見原審卷第
03 293至305頁）載明：「3.2公務用行動電話管理辦法：3.2.1
04 補助資格人員及補助內容如下：…4、（職級）經（副）理
05 級；（門號歸屬）個人；（手機提供）否；（通話費）每月
06 固定補助800元並匯入個人薪資戶頭；（申請方式）自動補
07 助；（備註）依簽呈系統SN-A102175號簽呈辦理」等語（見
08 原審卷第304頁），依其文義，亦可知電話費補助係針對被
09 上訴人公司擔任經（副）理人員，因「公務用行動電話」每
10 月固定「補助」800元，核屬被上訴人對於此類勞工因業務
11 聯繫支出通訊費用之補貼，不具有「勞務之對價」及「勞工
12 因工作而獲得之報酬」之性質，自非屬工資。則被上訴人於
13 113年12月31日給付上訴人111年度特別休假未休工資6萬9,9
14 21元（逾付1元），自無短付差額639元本息可言。

15 3、有關112年度特別休假未休工資5萬8,920元之請求部分：

16 (1)依兩造不爭執事項4，上訴人之工作年資及依法取得之特別
17 休假日數即如附表所示。又兩造並無約定育嬰留職停薪期間
18 計入工作年資，依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定，上訴
19 人自112年5月13日起至114年5月11日育嬰留職停薪期間，自
20 不計入上訴人工作年資，則上訴人自111年8月23日起算之該
21 年度連續工作年資，尚未滿1年即因育嬰留職停薪中斷，須
22 待上訴人於114年5月12日復職後接續滿1年，始取得下年度
23 之特別休假日數。而上訴人自114年5月12日起即未再至被上
24 訴人處工作，自不能取得下年度特別休假之日數。是上訴人
25 請求被上訴人給付112年度即自111年8月23日起至112年5月1
26 2日止，依比例計算之18日特別休假未休工資5萬8,920元本
27 息，即屬無據。

28 (2)上訴人雖主張被上訴人於原審以答辯狀第12頁第1、2點中自
29 承其已給付112年度特休未休代金5萬8,920元，足證兩造確
30 有約定連續工作未滿1年仍依比例發給特休代金云云。惟被
31 上訴人於上揭書狀第1點係「否認」上訴人得請求112年度特

01 別休假未休工資5萬8,920元，第2點則是陳稱其已於113年12
02 月31日結算並給付上訴人特別休假未休工資6萬9,921元，上
03 訴人自不能再重複請求其特別休假未休代金等語，有該書狀
04 為據（見原審卷第84頁），並無自認或足證兩造有約定工作
05 未滿1年仍依比例發給特休代金之情形，上訴人此部分之主
06 張，尚非可採。

07 (3)上訴人雖又主張：依被上訴人自己所提員工林○○之特休給
08 付表單所載，該員工於114年8月16日離職，被上訴人仍就林
09 ○○未連續工作滿1年工資部分折發特休代金，足證兩造確
10 有約定連續工作未滿1年仍依比例發給特休代金云云。惟依
11 上訴人所提上開特休給付表單之記載：該員工到職日為111
12 年4月13日、離職日為114年8月16日，被上訴人於114年8月
13 折發特休代金係該員工「（法定得使用特別休假期間）自11
14 4年4月13日至115年4月12日止之未休特休53小時」等語，堪
15 認該53小時之特休假未休工資係指該員工離職前一年度連續
16 工作滿1年所取得之特休假，並非該員工離職當年度未連續
17 工作滿1年所取得之特休假，自難憑此證明兩造有約定工作
18 未滿1年，仍依比例發給特休代金之情形。

19 (三)上訴人於114年9月1日向被上訴人補充其終止事由，另有被上
20 訴人「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」之情事，而
21 依第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，有
22 無理由？

23 1、上訴人於114年9月1日向被上訴人補充其114年5月16日之終
24 止事由，應屬無據，詳述如下：查上訴人於114年5月16日以
25 「遭不當調動」為由終止勞動契約，與上訴人再於114年9月
26 1日補充以「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」為由
27 終止勞動契約，前後二者分屬不同之終止勞動契約事由，自
28 不許上訴人已於114年5月16日以「遭不當調動」為終止事由
29 後，再於114年9月1日追加或補充以「遲付、短付其111年度
30 特別休假未休工資」為終止事由（最高法院106年度台上字
31 第1772號裁定意旨參照）。是上訴人主張其於114年9月1

