

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第204號

原告 郭人豪
被告 榮記報關有限公司

法定代理人 陳巧珣
訴訟代理人 廖芳萱律師
黃佑民律師
張雅婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣380,501元，及自民國109年6月20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57%，餘由原告負擔。
- 四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣380,501元為原告預供擔保後，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91年7月2日起受僱於被告，擔任外務之職務，兩造約定每日工作時間自上午9時起至下午5時30分止，每月薪資為本俸新臺幣（下同）12,500元、業務獎金（{基數100×（當月單數-200）×（被告所定比例）÷外務人數}，因原告掛領導，故比其他外務多2,000元）、全勤獎金500元、伙食1,500元、燃料3,000元等之總和。但原告於108年10月間發現被告17年來均未給付延長工時工資，亦未給予特別休假或折算工資，及短少提撥勞工退休金之情事，違反勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）等勞動法規，原告於108年11月8日、108年11月10日以通訊軟體LIN

01 E告知被告法定代理人依勞基法第14條第1項第6款規定離
02 職，及請求給付資遣費。被告為免除給付資遣費之義務，其
03 法定代理人要求原告簽署離職證明書方計算並給付該等數額
04 之話術，誘騙原告簽署離職證明書，致原告不疑有他，依其
05 指示於108年11月11日簽立離職證明書並交付予被告。孰
06 料，被告旋即稱原告係主動離職，不願承認其有未付加班
07 費、未給予特別休假及未折算工資等情事，且未給付原告資
08 遣費，經原告聲請調解未果後，僅於109年1月22日給付原告
09 11月份之11日工資新臺幣（下同）13,679元、特別休假未休
10 工資37,650元，爰分別請求被告給付如下金額：

11 1.資遣費337,500元：

12 原告任職期間自91年7月2日至108年11月11日止，勞退條例
13 於94年7月1日施行，則91年7月2日至94年7月1日止應依勞基
14 法規定；94年7月2日起至108年11月11日止，應依勞退條例
15 規定，計算資遣費基數。經計算後，基數分別為3、6，合計
16 為9。而勞動契約終止前6個月平均工資為37,500元，爰依勞
17 基法第17條第1項第1款、勞退條例第12條第1項規定，請求
18 被告給付原告資遣費337,500元（ $37,500 \text{元} \times 9 = 337,500$ ）。

19 2.特別休假補償工資87,350元：

20 原告自91年7月2日起受僱，最後工作日108年11月11日前5
21 年，被告應分別給予原告104年度18日、105年度19日、106
22 年度20日、107年度21日、108年度22日，合計100日特別休
23 假，惟兩造間勞動契約終止前，被告均未給予原告特別休
24 假。又，原告每月平均工資37,500元，每日工資為1,250元
25 （ $37,500 \text{元} \div 30$ ），計125,000元，扣除被告已付之37,650
26 元，尚短付87,350元（ $125,000 \text{元} - 37,650 \text{元}$ ）。爰依勞基法
27 第38條第4項規定請求之。

28 3.加班費249,600元：

29 原告任職期間，被告於原告離開公司前之下午5時25分至5時
30 30分左右，均會交辦原告去郵局寄完信再回家，因離被告公
31 司較近之臺北杭南郵局於下午5時30分後即不受理業務，故

原告須至較遠之長春路郵局寄信，使原告須繞路去郵局且須抽號碼牌排隊，致原告每日工作時間均延長1小時，然被告從未依法給付原告費用。原告每日工資為1,250元，每小時延長工時加班工資為208元，原告最後工作日108年11月11日前5年，以每月20日、每日1小時計算，共計1,200小時，被告應給付原告加班費249,600元，爰依勞基法第24條第1項第1款規定請求之。

