

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度竹北勞小字第13號

原告 吳惠芳
被告 法徠麗國際股份有限公司

法定代理人 李國祥

訴訟代理人 林妙珊

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年1月2日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自民國（下同）99年9月23日起任職被告公司，於108年度有特休假15天，惟伊於該年度除就4月11日至13日該3天，自行手寫請假單向被告申請排休3天特休外，並未就剩餘12天手寫請假單申請特休。概伊於108年4月18日至6月12日休產假，於休上開產假前，已向伊主管表示伊108年度剩餘之12天特休要保留，雖伊係於同年7月3日至11月2日休育嬰留職停薪假，惟當時伊於向被告公司，申請上開育嬰留職停薪假時，並未填寫起訖日，且以為上開產假結束後，

01 即是接著休育嬰假，此亦為公司一般正常之作法，故伊於同
02 年6月13日至同年月28日（下稱系爭期間）有合計12天上班
03 日未到勤、亦未另行請假，直至同年7月20日收到薪資單
04 後，才知道被告竟未先經伊同意，就伊系爭期間之12日，逕
05 以伊休特休假銷假處置，此恐係伊主管未經伊同意，逕代伊
06 填寫系爭期間休特休之請假單所致。然伊既未於系爭期間申
07 請休特休假，被告未經伊同意，自行以伊申請特休處置，顯
08 於法未合，是被告自應依勞動基準法第38條之規定，給付伊
09 12天特休假未休之工資折算合計新台幣（下同）20,066元等
10 語，並聲明：被告應給付原告20,066元。

11 二、被告之答辯：原告於108年為被告之員工且當年度已有15天
12 特休假權益，然原告既於108年4月11日至同年月13日自行排
13 休3日，復自陳於系爭期間合計12天上班日均未到勤亦未被
14 認定曠職等情，且被告亦有給付原告系爭期間之薪資，並未
15 扣薪，又原告於108年7月間所收到被告寄予其該年度6月份
16 之薪資單，上面亦已載明原告該6月份已休12天特休，原告
17 當時就此亦未表示異議等情，堪認原告確已同意系爭期間請
18 特休假。縱認原告當時曾有表示要取消系爭期間休特休，然
19 因當時其主管梁主任，有將其試算原告取消系爭特休12天
20 時，需返還予被告薪資之金額告知原告，原告看到金額後即
21 決定繼續休系爭特休，自不得於事後相隔多年後，翻異前情
22 再為爭執，並主張其未於系爭期間休特休，尚有12天特休假
23 未休而請求被告給付特休未休之工資，應無理由。又原告雖
24 主張被告無法提出原告曾向被告，申請於系爭期間休特休假
25 之請假單云云，然被告就所屬類如原告之第一線服務人員，
26 其育嬰留停及特休之請假程序，係可接受以僅於人事異動單
27 上填寫育嬰留停及特休期間之方式為之，並未強制一定要另
28 外填請請假單，始得申請特休假。是本件原告就系爭期間既
29 已休完特休，其主張其於該期間未休特休，係遭被告不法銷
30 假云云，並非事實，是其進而請求被告給付其系爭期間12日
31 之特未未休工資20,066元，應屬無據等語置辯，並聲明：

01 (一)、駁回原告之訴。(二)、願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)、原告於108年為被告之員工，且當年度已有15天特休假權
04 益，原告於108年4月11日至13日已休特休假3日，於同年4月
05 18日至6月12日休產假，於同年7月3日至11月2日已休育嬰留
06 職停薪假。

07 (二)、原告於108年6月13日至同年月28日合計12天上班日未到職上
08 班，被告就此未列原告為曠職，且原告於108年7月間，有收
09 到其同年6月份之薪資單（見本院卷第53頁）。

10 四、兩造爭點及本院得心證之理由：

11 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：原告請求被告給
12 付系爭期間特休未休之工資是否有理由？數額為何？爰予以
13 論述如下。

