

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第310號

原告 黃繼德  
訴訟代理人 黃暉峻律師  
被告 浩心科技股份有限公司

法定代理人 蔡富吉

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國114年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣789,117元，及其中新臺幣422,296元自民國114年6月18日起至清償日止，其餘新臺幣346,821元自民國114年7月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應開立離職原因記載為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔88%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項，得假執行；但如被告以新臺幣789,117元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告起訴時聲明為「一、被告應給付原告新臺幣（下同）918,738元，及其中568,753元自民國114年6月18日起，其中349,985元自114年7月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷第9頁），嗣於114年12月2日變更為「一、被告應給付原告895,

01 563元，及其中545,578元自114年6月18日起，其中349,985  
02 元自114年7月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算  
03 之利息。」（見本院卷第513至514頁），係本於同一請求減  
04 縮應受判決事項之聲明，與首揭規定相符，應予准許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告主張：

07 (一)原告自109年12月1日起受僱於被告擔任技術長一職，原約定  
08 每月薪資150,000元。嗣於110年9月調整為每月154,500元，  
09 兩造並於勞動契約中約明被告應給付予原告之保障年薪不得  
10 低於15個月。原告任職被告期間，被告已有多次遲發薪資紀  
11 錄，如：114年5月28日被告之負責人發布公告，表示因公司  
12 資金調度困難，端午獎金將延後發放；又每月薪資原訂應於  
13 隔月5日發給，詎料114年6月6日，被告之負責人復寄發電子  
14 郵件通知5月份之薪水將延後發放。原告多次敦促被告給付  
15 積欠薪資仍未受償，遂於114年6月10日寄發存證信函予被告  
16 之負責人，並於同日晚間寄發電子郵件通知被告終止勞動契  
17 約，被告隨即分別於同年6月11日將原告之健保辦理轉出、6  
18 月14日將原告之勞保辦理轉出、勞退提撥停繳。

19 (二)被告自111年起即多次以資金調度為由遲發薪資，現被告又  
20 以資金用於支付私人醫療費、款項調度困難等為由遲發114  
21 年6月薪資及其承諾之端午節獎金，致原告生計受有影響。  
22 被告不依勞動契約按時發給薪資，已違反勞動契約情節重  
23 大，構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第  
24 6款之事由，原告因而於114年6月10日電子郵件及存證信函  
25 以通知被告之負責人，於同年6月11日終止與被告之勞動契  
26 約，自屬有據。

27 (三)原告月薪154,500元，又兩造勞動契約約定年薪不低於15個  
28 月，分別於端午節、中秋節及春節發放，係經常性給與。至  
29 原告終止勞動契約時，被告已積欠114年5月份薪資、端午節  
30 獎金及原告離職當月（114年6月1日至同年月11日）薪資迄  
31 未支付，被告114年度積欠原告薪資共365,650元【計算式：

01 154,500元+154,500元+(154,500元÷30)×11日=365,650  
02 元】。

03 (四)被告未給付原告薪資之事實，可認原告依勞基法第14條第1  
04 項第5款規定終止勞動契約，並依勞工退休金條例（下稱勞  
05 退條例）第12條請求被告給付資遣費，應有理由。本件原告  
06 之月平均工資為154,500元，其自109年12月1日開始任職於  
07 被告，至兩造勞動契約終止日即114年6月11日止，其依勞退  
08 條例計算之資遣年資為4年6個月又11天，是原告得請求被告  
09 給付之資遣費為共計349,985元【計算式：154,500元×1/2×4  
10 +154,500元×1/2×6/12+154,500元×1/2×1/12×11/30=349,  
11 985元，元以下四捨五入】。

12 (五)被告自110年起，逕自將該年度未休之時數展延至次年度，  
13 並優先折抵該展延之時數。然至原告終止勞動契約時，尚分  
14 別有82.5小時、85小時、112小時之特休未休，未展延亦未  
15 發給折算之工資。是原告自111年12月1日起至114年6月11日  
16 止，特休未休折算工資共計應為179,928元。

17 (六)原告既已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造  
18 間勞動契約，則其符合上開法條所稱「非自願離職」之定  
19 義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，應屬有據。

20 (七)並聲明：

21 1.被告應給付原告895,563元，及其中545,578元自114年6月18  
22 日起，其中349,985元自114年7月12日起，均至清償日止，  
23 按週年利率5%計算之利息。

