

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

111年度花勞簡字第4號

原告 王秋琴

訴訟代理人 湯文章律師(法扶律師)

被告 耀翊企業股份有限公司

法定代理人 張正和

訴訟代理人 吳順龍律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)92,085元，及自民國111年5月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以92,085元為原告預供擔保得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告訴之聲明：被告應給付原告186,843元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年5月10日(卷75頁)起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。主張：

(一)原告自97年1月26日起受僱於被告，在被告經營之大使商務飯店及旅路汽車旅館擔任廚師，雙方約定原告每月薪資為24,000元(109年起為24,500元，110年起為25,000元)，每日工作時間自上午5時至中午12時，每週休假2日。原告於任職期間從未請過特別休假亦不曾領取特別休假未休工資，且原告自受僱被告時起，被告要求倘遇國定假日仍應排班出勤，惟被告未給予相應日數之休假或加倍薪資。111年1月8日原告因故自行離職，向被告請求特別休假未休工資及國定假日出勤薪資均遭被告拒絕，乃於111年2月21日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，惟被告拒絕給付而調解不成立。原告依勞

動基準法(下稱勞基法)第38條第4項、第39條規定請求。

1.特別休假未休工資161,602元。原告自97年1月26日起至111年1月8日離職時止，任職於被告之年資為14年，依法應有194天之特別休假。依原告與被告勞動契約終止前一日之正常工作時間所得之工資即月薪25,000元計算特別休假未休之折算工資，原告得請求被告給付161,602元。

2.國定假日出勤薪資25,241元。原告於106年元旦、春節、228和平紀念日、兒童節、清明節、勞動節、端午節、中秋節及國慶日(9日)；於107年元旦、春節、228和平紀念日、清明節(4日)；於108年、109年、110年元旦、春節、228和年紀念日、兒童節、清明節、勞動節、端午節、中秋節及國慶日(9日)；於111年元旦(1日)等國定假日均正常上下班工作，原告任職期間於國定假日工作日數計41日，得請求國定假日出勤薪資25,241元。

(二)被告提出之被證3同意書對於原告休假日之約定為無效。

1.前開同意書除將法定應予休假之國定假日挪移至同年度其他工作日並要求原告依被告指定之時段進行拆解補休，對於原告依法得享有之特別休假亦以拆解方式排休，被告即以此方式將原告之休假拆解為以小時為單位，並以之抵充每日不足8小時之工作時數，等於沒收原告之休假。依勞基法第38條規定，勞工之特別休假日數是依工作年資遞增，每年度自3日至30日不等，原告每日工作時間固定自上午5時至中午12時，計7小時，依被告主張，無異以每年3日(或至30日不等)同抵原告每日不足之1小時工時，此顯與事理有違，足證被告此舉明顯係為規避勞基法關於雇主應給予勞工特別休假之規定，應屬違反勞基法之強制規定而為無效。另勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。再為確保勞工獲得

01 完整週休二日之權益，休息日不得拆分為2個半日實施。休
02 假日既不得分為半日實施，則何來拆解補休之作法，且被告
03 要求原告調移國定假日補休，亦未與原告約定明確之補休日
04 期，僅以前開同意書之概括約定即主張原告之休假均以拆解
05 之方式抵充工作時數，明顯牴觸勞基法之相關規定，故前開
06 同意書對於原告休假日之約定，應屬無效。

07 2.被告屬適用勞基法4週變形工時之行業，然依勞基法第30條
08 之1對於變形工時之規定，係以不同工作日之工時互為調整
09 分配，並定一期間，不受每日8小時或每周48小時總工時之
10 限制。細究上開法條規定，並無任何工作日與休假日可互為
11 抵充之情形，被告故意曲解勞基法關於變形工時之規定，將
12 工時與休假日之時數混為一談，顯不足採。原告任職期間，
13 被告要求原告簽具勞動條件顯然對原告不利之同意書，惟原
14 告與被告是處於不對等之地位，原告為保有工作機會，縱知
15 該約定不利於己，仍只得咬牙簽下，故原告為非自願同意以
16 國定假日及特別休假抵充工時，原告所簽立之同意書因違反
17 勞基法強制規定而無效。

