

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第168號

原告 劉麗鈴

訴訟代理人 郭文程律師

被告 功力化學工業股份有限公司

法定代理人 陳歆玫

訴訟代理人 蔡岳勳

賴英姿律師

王邦安律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣145萬7,995元，及自民國113年8月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣145萬7,995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81年3月2日起至113年3月5日止期間任職於被告，擔任課長職務，每月平均工資新臺幣（下同）6萬3,800元。原告於113年1月29日委請訴外人即原告同事丙○○填寫請假卡（下稱系爭請假卡）向被告總經理請休特別休假（下稱特休），復於翌日（同年月30日）再委請丙○○寄送電子郵件予被告董事長、副董事長及總經理通知原告請休事宜。詎被告竟於113年2月1日以原告連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止勞動契約，該終止不合法。因被告無正當理由拒絕原告排定休特、短算特休日數、短發特休未休工資之情事，違反勞基法第38條第2項本文、第38條第1、4項規定，原告於113年3月6

01 日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，故原
02 告請求被告給付資遣費38萬2,800元及109年至113年之特休
03 未休工資10萬4,220元。另原告任職於被告已逾25年，符合
04 勞基法第53條第2款規定自請退休之要件，自得一併請求被
05 告給付舊制勞工退休金97萬0,975元。為此，依兩造間勞動
06 契約、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條
07 例）第11條第2項、第12條第1項等規定，請求被告給付如聲
08 明所示等語。並聲明：(一)被告應給付原告145萬7,995元，及
09 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
10 利息。(二)訴訟費用由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至
11 清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

12 二、被告抗辯：

13 (一)原告於113年1月29日上午9時未依被告之工作規則(下稱系爭
14 工作規則)第34條規定完成請假手續即逕行離開公司，毋待
15 被告拒絕其請休，已不生請假之效力。即便原告請假係屬有
16 效，原告一次請休特休39天(即自113年1月29日至113年3月2
17 8日)，依勞基法第38條第2項但書規定，被告亦有不予准假
18 之正當理由，且原告請休亦有違反誠信原則及權利濫用之無
19 效情形。則被告公司於113年2月1日以原告無正當理由繼續
20 曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定對被告不經
21 預告終止兩造勞動契約。又原告與訴外人即被告會計經理乙
22 ○○、威玖生技有限公司（下稱威玖公司）負責人王兆倫，
23 於履行威玖公司與被告間合約之過程中，有使威玖公司未依
24 合約條款支付被告費用、挪用被告資金支付非合約所訂款項
25 等不法行為。被告調查上開不法情事期間，原告為隱瞞威玖
26 公司股權結構中有半數係被告之關係人且與原告關係甚深及
27 不法獲利等情，竟於112年11月間與王兆倫共同變造威玖公
28 司之公司變更登記事項表，並交付被告以行使之，企圖蒙蔽
29 被告，已涉犯行使及變造公文書等犯行，違反勞動契約及工
30 作規則，情節重大，被告於113年2月1日依勞基法第12條第1
31 項第4款規定對原告不經預告，終止兩造勞動契約。綜上所

01 述，被告於113年2月1日依勞基法第12條第1項第4、6款規定
02 終止勞動契約，自屬適法，則原告於113年3月6日所為終止
03 勞動契約之意思表示，不生效力，原告請求被告給付資遣費
04 38萬2,800元，無理由。

05 (二)原告曾於98年6月15日辦理離職，再於98年6月16日重新任職
06 於被告，兩造既已合意於98年6月15日終止勞動契約，後雖
07 再受僱於被告，前後年資自不得併計，被告並無短計原告之
08 特休日數。惟特休若有短計之情形，原告本得向被告請求折
09 算應休未休之工資，自難認為被告短計特休有何損害原告之
10 勞工權益之虞，而無從據以主張終止勞動契約。縱有特休重
11 新計算之違誤，特休計算係由原告負責，原告應自98年起即
12 已知悉該等事由存在，卻遲至原告遭被告發現掏空公司之行
13 為後，才以此為由主張終止勞動契約，顯有違違誠信原則及
14 權利濫用。原告勞退舊制年資結算已於105年間補正，並發
15 生結清年資之法律效果。況被告舊制勞工退休金結清係原告
16 經手處理，是原告起訴主張計算錯誤不生結清效力，有違誠
17 信原則及權利濫用，原告之請求並無理由等語。並聲明：原
18 告之訴駁回。

