

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第43號

原告 鄭莉楨
被告 美麗華開發股份有限公司

法定代理人 黃世杰
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國113年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣8萬6,682元，及自民國112年9月28日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之十九，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣8萬6,682元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「被告應給付原告新臺幣（下同）469,696元及自民國109年9月10日起至清償日止按年息百分之5計算之利息」等語（見本院卷第11頁），嗣於本院113年7月10日言詞辯論時變更請求金額為：被告應給付原告526,144元等語（見本院卷第175頁）。嗣於113年8月13日變更聲明為：「(一)被告應給付原告469,696元及自109年9月10日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告56,448元及自113年7月10日起至清償

日止按年息百分之5計算之利息」等語（見本院卷第237頁）。嗣於113年9月24日撤回上述聲明第2項（見本院卷第295頁），經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：其自92年5月15日起，受僱於被告擔任桿弟一職，兩造約定按件計酬。106年6月底，被告因原告拒絕簽署被告所擬之使用借貸契約書片面解雇原告，原告於另案請求確認僱傭關係存在，經臺灣高等法院108年重勞上字第9號判決確定兩造僱傭關係存在，原告依臺灣高等法院109年度全字第2號暫時狀態假處分，才於109年4月11日回到被告上班，並向被告請求給予特別休假，起初被告不理會，直到109年11月12日才開立一張「109年10月底留休總計表」給原告，其餘原告108年在職以前之特別休假均未給予，而自92年5月至108年間共計233天，特休未休折算工資合計469,696元【計算式： $(60,476\text{元} \div 30\text{天}) \times 233\text{天} = 469,696\text{元}$ 】。就上述被告積欠原告之特休未休折算工資，嗣原告於113年1月26日申請調解，兩造於113年2月16日經新北市政府申請勞資爭議調解不成立，為此，原告爰依法提起本件訴訟。併聲明：被告應給付原告469,696元，及自109年9月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告依民法第126條規定，就原告請求特休未休工資超過五年時效部分，主張時效抗辯

勞工未休之特別休假，雇主雖應按勞工未休日數，給付最近一個月之平均日工資，然其適用民法第126條規定短期時效之結果，勞工關於此特別休假未休工資請求權因5年間不行使而消滅。原告係於113年1月26日向新北市政府申請勞資爭議調解，並於調解不成立的六個月內向鈞院提起本件訴訟，則原告請求自93年度至108年度之特別休假未休工資部分，於申請調解前5年即108年1月27日之前之特

01 休未休工資請求權，業罹於消滅時效，基此，原告於92年
02 5月15日到職，被告公司就特別休假制度係採歷年制，原
03 告於108年度特別休假天數為21.6天，取整數為22天，可
04 休期間為108年01月01日至108年12月31日，僅此部分尚未
05 罹於時效，其餘年度即93年度至107年度特別休假未休工
06 資請求，均已罹於時效，被告依民法第126條規定，主張
07 時效抗辯。

08 (二) 本件尚未罹於時效之108年度特別休假部分，原告實質上
09 已全年休假，故並無所謂被告應再給付原告108年度特別
10 休假「未休」工資情事

11 被告前曾於106年7月終止與原告間僱傭關係，原告因不服
12 被告106年7月之終止，提起訴訟請求確認僱傭關係存在，
13 案件至109年9月14日認兩造間僱傭關係繼續存在確定。是
14 以，原告於108年度全年並無為被告提供任何勞務，實質
15 上形同已全年休假，而無特別休假「未休」情事，原告請
16 求被告給付108年度特別休假未休工資，係屬無由。

17 (三) 退步言之，縱認被告須給付原告108年度特別休假未休工
18 資，然原告一日正常工時工資應為1,336元，其108年特別
19 休假未休工資應為29,392元

20 被告乃以原告背袋一趟所需工時為4小時為基礎，計算出
21 原告於每月出勤日的平均工時，再依原告每月薪資(參原
22 證1第15頁附表)，換算原告每月之每小時正常工時之工資
23 後，計算得出原告106年1月至6月之平均每日正常工時工
24 資為1336元(計算式說明如鈞院卷第102至103頁)，原告
25 平均每日正常工時工資為1,336元【計算式： $(1,904+1,328+1,272+1,272+1,352+888)\div 6=1,336$ 元】，其108年特
26 別休假天數有22天，依此計算108年特休未休工資為29,39
27 2元(計算式： $1,336\text{元}\times 22\text{天}=29,392\text{元}$)，是如認被告
28 應給付原告特別休假未休工資，被告認為須給付之金額應
29 為29,392元。
30

