

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度嘉勞簡字第10號

原告 簡誌成

被告 綠信環境科技股份有限公司

法定代理人 林百文

訴訟代理人 蔡忠憲 嘉義縣○○鄉○○村○○○號

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣16,721元，及自民國108年4月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提撥勞工退休金新臺幣1,296元至原告勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,500元，其中新臺幣286元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國106年5月1日受僱於被告擔任助理工程師，工作內容為環保稽查，負責執行嘉義縣垃圾減量資源回收暨宣導計畫（下稱垃圾減量計畫），原告並領有效期自107年1月1日起至108年12月31日止之工作證。兩造成立106年度專案計畫工作人員定期勞動契約書、107年度綠信環境科技股份有限公司專案計畫工作人員契約書，並約定原告薪資為每月新臺幣（下同）28,000元，另自107年1月1日起薪資調整為每月26,000元。雖前開契約書載明「契約期滿後除經雙方同意續約者外，契約關係即行消滅」，惟被告已於107年11月15日以「綠信/信安公司人員繼續任用調查表」與原告確認續留意願，兩造已於斯時起達成績聘合意，因而兩造之勞動契約自應繼續。詎被告竟於107年12月10日以「專案計畫員工契約結束離職通知書」通知「契約聘僱期間：107年1月1日起至107年12月31日止，於契約結束時，停止聘

01 雇」，單方片面終止兩造間勞動契約，自不合法。

02 (二)嗣兩造另於108年2月27日在嘉義縣社會局就勞資糾紛進行
03 調解，原告請求資遣費、非自願離職證明書、加班費及特休
04 假工資，均為被告拒絕因而調解不成立，原告即於當日依勞
05 動基準法第14條第1項第5款規定「雇主不依勞動契約給付
06 工作報酬」向被告終止兩造間之勞動契約。

07 (三)原告請求被告給付項目及金額如下：

08 1.資遣費23,699元：

09 原告自106年5月1日起至108年2月27日止之工作年資，
10 依勞動基準法第10條規定應合併計算而為1年9個月又27天
11 。原告於離職前月薪平均為26,000元，原告自得請求被告給
12 付資遣費23,699元【計算式：26,000元 $\times$ 1/2 $\times$ (1年+9/
13 12年+27/365)年)】。

14 2.加班費8,962元：

15 原告自106年5月1日起至同年12月31日止，合計加班42小
16 時未補休；另於107年1月1日起至同年12月31日止，合計
17 加班10小時未補休，被告自應給付原告加班費8,962元。

18 3.特別休假未休之工資7,934元：

19 原告工作年資為1年9個月又27天，已如上述，原告應有10
20 日特別休假（6個月以上1年未滿者3日+1年以上2年未
21 滿者7日=10日）。然原告僅在106年9月4日休1日特別
22 休假而仍有9日特別休假未休，被告自應給付原告特別休假
23 未休之工資7,934元【計算式：28,000元 $\div$ 30日 $\times$ 2日+26
24 ,000元 $\div$ 30日 $\times$ 7日，元以下四捨五入】。

25 4.工資49,400元：

26 因被告單方片面終止兩造勞動契約並不合法，且原告在被告
27 違法解僱前主觀上並無去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，
28 被告拒絕受領自應負受領遲延之責。嗣原告於108年2月27
29 日合法終止兩造間勞動契約，故被告應給付自108年1月1
30 日起至同年2月27日止之工資49,400元【計算式：26,000元
31 $\times$ (1+27/30)月=49,400元】。

01 5. 提繳勞退金提撥差額 4,464 元：

02 原告自 106 年 5 月 1 日起任職於被告，106 年間每月薪資 28
03 ,000 元，投保級距為 28,800 元；107 年起每月薪資 26,000 元
04 ，投保級距則為 26,400 元，被告本應按原告實領薪資所屬級
05 距為原告提繳工資 6% 之勞退金共 36,000 元【計算式：28,800
06 元 $\times$ 6% $\times$ 8 個月 + 26,400 元 $\times$ 6% $\times$ 14 個月 = 36,000 元】，
07 惟被告僅提繳 31,536 元，被告自應補提繳 4,464 元（計算式
08 ：36,000 元 - 31,536 元 = 4,464 元）。

