

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第59號

原告 陳素芬

訴訟代理人 周玉蘭律師(法扶律師)

被告 欣仕弘有限公司

法定代理人 蘇國樑

訴訟代理人 許景鏡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12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陸拾柒萬玖仟肆佰零壹元，及自民國一零八年三月三十日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬零肆佰伍拾肆元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決於原告以新臺幣貳拾叁萬叁仟貳佰捌拾伍元為被告供擔保後得為假執行。被告如以新臺幣陸拾玖萬玖仟捌佰伍拾伍元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：原告起訴聲明請求被告給付原告新臺幣(下同)717,432元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，嗣縮減聲明如後開原告聲明所示(見本院卷第387頁)，合於民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)被告公司係從事貿易工作，而原告自民國96年2月5日起受雇於被告公司，被告公司於96年2月9日為原告加保勞保，原告擔任開發部業務，離職前每月薪資74,166元。被告公司竟於107年12月28日以解僱通知書指稱：「原告因勞動基

01 準法第58條第2款（應同法第12條第4款之誤）違反勞動契
02 約或工作規則情節重大，屢勸不聽，予以解僱。於107年12
03 月28日結束勞資關係。」。惟被告於107年12月28日下午約
04 談原告時原係要求原告「自願離職」，如果不願自願離職則
05 以「不適任」為由辦理資遣，但原告均不同意，被告乃於當
06 日通知解僱原告，然被告對原告所為解僱應係藉詞逼迫原告
07 離職之手段，自屬違法解僱。

08 (二)被告將原告解僱之原因係指摘原告偷看主管的電腦乙節。但
09 查，原告任職於被告公司已12年，初任開發部日文翻譯，一
10 直堅守崗位，認真負責，於102年公司添增韓國線工作，原
11 告一人承擔兩人之工作量，且自費學習韓文，工作表現亦受
12 往來國外客戶及公司之肯定，此事實由原告每月月薪高達7
13 萬餘元可證。而被告公司所稱原告看主管電腦之事實經過略
14 說明如下：原告工作能力一向受到被告公司及客戶之肯定，
15 韓國客人童鞋產線更是肯定原告所為服務，因而於107年4
16 月10日發函給被告公司指定原告擔任臺灣方面之聯絡人，卻
17 遭上司蔡淑娟經理與同部門同事蘇惠美（即被告之法定代理
18 人蘇國樑之胞妹）誤會係原告慫恿韓國客人所致；進而使老
19 闆蘇國樑對原告產生誤會，老闆於107年6月8日斥責原告
20 工作無力，且不願給原告說明機會，原告甚感委屈。原告為
21 查明原因，因而於107年7月30日於被告公司東莞辦公室，
22 於蔡淑娟經理離座時，使用其已開啟之電腦，瀏覽蔡經理與
23 蘇惠美於107年7月17日之skype對話，證實先前係因蔡經
24 理看不懂韓文，用Google翻譯造成錯誤中文意思，自行加油
25 添醋，告知蘇惠美，以致兩人誤認原告慫恿客戶更改對應窗
26 口，故意排擠蘇惠美參與107年7月底之出差而不滿原告。
27 而原告於瀏覽蔡經理電腦之事，於蔡經理回座時即立即發現
28 ，原告亦當場向蔡經理道歉，並取得其原諒，且原告與蔡經
29 理、蘇惠美三人當場溝通討論，盡釋前嫌，蔡經理接受原告
30 道歉，也當場表示「不追究，會視為沒發生此事」。詎料，
31 被告公司卻於其後據此為由解僱被告。