19 三、兩造爭執與不爭執事項（見本院卷第396-400頁）：

20 (一)不爭執事項：

- 21 1.原告自81年3月2日起任職於被告(原告曾於98年6月15日簽署
22 「員工離職單」，下稱系爭離職單)，擔任會計職務，上班
23 時間為每週一至週五之上午8點至下午5點，中午12點至下午
24 1點為休息時間。
- 25 2.兩造曾於98年6月15日簽署「勞雇雙方合意結清年資協議
26 書」(下稱系爭協議書)，系爭協議書第5點記載：「勞動契
27 約之存續不受影響：甲乙雙方僅同意結清勞退條例施行前之
28 年資，其餘雙方結清前簽署同意遵守之勞動契約與權利義
29 務，不受結清年資之影響。」。
- 30 3.兩造曾於98年6月15日合意以17.333個基數結清原告勞退舊
31 制年資並簽署系爭協議書，被告已於同日給付50萬8,030元

予原告；原告嗣於104年12月25日書立「收據」（下稱系爭收據）乙紙，內容為：「茲收到功力化學工業股份有限公司與本人（即原告，下同）依勞退條例之規定，結清勞基法（舊制）年資退休金，從81年3月2日至98年6月15日，年資共17年4個月，結清基數共32.5基數，因98年6月份公司與本人結清時，僅以17.333個基數計算，今雙方合意以目前月平均工資3萬9,633元計算補15個基數，共計新台幣五十九萬四千四百九十五元整（594,495元），結清本人舊制年資」，被告已於同日交付面額59萬4,495元之支票予原告，支票業經原告提示後兌現。

- 4.原告於113年1月30日18時58分，委託丙○○寄送電子郵件予被告之董事長、副董事長、總經理，郵件內容記載：「因劉課長（即原告）無公司信箱，故委託我（即丙○○）進行請假事宜，預計請特休假自1/29早上8點至3/28下午5點」。
- 5.原告於113年1月29日上午有至被告公司上班，嗣於同日上午9點離開被告公司。
- 6.原告於113年1月30日以通訊軟體Line向訴外人即時任被告副董事長丁○○表示：「…您的行徑造成本人（即原告）身心受創無法負荷…」復於翌（31）日表示：「因我（即原告）連日來工作壓力造成數日晚上無法成眠，目前身體狀態仍非常虛弱，所以目前請假在家休養中，日後銷假後再回公司向董事長報告，麻煩您轉請董事長見諒，謝謝！」。
- 7.被告113年2月1日之「人事公告」（下稱系爭人事公告）內容「本公司業務部門課長戊○○於113年元月29日上午9：00離開公司，當日經公司主管聯繫未果，該員以曠職論。至113年2月1日，公司持續連繫，仍未聯絡上。該員已連續曠職3日，公司依照勞基法第12條第1項第6款得不經預告開除」。
- 8.被告於113年9月5日寄發太平宜欣郵局478號存證信函予原告，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，原告已於113年9月9日收受。
- 9.原告分別於113年1月29日、同年2月2日至蕭芸嶙身心診所就

診，經診斷：「憂鬱狀態合併恐慌、失眠」，醫師囑言：
「…宜避免壓力刺激並建議在家休養」。

10.臺中市政府113年10月28日函同意被告自113年11月至114年1
0月止暫停提撥勞工退休準備金係以被告已無僱有繼續適用
勞基法（舊制）之勞工及外國中階技術工作人力。