14 (一)、按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適
15 用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條定有
16 明文；又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之
17 責任，民事訴訟法第277條本文已定有明文。又認定事實所
18 憑之證據，不以能直接證明待證事實之證據（直接證據）為
19 限，倘綜合各種情況及資料能證明一定之間接事實或補助事
20 實，而依此項間接事實或補助事實，根據經驗法則及論理法
21 則之研判與推理作用，得以推論待證事實存在之證據（間接
22 證據或情況證據），亦包括在內，此有最高法院101年度台
23 上字第1452號民事判決意旨可供參考。

24 (二)、本件被告辯稱原告已同意於系爭期間休特休假，雖為原告所
25 否認，並陳稱如上。惟查：

26 1、原告任職被告於108年度，係有15天之特休假，原告已於108
27 年4月11日至13日休特休假3天，於之後其於該年度尚有12天
28 之特休假，且原告係於108年4月18日至6月12日休產假，並
29 於同年7月3日至11月2日休育嬰留職停薪假，中間即隔著系
30 爭期間，而原告於系爭期間並未到被告處上班，亦未因此遭
31 被告列為曠職，另原告有於108年7月間，收到其同年6月份

之薪資單之情，已如前述，且為兩造所不爭執，堪信為實在。

2、次查，原告於系爭期間未到班，被告仍有給付其該期間之薪資，並未予以扣薪之情，亦有被告所提原告108年6月份之薪資單影本在卷可憑（見本院卷第91頁），原告雖就被告針對系爭期間是否有給付其薪資加以爭執，惟並未舉證證明被告就系爭期間，對其有加以扣薪之事實存在，其此部分之爭執即不可採，是被告就系爭期間原告之未到班，仍有給付其薪資之情，亦堪以認定為實在。又查，原告於其欲休上開108年度之育嬰留職停薪假時，其事先向被告公司所提出之申請書即類如本院卷附57頁之「人事異動申請表」，其中之注意事項欄第3點，已記載：申請退休、職職或留職停薪者，須先將當年度之特別休假休完再行申請…（見本院卷第57頁），而原告亦陳稱其為申請上開育嬰留停假，所向被告提出之「人事異動申請表」內，並未填寫育嬰留停之期間，亦即其並未填寫其欲育嬰留停之開始日，係自其休完產假之翌日即108年6月13日開始，再者，原告於108年7月間，即收到前述其同年6份之薪資單，經核其上業已載明原告之特休假15日、當期已休（按指110年6月份已休）12日，累計已休15日之內容（見本院卷第91頁），亦即係記載原告就系爭期間已休特休假12日，而原告看到上開記載後，當時最終之結果，其並未再就上開之記載情形，要求被告公司予以變更及予以不同方式之處理，却遲至4年後之112年8月間，始提出異議而申請調解等情（見本院卷第15-16頁）。

3、是以，本院審酌上開之：原告上開之申請育嬰留停，並未記載始期為108年6月13日，且原告提出之上開「人事異動申請表」內，其注意事項中，已記載：申請留職停薪者，須先將當年度之特別休假休完再行申請之內容，而系爭期間剛好介於原告休該年度之產假及育嬰留停假之間，另原告於系爭期間並未到班，亦未被扣薪，且其於同年7月間收到薪資單記載其於同年6月份，已休系爭12日特休假之內容時，當時最

01 後其亦未再予以爭執等諸多間接事證，本於經驗法則及論理
02 法則予以研判後，應得以推認原告於當時，最終業已予以同
03 意就系爭期間，以其休特休假12日之方式處理，否則，倘原
04 告當時不同意系爭期間為其休特休假之日期，何以原告當時
05 於系爭期間未到班，且遲至多年後，始就此再提出爭執而為
06 本件之請求，亦顯與常情不合，是被告辯稱系爭期間為原告
07 休108年度所剩餘12日特休之日期，原告就系爭12日特休假
08 已休完乙節，應堪以採認為真實。

09 (三)、依上所述，原告已休完系爭12日之特休假，並無該等特休假
10 未休之情形，則原告依勞動基準法第38條之規定，訴請被告
11 給付其系爭12天特休假未休之工資20,066元，於法即無理
12 由，應予以判決駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
14 生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
17 勞動法庭 法 官 鄭政宗

18 以上正本係照原本作成。

19 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決
20 送達後20日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由（須按他造當事
21 人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審
22 裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日
24 書 記 官 黃志微