18 3.同意書為被告單方面預先擬定，並欲與不特定多數之勞工簽
19 立，性質上應屬定型化契約條款。其內容乃使勞工單方面放
20 棄自由排定特別休假及國定假日補休之權利，依民法第247
21 條之1第3款規定應屬無效。同意書第二條所定各款，均在免
22 除雇主法律上之義務，第3、4款甚至要求勞工放棄自我排定
23 特別休假及國定假日補休假之權利，以配合被告之營運，此
24 等約定無異在架空勞基法對於勞工權益之保障，顯失公平。
25 況且，依原證7招聘廣告，明確載明被告排定上班時間每日
26 僅有7小時，足見原告之上班時間為被告預先依據其營業狀
27 況所為之規劃，被告雖據同意書抗辯原告所休息之假期將遠
28 多於國定假日及特別休假之日數，乃更有利於勞工，然此約
29 定之目的僅係在配合其公司營運時間，為減低營運成本而為
30 之措施，非被告所稱給予原告之福利。被告為達降低營運成
31 本目的，假放給福利，實際卻剝奪勞工自由排定特別休假之

01 權利，視勞工權益無物，遑論更有利於勞工。兩造所為約定
02 顯有失公平，依民法第247條之1第3款規定應屬無效，被告
03 據同意書抗辯原告確已補休，為無理由。

04 (三)原告之年資應自97年1月26日起算。原告固於106年3月30日
05 申請勞工退休金及勞工保險之老年給付，惟此係因原告當時
06 年齡已合於勞工保險條例第58條所定之給付標準，為增加合
07 法收入，故透過被告向勞工保險局及勞動部請領勞退金及勞
08 保老年給付，實際上原告仍繼續在被告公司工作，並無離職
09 之事實，此為被告所明知，且被告於106年3月、4月均有給
10 付原告完全薪資，故不生年資中斷之問題。縱被告提出106
11 年3月21日兩造簽訂之勞動契約內容屬實，充其量只能解為
12 兩造就勞動契約為換約之行為，依勞基法第10條規定，原告
13 之前後年資應合併計算。況原告請領上開勞退金及勞保老年
14 給付時所簽立之申請書僅登載原告因符合勞保老年給付規
15 定，請被告向勞保局提出申請之文件，並無任何原告欲離職
16 之意思表示，是原告既未於106年3月離職，何來同年4月再
17 行任職之事實，自不得僅以原告請領勞工退休金及勞工保險
18 老年給付等情，遽認原告曾於000年0月間退休離職，同年4
19 月1日再行任職，而有年資中斷情形，是原告之年資應以97
20 年1月26日任職被告時起算，並無年資中斷可言。被告因違
21 反勞基法第24條第2項、第38條第2項及第39條等規定，經主
22 管機關派員實施勞動檢查依法裁罰各2萬元，合計6萬元，益
23 徵被告對其所屬員工極盡苛刻之能事，其違法事證明確。

24 (四)對被證21勞資會議開會簽到表之形式真正不爭執，就有關勞
25 資會議記錄不需報備主管機關之部分，因勞資會議記錄形同
26 工作規則，一般認為有法規範的效力，應該要公開揭示及報
27 備主管機關核准，既然該會議記錄未報備主管機關核准，故
28 應不生效力。

