

01 臺灣臺中地方法院民事判決

02 112年度勞簡字第74號

03 原 告 鄔文菊 住○○市○區○○街000號8樓之2

04 訴訟代理人 邢建緯律師

05 複代理人 林瑜萱律師

06 被 告 傅婦產科診所即傅嘉興

07 0000000000000000  
08 訴訟代理人 劉喜律師

09 複代理人 楊偉奇律師

10 黃邦哲律師

11 上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年1月12日  
12 言詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 被告應給付原告新臺幣108,240元，及自民國112年6月8日起至清  
15 償日止，按年息5%計算之利息。

16 原告其餘之訴駁回。

17 訴訟費用由被告負擔百分之53，餘由原告負擔。

18 本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣108,240元為原  
19 告預供擔保，得免為假執行。

20 事實及理由

21 一、原告主張：

22 (一)原告於民國96年9月16日起任職被告擔任護理師，工資每日  
23 新臺幣（下同）1,000元。其後，被告則於111年8月25日向  
24 原告預告將於111年9月底終止兩造勞動契約，然尚有下列款  
25 項尚未給付原告：1.國定假日工資：原告於106年12月15日  
26 起至111年9月30日止，於國定假日上班達59日，被告應給付  
27 原告工資計59,000元。2.特休未休工資：原告任職期間未曾  
28 請領特休未休工資，原告自106至111年各年度之特休日數分  
29 別為15日、16日、17日、18日、19日、20日計105日，是被  
30 告應給付原告特休未休工資105,000元。3.此外，兩造雖有  
31 於111年8月25日簽立資遣通知書（下稱系爭資遣通知書），

01 然原告否認其上關於原告自被告取得中秋獎金6,900元、及  
02 向被告借支33,000元之記載，則被告自給付原告之資遣費中  
03 扣除前開款項，即欠缺法律上之原因，核屬不當得利，原告  
04 自得請求返還。

05 (二)為此，爰依勞動基準法第37條、第38條第1、4項、民法第17  
06 9條法律關係，請求被告給付前開工資及利益，並聲明：1.  
07 被告應給付原告203,900元及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
08 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.願供擔保，請  
09 准宣告假執行。

10 二、被告則以：原告任職期間時有醉酒、情緒不佳、想睡覺、與  
11 病患不當交談致遭病患投訴等不能勝任工作之事由，然被告  
12 基於體恤勞方而選擇以解僱之方式，於111年8月25日預告於  
13 111年9月終止兩造勞動契約，且被告已給付原告6個月薪資  
14 計算之資遣費及111年9月薪資25,250元，則被告已善盡雇主  
15 之責。此外，被告否認原告有於國定假日出勤之事實，原告  
16 就其國定假日出勤之事實，應為舉證之責；再者，原告之歷  
17 年特休皆已休畢，關於特休事宜亦未見原告於系爭資遣通知  
18 書上爭執，則原告再請求特休未休工資，並非有據。另被告  
19 於111年7月給付原告中秋獎金7,000元及原告向被告借款33,  
20 000元事實，亦均經原告於系爭資遣通知書確認後簽名，原  
21 告另依照不當得利之法律關係，請求被告返還前開款項，亦  
22 非可採；況原告請求項目於超過5年部分均已罹於時效，再  
23 請求均非有理等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回，  
24 2.願供擔保，請准宣告免予假執行。

25 三、爭執與不爭執事項

26 (一)兩造不爭執之事項

- 27 1.原告係自96年9月16日起任職於被告診所擔任診所護理師一  
28 職，其後則於111年8月25日簽立系爭資遣通知書。  
29 2.系爭資遣通知書上載稱：「1.薪資會照發9月份一整月份25  
30 250元。2.中秋節獎金新台幣6,900元（於7月已領現金）。  
31 3.借貸金額33,000元。4.資遣金採最高額度六個月薪資（1

01 51,500元)。於以上項目：1+2+4=共183,650元。資遣金總  
02 共183,650元。000000-0000（於7月已領現金）-33000（借  
03 款）=143750 …。」，並經兩造簽名及蓋印。