11.109年至113年被告計給原告之特別休假日數為16日、17日、
18日、19日及20日。

（二）爭執事項：

1.被告抗辯被告於113年2月1日依勞基法第12條第1項第4、6款
終止勞動契約，是否有理由？

(1)被告有無將77年7月21日制訂之工作規則（下稱系爭工作規
則）公開揭示，並使包含原告在內之全體員工知悉？

(2)原告於113年1月29日上午8點先至被告公司上班，嗣於同日
上午9點離開公司，該日屬於「曠工」或為「早退」？

(3)原告是否已依被告規定完成39天特休假請假手續？被告於113
年1月29日知悉原告申請特休後未准原告一次申請39天特
休，是否符合勞基法第38條第2項「企業經營上之急迫需
求」？有無依勞基法第38條第2項但書規定與原告協商調整？
原告一次申請39天特休是否有違反誠信原則及權利濫用之情
形？

(4)如原告於113年1月29日至31日屬於無正當理由繼續曠工3
日，則被告終止兩造勞動契約之意思表示，有無對原告發生
效力？

(5)原告是否與王兆倫共同變造威玖公司變更登記事項表，用以
欺瞞被告？

2.若被告上開解僱為無理由，則原告於113年3月6日以被告短
付109年起之特休未休工資（勞基法第14條第1項第5款）、
短計特休日數及拒絕原告實施特休（勞基法第14條第1項第6
款）等事由終止勞動契約，並請求被告給付資遣費38萬2,80
0元，有無理由？

(1)系爭離職單是否為兩造通謀虛偽意思表示所為？

01 (2)原告自109年起至113年止之特休日數是否有短計情形？

02 (3)被告拒絕原告一次申請39天特休是否有正當理由？

03 (4)原告以被告短計特休為由終止勞動契約，是否違反誠信原
04 則？

05 (5)原告請求被告給付資遣費38萬2,800元，有無理由？

06 3.原告請求被告給付特休未休工資10萬4,220元，有無理由？

07 原告主張被告自109年至113年，每年分別短計原告特休日數
08 14日、13日、12日、11日及10日，合計共60日，金額為10萬
09 4,220元有無理由？

10 4.原告請求被告給付短少之舊制勞工退休金97萬0,975元，有
11 無理由？原告自81年3月2日至98年6月15日止，年資共17年4
12 月，舊制退休金基數共32.5基數，被告於98年6月15日以17.
13 333個基數與原告結清勞退舊制年資，並於104年12月25日合
14 意補15個基數與原告結清勞退舊制年資，則原告請求被告給
15 付短少之舊制勞工退休金97萬0,975元，有無理由？

16 四、得心證之理由：

17 (一)被告抗辯於113年2月1日依勞基法第12條第1項第4、6款終止
18 勞動契約，是否有理由？

19 1.被告抗辯並未准許原告一次請休特休39天(即自113年1月29
20 日至113年3月28日)，原告仍屬曠職，而經被告於113年2月1
21 日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約等語。然查：

22 (1)按無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，
23 勞基法第12條第1項第6款定有明文。所謂無正當理由曠工，
24 係指勞工於應工作日未出勤，且未有不提出勞務給付之正當
25 理由，致曠工達法律所定之程度者，雇主即取得不經預告而
26 逕予終止契約之權利。從法條結構觀之，顯然應包括「無正
27 當理由」與「連續或一個月內最低曠工日數」兩項構成要件
28 要素，而非僅具備後者即足當之，應甚明確。從而，勞工雖
29 繼續曠工3日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據
30 以終止契約。至何謂正當理由，當應就勞資雙方之主客觀因
31 素而加以判斷，勞工請假未符雇主所定必要程式或未請假或

請假未獲雇主准假，而未工作，即便構成曠工，仍非當然構成勞基法第12條第1項第6款之「無正當理由而曠工」，仍須審查「有無正當理由」之要件（最高法院84年度台上字第1275號判決參照）。次按勞基法第38條係規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特休。雇主如違反該規定者，勞基法第79條亦有處罰之規定。依勞基法第38條規定意旨，可知特休制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞基法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，是當勞工向雇主提出指定日期請求特休時，原則上雇主應當尊重並依勞工所需求之日期給與，雇主無正當理由不得拒絕之。但由於勞工與雇主間具有組織上之從屬性，勞工與同僚間亦處於分工合作之協力關係，因此勞工在行使特休權時，亦應本著誠信原則不得有妨害企業正常營運之作為。又勞基法並未明文規定勞工行使特休權利時，雇主有准駁之權利，勞基法施行細則第24條第2款「特別休假期應由勞雇雙方協商排定之」之規定，其意當在於勞工提出特休期日時，勞資雙方針對是否有妨礙企業正常營運狀況為適法之調整。非謂雇主無須合理理由即可拒絕勞工特別休假期日。