01 (三)兩造間之勞動契約經原告於108年1月18日合法終止，被告
02 於107年12月28日所為解僱應屬不合法。被告應提出證據證
03 明其對原告所為解僱事由已符合勞動基準法（下稱勞基法）
04 第12條第1項第4款之「情節重大」，且符合「解僱之最後
05 手段性原則」，否則其所為解僱於法未合。再退步言，依勞
06 基法第12條第2項規定，被告應自知悉原告有違勞基法第12
07 條第1項第4款情形之日起，30日內為終止契約之意思表示
08 ，但查被告於107年7月30日當天即已知悉上開事由，卻遲
09 至107年12月28日始為終止勞動契約之意思表示，顯已逾上
10 開除斥期間之規定，於法未合。被告違法解僱原告，拒絕原
11 告提供勞務，自有「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞
12 工權益之虞者。」之情事。被告違反勞動契約或勞工法令，
13 致損害原告權益，原告於108年1月18日依勞基法第14條第
14 1項第6款規定為終止兩造間勞動契約，應屬合法有效。又
15 被告公司上開違法解僱原告，拒絕原告提供勞務，所為已違
16 反勞動契約及勞工法令，致生原告損害甚巨，原告因而於
17 108年1月4日向臺中市政府勞工局勞資爭議委員會申請調
18 解，申請內容乃依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
19 間之勞動契約，請求被告公司給付資遣費、延長工時工資，
20 及開立非自願離職證明書等。但經兩造於108年1月18日調
21 解不成立。由上開事實可知被告至遲於108年1月18日調解
22 日時已受原告通知終止系爭勞動契約之意思表示，兩造間之
23 勞動契約至遲應已於108年1月18日合法終止，原告主張以
24 108年1月18日為終止兩造間勞動契約之時點。是原告確於
25 被告107年12月28日違法解僱後30日內為終止兩造勞動契約
26 之意思表示。

27 (四)兩造間之勞務契約既經原告合法終止，原告自得向被告為下
28 列請求：共計717,432元。

- 29 1.資遣費部分：419,946元。原告依勞基法第14條第1項第6
30 款規定終止系爭勞動契約，自得依同條第4項準用同法第17
31 條請求給付資遣費之規定，給付數額則依勞工退休金條例第

12條規定為據。原告係自96年2月5日起受雇於被告，至終止勞動契約時108年1月18日止之工作年資為12年（按未滿1個月者以1個月計）。原告於107年6至11月所領薪資分別為67,631元、70,953元、70,473元、69,636元、70,300元、70,953元，月平均工資為69,991元，是依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請求之資遣費以工作年資2分之1計算，則請求被告給付資遣費為419,946元。

2.特休未休工資部分：22,163元。原告自96年2月5日起即任職於被告公司，是依勞動基準法第38條規定，原告自97年2月5日起即有特別休假。但被告自97年起即未依規定給予原告特別休假，歷年短給特別休假天數如附表一所示，且未發給未休天數之工資，原告爰依上開規定請求被告公司給付103年至105年之特休未休11日之工資，並以當年度12月之日薪為計算，如附表一所示，共計22,163元。

3.積欠工資部分：48,993元。被告於107年12月28日違法解僱原告，並拒絕原告提供勞務，原告於108年1月18日終止兩造間之勞動契約，已如上述。被告僅給付原告迄107年12月28日止之工資，自107年12月29日起至108年1月18日止之工資未付。而原告月平均工資為69,991元，已如上述，日平均工資應為2,333元，爰請求被告給付該期間共計21日之工資48,993元。

4.年終獎金部分：139,982元。被告年終獎金發放方式係以年終結算日前在職之員工為發放對象，即一般員工在通常情形下，原則上均可領得年終獎金，可知此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質，而非屬被告所為任意之恩惠性給與。原告自96年任職起每年被告均有發放「年終獎金」，平均為每年2個月，以原告月平均工資為69,991元，被告應給付原告107年度「年終獎金薪資」139,982元。

5.出差加班費部分：83,312元。原告於106年、107年間出差加班，被告未依勞基法相關規定給付加班費用，尚有如附表二

01 所示之短少加班費數額，為此爰依勞動基準法第24條規定請
02 求被告給付加班費短少薪資83,312元。

03 6.綜上，原告爰依兩造勞動契約之法律關係及勞基法、勞工退
04 休金條例之規定，請求被告給付資遣費、特休未休、年終獎
05 金、加班費，及薪資差額共計714,396元。

06 (五)被告應就原告勞工退休金補提自96年3月起至107年12月不
07 足額20,454元。原告自96年3月起至107年12月止所領薪資
08 如附表三，則按每月工資百分之6提繳勞工退休金應為如附
09 表三「雇主實際應提繳金額欄」所示，但被告為原告提繳金
10 額如附表三「已繳納勞工個人專戶明細資料」所記載。被告
11 自96年3月起至107年12月尚不足提繳20,454元，爰依勞工
12 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規
13 定請求被告將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶。

14 (六)訴之聲明：(1)被告應給付原告714,396元，及自起訴狀繕本
15 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
16 (2)被告應提繳20,454元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工
17 退休金個人專戶。(3)第一項請求原告願供擔保，請准宣告假
18 執行。

