

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度勞訴字第73號

原告 郭秋揚
被告 南工實業股份有限公司

法定代理人 蔡建豐

訴訟代理人 洪大明律師
複代理人 鄭玉金律師
洪法岡律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國113年12月31日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬伍仟零柒拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣柒萬伍仟零柒拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)38萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣變更聲明為：被告應給付原告107萬5000元(見本院卷第209、422頁)。原告所為與上開規定相符，自應予准許。

二、因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第435條第1項定有明文。查原告起訴時

之聲明，其訴訟標的金額在50萬元以下，依民事訴訟法第427條第1項規定應適用簡易訴訟程序審理。嗣原告變更聲明後，其訴訟標的金額已逾50萬元，非民事訴訟法第427條第2項各款所定之訴訟，爰依上開規定，由本院以言詞裁定改依通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自民國82年10月23日起受僱於被告，於104年3月31日退休，特休尚未結清，又於同年5月8日復職，未重簽勞動契約，年資應照算。嗣原告於113年2月29日離職，依勞動基準法(下稱勞基法)第10條規定，原告前後年資應合併計算，因此原告自82年10月起至113年2月止，共有430日特休未休，以平均日薪2500元計算，請求被告給付原告特休未休工資共107萬5000元(計算式：2500元×430日)。

(二)並聲明：被告應給付原告107萬5000元。

二、被告則以：

(一)原告於82年10月23日受僱於被告，並於104年3月31日辦理退休，並已領取退休金。退休後原告選擇於104年5月12日繼續受僱於被告，至113年2月29日離職。

(二)本件原告主張其於上開任職期間之特休工資尚未結清等語，然原告遲於113年9月6日起訴，被告依民法第126條規定為時效抗辯，認原告請求於108年9月6日以前部分，已罹於5年時效，請求無理由。縱認(假設語)原告請求權之時效尚未消滅，但原告主張其特休假未休，依民事訴訟法第277條規定，原告應就其未特休之事實負舉證責任。

(四)退步言之，縱認原告主張有理由且未罹於時效，然於106年1月1日勞基法第38條修正施行前，舊法施行細則第24條第3款規定：「特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。」，另按勞動部(82)台勞動二字第44064號函釋表明：「當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別

01 休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原
02 因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。」。故如原
03 告遇有特別休假應休而未休情形，仍不可向被告請求工資，
04 其請求亦無理由。

05 (五)綜上，並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保，請求准予宣
06 告免為假執行。

07 三、本院之判斷：

08 (一)原告主張其自82年8月23日起受雇於被告，於104年3月31日
09 辦理退休後，又自104年5月8日起受雇於被告，於113年2月2
10 8日離職等節，為被告所肯認，此部分之事實，堪以認定。
11 惟原告另主張被告應給付上開特休未休之薪資等節，固提出
12 原告之新竹市第一信用合作社帳戶明細、中華民國政府行政
13 機關辦公日曆表(90年-112年)、特別休假計算表等件為證，
14 然為被告所否認，並以前詞置辯。

15 (二)按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞基法第53
16 條第1款定有明文。本條制定之立法精神，無非基於勞工之
17 立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請
18 退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規
19 定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契
20 約之效力，而無須得相對人即雇主之同意；故勞工依本款規
21 定自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即已終止，蓋勞工自請
22 退休之權利，為終止權之一種，而終止權為形成權之性質，
23 在權利人行使該項退休之形成權時，即發生法律關係消滅之
24 效力，此時無須得意思表示相對人即雇主之同意。至定期契
25 約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定
26 新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算，勞
27 基法第10條固定有明文，惟此項規定係指定期契約屆滿後未
28 滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止履行後未滿三
29 個月而繼續履行原約者而言，並不包括不定期勞動契約因退
30 休而終止後，重新任職而成立新勞動契約之情形。經查，原
31 告自承已於104年3月31日退休等語，被告對此亦不爭執，依