(2)經查，原告於113年1月29日委請丙○○填寫系爭請假卡，載明假別為「延休」、「特休」、事由為「私事辦理」，向被告總經理請休特休。復於113年1月30日18時58分再委請丙○○寄送電子郵件予被告董事長、副董事長及總經理通知原告請休事宜等情，有系爭請假卡、電子郵件在卷可稽（見本院卷第25、27-29頁），上開委請丙○○寄送電子郵件乙情，且為兩造所不爭執（見不爭執事項4.），均堪以認定。而被告拒絕原告請休，於系爭請假卡主管簽核處填載「1/29 13：30向公司主管請假，何總表示須經陳副董同意」等語

（見本院卷第25頁），惟未舉證證明原告請休有何基於企業經營上之急迫需求事由，而須經陳副董同意。被告雖辯稱原告於被告查帳期間有隱匿傳票憑證而干擾查帳之情形，原告收到被告要求提出其所隱匿之傳票後，隨即一次性請假39天，原告請假權利之行使，顯然係出於妨礙被告查帳之目的，有違反誠信原則及權利濫用之無效情形，自不生請假之效力等語，並提出原告與丁○○line對話紀錄、臺灣高等檢察署臺中分署114年度上聲議字第497號通知（下稱114年度上聲議字第497號案件）為證（見本院卷第103、429頁），及聲請傳訊證人甲○○。惟，觀諸113年1月29日即原告請休當日原告與丁○○之line對話內容，丁○○提及將記原告曠職之理由為「請將公司傳票盡速從家裡帶回來返還給公司!…劉課長（即原告，下同），董事長下令中午十二時前將帶回家裏傳票帶回來返還給公司，並解釋為何要將公司傳票交給已離職的乙○○前經理，洩漏公司機密。現在下午1:06請盡速帶票返回公司…劉課長，您於2024年1月29日早上九點左右答應返家將之前帶回公司傳票帶回返還給公司，但是截至2024年1月29號下午1：35為止多通電話拒接，公司聯絡不到人，再次通知劉課長請盡速帶傳票帶回返還公司…劉課長，您於2024年1月29日早上九點左右答應返家將之前帶回公司傳票帶回返還給公司，但是截至2024年1月29號下午1：48為止多通電話拒接，公司聯絡不到人，再次通知劉課長請盡速帶傳票帶回返還公司，劉課長再不跟公司聯絡將記曠職…劉課長，現在2024年1月29號下午4：57分，請於今天下班五點前將傳票帶回返還公司，而且公司自今天九時起無法聯絡您…劉課長，現在2024年1月29號下午4：57分，請於今天下班五點前將傳票帶回返還公司，而且公司自今天早上九時起無法聯絡您…劉課長，現在2024年1月29號下午4：58分，請於今天下班五點前將傳票帶回返還公司，而且公司自今天早上九時起無法聯絡您」等語（見本院卷第103頁），上開line對話內容除未提及原告請特休被告國內業務會受到嚴重影