09 6. 開立非自願離職證明書：

10 勞工有就業保險法第 11 條第 3 項規定之非自願離職事由時，
11 可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。
12 原告係依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款規定終止兩造勞動契
13 約，自得請求被告開立註記離職原因為非自願離職之服務證
14 明書予原告。

15 (四) 綜上，被告應給付原告 89,995 元（計算式：資遣費 23,699 元
16 + 平日加班費 8,962 元 + 特休假工資 7,934 元 + 工資 49,400
17 元 = 89,995 元），及提繳勞退金提撥差額 4,464 元與開立非
18 自願離職證明書予原告。

19 (五) 爰依兩造間之勞動契約及勞動基準法等相關法律規定，提起
20 本訴等語。並聲明：(一) 被告應給付原告 89,995 元及自起訴狀
21 繕本送達翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。(二) 被告
22 應提繳 4,464 元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
23 金個人專戶。(三) 被告應開立非自願離職證明書予原告。

24 二、被告則以：原告請求均無理由，各項抗辯分述如下：

25 (一) 資遣費及工資：

26 原告雖自 106 年 5 月 1 日起任職於被告，惟依兩造簽立之勞
27 動契約書已明確載明聘僱期間係至 107 年 12 月 31 日止，且被
28 告亦於 107 年 12 月間即已告知原告離職，復在原告簽署離職
29 書後為其辦理勞、健保退保事宜。原告雖主張其已填寫繼續
30 任用調查表，然此調查表僅係被告用以調查原告是否有意願
31 續任並列入被告內部考核評估，惟經被告評估後認原告不適

任而不予續任，兩造已在107年12月31日因期滿而終止勞動契約，原告自不得請求資遣費及勞動契約期限外之工資。

(二) 加班費：

依被告工作規則規定員工應於加班前填具請假加班單申請加班，經主管核章並呈報總經理核准後始得加班，但原告皆未依規定申請加班，原告申報之加班時數自應不予列計。再依兩造成立之契約書第7條約定「原告加班時同意以加班補休假方式處理，不另支給延長工時之工資，且應於隔月補休，逾期不累計」，然因被告所屬之地區主管未照規定簽核加班時數，被告蓋括承受加班費發放之責，原告得請求之加班費應為5,117元【計算式：28,000元÷30日÷8小時×42小時+26,000元÷30日÷8小時×2小時=5,117元】，原告逾此範圍之請求，被告即不同意。

(三) 特別休假未休之工資：

依被告工作規則規定「員工到職逾2個月後，得於每年4月至11月期間給予每月1日特別休假，但特別休假亦需當月休畢」。是原告依工作規則分別於106、107年各享有5日及8日之特別休假，惟原告已於106年9月4日及107年4月2日、3日、20日為特別休假，而原告其餘所剩特別休假日數既未依規定進行休假，自不得請求特別休假未休之工資。

(四) 提繳勞退金提撥差額：

原告於106年5月至12月提撥勞退金級距有誤，每月應提撥額度為1,728元（28,800元×6%=1,728元），被告同意補繳勞退金提撥差額為1,296元【計算式：（1,728元×8月）－（1,440元+1,584元×7月）=1,296元】，原告逾此範圍請求，被告則不予同意。