29 二、被告答辯聲明：原告之訴駁回。辯稱：

30 (一)原告於97年1月26日起受僱於被告，擔任被告轄下大使商務
31 飯店及旅路汽車旅館之廚師，後於000年0月間申請退休，並

於同年3月30日離職退保，該時兩造之權利義務關係均已結清。原告退休後，於106年4月1日起再受僱於被告，擔任被告轄上開飯店、旅館之服務人員，原告之工作條件、待遇，經兩造協商後，於106年3月21日簽訂勞動契約。兩造就原告之工作條件、補休休假等排班約定，亦於106年6月、110年3月再次確認，而此段期間之勞僱關係，經原告於111年1月8日自願離職而終止。原告工作日之上班時間為上午5時至下午2時，其中12時至下午1時為原告休息時間，而下午1時至2時則為原告每日休假1小時。亦即，每個工作日下午1時至2時多休息1小時之部分，挪作原告之特休、國定休假日之時數，此經原告同意，並於106年6月、110年3月親簽被證3同意書。

(二)原告不得請求特別休假工資、國定假日出勤薪資。

1.原告於000年0月間自被告公司退休，自同年4月1日再受僱於被告，其特休年資應自106年4月1日起算，而非自97年起算。原告於000年0月間自被告公司退休，雙方權利義務關係並經結算，原告也領有退休金，及享有相關退休權益，原告事後再受僱於被告，此為新的勞動契約，與一般單純換約之情形不同，原告之年資當然重新起算。原告自106年4月1日到職日迄至110年3月21日止，原告均有自行排定特別休假，並無任何特休未休之情。

2.原告每日僅工作7小時，低於法定每日8小時，而兩造有約定將國定假日、特別休假日挪移至該年度其他工作日並以拆解時數方式進行補休，即雙方有約定將國定假日之休假，拆為每個工作日多休息一個小時，而此等休假條件更優於原本法定休假時數。

(1)有關勞工補休日期及補休標準，得由勞雇雙方自行協商決定，只要不低於法定休假日數、時數即可。原告與被告簽署之勞動契約約定每日工作8小時、採四週彈性工時制度，後經雙方協議，原告工作日僅上班7小時，每日少上班1小時即為原告每日特休1小時。依原告簽立之被證3同意書可知，原

01 告明確同意將國定假日挪移至該年度其他工作日並以拆解時
02 數方式進行補休，亦明確同意將其依法所有之特別休假拆解
03 以小時為單位進行補休。被告為飯店業，符合四週變形工時
04 制之適用，而被告與勞方於勞資會議中更有約定適用四週變
05 形工時制；勞資會議中第五、六討論案，勞資雙方也有達成
06 特別休假、國定假日得以拆解成每個小時休假之協議。同意
07 書之內容與被告和全體員工於勞資會議達成之協議內容相
08 同，更是優於原本之法定權益，並無顯失公平之情。

09 (2)上開約定休假條件更優於法定休假時數，例如：原告106年
10 度(4月起)之休假時數為203小時，遠高於國定假日及特別休
11 假未休之總時數72小時。原告107年度之休假時數為261小
12 時，遠高於國定假日、特別休假未休之總時數48小時(原告
13 在107年1月尚有領取5天特休未休之加班費)。原告108年度
14 之休假時數為261小時，遠高於國定假日、特別休假未休之
15 總時數112小時(原告有休5天特休)。原告109年度之休假時
16 數為262小時，遠高於國定假日、特別休假未休之總時數144
17 小時(當年度原告有特別休假14日，原告分別在109年11月、
18 12月各休息2日，並於110年1月5日補休109年之特休假1日，
19 則原告尚有9天未休)。原告110年度之休假時數為261小時，
20 遠高於國定假日、特別休假未休之總時數144小時(110年度
21 原告有特別休假14日，因原告於當年6月排定特休5天，則原
22 告尚有9天未休)。

23 3.綜上，原告工作年資應自106年4月起算，再依110年3月31日
24 原告之年度特別休假表，原告之特休剩餘天數為0，而原告
25 每日僅工作7小時，特休1小時，全年下來，總特休時數甚至
26 高於原告於特休、國定假日出勤，故被告對於原告之休假權
27 益保障已高於法定權益。去年疫情剛爆發時，飯店業之營收
28 幾近於零，沒有任何旅客，然而，被告並未要求員工放無薪
29 假，亦未裁員、減薪，被告仍給予原告原本之薪水。被告對
30 於員工休假等相關福利相當重視，不會苛刻對待員工。