響、或算員工薪水會受到延宕等情外，且均僅為丁○○單方
指控原告有私自將公司傳票及文件帶回家之情事，然此部分
原告已於上開line對話中表示：「公司的傳票一向都集中保
管在公司儲物室，但在112年12月9日由您(即丁○○，下同)
率領陳頌倫先生人等，將公司電腦文件傳票帳冊資料數箱搬
離公司辦公室…在此，請您高抬貴手仔細去您拿走的數箱資
料內找尋您需要的東西，並請勿隨意誣賴栽贓給本人(即原
告，下同)，本人在此重申本人絕無帶走任何公司的傳票」
等語(見本院卷第103頁)，予以否認。至114年度上聲議字
第497號案件，亦與原告有無私自將公司傳票及文件帶回家
乙事無關。參酌證人甲○○證述：「(原告訴訟代理人：你
剛剛說原告請特休國內業務受到嚴重影響，具體影響為
何?)甲○○：我們來接國內業務發現之前比較久的經銷商
有被更換，銷售價格方面也受到影響，我們國內市場就嚴重
萎縮。實際上公司陳小姐(即丁○○)要求劉小姐(即原告，
下同)把剛剛看得合約書的帳務拿出來比對，劉小姐就請特
休不願意拿出來，這部分有些帳務我們就不清楚，要請外面
的會計師事務所來幫忙查核，因為公司的帳跟威玖化學有限
公司(後改為威玖公司)、德瑞公司的帳混在一起不清楚，包
括支票都不清楚，對公司財務造成影響。(原告訴訟代理
人：你剛說劉小姐不願意把帳務拿出來，有無證據證明原告
有拿走這些帳務資料?)甲○○：就我所知德瑞公司和威玖
公司的帳都是原告和丙○○在做，我去年有說請他把帳務拿
出來跟功力對，他一直不願意拿出來。(原告訴訟代理人：
有無證據證明原告拿走這些帳務資料?)甲○○：我不清
楚，但是原告不願意拿出來」等語(見本院卷第324頁)。則
原告是否有私自將公司傳票及文件帶回家，甲○○並不清
楚，是甲○○此部分證述，尚不能據為有利於被告之認定。
被告亦未提出其他相關證據資料佐證原告於被告查帳期間有
隱匿傳票憑證而干擾查帳之情事，是被告此部分答辯自難逕
信。揆諸上開說明，難認被告於113年1月29日有拒絕原告排

01 定特休之正當理由。是原告於113年1月29日至113年3月28日
02 請休特休為合法，而非無正當理由曠職3日。被告抗辯於113
03 年2月1日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，即屬無
04 據。

05 (3)被告另抗辯原告於113年1月29日上午9時未依系爭工作規則
06 第34條「從業人員請假時，應於事前親自填寫請假單敘明請
07 假理由、日數及職務代理人，呈主管核准，續假亦同」之規
08 定（見本院卷第418頁），完成請假手續即逕行離開公司，
09 毋待被告拒絕其請休，已不生請假之效力等語。查，觀諸系
10 爭請假卡主管簽核處填載「1/29 13：30向公司主管請假，
11 何總表示須經陳副董同意」等語（見本院卷第25頁），足見
12 被告並未質疑原告之請假流程有未事前親自填寫請假卡而違
13 反規定情事，僅以須經陳副董同意而拒絕原告之請休，堪認
14 被告之請假流程非以事前親自填寫請假卡為必要。從而，原
15 告既已於113年1月29日委請丙○○填寫系爭請假卡，並載明
16 假別為「延休」、「特休」；事由為「私事辦理」，向被告
17 總經理請休特休，即無未完成請假手續之情形存在。被告此
18 節所辯，為不可採。

19 2.被告抗辯於113年2月1日依勞基法第12條第1項第4款終止勞
20 動契約，是否有理由？

21 (1)按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不
22 得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定
23 雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱
24 勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，
25 雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，
26 使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變
27 動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更
28 不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
29 原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主
30 張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院
31 101年度台上字第366號判決意旨、95年度台上字第2720號判

決意旨參照)。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

(2)經查，系爭人事公告內容載明：「本公司業務部門課長戊○○於113年元月29日上午9：00離開公司，當日經公司主管聯繫未果，該員以曠職論。至113年2月1日，公司持續連繫，仍未聯絡上。該員已連續曠職3日，公司依照勞基法第12條第1項第6款得不經預告開除」等語，有系爭人事公告在卷可稽（見本院卷第31頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項7.），堪以認定。被告雖辯稱在被告內部調查原告與乙○○、王兆倫不法情事期間，原告為隱瞞威玖公司股權結構中有半數係被告之關係人且與原告關係甚深及不法獲利等情，竟於112年11月間與王兆倫共同變造威玖公司之公司變更登記事項表，並交付被告以行使之，企圖蒙蔽被告，已涉犯行使及變造公文書等犯行，違反勞動契約及工作規則，情節重大，被告於113年2月1日依勞基法第12條第1項第4款規定對原告不經預告，終止兩造勞動契約等語。惟，觀以系爭人事公告內容，其上開除原因僅記載：「該員已連續曠職3日，公司依照勞基法第12條第1項第6款得不經預告開除」，並未同時記載勞基法第12條第1項第4款之事由，顯見原告主觀認知被告開除事由僅有勞基法第11條第6款事由，足證被告於113年2月1日向原告表示終止勞動契約之開除事由，應僅限於勞基法第11條第6款事由甚為明確。是被告上開辯解，要難採信。

