

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第21號

原告 張憲綜

被告 祥億汽車貨運股份有限公司

法定代理人 鄭豐年

訴訟代理人 鄭濡佩

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年4月21日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣38,084元，及自民國110年8月19日起至清
償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔4%，其餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣38,084元為原告預供
擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國105年4月1日起迄今受僱於被告擔任隨車員，但
其中一段期間曾兼任理貨人員，每月薪資為新臺幣（下同）
31,000元，然於兼任理貨人員期間，薪資則增為每月40,000
元。期間，被告積欠原告下列工資等迄未給付，分別說明如
後。

二、被告應給付原告特別休假未休工資49,584元：

（一）自105年4月起至105年12月31日止，被告應在106年度給原
告特休假3日但未給，以每日1,033元計算特別休假未休工
資計為3,099元。

01 (二) 自106年1月1日起至106年12月31日止，被告應在107年度
02 給原告特別休假7日但未給。以每日1,033元計算特別休假
03 未休工資計為7,231元。

04 (三) 自107年1月1日起至107年12月31日止，被告應在108年度
05 給原告特別休假10日但未給。以每日1,033元計算特別休
06 假未休工資計為10,330元。

07 (四) 自108年1月1日起至108年12月31日止，被告應在109年度
08 給原告特別休假14日但未給。以每日1,033元計算特別休
09 假未休工資計為14,462元。

10 (五) 自109年1月1日起至109年12月31日止，被告應在110年度
11 給原告特別休假14日但未給。以每日1,033元計算特別休
12 假未休工資計為14,462元。

13 三、被告應給付原告平日加班費185,527元、晚班加班費412,620
14 元合計598,147元：

15 (一) 105年5月4日上班時間為上午7點至下午4點（打卡時間為
16 上午6點54分，下班打卡時間為5點6分），故原告於下午4
17 點1分至下午5點為加班時間，共加班1小時。以每小時173
18 元計算，加班1小時計為173元。

19 (二) 105年5月5日上班時間為上午7點至下午4點（打卡時間為
20 上午6點57分，下班打卡時間為4點43分），故原告於下午
21 4點1分至下午4點30分為加班時間，共加班半小時。以每
22 半小時87元計算，半小時計為87元。

23 (三) 105年5月10日上班時間為上午7點至下午4點（打卡時間為
24 上午6點52分，下班打卡時間為4點55分），故原告於下午
25 4點1分至下午4點30分為加班時間，共加班半小時。以每
26 半小時87元計算，半小時計為87元。

27 (四) 其餘平日加班費之計算方式雷同，前開期間之平日加班
28 費合計為185,527元。

29 (五) 另增加請求晚班加班費412,620元。

30 四、被告應給付原告例假日加班費240,888元：

31 (一) 106年6月3日上班時間為上午6點46分至下午1點41分，其

01 中前2小時為每小時薪資之1.34倍，計為173元乘以2小時
02 等於346元；上午9點至上午11點加班，以每小時薪資之
03 1.67倍，計為215元乘以2小時等於430元。但11點至11點
04 30分午休30分鐘；自11點30分至下午1點30分以每小時薪
05 資之1.67倍計為215元乘以2小時等於430元。前開6月3日
06 例假日加班費合計1,206元。

07 (二) 其餘例假日加班費計算方式雷同，合計240,888元。

08 五、被告應給付原告國定假日加班費26,858元：

09 (一) 105年9月15日中秋節加班，上班時間為上午6點52分至下
10 午1點9分，共加班6小時。因勞基法規定要以1日計算，故
11 以原告之薪資每日1,033元計算，國定假日加班只要在8小
12 時內，均應以1日之薪資計算。故前開加班6小時之薪資應
13 為1,033元。原告原請求每日加班金額2,066元部分均係誤
14 載，應更正為每日均為1,033元。

15 (二) 而原告於國定假日共加班26日，每日加班6小時，國定假
16 日加班費合計為26,858元（計算式：每日1,033元×26日＝
17 26,858元）。