(五) 非自願離職證明書：

被告因尚未釐清兩造間勞動契約所生相關勞資爭議，被告待本件訴訟結束後願意開立相關證明書予原告。

(六) 另被告已在107年12月19日匯款13,000元至原告開立之金融帳戶，自應於本件訴訟中就被告應給付原告之金額中扣除。

01 (七)聲明：原告之訴駁回。

02 三、本件經本院協同兩造整理並協議簡化爭點，兩造不爭執及爭
03 執事項如下（本院卷二第20頁）：

04 (一)兩造不爭執事項：

- 05 1.被告因負責執行106年度垃圾減量計畫，兩造約定由原告擔
06 任被告之助理工程師，從事例行性環保稽查或宣導工作，原
07 告每月薪資為28,000元，並簽訂「專案計畫工作人員定期勞
08 動契約書」而成立勞動契約，約定聘僱期間自106年5月1
09 日起至106年12月31日止，契約期滿後除雙方同意續約者，
10 契約關係即行消滅。
- 11 2.被告因負責執行107年度垃圾減量計畫，另於106年12月19
12 日與原告簽訂「綠信環境科技股份有限公司專案計畫工作人
13 員契約書」而成立勞動契約，由原告擔任被告之助理工程師
14 從事環保稽查工作，每月薪資為26,000元，兩造並約定聘僱
15 期間自107年1月1日起至107年12月31日止，契約期滿後
16 除雙方同意續約者，契約關係即行消滅。
- 17 3.原告於107年11月15日於「綠信/信安公司人員繼續任用調
18 查表」上，於薪水級距每月26,000元欄位上勾選繼續工作之
19 意願。
- 20 4.原告於107年12月10日於離職原因「簡誌成受聘於綠信公司
21 107年嘉義縣垃圾減量資源回收暨宣導計畫-助理工程師，
22 契約聘僱時間107年1月1日起至107年12月31日止，於契
23 約結束時，停止聘雇」、「擬離職日期107年12月31日」之
24 專案計畫員工契約結束離職通知書上簽名。
- 25 5.原告於106年5月1日起在投保單位即被告處投保薪資為24
26 ,000元；106年6月1日起投保薪資則調整為26,400元，原
27 告並於107年12月31日退保。被告於106年5月為被告提撥
28 1,440元，另自106年6月起至107年12月止，每月提繳金
29 額為1,584元。

30 (二)兩造爭執事項：

- 31 1.兩造間勞動契約是否為定期契約？係於何時終止？

01 2.原告請求被告給付各項費用與開立非自願離職證明書有無理
02 由？如有理由，得請求之金額各為若干？

03 四、本院得心證之理由：

04 (一)兩造間之勞動契約為定期契約，已於107年12月31日終止：

05 1.勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、
06 季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定
07 期契約。所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左
08 列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性
09 工作，其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：係指
10 可預期於6個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：
11 係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工
12 作，其工作期間在9個月以內者。四、特定性工作：係指可
13 在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，
14 應報請主管機關核備。勞動基準法第9條第1項及勞動基準
15 法施行細則第6條分別定有明文。所謂非繼續性工作，係雇
16 主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動衍生之
17 相關職務工作。是工作有無繼續性，應以訂立契約前後雇主
18 事業單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事
19 之工作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力
20 需求非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性。又勞動契
21 約之種類繁多，所需之勞動能力亦有不同，勞動內容之差異
22 性亦各有別，本應委由當事人依其個別情形加以約定，故勞
23 動契約有關僱用期間之約定，應屬當事人契約自由之範疇，
24 倘若其約定係屬合法成立，並未違反強行法規或公序良俗，
25 亦具備訂約之目的性及合理性，該約定自屬合法有效，契約
26 雙方當事人自應同受該約定之拘束，法院亦應尊重當事人契
27 約自由原則，不宜強行介入干涉，以兼顧勞資雙方在營運及
28 勞務之需求。

29 2.觀諸兩造簽立契約書之記載，原告受僱於被告之期間及工作
30 項目分別為「依107年嘉義縣垃圾減量資源回收暨宣導計畫
31 聘僱，聘僱期間自107年1月1日起至107年12月31日止，