(二)原告於113年3月6日以被告短付109年起之特休未休工資（勞基法第14條第1項第5款）、短計特休日數及拒絕原告實施特休（勞基法第14條第1項第6款）等事由終止勞動契約，有無理由？

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主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充分之工作者。六、雇主違反勞動法令或勞工法令，致有損

01 害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5款及第6款定有
02 明文。次按前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
03 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
04 調整。勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，
05 雇主應發給工資；雇主應發給之工資，則係按勞工未休畢之
06 特休日數，乘以其1日工資計發。所稱1日工資，為勞工之特
07 休於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工
08 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常
09 工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第
10 2、4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

11 2.查，原告自81年3月2日起任職於被告，擔任會計職務，原告
12 曾於98年6月15日簽署系爭離職單乙節，有系爭離職單附卷
13 可按（見本院卷第125頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事
14 項1.），堪信為真。則兩造間之勞動契約，雖因故於98年6月
15 15日簽署系爭離職單，然未滿三個月即於隔日98年6月16日
16 再重新任職於被告，繼續履行原約，此情亦為被告自承在卷
17 （見本院卷第467頁），是依勞基法第10條規定，原告於被
18 告處前後工作之年資，自應合併計算。被告辯稱原告曾於98
19 年6月15日辦理離職，其後98年6月16日再重新任職於被告，
20 兩造先前既已合意終止勞動契約，原告嗣後雖再受僱於被
21 告，其前後年資不得併計等語，即屬無據。

22 3.原告於81年3月2日到職，兩造約定特休給假方式係週年制，
23 原告113年度請休特別休假期間為113年3月2日至114年3月1
24 日間，為兩造所不爭執（見不爭執事項1.、本院卷第481-482
25 頁）。則原告於109年度至113年度特休日數分別為30日、30
26 日、30日、30日及30日，有卷附之特休日數試算表可參（見
27 本院卷第37頁）。惟被告就原告109年度至113年度特休日數
28 僅別計給16日、17日、18日、19日及20日（見不爭執事項
29 11.），顯有特休日數給予不足及短付109年起之特休未休工資
30 之情，又原告於113年1月29日至113年3月28日請休特休為合
31 法，但被告拒絕原告請休，違反勞基法第38條規定，已如前

述，且其違反勞工法令行為仍繼續發生，有勞基法第14條第1項第5、6款事由之情形，原告於113年3月6日以被告短付109年起之特休未休工資、短計特休日數及拒絕原告實施特休等事由終止勞動契約，即屬有據，原告並得請求被告給付短付之特休未休工資。被告雖辯稱縱有特休重新計算之違誤，被告人員特休計算均由原告負責，且原告應自98年起即已知悉該等事由存在，卻從未向被告提出，遲至原告自身掏空公司之行為東窗事發後才以此為由主張終止勞動契約，原告所為顯然有違誠信原則及權利濫用。又特休若有短計，原告本得向被告請求折算應休未休之工資，難認被告短計特休有何損害原告之勞工權益之虞等語。惟特休制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，乃為保障員工身心健康之用，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利，為勞工之權利。且上述規範屬強制規定，雇主有依法給予特休之義務。本件被告於109年至113年計給原告之特休日數分別為16日、17日、18日、19日及20日(見不爭執事項11.)，顯有不足之情，且其違反勞工法令行為仍繼續發生，有勞基法第14條第1項第6款事由之情形，原告依法終止勞動契約應屬其正當權利義務之行使，難認有違誠信原則及權利濫用。

4.原告請求被告給付特休未休工資10萬4,220元，有無理由？

(1)按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞基法第30條第5項、第23條第2項、勞動事件法第35條、第36條第5項分別定有明文。本院於言詞辯論期日前發函命被告應提出原告之出勤紀錄及工資清冊等件(見本院卷第61頁)，惟被告陳稱找不到而未依通知提出上開資料(見本院卷第396頁)，本院審

