臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第323號

原　　告　王河榮
訴訟代理人　邱怡瑄律師（法扶律師）
被　　告　工信工程股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳煌銘
訴訟代理人　秦玉坤律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。
二、被告應給付原告新臺幣61,200元，及自民國109年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
三、被告應自民國109年8月1日起至准許原告復職日止，按月於每月10日給付原告新臺幣30,600元，及自各次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
四、被告應自民國109年6月1日起至准許原告復職日止，按月提繳新臺幣1,908元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
五、原告其餘之訴駁回。
六、訴訟費用由被告負擔96%，餘由原告負擔。
七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣61,200元為原告預供擔保，得免為假執行。
八、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行；但被告如以每期新臺幣30,600元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國102年7月11日起受僱於被告，擔任體力工，兩造初約定薪資為日薪新臺幣（下同）1,364元（月結），自105年4月1日起改為月薪30,000元，自108年12月起調整為月薪3

0,600元（含底薪22,200元、工地津貼3,000元、其他津貼3,000元、伙食津貼2,400元）。被告於108年10月1日將原告自林口電廠更新擴建計畫簡式煤倉系統統包工程（下稱林口煤倉系統工程）調至「淡江大橋及其連絡道路5K+000～7K+035新建工程（下稱淡江大橋工程，工期至113年9月24日）工作；嗣施工處主任於109年4月30日通知原告「公司因業務緊縮而裁員、資遣日期自109年5月31日起生效」，且提供徵詢工作意願調查表要原告填寫，同時脅迫原告若不同意資遣，被告也會找理由開除原告等語。原告於109年6月18日請求被告回復工作，經被告於同年6月23日回函拒絕，原告遂於同年7月14日申請勞資爭議調解，惟經調解不成立。

㈡原告遭解僱後，除淡江大橋工程仍繼續施工外，尚有「台9線212K+800～214K+685木瓜溪橋改建工程（含代辦工程發包）」、「臺中電廠新建燃氣機組計畫循環水抽水機房及暗渠新建工程」、「臺北港南碼頭S07、S08護岸暨後線圍堤造地工程」、「C031代辦臺鐵南平至萬榮雙軌化土建及電車線工程」、「臺鐵南迴鐵路臺東潮州段電氣化工程建設計畫C811Z潮州枋寮段土建及一般機電工程」等均尚在施作，且被告在109年4月資遣原告前6個月累計營業收入淨額比107年同期增加10%以上；108年全年累計營收淨額亦較107年全年增加11.42%；109年1月雖較108年同期低，惟109年2月至6月均較108年2月至6月同期增加，是被告無業務緊縮之情。縱被告有業務緊縮之情，惟原告之工作轉由新聘之外籍勞工從事，且尚有點工需求，無減少勞工必要；再，被告並非僅有淡江大橋工程施工，其他處仍在施工中，被告可採取調職或支援點工方式，將原告派往其他工地工作卻未採取，不符合最後手段性原則。被告無法定終止契約事由，卻單方任意終止兩造間勞動契約，其終止行為屬違法無效，兩造間僱傭關係應仍存在。

㈢兩造間僱傭關係既仍存在，則被告應給付原告如下：

1.原告於109年5月31日遭違法終止勞動契約前6個月之平均工

資為30,600元，爰依兩造間勞動契約關係請求被告給付原告自109年6月1日起至109年7月31日止起訴前已屆期之2個月薪資共61,200元，及自109年8月1日起至復職之日止，按月給付30,600元。

2.勞動契約未經被告合法終止，被告仍為原告之雇主，被告負有於原告任職期間按月提繳勞工退休金之義務。原告之月薪為30,600元，依勞工退休金月提繳工資分級表應投保級距為31,800元，被告應按月提繳1,908元，爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項第1款規定請求被告自109年6月1日起至復職之日止，按月提繳1,908元至原告勞工退休金個人專戶。