契約期滿後除經雙方同意續約者外，契約關係即行消滅，甲方（即被告）不負契約期滿通知之義務。雇用計畫結束或計畫經費不足時，應停止聘僱。」、「工作項目：①依據本計畫契約規定乙方（即原告）接受甲方（即被告）之指導監督，從事上述所列專業計畫等有關工作及其他交辦事項、②甲方臨時交辦事項、③其他與上述工作相當之職務與工作」（本院卷一第33頁），兩造已明確約定勞動契約係為執行特定性工作之定期契約，原告並無誤解之可能；而被告固自105年起每年均承辦垃圾減量計畫（本院卷一第229頁），然觀諸嘉義縣環保局與被告於106年度垃圾減量計畫之勞務契約並未約定有擴充規定，而107年度垃圾減量計畫之勞務契約第18條第7點雖訂有「本採購保留未來向得標廠商增購之權利，擬增購之項目及內容：…①於契約執行期間，未發生依本契約可歸責於廠商之終止或解除契約事由、未因執行本計畫致違反相關環保法令，得經機關及廠商雙方同意後得依政府採購法第22條第1項第7款辦理後續擴充。後續擴充於本契約屆滿後，以延長至108年12月31日止；後續擴充採購以原契約條件及價金續約核算付款並以換文方式辦理，免召開議價會議。②廠商107年度之期中報告經機關審查通過及107年期末報告修訂稿經機關審查通過後，且經機關通知後始得為後續擴充。…⑤上述之後續擴充各項，機關保有最終決定權」（本院卷一第231頁至第295頁），足見被告與嘉義縣環境保護局簽訂垃圾減量計畫之工作期限為1年，且勞務契約即便訂有擴充規定，然亦需經雙方同意始得擴充，且是否擴充期限並非被告單方所得控制，仍須視被告之執行績效及嘉義縣環境保護局預算核定情形而定，堪認被告以一年一聘方式雇用原告，係依被告與嘉義縣環境保護局垃圾減量計畫之勞務採購案得標之期限而定，並非為規避勞動基準法繼續性契約之規定。依前揭說明，堪認兩造間之勞動契約乃專就垃圾減量計畫而為之特定性工作之定期契約，並於垃圾減量計畫每年度完了後即行屆滿，故兩造間於106、107年度

兩次成立之勞動契約應分別於106年12月31日及107年12月31日屆滿終止，被告於垃圾減量計畫每年度完結後如欲再行聘僱原告則須另簽續約，縱原告有於當年度處理前1年度或次年度標案內容之行政事務，然如前述，被告無從預期該垃圾減量計畫之標案是否擴張至下年度，惟仍有準備下年度計畫之需求，且前揭行政事務亦屬當年度垃圾減量計畫工作內容之一部分，此無礙於兩造間勞動契約為特定性工作之定期契約性質。

3. 原告另主張被告於107年11月15日以「綠信 / 信安公司人員繼續任用調查表」表示欲於勞動契約期間屆滿後與原告繼續維持僱傭關係且原告亦已同意，足見兩造已達成績聘合意等語，然依原告提出之「綠信 / 信安公司人員繼續任用調查表」可知，原告雖已於該調查表中就「是否要留下繼續做」、「薪水級距每月26,000元」之選項勾選「是」、「意願」，且簽名於上，然該調查表亦載明「為讓明年度工作能持續順利執行，在此調查同事是否要留下來持續為明年工作打拼，以俾進行後續安排…」，顯見此僅為被告所出具制式表格用以瞭解員工續任意願而已，殊難謂原告簽名於調查表上，兩造即就次年度成立勞動契約之意思表示達成合致，況佐以原告與被告之嘉義區經理蔡忠憲間於107年12月4日以LINE通訊軟體對話內容「（原告）這種不合理的工作分配，讓人無法苟同、（蔡忠憲）照程序走是？所以你的決定是、（蔡忠憲）有要繼續工作，還是就做到今年計畫結束、（原告）你要單方面提出解約，也請照著程序走、（蔡忠憲）公司這邊沒解約，因為我們簽訂合約到107年12月31日，合約到期，自然沒續用、（蔡忠憲）當然公司也提供繼續工作的機會給你，你也可以選擇做或不做、（蔡忠憲）我也想今年我可以確定沒讓你損失任何權益，我也是心平氣和跟你協調溝通」（本院卷一第77頁），益見原告因對其工作內容有所意見，兩造間就是否再於次年度成立勞動契約尚存有歧見而未能達成共識，且原告已在離職原因載為「簡誌成受聘於綠信公司