19 二、被告則以：

20 (一)被告之法定代理人為「蘇國樑」，蔡淑娟係被告公司之開發
21 部經理，因此，雇主為法定代理人「蘇國樑」，非蔡淑娟，
22 原告訴訟代理人混淆勞動基準法第2條第2款對「雇主」所
23 下之定義，所以，原告之前主管蔡淑娟知悉之事由，並不等
24 同於雇主蘇國樑知悉。且原告之薪資來自於「欣仕弘有限公
25 司」，非來自於主管蔡淑娟。被告公司107年11月30日於總
26 經理辦公室召開有關原告工作情況之彙報會議，被告自無必
27 須通知陳素芬與會之法律義務。原告訴訟代理人以公司未通
28 知她與會，因此她不受此會議紀錄之拘束應無理由。總經理
29 聽取部門主管彙報原告之諸多偏差及嚴重影響公司營運生產
30 之行為，解僱原告，依法有據。

31 (二)原告重大違反工作規則之事由與證據：①107年1月至3月

間多次相關郵件不依照規定傳給主管，沒有團隊合作與組織流程的概念，經勸阻後才改正。大陸同事對指示書內容有疑問，亦不許打電話與其溝通，業務量產有疑問也不願幫忙處理，無法善盡窗口職責，同年3月23日人事異動工作調整時有重申工作內容與職責，但去年一整年沒見改善。每天進公司到下班前，都不發一語不與人交流，與組織無互動，實在難以承擔窗口職責。②同年3月22日接到日本佐藤小姐的通知，原告有私下半夜LINE聯繫透漏公司人事異動工作調整等事，企圖利用被告公司極重要客戶，影響並企圖將已在同年3月23日調整過之人事異動結果，接著同年4月9日韓國重要客戶也發了郵件來要求被告公司之員工即ANNIE窗口變更，在公司完全沒有就原告職務調整乙事與韓國客戶溝通的情況下，韓國客戶之郵件已可判斷明顯係受原告影響，經其私下去韓國找客人並與客人聯繫有違職業道德與故意與公司決策相抗衡。③原告職務經人事調整之後，仍然私下與日本客人有聯繫，並直接通知工廠，未告知相關人員，造成工廠作業紊亂，無所適從。④同年7月29日窺探公司營業秘密事件，造成公司營業額下降甚多，當時日本客人也在，也造成客人對公司觀感不好，原告竟仍認為窺探公司營業秘密事件且不與公司同事交流互動業務沒有錯誤。⑤同年10月31日與ANNIE發生嚴重爭執，起因還是缺乏溝通沒有團隊合作的概念，完全無心改善調整。⑥在107年11月28日前之不詳日期，將公司所有，交由原告使用之桌上型電腦內，公司與客戶間之來往電子信件營業秘密，全數刪除，造成未完成之工作，接續者苦無資料閱覽續辦，以上接連不斷的事件，一而再、再而三地由原告釀起事端發生，既嚴重影響公司內部之分工合作目標，無法達成團結一體的團隊功能，更造成日本與韓國客戶之埋怨投訴，基於以上緣由，經各相關部門經理於107年11月30日彙整原告上述違反勞動契約情節重大事實與證據，原告再進入公司，與同事見面仍然不打招呼，我行我素，也常與大陸同事頻起爭執。開發與業務人員都無法與其溝通，公

01 司負責人蘇國樑始毅然書面授權與董事長特別助理蘇惠玲決
02 定107年12月28日依據被告公司人事管理規章第58條第2款
03 :違反勞動契約或工作規則情節重大,屢勸不聽者之規定,
04 解雇原告。準此而言,被告公司上述解雇之行為亦符合勞動
05 基準法第12條第1項第4款之規定。是被告公司既以依人事
06 管理規章第58條第2款之規定、勞動基準法第12條第一項第
07 4款之規定終止勞動契約於107年12月28日,則原告另行主
08 張自108年1月18日終止與被告間之勞動契約,不生法律勞
09 動契約終止之效果。

10 (三)被告既已合法解僱原告,原告訴請被告給付資遣費419,946
11 元、工資48,993元應無理由。就原告其餘請求分述如下:

