

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞小字第44號

原告 鄧志芳
被告 歐鎂亞科技有限公司

法定代理人 徐義演

訴訟代理人 陳娟娟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年11月29
日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣8,772 元，及自民國110 年9 月9 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、訴訟費用新臺幣220 元由被告負擔，餘新臺幣780 元由原告
負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣8,772 元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由要領

一、（小額程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事項，
於必要時得加記理由要領，民事訴訟法第436 條之18定有明
文。其立法意旨為：為提升法院迅速辦理小額事件之效率，
充分發揮小額程序之簡速功能，小額程序判決書之製作方式
應予簡化，爰予明定之。

二、原告主張：原告自民國101 年5 月7 日起受僱於被告並擔任
副廠長，約定月薪為新臺幣（下同）45,000元，最後工作日
為108 年7 月31日，並自108 年8 月1 日起至109 年7 月31
日止育嬰留職停薪。詎被告於原告育嬰留職停薪期間以公司
業務虧損、緊縮為由，於109 年7 月2 日以電話通知資遣一
事，並於同年8 月1 日資遣原告，惟被告尚有40,453元（包

01 含資遣費差額537 元、2 日預告工資3,000 元、特休未休折
02 算工資16,500元、108 年年終獎金20,416元) 未給付，原告
03 遂於109 年9 月2 日向桃園市群眾服務協會申請勞資爭議調
04 解，惟經兩造於同年月24日在社團法人桃園市群眾服務協會
05 進行勞資爭議調解，仍因兩造未能達成共識以致調解不成
06 立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條
07 例（下稱勞退條例）之法律關係提起本件訴訟。並聲明：被
08 告應給付原告40,453元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌
09 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

10 三、被告則以：被告因新冠肺炎疫情影響致公司業務虧損、緊
11 縮，遂於109 年7 月2 日以電話告知原告並於同年8 月1 日
12 資遣，且於同年7 月3 日以郵寄掛號方式將員工資遣通知予
13 原告，故無給付預告工資義務；後於同年8 月28日已給付資
14 遣費162,813 元予原告；另願意給付特休未休折算工資16,5
15 00元予原告；又年終獎金部分並無書面或口頭約定，並非每
16 年都會發放，僅係老闆體恤員工辛勞而發放。另108 年8 月
17 1日起至109 年7 月31日原告育嬰留職停薪期間之健保費共
18 計32,355元，係原告要求由被告先為代墊，倘法院認原告請
19 求有理由，被告主張以此金額為抵銷等語，資為抗辯。並聲
20 明：原告之訴駁回。

21 四、本院之判斷：經核以下之證據及說明，堪認原告之主張為真
22 實：

23 (一)原告自101 年5 月7 日起受僱於被告並擔任副廠長，約定月
24 薪為45,000元，最後工作日為108 年7 月31日，並自108 年
25 8 月1 日起至109 年7 月31日止育嬰留職停薪。原告於109
26 年8 月1 日經被告資遣後，因被告尚有40,453元未給付，遂
27 向桃園市群眾服務協會申請勞資爭議調解，經社團法人桃園
28 市群眾服務協會於109 年9 月24日召開調解會議，但調解不
29 成立等情，有桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄、薪資
30 表、103 年度年終至106 年度年終小單子、員工資遣通知等
31 影本在卷可考（見本院卷第5 、7 、39、41頁），且為兩造

01 所不爭執（見本院卷第30-31 頁），另有經濟部商工登記公
02 示資料查詢服務附卷可參（見本院卷第9 頁），本院綜合上
03 開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為真實。

04 (二)原告各項請求之說明：

05 1.資遣費差額537元部分：

06 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

07 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
08 暫停工作在1 個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
09 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
10 工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。

11 (2)經查，原告主張自108 年8 月1 日起至109 年7 月31日止為
12 育嬰留職停薪期間，而被告抗辯因新冠肺炎疫情影響致公司
13 業務虧損、緊縮，遂於109 年7 月2 日以電話通知原告並於
14 同年8 月1 日資遣，此為兩造所不爭執（見本院卷第7 、30
15 頁）。是被告於109 年7 月2 日以公司業務虧損、緊縮事
16 由，於原告復職30日前依勞基法第11條第2 款通知原告終止
17 勞動契約，應可認定。另原告自承當時還沒育嬰留停結束，
18 故尚未申請復職等語（見本院卷第60頁），則被告前述資遣
19 原告之行為，並無違反性別工作平等法第17條規定，附此敘
20 明。