04 3.針對本件兩造所生之勞資爭議，原告曾於111年12月15日向  
05 臺中市政府勞工局申請調解。

06 4.106年1月1日起國定假日為12日，包含：中華民國開國紀念  
07 日（1月1日）、和平紀念日（2月28日）、兒童節（4月4  
08 日）、勞動節（5月1日）、國慶日（10月10日）、春節（農  
09 曆1月1日至1月3日）、民族掃墓節（定於清明節）、端午節  
10 （農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、農曆除夕（農  
11 曆12月之末日）。

#### 12 (二)兩造爭執之事項

13 1.原告之工資係依日薪1,000元計算，或係以基本工資按月計  
14 算？

15 2.原告國定假日有無出勤？原告請求國定假日出勤工資有無理  
16 由？

17 3.原告任職期間是否尚有特休未休工資尚未取得？被告為時效  
18 抗辯是否有理？

19 4.原告是否已領取111年中秋節獎金？原告是否有向被告借貸3  
20 3,000元？被告於給付原告資遣費時扣除前開款項有否構成  
21 不得利？

#### 22 四、本院得心證之理由

23 (一)原告之薪資係依日薪1,000元計算，或係以歷年之基本工資  
24 計算？

25 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。  
26 民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告主張每日工資為  
27 1,000元，為被告所否認，揆諸上開說明，應由原告為舉證  
28 之責。查被告係以基本薪資為原告投保勞健保，有投保紀  
29 錄、薪資請領清冊附卷可查（本院卷第47至51、73至77  
30 頁），此外，原告就兩造另有薪資之約定乙節，則未再舉其  
31 他事證以為其佐（本院卷第151頁），是原告主張每日薪資

01 為1,000元，尚非有據，被告抗辯：薪資採月薪，以基本薪  
02 資發放，即為可採。

03 (二)原告國定假日有無出勤？請求國定假日出勤工資有無理由？

04 1. 原告主張有於國定假日出勤乙節，為被告所否認，揆諸民事  
05 訴訟法第277條前段規定，應由原告就有於國定假日出勤之  
06 事實，為舉證之責。次查，被告於107至000年0月00日間國  
07 定假日開診之日數僅107年2月15日、2月28日、4月4日、5月  
08 1日、10月10日、108年2月4日、2月28日、4月4日、5月1  
09 日、6月7日、9月13日、10月10日、109年1月24日、2月28  
10 日、4月2日、4月3日、5月1日、6月25日、111年6月3日計19  
11 日，有被告所提門診人數及時間表影本在卷可參（本院卷第  
12 105至148頁），亦經本院函詢衛生福利部中央健康保險署無  
13 誤，另有該署113年1月3日健保中字第1138400074號函附卷  
14 可考（本院卷第163至165頁），從而，被告抗辯：原告於任  
15 職期間之國定假日出勤日數為19日，即屬可採。

16 2. 按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。  
17 勞動基準法第39條中段定有明文。查原告離職前每月薪資為  
18 26,400元，另經本院認定如前，則原告請求之國定假日出勤  
19 工資以33,440元為當（計算式： $26400 \div 30 \times 2 \times 19 = 33440$ ），  
20 逾此部分，尚非有據。

21 (三)原告是否尚有特休未休工資尚未取得？原告請求特休未休工  
22 資是否有理？

23 1. 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一  
24 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而  
25 消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或  
26 不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生  
27 一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工  
28 時及例、休假日加班費等均應包括在內（最高法院97年度台  
29 上字第2178號民事判決要旨參照）。此外，消滅時效，自請  
30 求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅  
31 時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，

01 若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128  
02 條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2  
03 條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪  
04 認本件原告主張之加班費、特休未休工資之請求，核屬民法  
05 第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而  
06 為五年，債權人若於五年間未行使權利，債務人即得拒絕給  
07 付。查本件原告於111年12月30日勞資爭議調解時請求特休  
08 未休工資，有社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀  
09 錄在卷可參（本院卷第25頁），基此，原告對被告自111年1  
10 2月30日回溯5年即106年12月29日前之特休未休工資及加班  
11 費之請求，已罹於5年消滅時效期間，而此部分既經被告提  
12 出消滅時效抗辯（本院卷第69頁），原告自不得再請求被告  
13 為給付，先予敘明。