18 六、業績抽成103,320元：

19 (一) 被告短少給付54,480元至103,320元之業績抽成加班費。
20 且業績抽成並非加班費之一種，且薪資單中亦將業績抽成
21 與加班費分開，故業績抽成非加班費。

22 (二) 例如業績抽成係依110年6月份之業績，收貨業績38,371元
23 、送貨業績43,070元計81,441元，乘以1.885%等於1,535
24 元，但被告稱原告可請求4%之業績抽成，110年6月份之業
25 績為81,441元乘以4%為3,258元，再減去1,535元（已給付
26 原告）之差額為1,722元。每月差額1,722元乘以60個月即
27 105年5月起至110年5月止期間之業績抽成差額計103,320
28 元。

29 (三) 原告於面試時與被告約定業績抽成為1%至2%不等之業績抽
30 成，但被告卻抗辯為9%，送貨至耐斯百貨、新光百貨及遠
31 東百貨之司機業績抽成為5.5%，斯時原告係送貨至耐斯百

01 貨之司機助理，原告可抽成1%至2%。原告於110年6月間業
02 績抽成總數為81,441元，若依被告所抗辯抽成為9%，則原
03 告應領7,330元之業績抽成。但該月之薪資單被告給付原
04 告之業績抽成卻僅1,535元，換算為1.88%。故被告抗辯抽
05 成係9%並不實在。被告所屬司機頂多抽成至8%，而原告僅
06 係司機助理，不可能抽成至9%。

07 （四）被告訴訟代理人係110年9月底始告知原告若欲依勞基法規
08 定發給加班費，即依勞基法規定處理加班費問題，但業績
09 抽成並未提到。

10 七、對被告抗辯之陳述：

11 （一）原告晚班5點到10點有兼任晚班理貨，1天為800元，1個月
12 大約10至12日，金額為8,000元至9,600元。故被告抗辯稱
13 加班費為每月500元至13,100元不合理，級距太大，不合
14 常理。

15 （二）被告抗辯系爭加班費已罹於消滅時效期間部分，可自105
16 年5月10日後計算。

17 （三）被告刪除、竄改原告之上下班打卡記錄；且原告每週六上
18 班日，下班回公司時鐵門上鎖，致無法打下班卡。

19 （四）被告提供之原始出勤紀錄與耐斯廣場股份有限公司110年
20 12月28日函暨所附出入管制簿影本（本院卷三第277至393
21 頁）所載之工作時間不符，足證原告出勤紀錄有遭被竄改
22 之嫌。如2018年被告提供出勤紀錄2018年8月4日下班時間
23 為早上8點38分，但前開文書訪客登記簿為10點50分至耐
24 斯，11點50分離開，證明工作時間超過11點50分，而被告
25 提供之指紋打卡為8點38分，故有偽造文書之嫌。

26 八、並聲明：被告應給付原告1,018,797元（誤算為1,015,477元
27 ）及其法定遲延利息。

28 貳、被告則以：

29 （壹）系爭特別休假未休工資部分：

30 一、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
31 雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，

01 依下列規定辦理。一、發給工資之基準。(一)按勞工未
02 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
03 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
04 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
05 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
06 ，勞基法第38條第4項及勞基法施行細則第24-1條第2項第
07 1款分別定有明文。

08 二、查110年度目前尚未終結，是原告向被告請求其110年之特別
09 休假未休工資，與法不合。次查原告自105年起至109年止之
10 特別休假未休工資計43,578元，扣除被告前已補發之11,500
11 元後，被告應發給原告之特別休假未休工資應係32,078元，
12 則原告應僅得請求被告給付32,078元，逾此範圍即無理由。

13 (貳)系爭加班費部分：原告雖起訴請求被告給付自105年4月起
14 至110年4月止平日加班費，與自105年1月1日起至110年4月2
15 日止之國定假日出勤加班費，及自105年4月1日起至110年5
16 月31日止之休息日加班費。然原告於105年5月10日前之加班
17 費已罹於消滅時效期間，且被告給付原告之加班費均高於其
18 所得領取之法定加班費。