(二)聲明：1.被告應給付原告674,450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造約定每月薪資應為25,100元（即本俸12,500元+伙食1,500元+燃料3,000元+全勤500元+津貼2,000元+薪資5,600元），其中17,500元由被告按月發放，剩餘工資則於農曆三節時，隨同三節獎金一併給付予原告，是原告離職前6個月之平均工資應為25,100元，非原告所稱之37,500元。至於兩造約定之獎金項目，其計算方式為： $\{（被告公司全臺當月接單總單數-200單）\times 100元\times 35\%\}$ ，即按被告每月之營運狀況予以計算，並統一於春節、端午節、中秋節三節時發放。倘被告營運佳有盈餘時，則自盈餘中發放獎金予全體員工；倘營運不佳無盈餘，則不發獎金。再者，計算獎金時，係以被告全臺當月接單總量為計算基礎，非區分各辦公室或各勞工實際工作績效而有所不同，不具勞務對價性，而係類似員工分紅制度，非屬經常、固定金額之給付，且被告亦未與勞工約定給付獎金之義務，故被告給付勞工之獎金，應屬恩惠性給與，而非工資。

(二)就原告各項給付，分別抗辯如下：

1.資遣費部分：

(1)原告於108年11月11日簽署之離職證明書上所載離職原因為「另謀高就」，非被告主動終止勞動契約，被告曾多次慰留原告，然均為原告拒絕。且從被告法定代理人於108年11月1

01 0日與原告之LINE對話紀錄可知，係原告主動於108年10月31
02 日表明辭職之意，經其於同年11月10日再次確認，原告再次
03 表明辭職之意，始於隔日簽署離職證明書。況被告法定代理
04 人主動向原告表明欲結清款項，原告竟向其恐嚇索取4,000,
05 000元，足見被告法定代理人並無誘騙原告簽署離職證明
06 書。另原告於109年7月20日當庭亦自陳其知悉被證1離職證
07 明書係表明原告向被告表明離職之意。

08 (2)原告主張其已於108年11月8日、10日，依勞基法第14條規定
09 終止勞動契約云云，並提出上開LINE對話紀錄為證，然原告
10 於起訴時主張其自被告離職係因被告終止兩造間勞動契約，
11 其終止原因已有矛盾，且觀諸上開對話紀錄內容，原告並無
12 表示依勞基法規定終止勞動契約之表示行為，原告雖有傳送
13 網站截圖，然無法據以認定原告有終止勞動契約之意思，是
14 被告法定代理人無法知悉原告有依勞基法規定終止勞動契約
15 之意思，原告之意思表示未發生效力，其主張顯不足採。此
16 外，原告亦肯認兩造間勞動契約終止日為108年11月11日，
17 非108年11月8日或10日，應認兩造間勞動契約係於108年11
18 月11日原告提出被證1離職證明書時始終止，而被證1離職證
19 明書上亦未記載原告有主張依勞基法第14條規定終止勞動契
20 約之情，原告請求資遣費，顯無理由。

21 2.特別休假補償工資部分：

22 (1)原告於離職前5年非完全未請特別休假，原告已請特別休假
23 日數，104年為3.5日、105年為3日、106年為1天、107年為
24 8.5日、108年為8日，而原告各年度最末月薪資每日均為827
25 元、108年為837元，則被告尚應給付原告特別休假未休補償
26 工資104年為11,992元、105年為13,232元、106年為15,713
27 元、107年為10,338元、108年為11,718元，合計為62,993
28 元，扣除被告已給付原告之37,650元後，被告僅尚應給付原
29 告25,343元。