01 107 年嘉義縣垃圾減量資源回收暨宣導計畫－助理工程師，
02 契約聘僱時間107 年1 月1 日起至107 年12月31日止，於契
03 約結束時，停止聘雇」、「擬離職日期107 年12月31日」之
04 專案計畫員工契約結束離職通知書上簽名確認（本院卷一第
05 71頁），均在在可證被告並無與原告合意延長勞動契約或另
06 立新勞動契約之意，是原告此部分主張顯難採信。

07 4.從而，兩造間勞動契約為特定性工作之定期契約，且原告未
08 舉證證明兩造合意延長勞動契約或有訂新約，被告抗辯勞動
09 契約已於107 年12月31日屆滿而終止，自屬有據，原告主張
10 應至108 年2 月27日方為終止，則無從採憑。

11 (二)原告各項請求有無理由，分項敘明如下：

12 1.資遣費及工資與開立非自願離職證明書：

13 定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期
14 間工資及資遣費，勞動基準法第18條第2 項定有明文；又所
15 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
16 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書
17 、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11
18 條第3 項亦有明文。本件原告係因勞動契約於107 年12月31
19 日屆至而離職，且無定期契約屆滿後仍繼續工作而視為不定
20 期契約或合意延長定期契約或另訂新約之情形，則原告請求
21 被告給付資遣費23,699元及108 年1 月1 日起至同年2 月27
22 日止工資49,400元與開立非自願離職證明書，均無理由。

23 2.加班費：

24 ①原告主張其於106 、107 年分別尚有如附表所示之42小時、
25 10小時加班未補休而申請加班費，被告以原告所為之加班未
26 符工作規則所訂程序，自不應列計等語。觀諸被告工作規則
27 第3 條固有「員工加班應於加班前填具請假加班單，經主管
28 核章並呈報總經理核准後使得加班」之規定，然證人即被告
29 前員工陳奕任審理時證述：我有曾經加班過，申報加班是依
30 照嘉義區員工請假規則即請假加班單。加班流程就是加班完
31 後填寫我們加班的時數，經過主管核章就可以被認可，就會

01 被統計加班時數等語（本院卷二第22頁至第23頁），核與原
02 告所述大致相符，自得佐證原告主張之真實性，且酌以原告
03 任職期間就加班、特別休假及補休假等差勤事項均登錄於其
04 提出之「106年度嘉義縣同事加班請假單」、「107年度嘉
05 義縣同事加班請假單」（本院卷一第79頁至第85頁），且不
06 論就加班之日期與時數均經由嘉義區經理蔡忠憲核章而為核
07 定，復原告亦依據核定後加班時數為後續補休假申請而同經
08 蔡忠憲核定准許，而原告未曾於差勤有遭受類如曠職之不利
09 益記載，顯然被告已將任職於嘉義縣之員工就加班申請准否
10 之權限授權蔡忠憲，此由「107年度嘉義縣加班同事請假單
11 」備註4載有「申請特休需填公司加班/休假單，並回傳總
12 公司」等內容，益證嘉義縣員工僅於申請特別休假時須回報
13 總公司，其餘事項均由蔡忠憲管理及核定無訛，被告抗辯原
14 告加班不合規定而不應核給加班時數，實難採信。