31 (三)休假之最小補休單位若經勞資協商後，以全日、半日甚或以

01 時計算均無不可。原告所提出三則勞動部訴願決定書，並不
02 足為原告有利之認定。

03 1. 勞動部106年8月25日勞動法訴字第1060012948號訴願決定
04 書，內容為撤銷原桃園市政府之裁罰，由桃園市政府另為適
05 法處理，並未論述休假得否以每小時計算。

06 2. 勞動部108年2月15日勞動法訴字第1070021577號訴願決定
07 書，其內容僅係講述國定假日與工作日對調，必須徵得勞工
08 個人同意，然並未論述特別休假之部分，且依被證3同意
09 書，原告也有同意將國定假日拆解補休。若依上開訴願書之
10 看法，除了勞資會議決議之外，尚且必須經過員工之個人同
11 意，就本案而言，原告曾明確同意將國定假日挪移至該年度
12 其他工作日並以拆解時數方式進行補休，則依該函釋之看
13 法，得以肯認被告並無不法。

14 3. 依勞動部勞動條1字第1040130697號函釋內容，無法為原告
15 有利之認定。

16 (四) 105年12月21日勞基法第38條修正前關於特別休假需由勞工
17 主動向雇主申請，雇主非當然有主動告知勞工為特別休假及
18 給付勞工未為特別休假工資之義務。如勞工於年終時，該年
19 度有應休而未休之特別休假，而非可歸責於其個人之因素
20 時，雇主始應給與勞工特別休假之工資補償。原告並未證明
21 在105年12月21日前，其有向被告請求特別休假，而被告要
22 求原告特休上班之情，原告並無法證明應休未休之特別休假
23 係非可歸責於其個人之因素，原告當然不得主張加班費。遑
24 論原告每個工作日補休1小時之總數遠高於特別休假之總時
25 數。至於106年3月21日至110年3月21日，原告也沒有特休未
26 休之情形。花蓮縣政府雖然裁罰被告6萬元，然此部分僅為
27 花蓮縣政府之看法，其認事用法也與上開機關函釋及司法實
28 務見解不同，故花蓮縣政府函文應不具參考價值。

29 (五) 原告於106年3月3日前發生之加班費、特休假未休工資請求
30 權，均已罹於5年消滅時效。依花蓮縣政府勞資爭議調解申
31 請書後附之花蓮縣政府送達證書可知，被告是於111年3月4

01 日收受原告之調解申請書，依民法第126條規定，被告收受
02 調解申請書前5年即106年3月3日前之請求已罹於時效，縱原
03 告可請求加班費、特休假未休工資，僅可自106年3月4日起
04 為請求。

05 (六)原告簽立之被證3同意書第二條第3、4項協議內容實與106年
06 3月23日、106年6月27日之勞資會議第五、六、七討論案內
07 容相同，則勞資會議既經勞方、資方多數表決同意，應得認
08 定同意書非屬民法第247條之1規定之定型化契約。

09 1.觀106年6月27日勞資會議第六討論案(國定假日)載明：「公
10 司得將國定假日挪移至其他工作日，員工將配合公司規定時
11 段進行時數拆解補休，總補休時數將相當於或高於原應休假
12 時數，不受勞基法第37條與同法施行細則第23條所定之限
13 制。」(關於第五討論案特別休假、第七討論案休息日之內
14 容也大致相同)。就衡平法則而言，兩造間將國定假日之補
15 休、特別休假以拆解時數方式，員工每日多休一小時，則原
16 告總補休時數也高於原本應休假時數，並無顯失公平之情。
17 因此，兩造間之權利義務關係，仍應以原告自行簽立之同意
18 書及勞資會議決議為準。原告所提原證7被告公司徵人廣
19 告，僅為要約之引誘，因為勞動契約不同於一般商品買賣，
20 刊登廣告徵人，仍必須綜合時空背景、公司實際營運狀況、
21 勞工之資歷等情況，始能決定是否與勞方簽立勞動契約及約
22 定勞動條件，原告主張被告應受原證7所載內容拘束，難認
23 有據。