- 14 2. 按勞基法第38條於105年12月21日修正公布第2至6項：前項  
15 之特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之  
16 急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；雇主應於  
17 勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規  
18 定排定特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止  
19 而未休之日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休  
20 假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所  
21 定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；  
22 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉  
23 證責任（上開修正規定自106年1月1日施行），現行條文即1  
24 07年1月31日條文，另增加第4項但書「但年度終結未休之日  
25 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
26 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。又行政院  
27 勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布(79)台勞  
28 動2字第21827號函，謂因可歸責於雇主之原因，致使勞工無  
29 法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資云云，已  
30 由勞動部於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢  
31 止而無適用餘地。是雇主如主張勞工特別休假之未休工資債

01 權不存在，應由雇主負舉證責任。本件被告固舉系爭資遣通  
02 知書，抗辯：特休未休工資未經記載於前開文書，堪認特休  
03 未休工資均已給付完畢等語。然查系爭資遣通知書上未有關於  
04 於特休日數之記載，有前開文書在卷可參（本院卷第71  
05 頁），此外，被告未再舉證以為其佐，則僅憑前開文書，尚  
06 不足以認定原告於111年12月30日回溯5年間之特休假業已休  
07 畢。

08 3. 次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
09 應依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿者，每  
10 年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日  
11 為止。勞動基準法第38條第1項第5、6款定有明文。查原告  
12 於106年9月16日起工作滿10年，故採週年制結果，原告於10  
13 7年、108年、109年、110年、111年得請求之特別休假工資  
14 日數分別為15日、16日、17日、18日、19日，則原告請求之  
15 特休未休日數以85日為當。

16 4. 再按勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項規定：「本法  
17 第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日」；  
18 「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦  
19 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日  
20 數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之  
21 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  
22 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月  
23 正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方  
24 依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按  
25 原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工  
26 資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於  
27 年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條規定發  
28 給」。本件原告尚有85日特別休假未休，另原告於離職前之  
29 月薪為26,400元，核如前述，據此計算原告依勞基法第38條  
30 之規定，得請求被告給付特別休假未休工資合計為74800元  
31 （計算式： $26400 \div 30 \times 85 = 74800$ 元），逾此範圍請求，尚屬

01 無據。

02 (四)原告是否已領取111年中秋節獎金？原告是否有向被告借貸  
03 新台幣33,000元？

04 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利  
05 益。民法第179條前段定有明文。查「1.薪資會照發9月份  
06 一整月份25250元。2.中秋節獎金新台幣6,900元（於7月已  
07 領現金）。3.借貸金額33,000元。4.資遣金採最高額度六個  
08 月薪資（151,500元）。於以上項目：1+2+4=共183,650元。  
09 資遣金總共183,650元。000000-0000（於7月已領現金）-33  
10 000（借款）=143750 …。」，系爭資遣通知書載有明文，  
11 且經兩造簽名及蓋印，另為兩造所不爭執（本院卷第71頁、  
12 174頁），既然111年7月中秋獎金及原告向被告借款事宜均  
13 經原告簽名確認，且原告亦未再舉證證明前開內容有何不實  
14 之情形，參以原告已擔任多年護理師，堪認有相當學識能力  
15 及經驗，自無不能瞭解前開內容之可能，依此，被告主張發  
16 放中秋獎金及借支予原告均屬有據，則被告據以扣抵資遣費  
17 之發放，即非無法律上之原因，則原告事後再主張：其未有  
18 取得中秋獎金及借支，均非有憑，並非可取。

19 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。  
20 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催  
21 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起  
22 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類  
23 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2  
24 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人  
25 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍  
26 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法  
27 律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203  
28 條亦分別有明文。本件原告請求國定假日及特休未休之工  
29 資，依勞基法施行細則第9條及第24之1第2項第2款第2目規  
30 定，應於終止勞動契約時即111年9月30日給付，屬有確定期  
31 限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告請求被告

01 自起訴狀繕本送達被告翌日即112年6月8日起至清償日止，  
02 按年息5%計算之法定遲延利息，應屬有據。

03 六、綜上所述，原告依勞動基準法之規定，請求被告給付原告10  
04 8240元（計算式：33440+78400=108240），及自112年6月8  
05 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准  
06 許。逾此部分，尚非有據，應予駁回。

07 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  
08 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  
09 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執  
10 行。兩造就此部分所為假執行及免予之聲請，僅在促使本院  
11 發動職權，自無庸另為准駁之裁判。至原告敗訴部分，其假  
12 執行之聲請，亦失所附麗，應予駁回。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日  
15 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

16 正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日  
20 書 記 官 江 婉 君