酌上情及原告提出之勞工提繳異動資料查詢表(見本院卷第33頁)，認依該證物應證之事實即原告主張原告109年度至111年度月薪均為4萬5,800元、日薪均為1,527元(計算式：45,800元÷30=1,527元，小數點以下四捨五入，下同)、112年度至113年度月薪均為6萬3,800元、日薪均為2,127元(計算式：63,800元÷30=2,127元)之事實為真實可採。

(2)原告於109年度至113年度特休日數分別為30日、30日、30日、30日及30日，惟被告就原告109年度至113年度特休日數僅別計給16日、17日、18日、19日及20日，顯有特休日數給予不足等情，已如前述，則被告自109年起逐年短計之特休日數分別為14日、13日、12日、11日、10日，共計60日，依被告形式真正不爭執之勞工提繳異動資料查詢表(見本院卷第33、80頁)及原告主張之原告109年度至111年度日薪均為1,527元、112年度至113年度日薪均為2,127元，計算原告得請求特休未休工資為10萬4,220元(計算式：39日×1,527元+21日×2,127元=104,220元)。則原告依前揭規定，請求被告給付10萬4,220元之特休未休工資，核屬有據，應予准許。被告雖辯稱原告曾於98年6月15日辦理離職，其後98年6月16日再重新任職於被告，其前後年資不得併計，本件被告並無短計原告特休日數之情形云云，洵屬無據。

(三)原告請求被告給付資遣費38萬2,800元，有無理由？

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資，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

2.原告因被告短付109年起之特休未休工資、短計特休日數及拒絕原告實施特休等事由，於113年3月6日依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動契約，及原告112年度至11

01 3年度月薪均為6萬3,800元等節，業經說明如前。揆諸上開
02 說明，被告自應依前揭規定，並以平均工資6萬3,800元為計
03 算基礎，給付原告資遣費。查，原告於98年6月16日選擇改
04 用新制，有勞工提繳異動資料查詢明細附卷可按（見本院卷
05 第33頁），堪信為真。原告自98年6月16日起算至113年3月6
06 日離職日止，任職期間為14年8月又19日，平均工資為6萬3,
07 800元，資遣費基數為6，資遣費為38萬2,800元（見本院卷附
08 之資遣費試算表）。則原告依前揭規定，請求被告給付38萬
09 2,800元之資遣費，於法即無不合，應予准許。

10 （四）原告請求被告給付短少之舊制勞工退休金97萬0,975元，有
11 無理由？

12 1.按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
13 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在
14 平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之
15 強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之
16 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參
17 照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制
18 （勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，
19 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
20 對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨
21 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞
22 基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參
23 照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認
24 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另
25 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期
26 待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞
27 基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應
28 認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法
29 之最低標準為請求。

30 2.次按勞退條例第11條第1至3項規定：「本條例施行前已適用
31 勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而

選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」準此，倘勞雇雙方於僱傭關係存續期間，以低於勞基法第55條規定之給與標準結清保留年資者，因損及勞工權益，尚難生結清之效力，嗣後勞工自請退休，仍非可依退休時之平均工資計算保留工作年資之退休金，請求雇主補足前為結清已給付者與保留工作年資退休金之差額。

3. 本件兩造雖於98年6月15日簽立系爭協議書，就原告98年6月15日前(含98年6月15日)之工作年資合意以17.333個舊制退休金基數及平均工資2萬9,310元結清，被告並已給付原告舊制勞工退休金50萬8,030元等情，有系爭協議書在卷可稽(見本院卷第23頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項3.)，堪信為真。惟查，原告自81年3月2日起至98年6月15日止之勞退舊制年資共計17年又3個月14日。依勞基法第55條第1項第1款規定，舊制退休金基數核計為32.5個基數(計算式： $15 \times 2 + 1 + 1 + 0.5 = 32.5$)，該時兩造至少應以32.5個基數結清原告勞退舊制年資。然兩造僅約定以17.333個基數結清原告勞退舊制年資，遠低於勞基法第55條規定之標準，依上說明，自不生結清之效力。嗣兩造雖又於104年12月25日簽立系爭收據，就原告98年6月15日前(含98年6月15日)之工作年資合意補算15個舊制退休金基數，以該時平均工資3萬9,633元結清，被告並再給付原告舊制勞工退休金59萬4,495元等情，亦有系爭收據附卷可按(見本院卷第35頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項3.)，堪信屬實。惟兩造於98年6月15日簽立之系爭協議書不生結清之效力，已如前述，則原