24 2.106年3月23日、106年6月27日之勞資會議簽到表、勞資代表
25 名冊影本，勞方代表及原告二次會議均有簽到參加，而此等
26 資料雖未送交縣政府備查，但不影響勞資會議之效力。一般
27 而言，備查之目的，在於知悉已經過之事實如何，而主管機
28 關不必另有其他作為，且備查之性質，與所報事項之效力無
29 關。如法規中規定「報請備查」，原則上權責仍在陳報者，
30 且不表示應於事前為請示之意，即使未踐行此項程序，亦不
31 影響該事項之法律關係或效力，本件勞資會議代表名冊備查

01 與否，應與會議決議效力無關。

02 三、兩造不爭執之事實：

03 (一)原告於97年1月26日起受僱於被告，擔任被告轄下大使飯店
04 及旅路汽車旅館之廚師，原告於000年0月間申請退休，並於
05 同年3月30日離職退保。

06 (二)原告於97年1月26日至離職日間，每月薪資結構如下：

07 1.自97年1月26日原告到職之日起，本薪16,500元，職務加給
08 1,500元，全勤獎金1,000元。

09 2.自97年4月1日起，本薪16,500元，職務加給2,500元，全勤
10 獎金1,000元。

11 3.自101年5月1日起，本薪16,500元，職務加給3,500元，全勤
12 獎金1,000元。

13 4.自101年6月1日起，本薪16,500元，職務加給4,500元，全勤
14 獎金1,000元。

15 5.自103年3月1日起，本薪16,500元，職務加給5,500元，全勤
16 獎金1,000元。

17 6.自105年2月1日起，本薪16,500元，職務加給6,500元，全勤
18 獎金1,000元。

19 (三)原告於106年4月1日起，每月薪資結構如下：

20 1.於106年4月1日起，本薪16,500元，職務加給6,500元，全勤
21 獎金1,000元。

22 2.於109年1月1日起至109年12月31日止，本薪17,200元、職務
23 加給6,600元、全勤獎金700元。

24 3.於110年1月1日至110年12月31日，本薪17,200元、職務加給
25 6,800元、全勤獎金1,000元。

26 (四)原告於106年3月30日起，每月按月領取勞工保險之老年年金
27 給付，並且適用勞退新制領有一次性退休金。

28 (五)原告於111年1月8日工作結束後，自行離職，於1月4日及1月
29 5日有休假。

30 (六)原告工作日之工作時間為早上5時至中午12時。

31 (七)原告於107年有4天國定假日未休；於108年有9天國定假日未

01 休；於109年有9天國定假日未休；於110年有9天國定假日未
02 休。

03 (八)被告所提出文書除被證5(卷121至127頁)以外，形式上均為
04 真正。原告所提文書形式上為真正。

05 四、得心證之理由：兩造所爭執之處應在於：

06 (一)原告依勞基法第38條第4項規定請求特別休假未休工資
07 161,602元，是否有理？

08 (二)原告依勞基法第39條規定請求國定假日出勤薪資25,241元，
09 是否有理？

10 (三)原告上開請求有無罹於消滅時效？

11 (四)原告於106年3月30日以後之工作年資(休假年資)是否應重行
12 起算？

13 五、本院之判斷：

14 (一)原告在被告處之工作年資應自97年1月26日起計算至111年1
15 月8日原告自行離職之日止並不中斷：

16 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：(一)
17 保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。(二)保險年資合
18 計未滿15年者，請領老年一次金給付；依前2項規定請領老
19 年給付者，應辦理離職退保，勞工保險條例第58條第1、3項
20 定有明文。因此，請領老年給付者，依法應辦理離職退保，
21 始得為之。原告於106年3月30日向勞動部勞工保險局請領老
22 年年金給付並辦理勞工保險之退保，有申請書、勞工保險老