19 一、關於原告於105年5月10日前之加班費部分：

20 (一)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
21 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使
22 而消滅，民法第126條定有明文。次按民法第126條所稱之
23 「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一
24 債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金
25 、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年台上字第2178
26 號判決意旨參照）。而所謂工資，係指勞工因工作而獲得
27 之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
28 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
29 常性給與均屬之。而雇主延長勞工工作時間者，依法應給
30 付延長工作時間之工資，且應以上開工資之定義，為延長
31 工作時間工資計算之基準，此觀諸勞基法第2條第3款、第

24條之規定自明。準此，加班費之性質仍屬薪資債權，且屬應按月給付，自應適用民法第126條所定之5年時效期間無疑。

(二) 查系爭請求權因原告於110年5月10日向嘉義縣政府申請調解而時效中斷，其回溯5年為105年5月11日，是原告於105年5月10日前之系爭加班費債權已罹於時效時效期間，則原告就此部分之請求即無理由。

二、關於原告所請求系爭105年5月11日後之加班費部分：

(一) 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號意旨參照）。

(二) 查原告係被告公司之隨車人員，因業務性質關係原告之工作時間並不固定，為便於計算及給與優於勞基法之加班費，被告於僱用之初即與原告議定，在平日工資外，依原告負責之區域、送貨之數量等，被告每月額外給與500元至13,100元不等之加班費及9%業績抽成加班費，且被告每月

給付原告之加班費均高於原告依法所得領取之法定加班費，是被告無短少給付加班費之情形，則原告前開主張自不可採。

（參）系爭業績抽成部分：

一、原告3~4%業績抽成加班費，係單指收貨業績抽成：

（一）查因隨車收貨方導致原告遲延下班，故被告於民事更正狀內所稱3~4%業績抽成加班費係單指收貨業績抽成。且被告並未承認原告可請求4%之業績抽成。

（二）而原告誤將收貨業績併同加入上揭業績抽成加班費之計算，並因而認被告短少給付54,480元至103,320元之業績抽成加班費云云，應有誤會。

二、系爭薪資單中業績抽成欄之後面有加註一個「加」之字眼，即可證明業績抽成即加班費。

三、被告當時有告知原告，若欲依勞基法規定發給加班費，則被告不會再發給業績加班費，原告當時亦表示同意，且表示欲依勞基法規定發給加班費。

（肆）原告之休息時間確係1.5小時。查兩造所簽訂之勞動契約書第3條明確約定：「甲方（即原告）工作時間：依現行法令單週基本工時40小時或雙週或八週彈性工時。乙方（即被告）得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間。其他約定出勤時間：週一至週五7:00~16:30」等語，是原告之上班時間為上午7時至下午4時30分，於扣除中間休息1.5小時後，原告1天之工時係8小時，合於正常工作時間，足證原告休息時間係1.5小時無疑，況被告旗下所有外勤人員之休息時間均係1.5小時，並非如原告所述僅其休息時間為1.5小時，是原告所稱顯不實在。

（伍）被告並未刪除、竄改原告之上下班打卡記錄：

一、查被告自原告任職時，即全面採用指紋辨識及人臉辨識之打卡機，原告須親自至打卡機旁按壓指紋或進行人臉辨識，方得為打卡記錄，被告或其他人均無從為之，是若原告於該日確有上班，且其上下班時確有至打卡機旁按壓指紋或進行人

01 臉辨識，則被告必會存有原告該日之上下班打卡記錄，而原
02 告雖主張被告刪除、竄改其打卡記錄云云，然原告並未舉證
03 以實其說，其主張並非事實。

04 二、至原告106年6月12日打卡記錄之上班時間晚於下班時間之原
05 因，乃原告操作錯誤，其於16時08分打完下班卡後，又於16
06 時51分再打下班卡，方導致其當日之上班時間遭後來所為之
07 16時51分打卡時間所覆蓋。