- 12 1.年終獎金140,678元部分:原告已遭解雇,公司並無義務給
13 付,況獎金金額須公司自行決定,係恩惠性給與,並非薪資
14 之部分,更非原告得以片面主張。
- 15 2.特休工資22,163元部分,105年12月31前,每日工時減少,
16 特休折半發給。106年1月1日後,勞基法修法,特休回歸
17 勞基法。於106年1月1日勞基法修法前,並未明訂特休假
18 未休完雇主應發給工資。應休能休而不休者,係指勞工拋棄
19 特別休假之權利而言。應休未休之特休則不另補貼薪資,勞
20 基法施行細則規定「特別休假日期應由勞雇雙方協商排定」
21 。公司優於勞基法提早施行周休2日。員工到職時也有明確
22 說明及公告,減少特休日數調整至每日上班工時。若原告現
23 在不同意,那是否表示陳素芬這期間工作表現均屬偽善。依
24 勞基法第12條第1款於訂立勞動契約時為虛偽意思表示,使
25 雇主誤信而有受損害之虞者。陳素芬請求任職最後五年內,
26 其中103年、104年、105年特休工資22,163元,公司不予
27 支付。
- 28 3.加班費83,312元部分:被告係合法解僱,解僱日為107年12
29 月28日薪資實際發給至107年12月31日,金額為69,712元。
30 陳素芬應退還1,054元。退步言之,若認原告此部分83,312
31 元主張有理由,被告主張抵銷每日出差費美金50元,106年

01 至107年間原告應返還137,799元予被告。被告公司出差，
02 若係國外出差，包含出發日及回程日，1日50元美金出差費
03 ，依出差當地上下班及休假或配合客人作息，暫無補休及加
04 班費。若係大陸公司會提供住宿及膳食，其他地區則請示主
05 管確認訂房及膳雜費費用支出用途及上限。公司支付1日50
06 元美金膳雜費是額外給付給員工的出差補助。依行政法規出
07 差辦法等相關規定，公司是可以不用給付出差補助。被告公
08 司的差旅費是有符合出差辦法，提供住宿、提供用膳、提供
09 交通費用等。若陳素芬現在不同意，那是否表示陳素芬這期
10 間工作表現都是偽善，應屬依勞基法第12條第1款於訂立勞
11 動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

12 4.提撥勞工退休金差額20,454元部分：104年以前，被告公司
13 的作法是隔年1月做勞健保投保金額異動。差異較大。105
14 年以後，皆是8月發7月薪時，在8月做薪資調整。同時8
15 月送交投保薪資異動，勞健保局隔月9月1日才生效。有2
16 個月的投保差異。伙食費未含括計算。被告公司絕對沒有要
17 鑽此漏洞或故意高薪低報。否則也不會年年調薪。是此部分
18 ，被告願補20,454元給原告。

19 (四)答辯聲明：(1)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(2)如受不
20 利判決，願供擔保准許免為假執行。

21 三、兩造經法院整理並協議簡化爭點，其結果如下（本院卷第42
22 5-426頁）：

23 (一)不爭執事項：

24 1.原告於民國96年2月5日起受雇於被告公司（參原證一），
25 被告公司於96年2月9日為原告加保勞保（參原證二），並
26 擔任開發部業務工作。原告之主管為開發部經理蔡淑娟（參
27 被告108年9月3日準備書狀被證二：被告公司組織架構圖
28 ）。

29 2.被告公司於107年12月28日解僱原告，解僱通知書記載：「
30 原告因勞動基準法（應是被告公司人事管理規章之誤）第58
31 條第2款違反勞動契約或工作規則情節重大，屢勸不聽，予

以解僱。於107年12月28日結束勞資關係。」（參原證三）
三、被告公司人事管理規章第五十八條第二款規定：「凡員工有下列情事之一者，公司得不經預告終止契約，逕予解僱，且不發給資遣費或退休金之給付：二、違反勞動契約或工作規則情節重大，屢勸不聽者。」

3.原告於108年1月4日向臺中市政府勞工局勞資爭議委員會申請調解，申請內容乃依勞動基準法第14條規定終止兩造間之勞動契約，請求被告公司給付資遣費、延長工時工資、特休未休工資、預告工資、年終獎金、退休金差額，及開立非自願離職證明書。經兩造於108年1月18日調解不成立（參原證五）。