30 (2)原告在被告任職17年之久，兩造對於請假不扣薪，等同特別
31 休假已有共識，被告充其量僅係未給予年度未請休之特別休

01 假補償工資而已，且被告亦未按原告實際請假日數扣薪，故
02 原告以被告扣全勤獎金為由，主張任職期間未曾請特別休
03 假，顯無理由。

04 **3.加班費部分：**

05 (1)被告所定工作時間為上午9時至晚間6時，中午休息時間為中
06 午12時30分至下午1時30分，實際工作時間共8小時，被告為
07 體恤部分員工接送小孩上下課之便，明定全體員工得於下午
08 5時30分至晚間6時提早下班，如員工於該時段提早下班，被
09 告亦不扣薪。依出勤紀錄卡，原告下班時間均係於下午5時3
10 0分左右，從未超過晚間6時，原告無加班之情。原告雖主張
11 每日下午5時30分均會去郵局寄信再回家，工作時間延長1小
12 時云云，惟被告實際下班時間為晚間6時，被告指派原告至
13 郵局寄信時，原告均係提早30分鐘左右時間提早下班前往郵
14 局，且於寄信完畢後直接下班，被告已給予充分寄信時間。
15 且原告自陳郵局於晚間6時打烊，原告前去寄信更不可能超
16 過其下班時間，是原告請求被告給付加班費，顯無理由。原
17 告主張有加班之實，自應就其確有延長工作時間、且有業務
18 需要、提供勞務等盡舉證之責。

19 (2)再者，因被告公司發放全勤獎金係以員工出勤紀錄卡為準，
20 原告有時於下午5時前往郵局寄信後即直接下班回家，未再
21 返回公司打卡而無打卡紀錄，原告為確保其得請領當月全勤
22 獎金，會於隔日請被告公司法定代理人於出勤紀錄卡上簽
23 名，確認原告有準時下班，被告公司無要求原告延長工時前
24 往郵局寄信之意思，倘原告確有加班情事，何以出勤紀錄卡
25 上均未有任何記載？原告持出勤紀錄卡要求被告法定代理人
26 簽名時，未告知前1日有因寄信而遲誤下班之情，顯與常情
27 不符，且被告無從得知原告有無加班寄信之行為，縱原告確
28 有加班寄信之事實，其加班寄信提供勞務之行為，非基於被
29 告明示或可得而知之意思，其延長工作時間，本不在被告預
30 期之範圍中，故被告無給付加班費之義務。

31 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣

01 告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)原告自91年7月2日起受僱被告，擔任外務之職務，最後工作
04 日為108年11月11日。

05 (二)被證1離職證明書為原告所簽署。

06 (三)被告已給付原告特別休假補償工資37,650元，有第一商業銀
07 行存款存根聯可參（見本院卷第75頁）

08 (四)原告之舊制年資（即94年7月1日前年資）之資遣費基數為
09 3；新制年資（即94年7月1日後）之資遣費基數以最高基數6
10 計算，兩者合計基數為9（見本院卷第254頁）。若業務獎金
11 計入平均工資計算，原告離職前6個月平均工資為37,996元
12 （見本院卷第255頁、第349頁）。

13 (五)兩造約定之獎金計算基礎，係以被告臺北、基隆辦公室之總
14 接單量，扣除成本200單（見本院卷第245頁、第351頁）。

15 四、本院判斷：

16 原告主張被告未依法給付加班費，亦未給予特別休假或折算
17 工資，且有短少提撥勞工退休金等違反勞工法令情形，經其
18 於108年11月8日、108年11月10日以通訊軟體LINE告知被告
19 依違反勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，爰依勞基法
20 第17條第1項第1款、勞退條例第12條第1項規定請求給付資
21 遣費337,500元；依勞基法第38條第4項規定請求給付特別休
22 假補償工資87,350元；依勞基法第24條第1項第1款規定請求
23 給付加班費249,600元等語，惟均為被告否認，並上詞置
24 辯。茲依原告之各項請求分論如下：

25 (一)資遣費337,500元部分：

26 1.原告得否請求給付資遣費？

27 (1)按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
28 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給
29 相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
30 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
31 月計。」；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時

準用之；勞基法第14條第4項、第17條定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。是依上開規定，如勞工有舊制及新制年資，於雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，或勞工依第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主應依勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。

(2)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。而按105年12月21日修正公布，並自106年1月1日施行之勞基法第38條第4項規定「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。」；上開規定，再於107年1月31日修正公布，並自107年3月1日施行，修正後之規定為：「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。」；另依勞基法施行細則第24條之1第2項規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：...二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或年度終結後30日內發給。」。再按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第14條第1項亦有明定。本件原告之特別休假未休部分，縱依被告之抗辯及所為之計算（見本院卷第244、257頁），原告之106年、107年度各應享有20、21天特別休假，且其於該年度僅各休8.5天、8天（見本院卷第257頁），而尚有11.5天、13天未休，依前揭規定，被告應於年度終結後30日內發給補償工