24 2.被告應開立非自願離職證明書予原告（離職事由為勞基法第  
25 14條第1項第5、6款）。

26 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則辯以：

28 (一)原告於114年6月初即已拒絕提供勞務及辦理交接，無正當理  
29 由曠職未執行工作多日，並拒絕溝通接受指揮，未為任何勞  
30 務給付之提出，故原告請求114年6月之工資，為無理由。又  
31 原告自109年11月至114年6月僅有172小時之特休未休，惟其

01 天數係因人資系統參數設定錯誤，兩造間並無約定或承諾給  
02 予優於勞基法之特休天數，該等誤植天數並不具備折算工資  
03 性質或適用何種獎勵條件，其僅得主張特休未休工資為108,  
04 418元。然原告於首年，因會計作業未察，誤核發原告多出  
05 勞基法天數計算之特休未休工資37,659元，依民法第179條  
06 規定得對原告請求返還該不當得利37,659元，並據此主張抵  
07 銷。又原告離職時未完成足以使接任人維持系統正常運作之  
08 交接，僅交付原始程式碼，屬形式交付、實質未交接之不完  
09 全給付，且導致系統維運中斷，進而引發產品故障、消費者  
10 退貨、客訴、庫存滅失、Amazon平台強制下架及整體營運停  
11 擺之重大損害，兩者間具相當因果關係，被告據此得向原告  
12 請求損害賠償，並據以主張抵銷債權350,000元、6,000,000  
13 萬元。

14 (二)被告於端午節或中秋節、年終獎金所發給者，乃勞基法施行  
15 細則第10條第3款所稱之三節獎金，且過往非固定時點發  
16 放，非經常性給與，並非工資，而屬雇主恩惠性給與，原告  
17 不得請求。即使認為是工資，應按比例攤提至各日，方符公  
18 平及勞務之對價性，而原告於114年6月11日終止勞動契約，  
19 其僅得按其勞務天數之比例請求當年度多出的3個月獎金  
20 (含年終、端午、中秋)。則原告僅得請求51,218元【計算  
21 式：154,500元 $\times$ 3 $\div$ 365 $\times$ 162=205,718元，元以下四捨五入；  
22 205,718元-154,500元(已給付之年終)=51,218元】，逾  
23 此範圍之請求，則屬無據。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如  
24 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、原告主張其自109年12月1日受僱於被告，最後工作日為114  
26 年6月11日，約定月薪為150,000元，110年9月起調整為154,  
27 500元，保障年薪15個月(三節獎金各154,500元)。被告尚  
28 積欠114年5月薪資154,500元未核發等情，為被告所無爭執  
29 (見本院卷第149、243、268頁)，堪認屬實。

30 四、本院之判斷：

31 (一)原告請求被告給付114年5月份薪資、114年6月1日至11日工

01 資、端午節獎金，有無理由？

02 1.原告主張被告積欠114年5月份薪資、114年6月1日至同年月1  
03 1日薪資部分：

04 原告主張被告積欠114年5月份薪資、114年6月1日至同年月1  
05 1日薪資，有兩造簽立之勞動契約、原告歷年薪資記錄在卷  
06 為憑。被告對於積欠原告114年5月份薪資不爭執，惟其否認  
07 積欠114年6月1日至同年月11日薪資，辯稱：「…6月份原告  
08 都是遠距上班…原告沒有執行6月份公司交派任務，不可以  
09 請求薪資。但當時我是同意他遠距上班的…」（見本院卷第  
10 268頁）。然依民法第487條前段、勞基法第22條第2項規  
11 定，縱原告未完成被告所指派之工作事項，亦無補服勞務之  
12 義務，其仍得請求報酬，被告應將工資全額直接給付予原  
13 告。而原告之約定月薪為154,500元（見本院卷第243頁），  
14 其請求被告給付積欠114年5月份薪資154,500元、114年6月1  
15 日至同年月11日薪資56,650元（計算式：154,500元÷30×11  
16 日），共計211,150元，為有理由。

17 2.原告請求被告給付端午節獎金部分：

18 按工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
19 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
20 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  
21 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
22 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
23 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
24 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
25 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
26 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  
27 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  
28 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
29 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
30 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高  
31 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。查被告對於兩

