

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第43號

原告 王昱凱

訴訟代理人 沈孟賢律師

複代理人 賴俊睿律師

被告 威軌智能科技股份有限公司

法定代理人 劉順男

訴訟代理人 周逸濱律師

李宛蓉律師

呂嘉容律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月28日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬陸仟壹佰玖拾玖元，及自民國一一四年三月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳拾玖萬陸仟壹佰玖拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國107年7月2日起受僱於被告，擔任韌體工程師，兩造原約定原告每月薪資為新臺幣（下同）6萬5,000元，後加薪至每月7萬7,000元，並約定被告於每年農曆春節及中秋節前各發放1個月薪資之固定獎金予原告。惟被告於113年起以公司資金吃緊為由，未於中秋節即113年9月17日前發放113年度之中秋獎金予原告，遲至113年11月20日始將該獎金匯款至原告薪資帳戶；復未於農曆春節即114年1月24日前發放

01 114年度之春節獎金予原告。原告遂於114年2月5日依勞動基  
02 準法第14條第1項第5款之規定，終止兩造間勞動契約。原告  
03 於兩造勞動契約終止前之平均薪資為10萬608元，故被告應  
04 給付原告資遣費33萬1,727元。又被告本應給付原告114年2  
05 月之薪資1萬3,750元，惟僅給付7,830元，尚積欠5,729元  
06 （計算式：1萬3,750元－7,830元＝5,729元）。原告另有未  
07 休之特別休假7日，被告應給付原告未休之特別休假工資1萬  
08 7,967元（計算式：7萬7,000元÷30×7＝1萬7,967元，元以下  
09 四捨五入）。綜上，被告共應給付原告35萬5,423元（計算  
10 式：33萬1,727元＋5,729元＋1萬7,967元＝35萬5,423  
11 元），且按勞工退休金條例第12條第2項之規定，被告本應  
12 於114年2月5日兩造勞動契約終止30日內即114年3月7日前給  
13 付資遣費予原告，故統一自被告上開給付遲延之翌日即114  
14 年3月8日起算本件之遲延利息。為此，爰依兩造勞動契約、  
15 勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第38條第1項第5  
16 款及第4項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給  
17 付原告35萬5,423元，及自114年3月8日起至清償日止，按週  
18 年利率百分之5計算之利息。

## 19 二、被告則以：

20 被告因營運狀況不佳，於113年11月20日始補發113年度之中  
21 秋獎金予原告，被告營運狀況於農曆春節前仍未改善，惟已  
22 於114年3月6日補發114年度之春節獎金予原告。被告並非故  
23 意遲發獎金，且僅遲發114年度之春節獎金13日，未達重大  
24 程度，原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止兩造勞  
25 動契約，於法不合。原告係自願離職，不得請求被告給付資  
26 遣費。又被告於每年1月1日一次全數發放員工當年度任職屆  
27 滿周年時應享有之特別休假，原告自107年7月2日起受僱於  
28 被告，於113年度享有特別休假共計17日（含112年度未休之  
29 特別休假2日及113年度之特別休假15日），原告於113年1月  
30 1日至114年2月5日間使用特別休假共計18日7小時，超出法  
31 定特別休假天數1日7小時，自己無原告主張特休尚未休畢之

01 情況。又兩造間之勞動契約於114年2月5日終止，被告原應  
02 給付原告114年2月之工資金額為1萬2,833元（計算式：7萬  
03 7,000元 $\div$ 30 $\times$ 5=1萬2,833元），惟原告有上開超出法定特別  
04 休假天數1日7小時部分，被告得扣抵原告工資4,812.5元

05 【計算式：7萬7,000元 $\div$ 30 $\times$ （1+7/8）=4,812.5】，經扣  
06 除原告應負擔之勞工保險費用191元及逾休扣抵工資4,812.5  
07 元後，被告給付原告7,830元（計算式：1萬2,833元-191元  
08 -4,812.5元=7,830元，元以下四捨五入），並未積欠原告  
09 114年2月工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。  
10 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 11 三、本院之判斷：