08 （陸）原告於每週六下班後未打卡下班，乃其自身行為所致，不
09 可歸責於被告：

10 一、查被告有要求原告於下班後須按規定打下班卡，故本件應係
11 原告週六下班後為貪圖方便，而未打下班卡，方導致本件未
12 留存原告週六下班之打卡記錄。又縱原告每週六下班回公司
13 時，公司鐵門已上鎖，然被告有於員工宿舍內放置該鐵門之
14 備用鑰匙，原告得拿取備用鑰匙開啟該鐵門，是原告應無如
15 其所稱每週六下班後無法打下班卡之情況，況原告就其主張
16 亦未舉證以實其說，其主張自難採信。

17 二、從而，本件原告每週六未存下班出勤記錄，即應屬可歸責
18 於原告本身，而非可歸責於被告，是該疏未打卡之不利益，
19 自應由原告自行承擔。

20 （柒）對原告所提或自第三人處所調取文書之意見：

21 一、對原告所提員工薪資單（本院卷一第319至381頁）之製作名
22 義人及內容之真正不爭執。至原告所提行事曆（包含手寫加
23 註部分，本院卷一第383至443頁）係原告片面所製作，無法
24 證明任何待證事實。原告所提勞動契約書、出勤紀錄、薪資
25 單等文書（本院卷二第205至417頁）均係被告交付與原告，
26 故對前開文書製作名義人及內容真正均不爭執，最後之表格
27 亦係被告所製作。

28 二、至耐斯廣場股份有限公司110年12月28日函暨所附出入管制
29 簿影本（本院卷三第277至393頁）則與本件待證事實無關。

30 （捌）對原告所主張其自105年4月1日起迄今受僱於被告擔任隨
31 車員，但其中一段時間曾兼任理貨人員等事實不爭執。然原

告每月薪資應僅29,000元，於兼任理貨人員期間每日會增加800元之加班費薪資等語，資為抗辯。

（玖）並聲明：一、原告之訴駁回。二、訴訟費用由原告負擔。三、如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、得心證之理由

一、按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞務事務之人；工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1、2、3款著有規定。次按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視為自認，由法院審酌情形斷定之。而所謂於自認有所限制，凡僅承認他造主張事實之一部者均屬之，故當事人於自認有所限制者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查被告對原告所主張其自105年4月1日起迄今受僱於被告擔任隨車員，但其中一段時間曾兼任理貨人員等事實，並不爭執（見本院卷四第224頁），自堪信為真實。則為勞基法所規定之勞工即原告於前開期間受僱於雇主即被告，應可認定。

二、第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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上

10年未滿者，每年15日。六、10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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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，勞基法第38條第1項、第4項前段、第5項、第6項定有明文。又依勞基法施行細則第24條之1第2項規定，勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。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。查：

（一）被告對原告所主張被告應在106年度給原告特休假3日但未給，107年度應給原告特別休假7日但未給，108年度應給原告特別休假10日但未給，109年度應給原告特別休假14日但未給，110年度應給原告特別休假14日但未給等相關事實並不爭執，僅抗辯原告自105年起至109年止之特別休假未休工資計43,578元，扣除被告前已補發之11,500元後，被告應發給32,078元云云；而原告對被告所抗辯前開期間被告已補發特別休假應休未休工資11,500元之事實，於本院言詞辯論時亦迄未爭執。則依前開說明，於被告承認原告所主張之原告於前開期間有特別休假合計48日，與原告承認被告所抗辯已補發特別休假應休未休工資11,500元等事實，均應成立自認、視同自認；至其餘兩造未自認部分，則應另依舉證責任分配之原則處理。

（二）原告主張系爭特別休假未休工資以每日1,033元計算，雖為被告所否認。然依原告所提員工薪資單之記載，例如原告於105年4月間至110年5月間之應發薪資（包含底薪、全勤獎金、收貨業績加、伙食費、卸貨津貼、其他補貼等名目之經常性給與）約31,735元至45,265元不等（僅105年7月為26,240元、105年4月為28,600元），有原告所提員工薪資單在卷可證（見本院卷一第319至381頁）。是原告主