告於104年12月25日仍可依該時之平均工資3萬9,633元、32.5個基數結清原告勞退舊制年資。故104年12月25日兩造至少應以平均工資3萬9,633元及32.5個基數結清原告勞退舊制年資。然兩造僅約定以平均工資3萬9,633元，補算15個基數結清原告勞退舊制年資，遠低於勞基法第55條規定之標準，依上說明，亦不生結清之效力。嗣原告於113年3月6日自請退休時(詳後述)，仍可依退休時之平均工資計算保留工作年資之舊制勞工退休金，請求被告補足舊制勞工退休金差額。

4.原告為00年00月0日生，於113年3月6日在臺中市政府勞工局勞資爭議調解時向被告終止勞動契約及自請退休等情，有勞資爭議調解紀錄可憑(見本院卷第23-1頁)。則原告於113年3月6日兩造勞動契約終止時，已年滿60歲，並於被告任職逾25年，符合勞基法第53條第2款規定，自得向被告自請退休，並請求被告給付舊制勞工退休金差額。原告退休前6個月平均每月工資為6萬3,800元，已如前述。則原告請求被告給付舊制勞工退休金差額97萬0,975元(計算式：63,800元×32.5基數-508,030元-594,495元=970,975元)，核屬有據。至被告辯稱舊制勞工退休金結清係原告經手處理，是原告起訴主張計算錯誤不生結清效力，有違誠信原則及權利濫用等語。然勞工退休金是強制雇主應給予勞工退休金的制度，屬於雇主對勞工的一種法定責任。被告既未合法結清原告勞退舊制年資，原告依勞退條例第11條第2項規定請求被告給付舊制勞工退休金差額，係合法正當行使權利，並無權利濫用或違反誠信原則。被告上開抗辯，洵非可採。

(五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查本件原告請求被告給付特休未休工資，於終止勞動契約時，被告應即結清給付、資遣費依勞退條例第12條第2項規定，被告依法應於113

01 年3月6日終止勞動契約後30日內即應於113年4月5日前給
02 付、舊制勞工退休金依勞基法第55條第3項規定，被告依法
03 應於113年3月6日原告退休之日起30日內即113年4月5日前發
04 給，均屬給付有確定期限之債權，被告迄未給付，自應負遲
05 延責任。從而，原告請求被告給付自民事起訴狀繕本送達翌
06 日即113年8月8日（民事起訴狀繕本於113年8月7日送達被
07 告，見本院卷第67頁送達證書）起至清償日止，按週年利率
08 5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

09 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞基法第38
10 條第4項、勞退條例第11條第2項及第12條第1項等規定，請
11 求被告給付原告特休未休工資10萬4,220元、資遣費38萬2,8
12 00元及舊制勞工退休金差額97萬0,975元，合計145萬7,995
13 元，及自113年8月8日日起至清償日止，按週年利率5%計算
14 之利息，為有理由，應予准許。

15 六、本件事證已臻明確，被告固聲請傳喚陳志俊證明特休之計算
16 及舊制勞工退休金結清係由何人負責處理計算。然被告有短
17 算特休日數、短發特休未休工資及結清原告勞退舊制年資遠
18 低於勞基法第55條規定之標準等情事，且勞基法第38條屬強
19 制規定及勞工退休金是強制雇主應給予勞工退休金的制度，
20 業如前述，自無再傳喚前開證人之必要。本件事證已臻明
21 確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌
22 後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此
23 敘明。

24 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
25 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項
26 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執
27 行。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

30 勞動法庭 法 官 陳佳伶

31 以上為正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
02 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
04 應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日
06 書記官 陳麗靜