01 造間約定保障年薪15個月（三節獎金）並不爭執，且兩造間  
02 勞動契約約定「保證年薪不小於15個月」（見本院卷第25  
03 頁），被告亦於114年5月28日以電子郵件發布端午節獎金發  
04 放延後通知（見本院卷第69頁）。準此，被告於原告任職期  
05 間，無論以「端午節獎金」或「2024年6月份非月薪」名義  
06 （見本院卷第30、33、36、39、45、48）所發放之款項，均  
07 係原告執行職務所享有，且按每年6月核發，並非係因應臨  
08 時性之業務需求而偶爾發放，應屬於在該特定工作條件下之  
09 固定常態工作中勞工取得之給與，本質上自應認係勞工於該  
10 本職工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成  
11 協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上  
12 屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合  
13 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部  
14 分。而依勞動契約第2條第1項約定：「保證年薪不小於15個  
15 月，若任職未滿一年則依比例計算發給....」，可知兩造約  
16 定原告之報酬為保證年薪15個月，依兩造所陳，除每月發放  
17 一次月薪外，另於三節前後各發放相當1個月之薪資（即15  
18 4,500元×3），是端午節獎金應屬兩造約定保證年薪之一部  
19 分，被告自應依勞動契約約定給付原告依當年度任職比例計  
20 算之保證年薪，而原告任職迄114年6月11日，依比例計算，  
21 被告應給付原告之保證年薪差額應為51,218元（計算式：15  
22 4,500元×3×162/365－154,500＝51,218元，元以下四捨五  
23 入），原告逾此範圍之請求即屬無據，不應准許。

24 (二)原告請求被告給付特休未休工資有無理由？如是，金額若  
25 干？

26 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  
27 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
28 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
29 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日…。勞工之特  
30 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給  
31 工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一

01 年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇  
02 主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利  
03 不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6  
04 項定有明文。又本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2  
05 項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，  
06 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之  
07 特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，  
08 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作  
09 時間所得之工資。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。…  
11 二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付  
12 日發給或於年度終結後30日內發給。勞基法施行細則第24條  
13 之1第1項、第2項第1款第1目、第2目、第2項第2款第1目亦  
14 有明定。

15 2.原告主張被告自111年12月1日起至114年6月11日止未給予特  
16 別休假未休之折算工資共計179,928元（參見本院卷第23頁  
17 附表1），並提出原告111、112、114年度出勤紀錄截圖、原  
18 告114年4月薪資單為證（本院卷第103至105頁、第109至111  
19 頁）。惟被告否認之，並辯稱勞動契約並未約定給予優惠之  
20 特休，應依勞基法規定，只有口頭承諾第1年、第2年給予優  
21 惠特休天數，第1年是會計自行提撥特休未休工資，有違勞  
22 基法；原告僅得請求108,418元，且因會計作業未察，誤核  
23 發原告多出天數按勞基法計算之特休未休工資37,659元，依  
24 民法第179條規定，得請求原告返還而抵銷云云。經查，被  
25 告自陳111、112、114年度出勤記錄截圖係由被告公司之會  
26 計給予原告，且不爭執其形式上真正（本院卷第244頁），  
27 應認原告依據出勤紀錄主張其特休未休時數尚有279.5小  
28 時，應屬真實。依勞基法施行細則第24條第2項規定，除工  
29 作6個月以上一年未滿之特別休假，為取得權利後6個月內之  
30 期間行使權利外，應以勞工受僱當日起算，每一週年之期間  
31 行使特別休假權利，勞基法第38條第4項所定年度終結，為

01 勞基法施行細則第24條第2項期間屆滿之日。原告自110年11  
02 月起月薪為154,500元，依此計算其時薪為643.75元（計算  
03 式：154,500÷240=643.75），則其請求被告給付各自111年  
04 12月1日起至112年11月30日、112年12月1日起至113年11月3  
05 0日、113年12月1日起至離職日止，共計279.5小時之特休未  
06 休工資179,928元（643.75元×279.5=179,928元，元以下四  
07 捨五入），核屬有理，應予准許。至被告辯稱其於原告任職  
08 前3年所給予優於勞基法之特休，屬額外之福利假，原告未  
09 休畢之日數不得請求折算工資云云。惟被告既自陳兩造有口  
10 頭約定給予優於勞基法標準之特別休假，且會計亦曾將未休  
11 畢之約定特休天數予以折算並發給工資，足認已經契約化為  
12 勞動條件，被告自應受其拘束，自不得於事後始以會計誤發  
13 為由片面變更勞動契約之內容，其所辯不足採信。

14 (三)原告得否請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，有  
15 無理由？

16 1.資遣費部分：

17 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主  
18 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給  
19 充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損  
20 害勞工權益之虞者；次按勞工適用本條例之退休金制度者，  
21 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11  
22 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 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，  
24 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  
25 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第1  
26 7條之規定，勞基法第14條第1項第5款、第6款、勞退條例第  
27 12條第1項分別定有明文。

28 (2)原告自114年5月間起，即未獲被告依兩造間勞動契約給付薪  
29 資，則被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，  
30 終止兩造間勞動契約，洵屬有據。又原告自114年6月12日離  
31 職日起算（該日不計入），往前回溯6個月至113年12月12日