15 ②被告另抗辯兩造成立勞動契約時已約定「被告不另支給延長
16 工時之工資，且原告應於隔月補休，逾期不累計」等語（本
17 院卷一第33頁），惟雇主如使勞工加班本應依規定發給加班
18 費，勞動基準法第24條已有明訂，至於勞工加班後自願放棄
19 領取加班費而選擇補休，勞動基準法則未禁止，原告於加班
20 後加班費之請領或加班補休自屬原告個人之選擇權，惟被告
21 以定型化之勞動契約片面約定加班一律補休，此給付條件較
22 勞動基準法第24條規定更不利於原告，顯已違反強制規定之
23 效力，依民法第71條規定，亦屬無效而不可採。

24 ③被告另爭執原告於107年度加班於扣除特別休假及加班補休
25 後僅剩2小時等語（本院卷二第33頁），然原告於107年度
26 實際加班及已進行加班補休時數業據其提出107年度嘉義縣
27 同事加班請假單，且經蔡忠憲核對確認原告剩餘可休時數10
28 小時屬實而加以核定（本院卷一第83頁），是原告107年度
29 尚有10小時之加班補休，即屬有據。

30 ④綜上，原告請求被告給付加班費合計8,787元（計算式詳如
31 附表）為有理由，被告辯稱僅應給付5,117元，自無從採憑

。至原告逾此範圍之請求，即無理由。

3. 特別休假未休之工資：

① 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。…前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。勞動基準法第38條定有明文。又特別休假係於勞工工作年資符合法定條件時取得之權利，核屬民法第102條規定附始期之法律無虞，然本條所謂條件屆至，應係指工作年資滿6個月時之「翌日」生效，進而取得並得使用特別休假之權利，又因事實層面上不可能回溯前6個月使用，是僅能由符合條件之翌日起計算特別休假。易言之，在勞工符合特別休假條件之後，勞工仍必需要有於原雇主繼續工作之狀態，方能享有特別休假之權利，此參照勞動部105年8月2日勞動條三字第0000000000函示「依勞動基準法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作满1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利」（本院卷二第13頁），亦可確知。

② 本件原告自106年5月1日起至同年10月31日止已任職於被告6個月以上1年未滿，原告於106年應有3日之特別休假；另原告自107年1月1日起至同年12月31日任職於被告，則其107年之特別休假亦應為3日（合計6日），惟被告之工作規則關於特別休假另規定「員工到職逾2個月後，得於每年四月至十一月期間，給予每月一日特別休假，需當月休畢」（本院卷一第176頁），是原告於106、107年應分別有5日及8日之特別休假，且為被告所承認（本院卷二第34頁），扣除原告於106年9月4日已休1日特別休假，則原告分別尚有4日與8日之特別休假未休，是原告請求被告給

01 付 7,934 元【計算式：（106 年度之 28,000 元 ÷ 30 日 × 2 日
02 ） + （107 年度之 26,000 元 ÷ 30 日 × 7 日 = 7,934 元，元以
03 下四捨五入），即屬有據。

04 ③被告雖抗辯稱工作規則就特別休假所訂條件優於勞動基準法
05 ，而原告未依工作規則所定「需當月休畢」之規定休畢特別
06 休假，自不得再行請求特別休假未休之工資等語，然 106 年
07 1 月 1 日修正實施之勞動基準法第 38 條第 4 項規定「勞工之
08 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發
09 給工資」，是關於年度不休假加班費之性質，為勞工因工作
10 而獲得之報酬，屬於工資，因年度終結或契約終止而未休之
11 日數，雇主即應發給之，不因勞工之未休假是否可歸責於雇
12 主而有不同；同法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款規定「
13 本法第 38 條第 4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
14 二、發給工資之期限：（二）契約終止：依第 9 條規定發給」，
15 同法施行細則第 9 條則規定「依本法終止勞動契約時，雇主
16 應即結清工資給付勞工」。堪認法律原未對勞工之特別休假
17 如未休時可否請雇主改發工資為規定，自可依雇主與勞工間
18 之勞動契約約定而為之，但自 106 年 1 月 1 日以後勞動基準
19 法已明文規定如特別休假因年度終結或契約終止而未休之日
20 數，雇主應發給工資，是被告此部分抗辯，亦無足採憑。

