

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第63號

原告 周淑琴

被告 金光上光實業股份有限公司

法定代理人 黃敏宗

訴訟代理人 范志誠律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國111年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬零參佰參拾參元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹拾柒萬零參佰參拾參為原告供擔保後免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告自民國85年5月12日即至被告公司任職，擔任排版技術員乙職，迄至109年7月31日離職，期間原告未曾行使過特休假，而被告亦未曾依法給與原告特休未休工資；又被告雖於每年年初過年前核發相當於2個月月薪的獎金，然此均屬年終獎金，並未包含特休未休工資。是以原告離職前每月工資新臺幣（下同）42,000元計算，每日工資1,400元，自85年至109年共計有451天之特休假，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定，請求被告給付上開天數之特休未休工資共計631,400元。並聲明：被告應給付原告631,400元。

二、被告則抗辯：

(一)被告公司屬中小型企業，員工在10人以內，並均主動發給津貼、餐費，且被告公司是於年底時一次性發給全體員工1個月薪資作為特休未休工資，另加計1個月的年終獎金，共計2個月，被告不分員工年資，均發給相當於最高年資30天的特

01 休未休工資，所有員工都樂於接受，故被告實已清償。

02 (二)原告每月工資計算應以每月底薪31,500元，加計5,000元津  
03 貼，共計36,500元為經常性給與工資。

04 (三)又縱被告應再發給原告特休未休工資，然依民法第126條規  
05 定，原告請求權因5年間不行使而消滅，原告自110年1月8日  
06 申請勞資協調，回溯5年計算，原告僅得請求105年1月8日後  
07 之特休未休工資。

08 (四)並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告於85年5月12日至被告公司任職，擔任排版技術員乙  
11 職，迄至109年7月31日離職。

12 (二)原告於任職期間，均未行使其特休假。

13 (三)原告自105年至109年間，各年度之特別休假日數，分別為2  
14 6、27、28、29、30日（見本院卷二第27、33頁）。

15 四、兩造爭執事項：

16 (一)被告就原告於任職期間未曾行使其特休假乙節並不爭執，惟  
17 抗辯其已清償等語。查：

18 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
19 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
20 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
21 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
22 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1加給1日，  
23 加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而  
24 未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇  
25 主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1  
26 項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。

27 2.原告對於被告於106年至109年年初，將清冊內各年度之獎金  
28 匯入其申設之中國信託商業銀行帳戶內乙節，並不爭執（見  
29 本院卷一第129、135頁），然否認所領取之獎金包含特休未  
30 休工資，並陳述其進入被告公司後，係經告知其年終獎金為  
31 2個月，並未提及特休未休工資與1個月年終獎金一併發放等

01 語。而查，被告提出其所製作105年至109年間之獎金清冊  
02 （見本院卷一第87至95頁），用以佐證被告於翌年年初時，  
03 將上年度特休未休工資與年終獎金一併發放，且每月員工之  
04 特休未休工資均以1個月工資作為計算等情，然上開獎金清  
05 冊，固記載原告自105年至109年度各年度之「年假代金」與  
06 「年終獎金」項目，惟該清冊之最後「蓋章」欄並未有任何  
07 員工簽名確認，則此份清冊實無從證明被告曾告知原告，其  
08 將每年度特休未休工資均折算為1個月工資，並與年終獎金  
09 一併發放之事實。況該清冊為被告自行製作，觀諸上開清  
10 冊，其年終獎金一欄並非固定以各員工1個月的工資作為發  
11 放獎金標準，尚有依員工之上年度出勤表現作為年終獎金的  
12 發放依據，則被告公司反而未以各員工年資作為特休未休工  
13 資發放標準，是被告以體恤各勞工為由，無論年資深淺，均  
14 發放1個月之特休未休工資，亦與常情不符。再者，被告提  
15 出勞動契約1紙，欲證明被告與各員工間確實有發放之2個月  
16 工資，其中包含1個月之特休未休工資（見本院卷一第85  
17 頁），然觀諸該契約之簽訂時間為110年1月22日，原告此時  
18 業已離職，則上開勞動契約亦不足證明被告曾告知原告每年  
19 年初所發放之款項包含1個月工資之特休未休工資。

20 3.證人即被告公司員工何偉源於本院審理時固然證述：我進入  
21 被告公司任職時，原告即在公司上班，因而認識原告，我進  
22 入公司時是與公司法定代理人的女兒黃經理討論到工資，她  
23 說員工做滿2年就可以有年假代金，一般做滿6個月有3天的  
24 特休，滿1年是7天的特休，滿2年是30天的特休，公司說可  
25 以休息，也可以選30天的特休未休工資；我進入公司時，有  
26 說年終獎金是1個月，如果特休沒有休，就會發年假代金，  
27 而我是在106年進入公司，107年2月我有領到2萬多元的年假  
28 代金，同一天有入帳另一筆年終獎金；108年任職滿2年，我  
29 在109年1月20日就領了30天的特休未休工資。我在公司內不  
30 曾和他人討論薪資結構，但有問是不是每個人滿2年都會有  
31 年假代金，沒有聽到有人反應年假代金的問題（見本院卷二