資，但被告並未發給，已違反上開規定；另原告主張被告每月僅按法定基本工資為其提繳勞工退休金等語，被告並無爭執，而依被告提出之薪資明細（詳見本院卷第259-261頁附表2），原告每月實領之薪資均在30,000元以上，堪認被告確有未依勞退條例規定提繳勞工退休金之情形。是原告主張被告有違反勞工法令情事等語可採。準此，原告主張其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約等語，應屬有據。

(3)原告主張其係於108年10月間發現被告有上述違反勞工法令情形，被告並未爭執，堪信屬實。又原告主張其嗣於108年11月8日、108年11月10日以通訊軟體LINE告知被告要依違反勞基法第14條第1項第6款規定終止契約等語，亦據提出LINE通訊軟體對話紀錄為證（見本院卷第45-47、149-153頁），並有被告提出之對話紀錄可資佐參（見本院卷第115-121頁）。被告雖執上詞置辯，然查原告固未在對話中直接表明「終止」之用詞，但從前揭對話紀錄可知，原告確已向被告法定代理人表明要離職之意，參酌原告在11月8日（星期五）對話中，原告當時提供「結清年資」、「高薪低報處罰」及「加班費試算系統」之相關網路連結予被告法定代理人，並列出其108年4月至9月間各月之工資明細、6個月之平均工資計算式，載明要以38,000元作為平均工資，並據以計算資遣費金額為228,000元之計算式，及被告欠付特別休假未休工資349,416元之計算式；其後於同年月10日（星期一），被告法定代理人詢問「你認為該付你的款項各為多少」，被告則另提出加班費計算式，並載明被告應給付之總金額為「228,000+350,000+252,000=830,000」，及退休金提繳差額168,000元，總計998,000元，「算一百」等語，並再貼上雇主高薪低報，勞工得依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動關係請求資遣費之相關文章，堪認原告主張其當時已有依勞基法第14條第1項第6款規定向被告表明終止契約之意等語，應屬可採。從而，兩造間之勞動關係已於108年11月8日，經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合

01 法終止。

02 (4)被告雖抗辯原告是於108年11月11日自願離職等語，並提出
03 離職證明書為證（即被證1，見本院卷第73頁）。原告固不
04 爭執曾簽署該份文件，惟稱：因被告表示原告須簽署離職證
05 明書，方計算並給付該等數額，伊才簽署該文書等語，並提
06 出LINE對話紀錄為證。查，依據兩造分別提出之108年11月1
07 1日LINE對話紀錄（見本院卷第121、47頁），原告於當日上
08 午9時46分請被告法定代理人在星期五中午前回覆其要求，
09 被告法定代理人則於該日中午12時32分傳送離職證明書稿予
10 原告，並表示「請先簽名給我離職證明書」、「原因自己
11 寫」、「你離職手續辦完，才能算錢，免得離職時間有爭
12 議」、「下午來公司簽」等語（見本院卷第47頁），堪認原
13 告上揭所述屬實。準此，原告簽署離職證明書僅是應被告法
14 定代理人要求辦理離職手續之一個程序而已，原告並無申請
15 自願離職之本意，自難以原告因配合被告法定代理人之離職
16 手續要求簽署前揭離職證明書乙節，即認原告係自願性離
17 職，而非依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止契
18 約。況，終止契約如已合法，而生終止契約之效力時，任何
19 一造當事人均無從再為第二次終止。而兩造間之勞動契約關
20 係，業經原告於108年11月8日合法終止，業經審認如前，則
21 縱前揭離職證明書有自願離職之意，亦無從生自願離職之終
22 止效果。是被告上開所辯，並無可採。

23 (5)綜上，兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14條第1項第6款
24 規定合法終止，則原告主張其得依勞基法第17條第1項、勞
25 退條例第12條第1項規定，分別請求被告給付舊制及新制年
26 資之資遣費等語，核屬有據。