31 (四) 原告另稱被告為打壓工會而將被告公司進行分割、解僱理

01 事長、且惡意於110年間解僱原告云云，與本件所涉為108
02 年以前之特別休假工資給付爭議，完全無關，被告亦否認
03 原告上開指控。況原告自92年5月15日任職被告、至被告
04 終止與原告間僱傭關係、及至迄今依定暫時狀態處分須繼
05 續僱用原告以來，原告的雇主一直係被告未曾變更，被告
06 是否有將公司進行分割，實與原告個人權益無涉，且就兩
07 造間僱傭關係存在事件，現仍繫屬鈞院110年度勞訴字第1
08 24號審理中，尚未確定。

09 (五) 關於107年度特別休假部分，原證14、15之對話紀錄，觀
10 諸原證6，僅係在處理原告於109年復職後，該年度尚有幾
11 天特別休假可休事宜，並非原告向被告請求自到職以來之
12 特休未休工資之意思表示，故本件特休未休工資應僅108
13 年度未罹於時效。又原告於107年度全年亦無為被告提供
14 任何勞務，實質上形同已全年休假，而無特別休假「未
15 休」情事，原告請求被告給付107年度特別休假未休工
16 資，係屬無由。退步言之，若認107年度特休未休工資尚
17 未罹於時效，惟原告106年1至6月之平均每日正常工時工
18 資為1,336元，107年特別休假天數為21天，是如認被告應
19 給付原告107年特別休假未休工資，被告認為須給付之金
20 額應為28,056元（計算式：1336×21=28,056）等語置辯。

21 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
22 礎（見本院卷第296、297頁）：

23 (一) 原告自92年5月15日起受雇於被告，擔任桿弟。

24 (二) 被告曾於106年6月27日要求原告於同年7月1日以前簽
25 交被告所擬使用借貸契約書，因原告不從，遭被告非法解
26 雇，經本院106年度重勞訴字第18號、高等法院108年度
27 重勞上字第9號判決確認兩造僱傭關係存在，並確定在
28 案；嗣原告於109年4月10日依高等法院109年度全字第
29 2號裁定，返回被告公司復職後，被告要求原告比照公司
30 員工打卡上下班，並由公司出發站主管安排上班時間，薪
31 資則依系爭定暫時狀態裁定，每月給付原告60,476元。

01 (三) 原告請求恢復職位權益的事件，經本院110 年度重勞訴字
02 第6 號，被告應給付原告168,371 元整，及自該判決附表
03 一所示利息起算之日起至清償日止，按年息百分之五計算
04 之利息，被告上訴經臺灣高等法院以111 年度勞上易字第
05 117 號駁回被告上訴在案（見本院卷第69至80頁），該案
06 茲就109 年10月5 日至110年4 月8 日薪資差額請求，110
07 年4 月9 日起薪資部分尚繫屬本院110年度勞訴字第124號
08 審理中。

09 (四) 被告於110 年4 月9 日解雇原告，原告聲請定暫時狀態處
10 分，經臺灣高等法院110 年度勞抗字第69號命被告應繼續
11 雇用原告，並按月給付薪資32,271元（見被證5 ）。

12 (五) 原告就92年5 月至108 年間特休未休折算工資，於113年1
13 月26日申請調解，兩造於113 年2 月16日經新北市勞工局
14 勞資爭議調解委員會調解，惟調解不成立（見本院卷第67
15 至68頁）。

16 (六) 原告就109 年4 月至113 年4 月間節日未休折算工資，於
17 113 年5 月26日申請調解，兩造於113 年6 月12日經新北
18 市勞工局勞資爭議調解委員會調解，惟調解不成立（見本
19 院卷第177 至178 頁）。

20 (七) 原證14、15之LINE對話紀錄，不爭執形式真正。

21 (八) 原告106 年1 月至同年6 月，6 個月平均薪資為60,476元
22 （見本院卷第79頁）。

23 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第297頁）：

24 原告請求被告給付469,696元，有無理由？

25 五、本院得心證之理由：

26 (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
27 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
28 3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
31 給工資。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（下稱勞基法）第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

（二）原告主張以106年1月至6月平均薪資60,476元，自92年5月至108年間共計233天特休未休，其得向被告請支特休未休折算工資合計為469,696元【計算式： $(60,476\text{元} \div 30\text{天}) \times 233\text{天} = 469,696\text{元}$ 】等語（見本院卷第139頁）。然為被告所否認，並辯稱：原告於申請調解前5年即108年1月27日之前之特休未休工資請求權，業罹於消滅時效，而尚未罹於時效之108年度特別休假部分，原告實質上已全年休假，故並無所謂被告應再給付原告108年度特休未休工資情事，另縱認應給付108年特休未休工資，以原告平均每日正常工時工資為1,336元，其108年特別休假天數有22天，依此計算108年特休未休工資為29,392元（計算式： $1,336\text{元} \times 22\text{天} = 29,392\text{元}$ ）等語置辯。