21 ④被告另辯稱原告於 107 年度已於 107 年 4 月 2 日、3 日、20
22 日休畢特別休假 3 日等語，然原告雖確於該 3 日請假未有出
23 勤之事實，但其請假事由均載為「年假」而各請領補休 8 小
24 時，而原告請休「年假」係因其於 107 年 1 月 26 日填表因「
25 年假」而加班 24 小時，此均有蔡忠憲確認核章之紀錄（本院
26 卷一第 83 頁），堪信原告係於 107 年之年假期間進行加班合
27 計為 24 小時，嗣後再分別於 107 年 4 月 2 日、3 日、20 日因
28 而請休「年假」之加班補休，而與原告之特別休假日數無涉
29 ，被告此部分抗辯亦屬無由，併此敘明。

30 4. 提撥勞工退休金至原告勞工退休金專戶部分：

31 ①雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲

存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

②原告於106年、107年度月薪分別為28,000元及26,000元，此為兩造所不爭執，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告自應各以28,800元與26,400元之級距為原告投保，被告應提撥至原告個人退休金專戶之退休金為32,832元【計算式：（28,800元×6%×8月）+（26,400元×6%×12月）=32,832元），但被告僅提繳合計31,536元，此有原告提出之已繳納勞工個人專戶明細資料可稽（本院卷一第91頁），堪認屬實。故被告既未依法提繳原告勞工退休金，以致原告提撥之退休金短少，原告自可依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告提繳退休金差額1,296元至原告之勞工退休金個人專戶以填補原告之損害，且此差額亦為被告所承認（本院卷二第34頁），原告此部分之請求為有理由，至逾此範圍之請求，則無理由。

（三）被告不得扣抵應給付原告之金額：

被告固抗辯於107年12月19日已匯款原告13,000元，而欲執此金額扣抵應給付原告之金額等語。經查，依被告與嘉義縣環境保護局於107年度垃圾減量計畫之採購契約中，確有約定「廠商（即被告）應於年度結束前，針對本計畫成員進行

01 考核，據以發放年終獎金至環保局備查，曾執行本縣垃圾減
02 量資源回收暨宣導相關計畫經驗達1年以上者，獎金額度至
03 少0.5個月薪資」（本院卷一第317頁），且經嘉義縣環境
04 保護局109年3月13日嘉環設字第1090007029號函暨所檢附
05 被告匯款13,000元年終獎金予原告無誤（本院卷二第83頁至
06 第88頁），則被告抗辯稱無年終獎金制度且欲執此13,000元
07 扣抵應給付原告之金額，顯屬無據，不應准許。

08 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法與勞工退休
09 金條例等相關規定，請求被告給付16,721元（計算式：加班
10 費8,787元＋特別休假未休工資7,934元＝16,721元），及
11 自起訴狀繕本送達翌日即108年4月30日起至清償日止，按
12 年息5%計算之利息，暨請求被告提撥勞工退休金差額1,296
13 元至原告之勞工退休金專戶內，為有理由，應予准許；逾此
14 部分之請求，則無理由，應予駁回。

15 五、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗
16 訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，應依職
17 權宣告假執行。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經本
19 院斟酌後認均不足以影響本判決之結果，自無逐一論駁之必
20 要，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件訴訟費用確
22 定為4,500元（第一審裁判費4,000元＋證人日旅費500元
23 ），應由兩造依其勝敗比例分擔，即被告負擔286元，餘由
24 原告負擔。

25 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
26 臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭
27 法 官 盧 伯 璋

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路
30 ○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。如
31 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 4 月 30 日
書 記 官 葉 昱 琳