27 2.原告得請求給付資遣費若干？

28 原告主張業務獎金應計入平均工資，則為被告否認，是此部
29 分所應審究者為：(1)業務獎金應否計入平均工資？(2)原告得
30 請求金額若干？經查：

31 (1)業務獎金應否計入平均工資？

01 ①按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之
02 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
03 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
04 與均屬之」。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
05 「勞務對價性」而言；另所謂「經常性之給與」者，係指在
06 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
07 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
08 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
09 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
10 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
11 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
12 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
13 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高
14 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

15 ②原告主張雙方約定每月薪資為：本俸12,500元+全勤獎金500
16 元+伙食1,500元+燃料3,000元，及業務獎金之總和等語，業
17 據提出薪資條為證（見本院卷第31-41頁），核屬相符，堪
18 信屬實。被告雖抗辯兩造約定每月薪資：本俸12,500元+伙
19 食1,500元+燃料3,000元+全勤500元+津貼2,000元+薪資5,60
20 0元，其中17,500元由被告按月發放，剩餘工資則於農曆三
21 節時，隨同三節獎金一併給付予原告云云，並提出附表2明
22 細表詳列原告自104年起各月之薪資。惟查，被告所制作發
23 給原告之每月薪資條，只記載2個項目，第1項是業務獎金之
24 計算，第2項是前述本俸12,500元+全勤獎金500元+伙食1,50
25 0元+燃料3,000元等固定項目之明細及總額17,500元等內
26 容，並無被告所指「薪資5,600元」、「津貼2,000元」、
27 「獎金○○○」之分類項目。再者，以原告之108年5月薪為
28 例，依被告所制作之薪資條內容，原告該月之業務獎金額為
29 20,550元（含原告因擔任領導可多領之2,000元，見本院卷
30 第31頁），但被告明細表2所列之「三節獎金」金額卻只有1
31 2,950元（見本院卷第261頁），益徵被告上開所辯與其所制

01 發之薪資條不符，並無可信。

02 ③從上述薪資結構可知，其中本俸12,500元+全勤獎金500元
03 +伙食1,500元+燃料3,000元等各項，合計17,500元，為每月
04 之固定薪資，並每月固定時間發給；至於業務獎金則視各月
05 之業績而定，以被告公司全月接單總數為計算基礎，依被告
06 所訂之計算公式計算，金額雖非固定，亦非每月發給，但仍
07 須逐月按各月實際接單總數計算，再於三節時一併給付。此
08 外，從被告所制給之薪資條可知，原告每月可領得之獎金數
09 額，按前述計算出總額後，須再與其同時任職之另名業務人
10 員各按實際上班天數之比例計給。以108年6月為例（見本院
11 卷第33頁），原告同部門員工有2名，原告該月工作19天，
12 其同部門同事18天，原告可領得之比例即為19/37；再以7月
13 為例，原告工作23天，其同部門同事22天，原告可領得之比
14 例則為23/45（見本院卷第35頁）；如二人工作天數相同，
15 則各分得1/2（108年5月，見本院卷第31頁），足見業務獎
16 金金額雖因每月接單總數不同而非固定，但確係針對原告每
17 日固定之工作，並按其實際工作日數及工作實績，依被告所
18 訂之計算規則逐月計算，堪認與原告提供勞務間有密切關連
19 性，且係於固定常態工作中可取得之給與，在制度上具有經
20 常性，自應屬於工資之一部分。被告雖否認業務獎金屬於工
21 資，並抗辯業務獎金僅是恩惠性給與云云，惟如其所辯可
22 採，兩造間所約定之工資將只有每月固定給付之17,500元，
23 顯已低於法定基本工資，益徵被告上揭所辯，並無可取。