21 (3)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
22 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
23 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
24 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
25 平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平
26 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條
27 第1 項定有明文。次按育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有
28 約定外，不計入工作年資計算，育嬰留職停薪實施辦法第4
29 條定有明文。查，本件被告以公司業務虧損、緊縮為由，依
30 勞基法第11條第2 款規定終止勞動契約，即應依勞退條例第
31 12條第1 項規定給付原告資遣費。次查，被告業於109 年8

01 月28日以資遣費名義給付原告162,813 元一情，為兩造所不
02 爭執（見本院卷第7、30、31頁），而原告雖主張被告尚有
03 資遣費差額537 元未給付云云。經查，原告約定月薪為45,0
04 00元，工作年資係自101 年5 月7 日開始任職於被告至108
05 年7 月31日止，扣除108 年8 月1 日至109 年7 月31日之育
06 嬰留職停薪期間，則自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資
07 遣年資為7 年2 個月又24天，新制資遣基數為【3+229/37
08 2】（新制資遣基數計算公式：{ 年+ [（月+日÷當月份天
09 數）÷12] } ÷2 ），原告得請求被告給付之資遣費為162,70
10 2 元（計算式：月薪45,000元×資遣費基數3+229/372，元
11 以下四捨五入），而被告給付資遣費162,813 元予原告一
12 節，已如前述，則被告尚溢發原告111 元（計算式：162,81
13 3 元－162,702 元＝111 元）。從而，原告請求被告應給付
14 資遣費差額537 元，為無理由，應予駁回。

15 2.預告工資3,000 元部分：按雇主依第11條或第13條但書規定
16 終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：一、繼續
17 工作3 個月以上1 年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工
18 作1 年以上3 年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3
19 年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1 項規定期間預告
20 而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1
21 項、第3 項分別定有明文。經查：原告自101 年5 月7 日至
22 108 年7 月31日止，已繼續工作3 年以上，應於30日預告終
23 止勞動契約，而被告於109 年7 月2 日即先以電話通知原告
24 預告終止勞動契約，並於翌（3）日寄出員工資遣通知予原
25 告，此部分原告並不爭執並表示：被告公司人事小姐於109
26 年7 月2 日有打電話，且有寄掛號給我等語（見本院卷第30
27 頁），是被告顯已給予30日（109 年7 月2 日至同年月31
28 日）之預告期間。從而，原告請求2 日預告工資3,000 元，
29 並無理由，應予駁回。

30 3.特休未休折算工資16,500元部分：按勞工在同一雇主或事業
31 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休

01 假：一、6 個月以上1 年未滿者，3日。二、1 年以上2 年
02 未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年
03 以上5 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每
04 年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為
05 止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
06 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4 項分別定
07 有明文。經查，被告不爭執原告請求特休未休折算工資16,5
08 00元有理由，並表示願意給付等語（見本院卷第7 、30、59
09 頁），是原告請求被告給付此部分金額，為有理由。

10 4.108年年終獎金20,416元部分：

11 (1)按稱工資者，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
12 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
13 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；事業單位於
14 營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提
15 列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與
16 獎金或分配紅利，勞基法第2 條第3 款、第29條分別定有明
17 文。次按稱獎金者，指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
18 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
19 經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2 款亦定有明文。是
20 依前開規定可知，年終獎金業經法律明文排除在「其他以任
21 何名義之經常性給與」外，而非屬工資之一部，且年終獎金
22 發放與否以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈
23 餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作
24 並無過失而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之
25 權。

26 (2)經查，原告陳稱：被告說每年都虧錢，但都會在過年前發薪
27 水時發放年終獎金，我不知道被告怎麼算，但金額都差不
28 多，我所提出之103 年度年終至106 年度年終小單子上都有
29 寫年終獎金的文字，我到職後每年都有領等語（見本院卷第
30 31頁），而被告亦辯稱：因每年都很辛苦，不一定每年都會
31 給，在原告到職前我們曾有一年沒有給年終獎金，其實也不

01 算是年終獎金，只是老闆體恤員工辛勞給的，沒有固定計算
02 式，由老闆決定今年要給的金額，年終獎金沒有硬性規定要
03 給等語（見本院卷第31-32 頁），而兩造均不爭執被告沒有
04 書面或口頭約定說年終獎金怎麼給（見本院卷第31頁），可
05 見兩造間並無被告同意每年固定發給年終獎金合意存在。據
06 此，難認被告年終獎金之發放具有勞務對價性，應係被告於
07 每年營運有盈餘時，對員工所為之恩惠性、勉勵性給與，其
08 性質與勞務提供所得對價之報酬不同，且原告既未能舉證證
09 明兩造間有被告於年終應發放一定數額年終獎金之約定，則
10 原告請求被告給付其108 年年終獎金20,416元，難認有據。