（三）被告以原告所主張108年1月27日前之特休未休工資請求權已罹於消滅時效等語，按民法第126條「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內。查本件原告請求被告給付92年5月至108年間未休休假之工資，乃係基於勞動契約逐年發生，自該當於「1年或不及1年之定期給付債權」，依民法第126條規定，原告此部分請求權，因5年間不行使而消滅。被告雖以原告係於113年1月26日向新北市政府申請勞資爭議調解，則原告於申請調解前5年即108年1月27日之前之特休未休工資請求權，業罹於消滅時效云云。然查，本件原告

在112年9月23日將勞動部的特別休假之函文（見本院卷第65頁）用LINE傳給訴外人即被告副總孫世雄看，有LINE對話紀錄乙份附卷可參（見本院卷第163頁），又於112年9月27日再次用LINE詢問孫世雄原告之特休該如何處理，亦有LINE對話紀錄乙份附卷可憑（見本院卷第165、166頁），且被告對上開LINE對話紀錄，不爭執其形式真正，是原告至遲於112年9月27日已向被告請求特休未休工資，則原告於請求前5年即107年9月28日之前之特休未休工資請求權，雖罹於消滅時效，然則原告尚可請求107、108年之特休未休工資，應堪認定。

（四）被告又以107、108年度特別休假部分，原告實質上已全年休假，故並無所謂被告應再給付原告107、108年度特別休假未休工資之情事，原告則陳稱：是因被告違法解僱原告，抗拒不給原告提供勞務，並非是原告不提供勞務等語。按勞工遭雇主違法終止勞動契約，並循民事訴訟程序救濟獲勝訴判決，確定僱傭關係繼續存在者，因勞動契約自始並未終止，其工作年資亦未中斷，勞工於違法解僱期間（含訴訟期間）各年度之法定特別休假權益，不應之而喪失，該期間勞工各年度之持別休假，雇主應依法令規定發給未休日數之工資，有勞動部勞動條2字0000000000號函文乙份附卷可參（見本院卷第65頁）。查被告前曾於106年7月終止與原告間僱傭關係，原告因不服被告106年7月違法終止，提起請求確認兩造僱傭關係存在訴訟，經本院以106 年度重勞訴字第18號、臺灣高等法院108 年度重勞上字第9 號判決確認兩造僱傭關係存在，並於109年9月14日確定在案，有本院106 年度重勞訴字第18號及臺灣高等法院108 年度重勞上字第9 號判決民事判決及確定證明書各乙份附卷可稽（見本院卷第13至46頁），則揆之前開說明，原告於違法解僱期間含訴訟期間各年度之法定特別休假權益，不應之而喪失，被告仍應發給原告未休日數之工資。是被告抗辯：原告實質上已全年休假，故被告勿庸再

給付原告107、108年度特別休假未休工資云云，依上說明，尚乏所據，不足憑採。

(五) 第查，被告復抗辯：特休未休工資應以原告平均每日正常工時工資1,336元計算云云。原告則主張係因被告違法解僱拒絕原告加班，而原告正常之工時只有2、3萬元，故應以106年1月至6月平均薪資60,476元計算特休未休工資等語。而查，依原告106年1月至同年6月，6個月平均薪資為60,476元，有臺灣高等法院111年度勞上易字第117號民事判決乙份可參（見本院卷第79頁），並為兩造所不爭執（見前開不爭執事項(八)），且本件上開107及108年期間係因被告違法解僱原告，故原告於違法解僱期間（含訴訟期間）之加班權益，不應之而喪失，又因原告之薪資額每月不固定，爰以六個月平均值較符公平，故本院因認應以106年1月至6月平均薪資60,476元計算特休未休工資，較為公允可採。被告雖抗辯：特休未休工資應以原告平均每日正常工時工資1,336元計算，對原告顯失公平，尚難憑採。

(六) 準此，原告可請求被告107、108年度特休未休天數各為21及22天，此為被告所不爭（見本院卷第170頁、第103頁），則原告請求被告給付特休未休工資，合計為86,682元【計算式： $(60,476 \text{元} \div 30 \text{天}) \times (21 \text{天} + 22 \text{天}) = 86,682 \text{元}$ ，元以下四捨五入】，核屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

(七) 末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。經查，本件原告

請求被告給付特休未休工資，係以支付金錢為標的，原告雖請求以臺灣高等法院108年度重勞上字第9 號之確定判決日期即以109 年9 月10日為利息起算日，然原告請求被告給付積欠之特休未休工資，經原告通知被告而未為給付，有112年9月27日LINE對話紀錄乙份可憑（見本院卷第165、166頁），是原告請求自112年9月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據，逾此部分之請求，尚乏所據，不應准予。

六、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法第38條之規定，請求被告給付原告86,682元，及自112年9月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成

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 113 年 10 月 8 日
書記官 黃靜鑫