㈣原告自102年7月11日起受僱於被告至105年3月31日止，被告均拒絕給予特別休假，亦未給付特別休假未休工資。依修正前勞基法計算，自102年7月11日起至105年3月31日止，其中103年7月12日至104年7月11日止共7日、104年7月12日至105年3月31日止共5日，共計12日特別休假未休，當時每日工資為1,364元，爰依兩造間勞動契約、勞基法第39條、修正前勞基法第38條、修正前勞基法施行細則第24條第3款等規定請求被告給付原告特別休假未休工資共16,368元。

㈤聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告77,568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。3.被告應自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告30,600元，及各自次月11日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。4.被告應自109年6月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,908元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠被告承攬已竣工之台九線蘇花公路觀音隧道新建工程（於108年7月18日竣工，109年2月21日驗收合格）、林口電廠更新擴建計畫簡式煤倉系統統包工程（於108年9月20日竣工，尚在辦理驗收）、臺中港106號碼頭新建工程（於109年4月17

日竣工，1096月30日辦理驗收）、台九線蘇花公路谷風隧道新建工程（於109年4月24日竣工，尚在辦理驗收）等，契約總金額為24,094,000,000元。因營造業於每個工地陸續完工後，不需這麼多點工工人（即不定期勞工），被告會先將工地結束之勞工指派至未完工之工地，再將一部份資遣，保留少部分員工處理後續驗收、修補等工作，原告資遣前即係由林口煤倉系統工程轉至淡江大橋工程。本次因有4個工地完工，勞工人數自108年4月份之278人資遣至109年6月份之206人，可見被告確有業務緊縮。至於原告所指營業收入，係因工程完工業主會將之前所扣留之5%保留款返還被告，故108、109年看起來較以往收入多。

㈡縱認被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，惟依勞基法第54條第1項第1款規定，原告至110年5月24日年滿65歲，被告得強制其退休，是原告請求被告給付110年5月25日後之每月薪資及按月提繳1,908元勞工退休金，即無理由。另中高齡者及高齡者就業促進法雖於108年12月4日公布，惟行政院尚未依法定其施行日期。依該法第28至30條規定觀之，並無規定雇主仍應繼續僱用勞基法第54條第1項第1款所定得強制退休之年滿65歲勞工。此外，被告所發給原告之津貼，係出勤方有發給，依民法第487條但書規定，被告自得扣除原告不服勞務之工地津貼3,000元、其他津貼3,000元及伙食津貼2,400元，原告請求被告給付每月工資超過底薪22,200元，及每月提繳勞工退休金超過1,386元部分，無理由。

㈢被告否認原告有12日之特別休假未休。縱有特別休假未休，惟原告於109年8月24日方提起本訴，則其主張之103年7月12日起至104年7月11日止共計7日之特別休假未休，依最高法院97年度台上字第2178號裁判意旨，已逾越5年時效，被告提出時效抗辯。

㈣聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自102年7月11日起受僱於被告，擔任體力工，初始約定日薪為1,634元，於105年4月1日起改為月薪30,000元，嗣自108年12月起調薪為月薪30,600元（含底薪22,200元、工地津貼3,000元、其他津貼3,000元、伙食津貼2,400元）。

㈡被告於108年10月1日將原告自林口煤倉系統工程調至淡江大橋工程。

㈢被告係於109年4月29日或30日以勞基法第11條第2款所定業務緊縮事由預告於109年5月31日終止兩造間僱傭關係。

四、本院判斷：

原告主張被告終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，爰依勞動契約關係及勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告給付自109年6月1日起之每月薪資30,600元及提繳勞工退休金1,908元；另依勞動契約關係、勞基法39條、修正前勞基法38條、修正前勞基法施行細則24條第3款等規定請求被告給付特別休假未休工資16,368元等語，被告均否認之，並執上詞置辯。是本件應審究者為：㈠被告終止兩造間勞動契約，是否合法？㈡如否，原告請求被告自109年6月1日起按月給付薪資30,600元及提繳退休金1,908元，是否有理?㈢原告請求給付特別休假工資16,368元，是否有理?茲分論如下：