第19至23頁)。是依據證人何偉源上開證述，其意是指被告依據勞動基準法第38條第1項第1、2款規定，任職滿6個月，即給予3日之特休，任職滿1年，則給予7日特休，若任職滿2年，則給予比勞動基準法第38條第1項第2款以下更為優惠之特休，亦即證人何偉源係於106年7月到職，則於107年年初、108年年初，被告除給付年終獎金外，應另給付證人何偉源106年度之3日特休未休工資、107年度之7日特休未休工資，然依該清冊所載，證人何偉源106年度及107年度之年假代金欄位均記載為「0」，即被告並未給付證人何偉源該年度之特休未休工資，從而，證人何偉源證述被告在其任職滿6個月，即有發放特休未休工資，其在107年2月就已經領到2萬多元之特休未休工資等語，與被告之獎金清冊所載明顯不符，是證人何偉源證述被告公司先前曾與員工達成固定以1個月工資作為特休未休工資計算等語，已難以採信。況證人何偉源亦證述其並未與其他員工討論過薪資結構，則本件亦難以證人何偉源上開證述，證明兩造間曾達成固定以1個月工資作為原告之特休未休工資，且與年終獎金併同發放之合意。

4.綜上，被告既未能證明其曾給付原告任職期間之特休未休工資，則原告主張其任職期間，未曾行使特休假，被告未依法發給特休未休工資等情，即屬實在，其依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休工資即有理由。

(二)原告請求被告給付特休未休工資，其工資應如何計算？

1.按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款定有明文。

2.本件原告於起訴時，原主張其每月工資為42,000元，惟被告否認，並陳述原告薪資應為底薪31,500元，並加上5,000元

01 之津貼，故每月工資應為36,500元等語，而原告就此亦僅陳  
02 述：老闆娘即被告法定代理人之配偶曾說，她沒辦法將我的  
03 薪水調高，她私人給我補貼5,000元，這筆沒有記在帳內等  
04 語（見本院卷一第264頁）。而本件先就其工資中補貼之5,0  
05 00元審究，原告既陳述此為被告法代配偶私下給與之補貼，  
06 足認原告每月所受領之款項，其中5,000元並非兩造間意定  
07 之薪資內容，是此5,000元自不能列入原告每月工資。再  
08 者，原告就其每月薪資數額是否確實為42,000元，並未提出  
09 相關資料以為佐證，而依卷附之原告薪資帳戶內匯款資料，  
10 除每月固定之5,000元津貼外，另筆底薪數額，於扣除私下  
11 補貼之5,000元後亦非固定，以106年1月後發給之薪資而  
12 言，係介於28,000餘元至32,000餘元間，又以原告最後一次  
13 所提計算表記載，則是以每月工資36,500元作為其計算標  
14 準，核與被告陳述相符，是堪認原告之休假年度終結前，其  
15 每月工資為36,500元。

16 (三)原告可請求被告給付之特休未休工資之天數為何？被告抗辯  
17 原告105年1月8日前之請求已罹於時效有無理由？

18 1.原告於勞資爭議調解程序中及起訴時，均主張請求自85年至  
19 109年間共計451天之特休日（見本院卷一第41頁、第263  
20 頁），惟為被告為時效抗辯。而按利息、紅利、租金、贍養  
21 費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給  
22 付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文，  
23 查特休未休工資屬工資性質，自應適用5年之短期時效，原  
24 告於110年1月8日始向被告為請求，此有新北市政府勞資爭  
25 議調解申請書1份附卷可按（見本院卷一第14頁），是原告  
26 於105年1月8日以前之特休未休工資請求權已罹於時效，應  
27 堪認定。

28 2.又原告於本院最後一次所提計算表，已就105至109年度，各  
29 年度之特休未休日數予以計算，分別為26日、27日、28日、  
30 29日及30日，合計為140日，而此為被告所不爭執（見本院  
31 卷二第33頁），是原告請求上開日數之特休未休工資170,33

01 3元，即有理由（計算式： $36500 \div 30 \times 140 \div 170333$ ，元以下  
02 四捨五入），逾上開金額，原告請求被告給付特休未休工資  
03 部分，並無理由，應予駁回。

04 五、從而，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付原告1  
05 05年度至109年度之特休未休工資共計170,333元為有理由，  
06 應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
08 與判決結果無涉，爰不一一論述。

09 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
10 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
11 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項  
12 所明定。本件判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，依  
13 據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日  
16 民事第五庭 法 官 曹惠玲

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日  
21 書記官 涂菀君