24 ④綜上，業務獎金屬於工資，應計入平均工資。

25 (2)原告得請求金額若干？

26 原告之舊制年資（即94年7月1日前年資）之資遣費基數為
27 3；新制年資（即94年7月1日後）之資遣費基數應以最高基
28 數6計算，兩者合計基數為9；又若業務獎金為工資，應計入
29 平均工資，原告離職前6個月平均工資為37,996元等節，為
30 兩造所不爭執，如不爭事項(四)。準此，原告得請求給付之資
31 遣費金額為341,964元（37,996元×9）。原告僅請求給付33

01 7,500元，未逾其得請求之範圍，應予准許。

02 (二)特別休假未休工資87,350元部分：

03 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
04 下列規定給予特別休假：...六、10年以上，每1年加給1
05 日，加至30日止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
06 而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，
07 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第
08 1項、第4項、第6項定有明文。又，本法第38條第4項所定年
09 度終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定
10 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：
11 (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)
12 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
13 止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度
14 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以3
15 0所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項第1
16 款第1目、第2目亦有明定。

17 2.原告主張其自91年7月2日起受僱，最後工作日108年11月11
18 日前5年，被告應分別給予原告104年度18日、105年度19
19 日、106年度20日、107年度21日、108年度22日，合計100日
20 特別休假，被告並無爭執。惟抗辯原告於上揭各年度實休日
21 數為3.5日、3日、1日、8.5日、8日（休假日期詳見本院卷
22 第257頁附表1），兩造間有請假不扣薪，等同特別休假之共
23 識，應予扣除等語，原告固不爭執上開各年度確有前揭日數
24 之請假，但主張當時並非請特別休假，而是請事假或病假等
25 語。按勞工因普通傷害，1年內合計未超過30日部分，工資
26 折半發給；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，事假
27 期間不給工資，勞工請假規則第4條第3項、第7條定有明
28 文。另同規則第9條規定雇主不得因勞工請婚假、喪假、公
29 傷病假及公假，扣發全勤獎金，則若非上述請假，即不在雇
30 主不得扣發全勤獎金之列。查，原告上述各年度之請假，被
31 告均僅於有請假之月份扣發該月之全勤獎金500元，而未依

01 上述勞工請假規則規定按日扣其薪資等情，業據被告提出自
02 104年1月至108年10月之歷年媒體資料劃撥轉帳明細表為
03 證，原告亦無爭執。兩造多年來既均以此方式處理，原告亦
04 未曾提出異議，堪信被告抗辯兩造間有請假不扣薪，等同特
05 別休假之共識等語非虛，可以採信。從而，扣除上述原告已
06 請之日數後，原告各年度尚得請求補給工資之特別休假日數
07 如附表「可請求日數」欄所載。

08 3.特別休假未休應補償之工資計算，依勞基法第24條之1第2項
09 第1款第2目規定：其為計月者，為年度終結或契約終止前最
10 近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。而
11 查，原告主張104至108年度終結前最近1個月正常工作時間
12 所得工資分別為33,229元、30,579元、36,942元、29,625
13 元、13,649元等語，被告僅對106、107年度有所爭執，稱各
14 該年度金額應為30,875元、28,625元，其餘部分並無爭執等
15 語（見本院卷第137頁），惟參酌原告所提出之107年12月薪
16 資條，原告該月之業務獎金為12,625元，加計該月薪17,000
17 元，總額確實為29,625元（見本院卷第237頁），另被告所
18 制作之附表2所載107年12月之總額亦為29,625元（見本院卷
19 第261頁），是原告主張該月之薪資為29,625元，應屬可
20 採；至於106年12月部分，原告並未提出其他佐證，而依被
21 告附表2所載，該月業務獎金為13,375元（即薪資、津貼、
22 三節獎金之總額），加計該月薪17,500元，總額為30,875
23 元，原告已表示其總額正確（見本院卷第351頁）。綜此，
24 原告104至108年度之年度終結或契約終止前最近1個月正常
25 工作時間所得工資如附表「工資」欄所示。準此，被告應各
26 補償原告如附表「應補償金額」欄所示金額，合計80,651
27 元。扣除被告已給付之37,650元，被告尚應補給43,001元
28 （80,651元-37,650元）。至於原告逾上開金額之請求，則
29 屬無據。