㈠被告終止兩造間勞動契約，是否合法？

1.按業務緊縮，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。所謂業務緊縮係指雇主在相對一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。倘雇主業緊縮之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，為謀求企業之存續，應許其為進行企業組織調整，而與勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第7號判決參照）。惟雇主以上揭事由資遣勞工時，勞工本身並無可歸責事由，且該項資遣涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且從勞基法第11條對雇主終止勞

動契約之事由採取列舉之立法目的，以限制雇主解僱權限，及民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是以應認雇主依勞基法第11條第2款規定以業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以業務緊縮為由終止勞動契約。末按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，惟主張消極事實者，不負舉證責任。本件被告並不爭執兩造間原存有僱傭契約關係，惟主張兩造間契約嗣經其依勞基法第11條第2款規定合法終止等語，為原告否認，揆諸前揭說明，自應由被告就其已備勞基法第11條第2款得單方終止契約事由之法定要件即被告終止契約前該公司有業務減縮情形，及其解僱符合最後手段原則等積極事實，負舉證之責任。

2.被告固以該公司因所承攬之台九線蘇花公路觀音隧道新建工程業於108年7月18日竣工，109年2月21日驗收合格；林口電廠更新擴建計畫簡式煤倉系統統包工程亦於108年9月20日竣工，尚在辦理驗收；臺中港106號碼頭新建工程則於109年4月17日竣工，109年6月30日辦理驗收；台九線蘇花公路谷風隧道新建工程更已於109年4月24日竣工，尚在辦理驗收，上揭承攬契約總金額24,094,000,000元，故該公司確有業務緊縮之情形等語，並提出上揭各項工程之驗收證明、竣工報告表等件為證（見本院卷第105-111頁）。原告固不爭執被告之上揭各項工程確已分別驗收完成，或已竣工正辦理驗收中等情（見本院卷第196頁），惟以上詞否認該公司有業務緊縮之情。而查，被告係綜合營造業，以承攬各種工程為其主要業務，有公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第69頁），是被告循環承攬工程、完成工程、再接續承攬其他新的工程，本屬營造業之經營常態，職是，自難徒以被告在前揭時

間，先後完成前述各項工程之事實，即推論被告經營之業務已有緊縮，且其緊縮之狀態已持續一段時間，除資遣勞工，而無其他方法可資使用之情形。況，被告不爭執原告當時已經被調至淡江大橋工程工作，其向原告預告終止契約當時，該淡江大橋工程尚未竣工，淡江大橋工程之預定完工時間為113年9月23日，亦有原告所提出之工程標示現場照片（見本院卷第185頁）可按，於被告預告終止契約之時點尚有近4年半之工期。準此，縱因其他工程完工而須減縮人力，原告所負責之工程既尚未完工，衡情亦不應列為優先資遣之對象。再者，被告現尚有承攬之台九線212K+800～214K+685木瓜溪橋改建工程（含代辦公成發包）、臺中電廠新建燃氣機組計畫循環水抽水機房及暗渠新建工程、臺北港南碼頭S07、S08護岸暨後線圍堤造地工程、C031代辦臺鐵南平至萬榮雙軌化土建及電車線工程、臺鐵南迴鐵路臺東潮州段電氣化工程建設計畫C811Z潮州枋寮段土建及一般機電工程等工程尚在施工中，前揭各項工程之契約總金額為21,173,213,151元，亦據原告提出被告之「在建經典」網頁資料及淡江大橋工程標示現場照片為憑（見本院卷第155-165、185頁），被告對此事實亦無爭執（見本院卷第202頁）；參酌原告所提出被告之「營運月報」網頁資料（見本院卷第167-183頁），被告在109年4月預告資遣原告前6個月累計營業收入淨額比107年同期增加10%以上；108年全年累計營收淨額亦較107年全年增加11.42%；109年1月雖較108年同期低，惟109年2月至6月均較108年2月至6月同期增加，被告之營業收入核亦無減縮之情形。綜此各節，堪認原告主張被告並無勞基法第11條第2款所定業務緊縮之情形等語，非無可取。茲被告復未提出其他積極證據證明該公司於預告終止契約時確有業務緊縮，且其業務緊縮之狀態已持續一段時間，除資遣勞工，已無其他方法可資使用之事實。從而，被告於109年4月29日或30日依勞基法第11條第2款規定預告原告於109年5月31日終止契約，難謂正當，其所為之終止契約意思表示，不能生終止之