12 告自107年7月2日起受僱於被告，於113年間每月薪資為7萬  
13 7,000元，被告並應於每年中秋節及農曆春節前各給付1個月  
14 薪資之固定獎金等情，業據原告提出兩造勞動契約書、110  
15 年9月22日兩造間電子郵件、臺北市政府勞動局勞資爭議調  
16 解紀錄、114年2月5日兩造間存證信函為證（見本院卷第13  
17 頁至第24頁），且為被告所不爭執，堪信為真。至原告主張  
18 其依勞動基準法第14條第1項第5款之規定合法終止兩造勞動  
19 契約，請求被告給付資遣費、積欠工資及特休未休工資，共  
20 計35萬5,423元等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是  
21 本院應審酌者厥為：(一)原告依勞動基準法第14條第1項第5款  
22 規定終止兩造勞動契約，是否合法？(二)原告請求被告給付資  
23 遣費33萬1,727元，有無理由？(三)原告請求被告給付未休之  
24 特別休假工資1萬7,967元，有無理由？(四)原告請求被告給付  
25 113年2月工資5,729元，有無理由？茲分敘如下：

26 (一)原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契  
27 約，應為合法：

28 1、按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期  
29 限，仍得於期限屆滿前終止之，民法第489條第1項定有明  
30 文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該法第12條第1項  
31 或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得不經預告終止

01 契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由予以具體化之  
02 規定。是勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或  
03 勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工  
04 得據以終止勞動契約；至於雇主一方依同法第12條第1項第4  
05 款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或工作規則，且  
06 情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不同，自無從比  
07 附援用。（最高法院110年度台上字第22號判決意旨參  
08 照）。次按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，指勞工因  
09 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計  
10 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
11 名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報  
12 酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給  
13 與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項  
14 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社  
15 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。雇主依勞  
16 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反  
17 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  
18 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在  
19 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  
20 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算（最  
21 高法院111年度台上字第971號判決意旨參照）。

22 2、經查，兩造約定被告應於每年中秋節及農曆春節前各給付原  
23 告1個月薪水之固定獎金，而被告遲於113年11月20日、114  
24 年3月6日始分別給付113年度之中秋獎金及114年度之春節獎  
25 金，而有遲發113年度之中秋獎金及114年度之春節獎金之事  
26 實，為被告所不爭執（見本院卷第88頁），堪以認定。上開  
27 被告應於中秋節及農曆春節前給付原告之固定獎金雖名為  
28 「獎金」，然發放之數額及日期已明文約定於兩造勞動契約  
29 中（見本院卷第13頁），為具有固定性及經常性之給與，並  
30 非繫於被告之營運狀況所為之給付，而為原告提供勞務所獲  
31 得之對價，自屬於原告工資之一部分。而參照前開法條規定

01 與說明意旨，被告既有不依兩造勞動契約給付原告工資之情  
02 形，即已該當重大事由，勞工即原告即得據以終止勞動契  
03 約，無須另以被告違反上開事由之情節重大為其終止勞動契  
04 約之要件。準此，原告於114年2月5日依勞動基準法第14條  
05 第1項第5款規定終止兩造勞動契約，洵屬適法。

06 (二)原告請求被告給付資遣費，於29萬6,199元之範圍內為有理  
07 由，逾此範圍之請求，則為無理由：

08 1、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  
09 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費  
10 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  
11 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為  
12 限。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。次按本條例所  
13 稱平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。所謂平均工  
14 資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以  
15 該期間之總日數所得之金額。勞工退休金條例第3條、勞動  
16 基準法第2條第4款分別定有明文。