23 年給付申請書及給付收據等為憑(卷107至111頁)，申請書
24 (卷109頁)即記載「本人(原告)確於106年3月30日離職退
25 保」，衡諸常情，原告當時應已從被告公司辦理離職，始符
26 合請領老年給付之條件。況勞工保險之退保與否，與勞工是
27 否繼續任職、應否續繳保費之自身權益所關頗切，通常較符
28 實情(最高法院95年度台上字第1496號判決要旨參照)，是原
29 告上開請領老年給付及勞保退保之行為，足供作為判斷原告
30 是否已自被告公司離職之依據。原告主張其僅是形式上辦理
31 離職及勞保退保，實際上仍在被告公司任職一情，即應由原

告就此有利於己之事實舉證證明，始得翻異上開其自書「離職退保」請領勞工保險老年年金給付之認定。

2.原告就此，提出106年3、4月份薪資明細表為證(卷197至201、283頁)，被告對上開薪資明細表形式上為真正並不爭執(兩造不爭執之事實(八))，而該薪資明細表所載被告於106年3、4月給付給原告之薪資為「本薪16,500元，職務加給6,500元，全勤獎金1,000元」，即被告確實給付全薪24,000元予原告，可證原告於106年3、4月間確實仍在被告處任職。再參勞基法第10條規定「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。」，其立法意旨在於保護勞工權益，避免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益。該條規定之因故停止履行，並無明文例示，為保護勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算；且不以勞工離職之原因係可歸責於雇主之事由為限，始有其適用。是原告所舉事證已足證明其雖於106年3月30日因申請勞工保險老年年金給付而在申請書上記載「離職退保」，然實際上仍繼續在被告公司任職。縱使如被告所稱原告於106年3月30日辦理退休離職，於隔日即106年4月1日再簽立勞動契約任職被告公司，依勞基法第10條規定，原告自97年1月26日起至106年3月30日、106年4月1日起至111年1月8日之工作年資亦應合併計算。故原告在被告之工作年資應自97年1月26日起至111年1月8日止。

(二)被證3同意書第二條(三)(四)之約定為無效：

1.同意書第二條(卷115、117頁)記載：「(三)甲方(被告)得將國定假日挪移至該年度其他工作日，以小時為單位，乙方(原告)將配合甲方規定時段進行拆解補休，總補休時數將相當於原應休假時數，不受勞基法第37條與同法施行細則第23條所定之限制。(四)甲方得將乙方依法所有之特別休假予以

01 拆解，以小時為單位，乙方將配合甲方所排定時段進行休
02 假，或由乙方自行排定特休日，向甲方申請並獲同意後行
03 之。總休假時數將相當於原特別休假總時數。」上開同意書
04 係被告預擬用於所有同類性質之聘僱人員之契約，應屬民法
05 第247條之1之定型化契約條款。被告提出之被證5勞資會議
06 紀錄(卷121至127頁)經原告否認其真正，其另提出被證21勞
07 資會議簽到表(卷297至303頁)亦無法證明勞資會議之決議內
08 容為何，被告復未能提出其他事證證明上開同意書內容為勞
09 資會議之議案及決議，故無法認定被證5勞資會議紀錄之決
10 議內容為真實。

11 2.按特別休假制度是本於有助於勞工恢復工作後所產生的疲
12 勞，維護勞動力，落實勞工休息權所增設，故105年12月21
13 日勞基法修正時，勞基法第38條第2項規定則是為保障勞工
14 特別休假排定權所增訂，而勞工特別休假之排假權，以其排
15 假之意思表示到達雇主後，即產生指定某日為特休之效果，
16 故此排假權屬「形成權」性質。且勞基法第38條規定為勞工
17 權益之最低保障，屬強制規定，凡適用勞基法之行業或工作
18 者，其所屬雇主均負有遵守之義務；雇主只有在「企業經營
19 上之急迫需求」(勞基法第38條第2項但書)之情形下，雇主
20 始得取得與勞工協商之地位，而有改變勞方已排定之特別休
21 假期日之可能，從而雇主無片面准駁之權限，亦不得附加其
22 他行使排定權之條件限制之。