4.原告於107年6-11月所領薪資分別為67,631元、70,953元、70,473元、69,636元、70,300元、70,953元，月平均工資為69,991元（ $419,446 \div 6 = 69,991$ 元 - 參原證六）。

5.被告公司、被告公司經理蔡淑娟前對原告提起違反營業秘密等告訴，經臺灣臺中地方檢察署檢察官於108年7月4日以108年度偵字第3760號為不起訴處分（參被告108年9月3日準備書狀被證三）。

6.被告願提繳20,454元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

(二) 爭執事項：

1.被告抗辯於107年12月28日以原告違反被告公司人事管理規章第58條第2款，及勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，是否合法？

2.原告主張被告上開終止勞動契約行為，有違勞動契約或勞工法令，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

3.原告請求被告給付資遣費419,946元、特休未休22,163元、未付工資48,993元、年終獎金139,982元，及出差加班費工資83,312，有無理由？

四、本院之判斷：

(一)原告主張被告公司係從事貿易工作，而原告自96年2月5日起受雇於被告公司，被告公司於96年2月9日為原告加保勞保，原告擔任開發部業務，離職前每月薪資74,166元。被告公司於107年12月28日以解僱通知書指稱：「原告因勞動基準法第58條第2款違反勞動契約或工作規則情節重大，屢勸不聽，予以解僱。於107年12月28日結束勞資關係。」。且原告於108年1月4日向臺中市政府勞工局勞資爭議委員會申請調解，申請內容乃依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，請求被告公司給付資遣費、延長工時工資，及開立非自願離職證明書等。但經兩造於108年1月18日調解不成立等節，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表、解僱通知書、臺中市政府勞工局勞資爭議、原告自107年6月至11月之薪資明細資料附卷可稽（見本院卷第23-25、37-43頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，首堪認定。

(二)被告抗辯於107年12月28日以原告違反被告公司人事管理規章第58條第2款，及勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，並不合法。原告主張被告上開終止勞動契約行為，有違勞動契約或勞工法令，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，則為合法：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…雇主依前項第一款、第二款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款、同條第2項、第12條第1項第4款、同條第2項定有明文。另按凡員工有下列情事之一者，公司得不經預告終止契約，逕予解僱（免

職)且不發給資遣費或退休金之給付，二、違反勞動契約或工作規則情節重大，屢勸不聽者，被告人事管理規章第58條第2款定有明文(見本院卷第193頁)。

2. 被告雖抗辯原告有勞動基準法第12條第1項第4款及被告人事管理規章第58條第2款規定之「違反勞動契約或工作規則情節重大，屢勸不聽者」之情形，其解僱應屬合法云云，惟查被告主張上開事由，依其所述分別係(1)107年1月至3月間多次相關郵件不依照規定傳給主管。(2)原告私下半夜LINE聯繫透漏公司人事異動工作調整等事，企圖利用被告公司極重要客戶，影響並企圖將已在同年3月23日調整過之人事異動結果。(3)原告職務經人事調整之後，仍然私下與日本客人有聯繫，並直接通知工廠，未告知相關人員。(4)同年7月29窺探公司營業秘密事件。(5)同年10月31日與ANNIE發生嚴重爭執。(6)在107年11月28日前之不詳日期，將公司交由原告使用之桌上型電腦內營業秘密全數刪除。依勞動基準法第12條第2項規定應於事由發生後30日除斥期間內為之方屬合法，且此除斥期間之遵守應由主張終止勞動契約者即被告舉證。查被告於107年12月28日解僱原告，原告抗辯已經逾越除斥期間，而上開事由(1)-(5)顯然已經逾越除斥期間，(6)部分被告主張為107年11月28日前不詳日期，但並未舉證證明是在107年11月28日發生，故亦應認為已經逾越除斥期間。被告雖辯稱：被告之法定代理人為「蘇國樑」，蔡淑娟係被告公司之開發部經理，因此，雇主為法定代理人「蘇國樑」，原告之前主管蔡淑娟知悉之事由，並不同於雇主蘇國樑知悉，雇主蘇國樑常出國，是107年11月30日開會時才知道，故107年12月28日書面授權董事長特別助理蘇惠玲解僱原告云云，雖提出會議記錄、入出境記錄及授權書為證(見本院卷第237-239、253-255頁)。然勞動基準法之解僱事由，實務上認為必須情節嚴重僅得予解僱別無它法者方屬之，即所謂最後手段性原則。依前開入出境記錄蘇國樑雖常出國，但一個月至少仍有10-15日在國內，自得處理公司相關事務