附表：

加班日期	實際 加班 時數 (小 時)	扣除 補休 時數 後之 加班 時數 (小 時)	延長 工時 (小 時)	延長工時 薪資 (元)	再延 長工 時 (小 時)	再延長工 時薪資 (元)	備註
106 年5 月1 日	8	0					106 年11月2 日 補休8 小時
106 年5 月13日	4	0					106 年11月3 日 補休8 小時
106 年5 月16日	3	0					
106 年5 月18日	1	0					
106 年5 月22日	4	0					106 年11月17日 補休8 小時，故 106 年6 月24日 加班時數剩下3 小時
106 年6 月15日	3	0					
106 年6 月24日	4	3	2	312	1	194	
106 年7 月18日	3	3	2	312	1	194	
106 年8 月7 日	3	3	2	312	1	194	
106 年8 月22日	3	3	2	312	1	194	
106 年8 月26日	5	5	2	312	3	582	
106 年10月11日	3	3	2	312	1	194	
106 年10月14日	4	4	2	312	2	388	
106 年10月17日	3	3	2	312	1	194	

(續上頁)

106 年11月14日	5	5	2	312	3	582	
106 年11月16日	3	3	2	312	1	194	
106 年11月20日	5	5	2	312	3	582	
106 年11月20日	2	2	2	312	0		
107 年1 月22日	3	0					107 年3 月12日 補休3小時
107年年假期間	24	0					107 年3 月12日 補休5 小時 107 年4 月12日 補休8 小時 107 年4 月13日 補休8 小時 107 年4 月20日 補休3 小時
107 年2 月6 日	3	0					107 年4 月20日 補休3 小時
107 年3 月4 日	9	0					107 年4 月20日 補休2 小時 107 年5 月1 日 補休7 小時
107 年3 月8 日	3	0					107 年5 月1 日 補休1 小時 107 年5 月4 日 補休2 小時
107 年4 月16日	4	0					107 年5 月10日 補休1 小時 107 年10月11日 補休3 小時
107 年4 月17日	2	0					107 年10月11日 補休2 小時

(續上頁)

107 年4 月24日	2	0					107 年10月11日 補休2 小時
107 年5 月1 日	8	0					107 年10月11日 補休1 小時 107 年10月12日 補休7 小時
107 年5 月22日	3	0					107 年10月12日 補休1 小時 107 年10月15日 補休2 小時
107 年6 月8 日	3	0					107 年10月15日 補休3 小時
107 年7 月9 日	3	0					107 年10月15日 補休3 小時
107 年7 月16日	1	0					107 年11月19日 補休1 小時
107 年7 月28日	4	0					107 年11月19日 補休4 小時
107 年8 月13日	3	0					107 年11月19日 補休3 小時
107 年8 月16日	1	0					107 年11月20日 補休1 小時
107 年8 月21日	3	0					107 年11月20日 補休3 小時
107 年8 月23日	1	0					107 年11月20日 補休1 小時
107 年9 月11日	3	0					107 年11月20日 補休3 小時

(續上頁)

107 年9 月13日	1	0					107 年12月28日 補休1 小時
107 年10月23日	3	0					107 年12月28日 補休3 小時
107 年10月25日	1	0					108 年12月28日 補休1 小時
107 年10月31日	7	4	2	288	2	362	108 年12月28日 補休3 小時
107 年11月12日	3	3	2	288	1	181	
107 年12月3 日	2	2	2	288	0		
107 年12月6 日	1	1	1	144	0		
合計：							8,787元
備註：106 年度延長工時薪資時薪： $28,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 4/3 = 156\text{元}$ 再延長工時薪資時薪： $28,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 5/3 = 194\text{元}$ 107 年度延長工時薪資時薪： $26,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 4/3 = 144\text{元}$ 再延長工時薪資時薪： $26,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 5/3 = 181\text{元}$							