01 日，再向被上訴人「補充或追加」其於114年5月16日之終止
02 事由，另有被上訴人「遲付、短付其111年度特別休假未休
03 工資」，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止
04 兩造間勞動契約云云，應屬無據。

05 2、上訴人於114年9月1日以「遲付、短付其111年度特別休假未
06 休工資」為由，向被上訴人終止勞動契約，已逾30日除斥期
07 間，不生終止效果，詳述如下：

08 (1)依勞基法第14條第1項第5款、第6款「有下列情形之一者，
09 勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作
10 報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇
11 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
12 者。」、第2項「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約
13 者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項
14 第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日
15 內為之」之規定，勞工於行使終止權當時，有雇主不給付工
16 作報酬之情事，勞工固得依第5款規定不經預告終止契約，
17 惟倘勞工於行使終止權前，雇主已有給付工作報酬，僅其給
18 付有所遲延而已，則勞工於行使終止權當下，雇主既無不給
19 付工作報酬之情形，勞工應僅得依第6款規定不經預告終止
20 契約，不得再依第5款規定不經預告終止契約，又勞工以雇
21 主遲延給付工作報酬為由終止勞動契約，而依第6款規定不
22 經預告終止契約，應受30日除斥期間之限制。

23 (2)上訴人自112年5月13日起至114年5月11日止育嬰留職停薪，
24 則上訴人就附表編號19之特休假24日，雖應保留至上訴人復
25 職後再行使，惟依兩造不爭執事項4所示，被上訴人已同意
26 其應於113年8月22日給付該特休假24日未休工資6萬9,920
27 元。又依兩造不爭執事項4，被上訴人已於113年12月31日給
28 付該特休假未休工資6萬9,921元（逾付1元），則上訴人於1
29 14年9月1日以「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」
30 作為終止事由，被上訴人當時既已給付完畢（僅遲延給
31 付），依上說明，即非屬勞基法第14條第1項第5款規定之情

01 形。至於上訴人遲於114年9月1日始以被上訴人「遲付、短
02 付其111年度特別休假未休工資」為其終止事由，已逾勞基
03 法第14條第1項第6款、第2項所定30日除斥期間，不生終止
04 效果。

05 3、上訴人雖另主張南科管理局核發予上訴人之非自願離職證明
06 書，載明離職原因為勞基法第14條第1項第6款，足見被上訴
07 人有違法調動、薪資未全額、未按時發給之違法云云。惟
08 查，南科管理局係以被上訴人遲延給付上訴人110年度剩餘
09 3.5日特別休假未休工資，違反勞基法第38條第4項規定為
10 由，裁罰被上訴人，並於離職證明書上記載之離職原因為勞
11 基法第14條第1項第6款等情，有該離職證明書加註「依據本
12 局114年11月4日南環字第1140039054A號處分書（受處分
13 人：瀚宇彩晶股份有限公司）辦理」等語（見原審卷第340
14 頁）、南科管理局114年11月4日南環字第1140039054A號處
15 分書記載：「違法事實：…查涂○宏於110年8月23日滿17年
16 之特休未休3.5天，應於年度終結如111年8月份薪資給付日
17 或於年度終結後30日內（111年9月22日前）發給，惟受處分
18 人於112年【按：應為111年之誤植】9月份薪資給付日（111
19 年10月1日）發放，受處分人未提供勞工涂○宏同意未休畢
20 之特別休假遞延至次年度實施相關證明，應屬單方片面之決
21 定，核與規定未合，尚難僅以涂○宏於在職期間未表示異
22 議，即認係默示同意。如生爭議，雇主應負舉證責任，故受
23 處分人違反第38條第4項規定。」等語可稽（見原審卷第377
24 頁），堪認南科管理局所認定之違法事實，係被上訴人遲延
25 給付附表編號18之110年度特休假未休工資，並非上訴人於
26 本件所主張「遲付、短付其111年度特別休假未休工資」，
27 且被上訴人遲延給付特休假未休工資，依上說明，亦應依勞
28 基法第14條第1項第6款規定處理，並不該當勞基法第14條第
29 1項第5款規定之情形。是南科管理局認定被上訴人違規之事
30 實，尚不足以據為有利於上訴人主張之認定。