01 並聽取主管報告。且現在網路科技發達，通訊軟體聯絡方便
02 ，即便出國仍可保持即時溝通，至少可以留言讓對方在下次
03 使用手機時看到。且被告公司不是人數成千上萬的大公司，
04 依被告提出組織圖不過20餘人（見本院卷第241頁），若原
05 告有前揭事由且據被告表示嚴重到非解雇不可，衡情主管蔡
06 淑娟一開始就會立刻通知蘇國樑，豈有可能任由原告由107
07 年1月開始一犯再犯一直拖到11月？若僅因被告法定代理人
08 較常出國，即可推認其不知員工嚴重到足以解雇之事由，而
09 由被告於逾越除斥期間後，甚至長達11個月之後還主張解雇
10 ，則勞動基準法第12條第2項所定除斥期間豈非形同具文？
11 是被告辯稱蘇國樑於107年11月30日開會時才知悉上開事由
12 云云，不足採信。

13 3. 由上所述，足認被告所為終止勞動契約之意思表示逾越30日
14 除斥期間，並非合法，原告主張被告於107年12月28日違法
15 解雇原告，洵屬有據，應有理由。又被告違法解雇原告，拒
16 絕原告提供勞務，揆諸上開規定，應屬違反勞動契約或勞工
17 法令，致有損害勞工權益之虞者之情事，原告於108年1月
18 18日，依勞動基準法第14條第1項6款、第2項規定，於
19 知悉被告違法解雇情形之日起，30日內終止兩造間勞動契約
20 ，故應認兩造間之勞動契約係於108年1月18日經原告依勞
21 基法第14條第1項第6款規定合法終止自明。

22 (二)原告已於108年1月18日合法終止兩造間之勞務契約，就原
23 告請求被告給付資遣費419,946元、特休未休工資22,163元
24 、積欠工資48,993元、年終獎金薪資部分139,982元、出差
25 加班費83,312元、提撥20,454元至原告退休金專戶之部分，
26 分述如下：

27 1. 資遣費部分：按勞工依勞動基準法第14條第1項規定，不經
28 預告終止勞動契約者，依同條第4項準用同法第17條規定，
29 雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業
30 單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣
31 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比

例計給之。未滿1個月者以1個月計。次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11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條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。經查，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，自得依同條第4項準用同法第17條請求給付資遣費之規定，給付數額則依勞工退休金條例第12條規定為據。原告係自96年2月5日起受雇於被告，至終止勞動契約時108年1月18日止之工作年資為12年（按未滿1個月者以1個月計），依前揭規定得請求6個月之平均工資。原告於107年6至11月所領薪資分別為67,631元、70,953元、70,473元、69,636元、70,300元、70,953元（107年9月、10月部分為扣除請假扣款後餘額），月平均工資為69,991元，是被告應給付原告資遣費419,946元（69,991X6=419,946）。

2. 特休未休工資部分：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：…二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。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2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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工

工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」勞動基準法第38條定有明文。經查，原告自96年2月5日起即任職於被告公司，是依勞動基準法第38條規定，原告自97年2月5日起即有特別休假。但被告自97年起即未依規定給予原告特別休假，歷年短給特別休假天數如附表一所示，且未發給未休天數之工資，揆諸上開規定，原告請求被告公司給付103年至105年之特休未休11日之工資，並以當年度12月之日薪為計算，如附表一所示之特休未休工資22,163元，洵屬有據，應予准許。被告公司提出附件一資料辯稱：因公司經營方式及人員調配，無法完全依勞動基準法內所規定的特休執行，但已將部分特休分配於每個工作天中。一般上班時間八小時，公司上班時間為七小時三十分。則原告不得請求103-105年之特休未休工資云云（見本院卷第287-336頁）。惟按勞動基準法第1條第2項規定：僱主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。同法第30條第1項規定：勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。另105年12月6日修正前之勞動基準法第38條規定：勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日止。依勞動基準法第30條第1項規定可知，勞工每日工作「不得超過八小時」，而非每日必須工作八小時，因此僱主與勞工約定每日工作7.5小時或7小時，乃雙方對於每日工作時數之自由約定，僱主不得以其經營方式，要求勞工每日工作不足八小時為由為減薪或扣假。另依勞動基準法第38條、第1條第2項規定可知，勞工享有之特別休假日數不得低於勞動基準法第38條規定，被告公司自行減縮特別休假日數，顯與上開規定不符，該規定違反強制規定，應屬無效，故被告此部分辯解，不足採信。