23 3.勞動部曾於104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋表
24 示：「三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其
25 他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期
26 期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當
27 日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應
28 使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假期
29 數，始屬適法。」，因該函釋乃主管機關基於法定職權就勞
30 基法第39條概念之認定作成解釋性行政規則，符合勞基法保
31 護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要之規範意旨，得

予援用。故勞資雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。其中「確明」所調移應放假日之休假期期，目的在令勞工協商知悉其確有因調移原休假日至他工作日為休假日，並俾使日後得予審查之作用，並非強制於調移應放假日之休假期期明確一定特定某日。

4.同意書第二條(四)之約定，已限制勞工行使依勞基法第38條第2項保障特休假排假權之行使，對於勞工有重大不利益並顯失公平；又兩造非勞基法第84條之1第1項各款所定，並由勞動部核定公告之工作者，自不得自行約定排除勞基法第37條之適用。同意書第二條(三)將國定假日拆解成以小時為單位分攤至各月工時內為補休之約定，無異使勞工就法定休假日出勤及休假日之排定毫無磋商調整之權利，且國定假日已拆解並全面的分攤至每日工時中，實與「確明」真意相違，並顯失公平，已違反勞基法第39條之強制規定。依民法第247條之1第3款規定「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，有使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，按其情形顯失公平者，該部分約定無效」，同意書第二條(三)(四)之約定應為無效。故被告執同意書否認原告本件請求，難認有理。

(三)被告之時效抗辯為有理由，原告僅得請求自106年2月22日起至111年1月8日止之特別休假未休工資66,844元、國定假日出勤薪資25,241元：

1.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。延長工時之加班費為不及一年之每月定期給付之債權，因5年間不行使，其請求權消滅(最高法院97年度台上字第2178號民事判決意旨可參)。本件原告請求特別休假未休工資、國定假日出勤薪資，屬加班費性質，為定期給付債權，依據前述說明，即有民法第126條

規定短期時效之適用。被告就原告之請求提出時效抗辯(卷214頁)。原告於111年2月21日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，請求特休未休工資、國定假日加班費，經花蓮縣政府於111年3月15日調解而不成立(卷159至160頁)，該勞資爭議調解申請可視為對被告之「請求」，原告於請求後6個月內即111年4月27日提起本件訴訟(卷13頁)，依民法第129條第1項第1款、第130條規定，原告之請求權消滅時效於111年2月21日中斷重行起算，則自111年2月21日回溯5年即106年2月21日以前之請求權已罹於時效，被告得依民法第144條第1項規定拒絕給付。故原告請求特休未休工資、國定假日出勤薪資應自106年2月22日起算。

2.原告得請求特別休假未休工資66,844元：

- (1)按105年12月21日修正後(自106年1月1日起施行)勞基法第38條第1項第5、6款規定，「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：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」，第38條第4項前段規定：「勞工之特別休假，因年度終結或終止契約而未休之日數，雇主應發給工資」，第38條第6項規定：「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」。該項規定於105年12月21日修訂並於106年1月1日施行後，倘雇主抗辯勞工「無此權利」者，應由執此抗辯之雇主舉證以期事理之平，且本於「程序從新原則」，當不受實體法不溯及既往規範之限制(最高法院79年台上字第2219號判例參照)，故勞基法第38條第6項修訂前之特別休假未休工資之請求，亦有本條規定之適用。被告辯稱原告任職期間並無特別休假未休之情形，固提出被證4經原告簽名之「年度特別休假表」為憑(卷119頁)，惟被告所稱原告每年特別休假是以被證3同意書第二條(四)拆解以每小時為單位之方式休假，而此種約定為無效，既如前述，而除被告所舉被證7、9、11、12、14得證明原告曾請特別休假數日(詳後述)外，被告就原告已休畢全