17 2、經查，原告依勞動基準法第14條第1項第5款之規定終止兩造  
18 勞動契約，洵屬合法，業經本院認定如前，是依上開規定，  
19 原告得向被告請求給付資遣費。依據兩造勞動契約之約定，  
20 被告除每月給付原告薪資7萬7,000元外，每年尚應給付原告  
21 1個月薪資之中秋獎金及春節獎金，此部分屬原告工資之一  
22 部，經本院認定如前，準此，計算原告終止兩造勞動契約前  
23 之平均工資應為8萬9,833元（計算式：7萬7,000元×14月÷12  
24 月=8萬9,833元，元以下四捨五入）。原告雖主張兩造勞動  
25 契約終止前其平均薪資為10萬608元，然就此部分並未提出  
26 證據證明，主張尚不足採。而原告自107年7月2日起受僱於  
27 被告，至114年2月5日原告合法終止兩造勞動契約止，資遣  
28 年資為6年7個月又4天，是依上揭規定及說明，原告請求被  
29 告給付資遣費，於29萬6,199元【計算式：8萬9,833元×（3  
30 +107/360）=29萬6,199元，元以下四捨五入】之範圍內，  
31 為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由。

01 (三)原告請求被告給付未休之特別休假工資，為無理由：

02 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  
03 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
04 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
05 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
06 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
07 日，加至30日為止。勞動基準法第38條第1項定有明文。

08 2、經查，原告於被告公司繼續工作6年7個月又4天，業經認定  
09 如前，是依上揭規定，被告於兩造勞動契約存續期間，歷年  
10 應給予原告之特別休假共計為78日（計算式：3日+7日+10  
11 日+14日+14日+15日+15日=78日）。而原告於兩造勞動  
12 契約存續期間，使用特別休假共計79日7小時等情，有被告  
13 所提出之原告112年度至114年度請假之後台紀錄、原告在職  
14 期間歷年使用特別休假天數表在卷可稽（見本院卷第79頁至  
15 第82、143頁）。兩相互核下，原告實際使用之特別休假日  
16 已逾法定特別休假天數1日7小時（計算式：79日7小時-78  
17 日=1日7小時），別無特別休假尚未休畢之情形，則其請求  
18 被告給付未休之特別休假工資1萬7,967元，即無理由。

19 (四)原告請求被告給付短付之114年2月工資5,729元，為無理  
20 由：

21 1、按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
22 有約定者，不在此限。勞動基準法第22條定有明文。

23 2、經查，兩造約定被告於每年1月1日一次全數發放員工當年度  
24 任職屆滿周年時應享有之特別休假，然員工離職時，若當年  
25 度請假已逾法定特別休假天數時，被告將直接於當月薪資扣  
26 抵，此有被告給假管理辦法（下稱給假辦法）第2條第1項第  
27 1款第3目在卷可參（見本院卷第72頁）。而原告使用特別休  
28 假逾法定天數1日7小時乙節，業經認定如前，則被告依上開  
29 給假辦法，扣除原告逾法定天數之特別休假工資4,812元

30 （計算式：7萬7,000元÷30日×1日7小時=4,812元，元以下  
31 四捨五入），及原告應負擔之勞工保險費用191元後，應給

01 付原告114年2月薪資7,830元（計算式：7萬7,000元÷30日×5  
02 日－4,812元－191元＝7,830元，元以下四捨五入）。被告  
03 業於114年3月3日給付原告114年2月薪資7,830元，為兩造所  
04 不爭執，原告未能證明被告尚有積欠其114年2月薪資5,729  
05 元，是其請求被告給付短付之114年2月工資5,729元，為無  
06 理由。

07 (五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
08 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
09 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
10 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
11 1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按資遣費，應於  
12 終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項  
13 定有明文。查本件命被告給付之資遣費29萬6,199元，為有  
14 確定期限之給付，兩造之勞動契約既已於114年2月5日終  
15 止，給付之期限即已屆滿，被告屆期尚未給付，應負遲延責  
16 任，是原告請求自114年3月8日起至清償日止，按週年利率  
17 百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據。

18 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項之規定，請  
19 求被告給付原告29萬6,199元，及自114年3月8日起至清償日  
20 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准  
21 許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

22 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴之給付請求部分，依勞  
23 動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同  
24 時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金  
25 額。

26 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據資料  
27 業經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附  
28 此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
30 條。

31 中 華 民 國 114 年 9 月 25 日

01 勞動法庭 法官 呂俐雯

02 以上正本係照原本作成。

03 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  
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 25 日

06 書記官 吳芳玉