- 01 3. 積欠工資部分：被告於107年12月28日違法解僱原告，並拒
02 絕原告提供勞務，原告於108年1月18日終止兩造間之勞動
03 契約，已如上述。被告僅給付原告迄107年12月28日止之工
04 資，自107年12月29日起至108年1月18日止之工資未付。
05 而原告月平均工資為69,991元，已如上述，日平均工資應為
06 2,333元（計算式：69,991元÷30日=2,333元/日），原
07 告請求被告給付該期間共計21日之工資48,993元（計算式：
08 2,333元/日×21日=48,993元），應屬有據。
- 09 4. 年終獎金部分：按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈
10 餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全
11 年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利」，勞動基
12 準法第29條定有明文。又「倘雇主依勞動契約、工作規則或
13 團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆
14 給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，
15 縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質」（參最高法院
16 104年被告度台上字第613號判決意旨）。經查，依原告提
17 出之薪資單，其自96年起至解雇時每年均領取年終獎金，足
18 見被告年終獎金發放方式係每年固定發給，即一般員工在通
19 常情形下，原則上均可領得年終獎金，依揆諸上開判決意旨
20 可知此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終
21 獎金，亦不失其為工資之性質，而非屬被告所為任意之恩惠
22 性給與，原告自得請求。查原告自96年任職起每年被告均有
23 發放「年終獎金」，惟其月數有1.5、2、2.5個月不等之
24 薪資，原告未能證明107年度應發放之年終獎金為2個月薪
25 資，應以最低之1.5個月計算，以原告月平均工資為69,991
26 元，原告主張被告應給付原告107年度「年終獎金薪資」10
27 4,987元（計算式：平均工資69,991元×1.5月=104,987
28 元，元以下四捨五入），亦屬有據，逾此部分請求，則無理
29 由。
- 30 5. 出差加班費部分：原告於106年、107年間出差加班，被告
31 未依勞基法相關規定給付加班費用，業據原告提出出差報告

表、Line對話截圖等件為證（見本院卷第371-385頁），尚有如附表二所示之短少加班費數額，原告依勞動基準法第24條規定請求被告給付加班費短少薪資83,312元，應予准許。被告雖抗辯「公司給1日50元美金膳雜費，是額外給付員工的出差補助」云云，惟參該膳雜費補助是因出差國外，超時工作常達10小時以上，且在外地因食衣住行，需要支出較多額外費用所致，該金額乃被告公司給予出差到國外之員工膳雜費補助，並非例假日之加班費，且屬原告及被告間約定之補助，並無請求返還之理由，被告公司抗辯應以膳雜費補助抵銷加班費，自屬無據。

6. 提撥勞工退休金部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第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6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。經查，被告每月應為原告提繳之勞工退休金如附表三之「雇主實際應提繳金額」欄所載，經核對之勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表相符（見本院卷第49頁），被告應為原告補提繳20,454元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶，且為被告所不爭執（見本院卷第403頁），原告此部分請求，洵屬有據，應予准許。

7. 綜上，原告請求被告給付資遣費、特休未休、年終獎金、加班費，及薪資差額共計679,401元（計算式：419,946元 + 22,163元 + 48,993元 + 104,987元 + 83,312元 = 679,401元），洵屬有據，逾此部分請求，則屬無據。另被告應提撥20,454元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶，亦屬有據。

四、綜上所述，原告爰依兩造勞動契約之法律關係及勞基法、勞工退休金條例之規定，請求被告給付原告714,396元，及自108年3月30日（即起訴狀繕本送達被告之翌日，見本院卷第71頁送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項

之規定，提繳20,454元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。逾此部分請求，則屬無據，應予駁回。

五、原告及被告均陳明願供擔保聲請宣告假執行、免為假執行，就原告勝訴部分核無不合，爰酌定相當之擔保金額均准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張、陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條，判決如主文。

中華民國 108 年 12 月 31 日
勞工法庭 法官 王奕勳

上正本照原本作成。

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 108 年 12 月 31 日
書記官 顏督訓