宣　示　判　決　筆　錄

112年度花勞小字第4號

原　　告　張若語
訴訟代理人　蔡憲華
被　　告　台灣創新發展股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　邱于芸
訴訟代理人　黃國益律師
　　黃奕欣律師

上列當事人間112年度花勞小字第4號給付加班費等事件，於中華民國112年6月30日言詞辯論終結，同年7月14日在臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭第四法庭公開宣示判決，出席職員如下：

法　官　沈培錚
書記官　黃慧中
通　譯　陳韋銘

朗讀案由。

兩造均未到。

法官朗讀主文宣示判決，並諭知將判決主文、所裁判之訴訟標的及其理由要領，記載於下：

主　文

被告應給付原告新臺幣(下同)16,076元及自民國112年6月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用1,000元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以16,076元預供擔保後，得免為假執行。

訴訟標的：特休未休工資及加班費給付請求權。

理由要領：

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告為勞工，而被告營

業所所在地固未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞務提供地係於花蓮商場(新天堂樂園)內之麻不辣火鍋（地址：花蓮縣○○鄉○○路○段000號），則屬本院管轄範圍，是依上開說明，本院對於本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟法第262條第1項前段定有明文，經查原告於被告為本案之言詞辯論前因被告已提撥勞工退休金至原告專戶內，故就聲明被告應提撥勞工退休金13,572元，至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶部分撤回，合於上開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：原告自民國108年9月3日起受僱於被告(註：依原告所提被告所發之離職證明書，離職日期為108年9月1日)，惟被告於111年2月28日未經預告即單方面解僱原告，原告亦於當日向被告提出離職，並經被告開立離職證明書，原告離職前每月月薪為27,600元，原告任職於被告公司達1年2月(註：依原告所提被告所發之離職證明書，年資應為1年6月)，依勞動基準法(下稱勞基法)第38條1項之規定，原告有7日特休假，原告離職時，尚有7天特別休假未休工資合計6,440元【計算式：27,600/30*7=6,440】及63小時之加班費補償合計9,639元【計算式：27,600/30/8*1.33*63=9,639】(註：上開計算式結果為9,636，原告主張之9,639應係誤載。)，總計16,079【計算式：6,440+9,639=16,079】元(註：原告主張之9,639應係誤載，實為9,636，故原告主張16,079應更正為16,076)，爰依勞動契約之特休未休工資及加班費請求權聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)16,076元(註：原告主張16,079應係誤載，應逕更正為16,076)及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：就原告工作年資、每月薪資部分不爭執。原告所提供之證據非常不清楚，被告無法核對加班時數，否認63小時之加班依據。援引最高法院103年度台上字第1425號民事

判決及最高法院99年度台上字第1655號民事判決，若原告未能證明已請求被告公司給予特別休假而遭被告公司拒絕或有其他客觀上不可能使用特別休假之情事，則不得向被告公司請求特別休假未休工資，且原告為自請離職，非被告解僱，原告亦無提出證據證明有上開情事，原告請求特休未休假工資為無理由；加班費補償部分原告未提出63小時係如何計算之依據，原告請求63小時加班費工資補償為無理由為答辯，聲明：駁回原告之訴；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判決理由：

(一)原告自108年9月3日起受被告聘僱，擔任新天堂樂園購物商場麻不辣火鍋專員，至111年2月28日離職，工作年資有被告開立之離職證明書在卷，每月薪資為27,600元，為兩造所不爭。

(二)原告復主張其於111年2月28日離職後，被告未依其當年度剩餘特休假未休假日數發給特休工資及未依其當年度加班時數發給加班費，乃依勞基法第38條、第24條，請求被告補發特休工資6,440元及加班費9,636元，合計16,076元等語。被告則抗辯原告未就客觀上不可能使用特休或遭被告公司拒絕特休等情事舉證，不得向被告公司請求特別休假；就原告主張加班時數63小時則抗辯原告未提出加班時數63小時之計算依據，不得向被告公司請求加班費。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者一年以上二年未滿者，應給予特別休假7日…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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，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，記載於第二十三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；…第三十八條所定之特別休假，工資應

由雇主照給…。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上加給…。勞基法第38條第1項、第4至6項、第39條前段、第24條第1項定有明文。次按勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」

(三)依原告提出之2022年2月（發薪日2022年3月7日）員工薪資單所載「剩餘特休假-當年，7天」，依上規定，得於離職契約終止請求被告發給工資，故此部分請求金額6,440元為有理由。又原告主張其在職期間有63小時之加班費未獲給付，並提出「一般假勤」電腦資料（卷第29頁），其記載剩餘未休之加班補休時數為63小時，被告以上開資料影印模糊不能辨認為由，拒絕承認。惟本件爭議歷經調解迄今已有多時，被告依法應保存上述加班補休之出勤資料，於言詞辯論期日前亦有相當之就審期間足供準備，原告主張如有不實，亦可提出該公司留存之資料予以比對，但被告怠於提出，基於小額訴訟重在簡速，以一次庭期終結，而原告主張內容已有相當根據，自應可採信，而無任由被告遲延訴訟之餘地。

(四)從而，原告依勞動契約之工資給付法律關係，請求被告給付16,076元及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，毋庸逐一審酌論列，併此敘明。

五、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項，應依職權宣告假執行。併依勞動事件法第44條第2項，同時宣告被告得預供擔保而免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭

書記官　黃慧中

法　官　沈培錚

以上正本係照原本作成。

本筆錄正本之送達，與判決正本之送達，有同一效力。

如不服本判決，應於判決（宣示判決筆錄）送達後20日內向本院提出上訴狀及上訴理由（須按他造當事人之人數附繕本），並按「上訴利益額」「百分之1.5」繳納上訴裁判費。

如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。

對於小額程序第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。且上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　黃慧中