01 止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣  
02 除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為  
03 56,650元、154,500元、154,500元、154,500元、154,500  
04 元、154,500元、154,500元（按比例計算20日工資為99,677  
05 元，元以下四捨五入），工資總和為928,827元，總日數為1  
06 82日，計算平均工資為153,103元（計算式：離職前6個月薪  
07 資總和928,827元÷離職前6個月總日數182日×30=153,103  
08 元，元以下四捨五入）。又原告自109年12月1日開始任職於  
09 被告至114年6月12日離職之前一日止，勞退新制之資遣年資  
10 為4年6個月又11日，資遣費基數為2又191/720（新制資遣基  
11 數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)，原告得請求被告  
12 給付之資遣費即為346,821元（計算式：平均工資×資遣費基  
13 數，元以下四捨五入）。原告請求被告給付資遣費，於上開  
14 金額範圍內為有理由，應予准許；逾此部分則無理由，應予  
15 駁回。

## 16 2.發給非自願離職證明書部分：

17 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
18 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按第1項離職  
19 證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給  
20 之證明。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠  
21 、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、  
22 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業  
23 保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定。

24 (2)兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6  
25 款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自  
26 願離職。原告自得依同法第25條第3項規定，請求被告發給  
27 非自願離職證明書。

## 28 (四)被告之抵銷抗辯部分：

29 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各  
30 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項  
31 定有明文。次按債務之抵銷，以雙方當事人互負債務為必須

01 具備之要件，若一方並未對他方負有債務，即無抵銷之可  
02 言。本件被告雖辯稱：原告離職時未完成足以使接任人維持  
03 系統正常運作之交接，僅交付原始程式碼，屬形式交付、實  
04 質未交接之不完全給付，且導致系統維運中斷，進而引發產  
05 品故障、消費者退貨、客訴、庫存減失、Amazon平台強制下  
06 架及整體營運停擺之重大損害，兩者間具相當因果關係，被  
07 告據此得向原告請求損害賠償，並據以主張抵銷債權350,00  
08 0元、6,000,000萬元云云。原告否認未完成交接，被告雖提  
09 出遭退貨之資料、Amazon平台下架紀錄、消費者負評資料、  
10 財物損失分析等，惟尚難據此認定為原告未交接所致，亦不  
11 足佐證損害與原告離職之因果關係，且迄本件言詞辯論終結  
12 前被告亦未能具體證明其債權金額，從而無法認定被告對原  
13 告確有損害賠償債權存在，自無抵銷可言，被告主張抵銷之  
14 抗辯，難認有理。

15 (五)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
16 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利  
17 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
18 週年利率為5%。民法第233條第1項、第203條分別定有明  
19 文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；核發  
20 特休未休工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付  
21 日發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條  
22 規定發給；又依勞退條例第12條第1項計算之資遣費，應於  
23 終止勞動契約30日內發給；勞基法施行細則第9條、第24條  
24 之1第2項第2款、勞退條例第12條第2項亦有明文。查兩造間  
25 勞動契約於114年6月11日因原告以勞基法第14條第1項第5、  
26 6款為由而終止，已如前述，則依前開規定，被告即應於當  
27 日結清工資並給付特休未休折算工資，並於30日內發給資遣  
28 費；又原告另以存證信函催告被告應於114年6月17日給付，  
29 是以，原告請求被告給付薪資、端午節獎金、特休未休工資  
30 共442,296元部分自114年6月18日起至清償日止；另原告請  
31 求資遣費346,821元部分，自114年7月12日起至清償日止，

01 各按法定利率計算之遲延利息，核屬有據。

02 五、綜上所述，原告依兩造之勞動契約請求被告給付之114年5、  
03 6月薪資共211,150元、端午節獎金51,218元，依勞基法第38  
04 條第4項請求特休未休工資179,928元，依勞退條例第12條第  
05 1項請求資遣費346,821元，共計789,117元（計算式：211,1  
06 50元+51,218元+179,928元+346,821元=789,117元），  
07 及其中422,296元部分，自114年6月18日起至清償日止，其  
08 餘346,821元自114年7月12日起，均至清償日止，按週年利  
09 率5%計算之利息；及依勞基法第19條、就業保險法第11條  
10 發給非自願離職證明書，均屬有理，應予准許。逾此部分之  
11 請求，核屬無據，應予駁回。

12 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
13 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
14 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至於原  
15 告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，本院茲一併予以  
16 駁回，附此敘明。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
18 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
19 併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

22 勞動法庭 法官 薛嘉珩

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

26 書記官 馮姿蓉