30 (三)加班費249,600元部分：

31 原告主張其任職期間，每日因寄信工作而延長1小時下班，

然被告從未依法給付原告費用；原告每日工資為1,250元，
每小時延長工時加班工資為208元，最後工作日108年11月11
日前5年，以每月20日、每日1小時計算，共計1,200小時，
被告應給付原告加班費249,600元等語，但為被告否認，並
執上詞置辯。經查，依被告已提出之原告104-108年間出勤
紀錄卡（見本院卷第165-222頁），各月均有正常打下班卡
及未打下班卡而由被告法定代理人簽認之情形，其中有正常
打下班卡部分，並無任何1日有延長工作時間1小時之紀錄，
是原告主張其每月至少有20日，每日加班1小時云云，與其
出勤紀錄不符。另參酌原告自承離被告公司較近之臺北杭南
郵局於下午5時30分後即不受理業務，另長春路郵局最晚亦
於下午6時即不受理業務，益徵原告主張其在任職期間，每
日均會延長工作時間1小時云云，有違常情。況，若真有其
情，原告未打下班卡即離開公司前往郵局寄信，既會於翌日
請被告法定代理人以手寫方式在打卡單上簽認，衡情當可立
即向被告法定代理人提出，並請其於出勤紀錄卡中記明實際
結束工作時間，以利雙方結算加班費及避免爭議，但上揭多
年來的出勤紀錄卡中，並無任何一筆類此紀錄。綜上，原告
前揭主張既乏佐證，亦與出勤紀錄卡不符，且與常情有違，
自難採信，其請求被告給付加班費249,600元，自屬無據。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
任；債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損
害；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
1項、第231條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明
定。又按資遣費，應於終止勞動契約30日內發給；特別休假
未休工資發給期限，如為年度終結者，應於契約約定之工資
給付日發給或於年度終結後30日內發給；如為契約終止者，
應依勞基法施行細則第9條規定發給；依本法終止勞動契約
時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第17條第2項、勞

01 退條例第12條第2項、勞動基準法施行細則第24條第2項第2
02 款、第9條亦有明定。被告未依上開規定之期限前給付資遣
03 費及特別休假未休工資，自應負遲延責任。原告請求自起訴
04 狀繕本送達之翌日即109年6月20日（見本院卷第55頁）起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，尚在得請求之範
06 圍內，自應予准許。

07 六、綜上所述，本件原告依據勞基法第17條第1項、勞退條例第1
08 2條第1項請求被告給付資遣費337,500元，及依勞基法第38
09 條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資43,001元，合
10 計380,501元（337,500元+43,001元），及自109年6月20日
11 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
12 許。原告逾上開範圍之請求，以及其另依勞基法第24條第1
13 項規定請求被告給付加班費249,600元本息部分，為無理
14 由，應予駁回。

15 七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
16 原告勝訴部分依勞動事件法第44條第1項規定，職權宣告假
17 執行，原告請求供擔保部分，不另予審酌；並依同條第2項
18 規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為
19 假執行。原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予
20 駁回。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
22 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
23 述。

24 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 109 年 11 月 5 日
26 勞動法庭 法 官 李桂英

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 109 年 11 月 5 日
31 書記官 郭書好

01
02

附表：單位新臺幣

年度	可請求日數	工資	應補償工資
104	14.5日	33,229元	1、33,229元 $\div$ 30=1,108元（元以下四捨五入，下同） 2、1,108元 $\times$ 14.5=16,066元
105	16日	30,945元	1、30,945元 $\div$ 30=1,032元 2、1,032元 $\times$ 16=16,512元
106	19日	30,875元	1、30,875元 $\div$ 30=1,029元 2、1,029元 $\times$ 19=19,551元
107	12.5日	29,625元	1、29,265元 $\div$ 30=988元 2、988元 $\times$ 12.5=12,350元
108	13日	13,679元	1、13,679元 $\div$ 11=1,244元 2、1,244元 $\times$ 13=16,172元
		合計	80,651元