11 5.有關被告抵銷抗辯部分：

12 (1)按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
13 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
14 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以
15 意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為
16 抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334 條第1 項及第33
17 5 條第1 項分別定有明文。又抵銷為消滅債務之單獨行為，
18 只須與民法第334 條所定之要件相符，一經向他方為此意思
19 表示即生消滅債務之效果，原不待對方之表示同意（最高法
20 院50年台上字第291 號判決先例意旨參照）。

21 (2)被告辯稱原告於育嬰留職停薪期間之健保費應由原告自負，
22 原告表示先由被告公司代墊，待原告育嬰留職停薪復職後再
23 一次結清，爰於原告本件請求之範圍內主張抵銷等語（見本
24 院卷第60、61頁）；原告則陳稱：我沒有算過我育嬰留職停
25 薪期間之健保費我要繳多少，我沒有收到要繳費的資料等語
26 （見本院卷第60頁）。查：

27 ①育嬰留職停薪者於留職停薪期間可以選擇於原投保單位繼續
28 投保或選擇辦理轉出：(甲)選擇於原單位繼續投保：不得調降
29 投保金額，原投保單位應填寫「繼續投保及異動申報表」1
30 份，向健保署分區業務組申報，其應自行負擔30%之健保
31 費，繳款單由健保署寄發被保險人繳納，繳納期限可遞延3

01 年；育嬰留職停薪期間屆滿展期或提前復職者，則須再填寫
02 「繼續投保及異動申報表」1 份，向健保署分區業務組申
03 報。(2)選擇辦理轉出：原投保單位填寫「保險對象退保申報
04 表」1 份，送交健保署分區業務組辦理退保手續。其應依附
05 有職業的配偶，以眷屬身分投保；如未有眷屬身分，則應至
06 戶籍地公所投保。有衛生福利部中央健康保險署網頁列印資
07 料在卷可憑（見本院卷第89頁），審酌被告陳稱：我們和原
08 告沒有簽相關書面資料說明健保費代墊狀況等語（見本院卷
09 第60頁）；原告亦陳稱：我之前健保費每月是扣600 多元，
10 我被通知資遣後，有回去公司2 次，並詢問有何手續未辦，
11 被告均說沒有等語（見本院卷第60頁），顯見原告之健保費
12 繳納事宜，並未辦理自原投保單位轉出，應屬原投保單位繼
13 續投保，依前述說明，被告辯稱此部分健保費應全由原告自
14 負，難認有理。

15 ②原告於108 年8 月起至109 年7 月之健保保費自負額每月為
16 644 元一節，有投保單位保費計算明細表1 份在卷可參（見
17 本院卷第65-87 頁），且為原告所不爭執（見本院卷第61
18 頁），則此期間原告應自付之保費總額為7,728 元（644 元
19 x12月），由被告所代為支付，則原告乃無法律上之原因受
20 有利益，致被告受有損害，被告就此部分有不當得利債權得
21 主張抵銷，而兩造間勞動契約業於109 年8 月1 日終止，依
22 勞基法施行細則第9 條規定，依勞基法終止勞動契約時，雇
23 主應即結清工資給付勞工，則被告主張以此部分債權與原告
24 得請求之特休未休折算工資16,500元互為抵銷，尚無不合，
25 經抵銷後，原告僅得請求8,772 元。

26 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
27 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
28 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
29 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
30 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
31 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年

01 利率為5 %，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段及
02 第203 條分別定有明文。查本件勞動調解聲請書狀繕本係於
03 110 年9 月8 日送達予被告（見本院卷第19頁），是本件原
04 告向被告請求利息之起算日應為110 年9 月9 日，自堪認
05 定。

06 六、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例之法律關係，請求被告
07 給付原告8,772 元，及自110 年9 月9 日起至清償日止，按
08 週年利率5 %計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分
09 則無理由，應予駁回。

10 七、本判決第1 項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之
11 判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執
12 行，並依同條第2 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
13 公司預供擔保後得免為假執行。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依同法第436
15 條之19規定，確定訴訟費用為1,000 元，應由被告負擔220
16 元，原告負擔780 元。

17 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
18 勞動法庭 法 官 謝志偉

19 以上正本係照原本作成。

20 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。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 12 月 1 日
23 書記官 蘇玉玫

24 附錄：

25 一、民事訴訟法第436條之24第2項：

26 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
27 理由，不得為之。

28 二、民事訴訟法第436條之25：

29 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

30 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

31 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

01 三、民事訴訟法第471 條第1 項（依同法第436 條之32第2 項規
02 定於小額事件之上訴程序準用之）：
03 上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內
04 ，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，
05 由原第二審法院以裁定駁回之。