部特別休假乙節並未舉證證明，原告自得依勞基法第38條第4項規定請求特別休假未休工資。

(2)原告得請求特別休假未休工資應自106年2月22日起算，計算如下：

①依勞基法第38條第1項第5款規定，原告於106、107年分別有15日特休假(合計30日)，原告於107年1月領取5日的特休未休工資(被證7薪資明細表；卷137頁)，尚餘25日特休假。依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未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。」。原告於106至107年度月薪資皆為24,000元，以1日工資800元($24000 \div 30 = 800$)計算，得請求2萬元($800 \times 25 = 20000$)。

②依勞基法第38條第1項第6款規定，原告於108至110年有16日、17日、18日特休假；原告於108年休特休假3日(被證9；卷141至144頁)，於109年休特休假4日(被證11；卷147至148頁)，於110年休特休假6日(被證12、14；卷149、153頁)，故108至110年尚餘13日、13日、12日之特休假。原告於108至110年度月薪資為24,000元、24,500元、25,000元，以1日工資為800元、817元($24500 \div 30 = 817$ ，元以下均四捨五入)、833元($25000 \div 30 = 833$)計，得請求31,017元($800 \times 13 + 817 \times 13 + 833 \times 12 = 31017$)。

③依勞基法第38條第1項第6款規定，原告於111年有19日特休假，被告雖稱原告於1月有休假2日(被證15；卷155頁)，然即使是採四週變形工時制，仍有休息日及例假之設置以維勞工權益，被告未舉證該2日休假之性質為原告之特休假，故原告於111年之特休假未休日數仍應以19日計。原告於111年1月8日契約終止前最近一個月正常工作

01 時間所得之工資為25,000元，以1日工資833元計算，得請
02 求15,827元($833 \times 19 = 15827$)。

03 ④綜上，原告得向被告請求之特休假未休工資為66,844元
04 ($20000 + 31017 + 15827 = 66844$)。

05 3.原告得請求國定假日出勤薪資25,241元：依勞基法第39條規
06 定「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
07 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同
08 意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工
09 必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」兩造就原告
10 於107至110年分別有4天、9天、9天、9天之國定假日未休不
11 爭執，而勞基法第39條規定所稱「加倍發給」，係指假日當
12 日工資照給外，再加發1日工資，則原告對被告得請求國定
13 假日加班費計算如下：

14 (1)原告於107至108年每月薪資皆為24,000元，以1日工資800
15 元、107至108年原告共有13天($4 + 9 = 13$)國定假日出勤，得請
16 求10,400元($13 \times 800 = 10400$)。

17 (2)原告於109年每月薪資為24,500元，以1日工資817元、109年
18 原告有9天國定假日出勤，得請求7,353元($817 \times 9 = 7353$)。

19 (3)原告於110年每月薪資25,000元，以1日工資833元、110年原
20 告有9天國定假日出勤，得請求7,497元($833 \times 9 = 7497$)。

21 (4)以上金額合計($10400 + 7353 + 7497 = 25250$)已逾原告此項請求
22 25,241元，故原告得請求國定假日出勤薪資25,241元。總結
23 原告本件得請求92,085元($66844 + 25241 = 92085$)。

24 六、從而，原告依勞基法第38條第4項、第39條規定請求如主文
25 第1項，為有理由，應予准許，並依勞動事件法第44條第1、
26 2項規定依職權宣告假執行及免為假執行，逾此部分之請求
27 為無理由，應予駁回。

28 中 華 民 國 112 年 3 月 31 日
29 勞工法庭法 官 楊碧惠

30 以上正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

03 中 華 民 國 112 年 3 月 31 日

04 書記官 汪郁榮