上說明，兩造勞動契約於104年3月31日原告辦理退休時已生
終止效力。另原告自104年5月12日起至113年2月29日止，老
年職保之投保單位為被告，有原告投保資料在卷可參(見本
院限閱卷)，足認兩造約定原告之再任職始日為104年5月12
日。是依前述，於原告自請退休而生勞動契約終止效力後未
滿3個月之104年5月12日再任職於被告，應無適用勞基法第1
0條之餘地，原告主張依該條規定前後工作年資應合併計
算，應無理由，其任職被告之年資起算日應為104年5月12
日。

(三)又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
應依下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3
日。②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10
日。④3年以上5年未滿者，每年14日。⑤5年以上10年未滿
者，每年15日。⑥10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
止。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，勞基法第38條第1項、第4項本文規定
甚明。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下
列規定辦理：發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假
日數，乘以其一日工資計發。②前目所定一日工資，為勞工
之特別休假於年度終結或契約終止前一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，亦為勞基法
施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。又勞
基法為最低勞動條件之規定，如勞雇雙方有優於勞基法規定
之約定，自為法之所許，反之，則為法所不許。查原告任職
於被告之年資起算日為104年5月12日，業如前述，而原告主
張特休未休之結算日為113年2月29日，據此結算原告之任職
年資應為8年9月又18天，

(四)再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使
而消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「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、延長工時及例、休假日加班費等均應包括在內(參見最高法院97年度台上字第2178號民事判決，亦同此旨)。再者，消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪認本件原告主張之未休特別休假工資、例休日工資，核屬民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為5年，債權人若於5年間未行使權利，債務人即得拒絕給付。查原告係於113年4月8日因本件爭議申請勞資爭議調解，並主張被告應給付原告未休特別休假工資，此有新竹市政府勞工局勞資爭議調解紀錄即明(見本院卷第19頁)，嗣原告對被告提起本件訴訟並於113年5月6日繫屬於法院，有本院收文戳附卷可查(本院卷第11頁)，基此，原告對被告自113年4月8日回溯5年即108年4月8日以前未休特別休假工資之請求，堪認已罹於5年消滅時效期間，此部分既經被告提出時效抗辯而得拒絕給付，原告自不得再請求被告為給付。是原告此部分之請求，即非有據，尚非可採。

(五)原告主張其自108年至113年特休未休之日數每年均為30日等情，並提出特別休夏日計算表為據，然原告自104年5月12日起算自113年2月29日離職，年資為8月9日又18日天，已如前述，則依上開規定，則原告特休之日數於108年應為14日、109年至113年各年均應為15日。又據被告向新竹市政府勞工處出具之原告108年至113年出勤表紀錄顯示，原告各年已休特休日數為：108年休1日、109年休12日、110年休3日、111年休20日、112年休50日、113年休7.5日(見本院卷第53-58頁)，經與上開原告特休日數扣除後，則原告各年未休特休日數應為：108年13日、109年3日、110年12日、113年7.5

01 日，共計35.5日。另原告主張其平均日薪為2500元等語，惟
02 被告抗辯原告每月薪水不固定，應以每日2100元計算等語。
03 而依原告於辯論時陳稱：薪水為底薪、獎金、按車趟計算，
04 每月不固定等語(見本院卷第425頁)；又依原告提出之前揭
05 存摺明細(見本院卷第69-177頁)，可見原告每月薪資確有差
06 異，若以各年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資
07 除以30所得之金額計算，得出108年度應以2140元計算，其
08 餘部分均不足2100元。然依被告上開陳述，其對於原告薪資
09 以2100元計算不爭執，是其餘部分仍以2100元計算，則原告
10 得請求特別休假未休工資應為7萬5070元(計算式：2100元×1
11 3日+2100元×22.5日)，逾此範圍之請求，尚屬無憑。

12 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付
13 特別休假未休工資7萬5070元，為有理由，應予准許。逾此
14 部分之請求，為無理由，不應准許。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
16 審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此
17 敘明。

18 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
19 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
20 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項
21 定有明文。本件為勞動事件，爰就勞工即原告勝訴部分，依
22 職權宣告假執行，並依同條第5項之規定，同時宣告被告預
23 供擔保後得免為假執行，並酌定相當之金額。

24 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
25 條。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

27 勞動法庭 法 官 黃世誠

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日內向本院提出上訴狀；如
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