張特別休假未休工資以每日1,033元計算，應較可採。況依前開說明，雇主即被告如認為其權利不存在，應負舉證責任，然被告所提證據不足推翻前開事實，則原告主張系爭特別休假未休工資計49,584元，自屬可採。

(三) 然被告前已補發前開11,500元，業如前述。則扣除後，被告尚應給付原告系爭特別休假未休工資計38,084元（計算式：49,584元－11,500元＝38,084元）。從而，原告依前開規定請求被告給付特別休假未休之工資計38,084元，自屬有據；逾此部分之其餘特別休假未休工資之請求，則屬無據。

三、原告所請求被告給付系爭平日加班費185,527元、晚班加班費412,620元合計598,147元，與例假日加班費240,888元、國定假日加班費26,858元部分：

(一) 按105年12月21日修正前勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。107年1月31日修正前之勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時

計。107年1月31日修正後之勞基法第24條則規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。次按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條定有明文。

（二）然查勞基法規定關於工資、工作時間等勞動條件之最低標準，雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準（司法院大法官會議釋字第494號、第578號解釋意旨參照）；故本於勞動契約自由原則，勞雇雙方於勞動契約成立時或繼續期間，勞工同意勞動條件而受僱，且勞雇雙方約定延長工時之工資給付方式，復未低於基本工資加計延長工時工資之總額時，即不應認該約定為無效，且均應受該約定之拘束，此即契約自由之表現。則：

- 1、原告於105年4月間至110年5月間之應發薪資均包含底薪、全勤獎金、收貨業績加、伙食費、卸貨津貼、加班費、其他補貼等名目之經常性給與，每月薪資大部分約31,735元至45,265元不等，業如前述。而每月加班費有2,500元至13,100元不等，亦有前開員工薪資單可憑。
- 2、另參酌歷年來原告領取前開薪資結構包含加班費等各項名目之薪水，迄未提出異議，堪認被告所抗辯兩造於成立勞動契約時，即約定在平日工資外，依原告負責區域、送貨

數量等，被告每月額外給與500元至13,100元不等之加班費及業績抽成加班費等，被告每月給付原告之加班費均高於原告依法所得領取之法定加班費，均屬可採。是依前開說明，兩造於勞動契約成立時，為勞工之原告同意前開勞動條件而受僱且迄無異議，而兩造約定延長工時之工資給付方式，復未低於基本工資加計延長工時工資之總額時，即不應認該約定為無效，且兩造均應受該約定之拘束，故原告前開主張自不可採。是原告請求被告給付前開平日加班（含晚班）、國定假日加班費、例假日加班等，自均屬無據。

四、原告請求被告給付系爭業績抽成103,320元部分：

（一）原告請求被告給付自105年5月起至110年5月止之業績抽成差額103,320元云云；然為被告所否認。則原告自應就其所主張前開有利於己之事實，負舉證之責任。

（二）且依前開員工薪資單之記載，原告於105年4月間至110年5月間之應發薪資均包含收貨業績或業績抽成加、卸貨津貼等名目，原告亦從無異議；此外，原告所提證據無法證明前開期間業績抽成確有前開差額之存在，是原告就此部分之請求，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依前開規定請求被告給付特別休假未休工資38,084元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即110年8月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告之其餘請求，則均無理由，應予駁回。

六、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。又訴之聲明減縮部分既未經法院裁判，自無庸諭知訴訟費用由何人負擔，但可於主文諭知訴訟費用除減縮部分外由何人負擔，以示明確。查本院既為兩造前開各部分勝訴、部分敗訴之終局判決，則依前開

說明，本院因認本件訴訟費用（除減縮部分外）應命由被告負擔4%，餘由原告負擔。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文所示第1項，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中 華 民 國 111 年 5 月 5 日
勞工法庭法官 陳卿和

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（應附繕本）。

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 111 年 5 月 5 日
書記官 黃亭嘉