效力，兩造間之僱傭關係仍然存在，故原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，核屬有據。

㈡原告請求被告自109年6月1日起按月給付薪資30,600元及提繳退休金1,908元，是否有理?

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。再按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之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6條第1項、第14條1項亦有明定。

2.本件被告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約不合法，業經審認如前，則兩造間僱傭關係仍存在。又，被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，復已於109年6月18日以存證信函要求被告通知其上班，有存證信函在卷可稽（見本院卷第47-49頁），堪認原告已將準備給付之事情通知被告，而為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須再催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告，並依勞退條例規定為原告提繳勞工退休金。

3.原告主張在被告通知終止契約前，其每月工資為30,600元，

並約定按月於次月10日發放，被告僅給付原告至109年5月31日止之薪資等語，被告並無爭執，茲被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係既繼續存續，則原告請求被告自109年6月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月10日給付每月工資30,600元等語，暨請求被告按第27級31,800元薪資級距提繳勞工退休金1,908元至原告之勞工退休金專戶，亦屬有理。

4.被告雖另執上詞置辯，惟：

⑴被告抗辯其所發給原告之津貼，係出勤方有發給，原告未服勞務，其自得依民法第487條但書規定，扣除工地津貼3,000元、其他津貼3,000元及伙食津貼2,400元，原告請求被告給付每月工資逾底薪22,200元，及每月提繳勞工退休金超過1,386元部分，為無理由等語。按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、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，勞基法第2條第3款定有明文。原告自108年12月起每月固定薪資為30,600元，被告並無爭執，被告雖將部分金額以前述津貼名義發給，然各該津貼既於原告按時出勤即須每月固定發給，足認各該給付具經常性，且與原告出勤工作相關，自屬工資。被告自無得以原告未服勞務為由拒絕給付。況民法第487條但書係規定：「受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，準此，僅於符合上述要件之情況下，被告方得扣除報酬。茲被告既未舉證證明原告有何減省費用，或轉向他處服勞務取得利益，或有故意怠於取得利益等事實，則其抗辯得依前揭規定扣減報酬及少提繳退休金，自無可取。

⑵被告另抗辯縱認被告終止勞動契約不合法，而兩造間僱傭關係仍存在，惟依勞基法第54條第1項第1款規定，原告至110年5月24日年滿65歲，被告得強制其退休，是原告請求被告給付110年5月25日後之每月薪資及按月提繳1,908元勞工退休金，即無理由等語。惟查，原告係於45年5月24日生，於

本院109年12月7日最後言詞辯論終結日時未滿65歲，自尚不符勞基法第54條第1項第1款之強制退休條件。況本件判決後，未來於原告符合強制退休條件時，被告是否令原告強制退休，亦尚待被告於原告符合強制退休條件時再為決定，是被告抗辯原告請求110年5月25日以後之薪資及退休金提繳部分為無理由，同無可取。至於原告未來復職後，於年滿65歲時，被告若依上開規定令原告強制退休，原告自無得繼續請求給付薪資及提繳退休金，自不待言，惟此部分尚待未來條件成就時，由雙方另行處理，附此敘明。

5.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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5%，民法第229條第1項、第203條分別定有明文。查原告主張兩造約定每月薪資於次月10日給薪，被告並無爭執，則：⑴起訴前已屆期之109年6、7月薪資，原告請求自起訴狀繕本送達之翌日即109年9月2日（見本院卷第63頁）起、⑵109年8月份以後之各月資薪，各自次月11日起，並均至清償日止按週年利率5%計算之利息，洵為可採。

㈢原告請求給付特別休假工資16,368元，是否有理?