31 (四)上訴人依勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條

第1項規定，請求給付資遣費67萬9,217元本息，有無理由？
依兩造不爭執事項5，兩造勞動關係雖於114年5月16日終
止，惟上訴人主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定
終止契約，既屬無據，不生終止效果，則上訴人依勞基法第
17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
被上訴人給付資遣費67萬9,217元本息，亦屬無據。

五、綜上，上訴人依據勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條
例第12條第1項及勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24
條之1規定，請求被上訴人給付73萬8,776元本息，為無理
由，不應准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，經核
並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無
理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊或防禦方法並所提
舉證資料，經本院斟酌後，認均不生影響本院所為上開論
斷，自無再予逐一審論之必要，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 王 金 龍

法 官 洪 挺 梧

法 官 施 盈 志

上為正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

書記官 楊雅菱

附表：

編	年	任職期間	工作年資	取得特別	法定得使用特別休

號	度			休假日數	假期間
1	93	自 93 年 8 月 23 日起至 94 年 8 月 22 日止	未滿 1 年	0 日	
2	94	自 94 年 8 月 23 日起至 95 年 8 月 22 日止	滿 1 年	7 日	自 94 年 8 月 23 日起 至 95 年 8 月 22 日止
3	95	自 95 年 8 月 23 日起至 96 年 8 月 22 日止	滿 2 年	7 日	自 95 年 8 月 23 日起 至 96 年 8 月 22 日止
4	96	自 96 年 8 月 23 日起至 97 年 8 月 22 日止	滿 3 年	10 日	自 96 年 8 月 23 日起 至 97 年 8 月 22 日止
5	97	自 97 年 8 月 23 日起至 98 年 8 月 22 日止	滿 4 年	10 日	自 97 年 8 月 23 日起 至 98 年 8 月 22 日止
6	98	自 98 年 8 月 23 日起至 99 年 8 月 22 日止	滿 5 年	14 日	自 98 年 8 月 23 日起 至 99 年 8 月 22 日止
7	99	自 99 年 8 月 23 日起至 100 年 8 月 22 日止	滿 6 年	14 日	自 99 年 8 月 23 日起 至 100 年 8 月 22 日止
8	100	自 100 年 8 月 23 日起 至 101 年 8 月 22 日止	滿 7 年	14 日	自 100 年 8 月 23 日起 至 101 年 8 月 22 日止
9	101	自 101 年 8 月 23 日起 至 102 年 8 月 22 日止	滿 8 年	14 日	自 101 年 8 月 23 日起 至 102 年 8 月 22 日止
10	102	自 102 年 8 月 23 日起 至 103 年 8 月 22 日止	滿 9 年	14 日	自 102 年 8 月 23 日起 至 103 年 8 月 22 日止
11	103	自 103 年 8 月 23 日起 至 104 年 8 月 22 日止	滿 10 年	15 日	自 103 年 8 月 23 日起 至 104 年 8 月 22 日止
12	104	自 104 年 8 月 23 日起 至 105 年 8 月 22 日止	滿 11 年	16 日	自 104 年 8 月 23 日起 至 105 年 8 月 22 日止
13	105	自 105 年 8 月 23 日起 至 106 年 8 月 22 日止	滿 12 年	17 日	自 105 年 8 月 23 日起 至 106 年 8 月 22 日止
14	106	自 106 年 8 月 23 日起 至 107 年 8 月 22 日止	滿 13 年	19 日	自 106 年 8 月 23 日起 至 107 年 8 月 22 日止
15	107	自 107 年 8 月 23 日起 至 108 年 8 月 22 日止	滿 14 年	20 日	自 107 年 8 月 23 日起 至 108 年 8 月 22 日止
16	108	自 108 年 8 月 23 日起	滿 15 年	21 日	自 108 年 8 月 23 日起

		至109年8月22日止			至109年8月22日止
17	109	自109年8月23日起至110年8月22日止	滿16年	22日	自109年8月23日起至110年8月22日止
18	110	自110年8月23日起至111年8月22日止	滿17年	23日	自110年8月23日起至111年8月22日止
19	111	自111年8月23日起至112年5月12日止	滿18年	24日	自111年8月23日起至112年8月22日止
20	112	自原告114年5月11日育嬰留停期滿後之復職日起算，接續111年度之工作年資算至滿1年之日止	未滿19年	0日	
備註：同原判決附表。					