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」’「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」，105年12月21日修正公布、106年1月1日施行前勞基法第38條、第39條定有明文。準此，於106年1月1日施行前勞基法第38條所定，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結

前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度台上字第1651號民事判決意旨參照）。換言之，勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。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（前行政院勞工委員會79年9月15日㈦台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。準此，106年1月1日勞基法第38條修正施行前，若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作，請求雇主發給未休日數之工資。

2.經查：

⑴原告自102年7月11日起至105年3月31日止之任職期間，關於特別休假日數及補償工資部分，應適用修正前勞基法第38條規定，即服務滿1年以上3年未滿者，每年可享有7日之特別休假，故原告主張其自102年7月11日起至105年3月31日止之年資可分別享有7日及5日之特別休假等語，核屬有據。

⑵按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，因2年間不行使而消滅。」、「時效完成後，債務人得拒絕給付。」，民法第126條、第144條第1項定有明文。經查：

①103年度之7日部分：

1.原告自103年7月11日起享有7日特別休假，依上開規定，應自103年7月11日起至104年7月10日止期間內休畢。如勞工有於年度終結前未休畢之特別休假，且符合雇主應給付補償工資之條件者，依上開規定，於該年度屆滿日之翌日即104年7月11日起即可請求雇主給付，並起算請求權時效。職是，縱原告主張其103年度尚有7日特別休假未休，並得依法請求給

付補償工資等語屬實，該請求權應於109年7月10日前行使之。原告雖曾於109年7月14日向新北市政府申請勞資爭議調解，並於調解不成立後6個月內，於同年8月24日提起本訴，有調解紀錄在卷可參（見本院卷第23頁），核其請求權已罹於時效，茲被告復已提出時效完成拒絕給付之抗辯，準此，原告請求給付此年度之7日特別休假未休工資，自屬無據。

2.原告雖另以兩造約定工資給付時點係於工作月份之翌月10日給付，特別休假未休工資亦隨同給付，則上開7日補償工資之清償期為104年8月10日，且其已於109年7月14日申請勞資爭議調解而為請求，並於請求後6個月內之109年8月24日起訴，已發生中斷時效之效力等語。惟縱原告該7日特別休假未休工資補償請求權未罹於請求權時效，然承前述，此7日特別休假均係在勞基法第38條於105年12月21日修正公布前所享有之特別休假，應適用修正前之規定，則揆諸前揭規定及說明，必須是勞工於契約終止或年度終結前已自行擇取或經排定之特別休假日，但因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未能休畢之情形時，始得請求給付補償工資。惟原告並未提出任何證據證明其所享有之該7日特別休假，確有前述於年度終結前已自行擇取或經排定，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結時仍無法休畢之情形，則其依上開規定請求被告給付該7日之補償工資，亦屬無據。

②104年度之5日部分：

此5日特別休假亦係在勞基法第38條於105年12月21日修正公布前所享有之特別休假，亦應適用修正前之規定，同前述理由，原告必須舉證證明該5日特別休假，於契約終止或年度終結前已自行擇取或經排定，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未能休畢之情形，但原告並未提出任何證據證明上情，則其依上開規定請求被告給付該5日特別休假未休之補償工資，同屬無據。

五、綜上所述：

㈠原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由；另原告進而依勞動契約關係及勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告給付：⑴109年6月、7月薪資合計61,200元，及自109年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；⑵自109年8月1日起至原告復職日止之按月給付原告30,600元，並自各月薪資之次月11日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息，及⑶自109年6月1日起至原告復職日止按月提繳退休金1,908元至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

㈡原告依勞動契約關係、勞基法第39條、修正前勞基法第38條、修正前勞基法施行細則24條第3款等規定請求被告給付特別休假未休工資16,368元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為無理由，應予駁回。

六、本件係屬勞動事件法，並為勞工即原告部分勝訴之判決，爰就原告勝訴部分，依勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項規定職權宣告假執行；同時酌定相當之金額，宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　郭書妤