臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第17號

上　訴　人　翔啓工業有限公司

0000000000000000

法定代理人　蔡俊卿

訴訟代理人　彭傑義律師

複　代理人　陳志祥律師

被　上訴人　何進川

0000000000000000

訴訟代理人　賀華谷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國111年7月8日本院110年度勞簡字第144號第一審判決，提起一部上訴，本院於民國112年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決（除確定部分外）關於命上訴人給付超過新臺幣捌萬肆仟柒佰捌拾伍元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴及免為假執行之聲請均駁回。

第一審訴訟費用除確定部分外，及第二審訴訟費用，均由上訴人負擔二分之一，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：緣被上訴人自民國88年5月11日起受僱上訴人擔任技術員工作，約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬6,500元（含固定底薪4萬元、全勤獎金1,000元、技術獎金4,000元、伙食費1,500元），兩造並約定以週年制給予特別休假，且所有假別均不扣薪資及全勤獎金。又被上訴人任職期間，上訴人除從未給予被上訴人特別休假外，另為被上訴人投保勞工保險以多報少，致被上訴人請領勞工保險老年給付時受有損失。而被上訴人自105年5月11日起至110年5月10日止共計有特別休假130日。故被上訴人除得請求上訴人賠

償其勞工保險老年給付差額損失19萬9,485元外，亦得請求上訴人給付自特別休假未休工資20萬1,500元（每日工資以1,550元計算）。至上訴人雖抗辯被上訴人於上開期間已休特別休假68日（期日及日數均詳如附表），且已給付特休未休工資予被上訴人云云。惟觀諸上訴人提出之打卡紀錄所示，其中僅106年2月27日有記載「扣特休」之字樣外，其餘係記載「休假」、「請假」等字樣，均與特別休假無關；另106年2月28日國定假日適逢星期六，故人事行政局調整為106年2月27日休假，上訴人卻以被上訴人之特別休假扣半天，於法亦有未合。又依上訴人主張被上訴人105年度至109年度之特休未休日數，分別為12日、13.5日、13日、13日及9.5日，各年度應給付之特休未休工資依序為1萬9,000元、2萬1,000元、2萬1,000元、2萬1,000元、1萬5,000元，然上訴人於106年1月26日、107年2月13日、108年1月31日、109年1月22日、110年2月9日之轉帳金額依序為6萬6,000元、4萬6,000元、9萬6,848元、4萬6,000元、4萬6,000元，此與其應給付之特休未休工資之金額相差甚鉅而顯不相符，顯見此匯款紀錄與特休未休工資無關。況上訴人於106年轉帳6萬6,000元，係發給被上訴人及配偶顏琦珍年終獎金各4萬元、6,000元及被上訴人預借薪資2萬元；於107年轉帳4萬6,000元，係發給被上訴人及顏琦珍年終獎金各4萬元、6,000元；於108年轉帳9萬0,848元，係因該年度2月5日正值農曆春節，提早給付108年1月份薪資5萬0,848元及發給被上訴人及顏琦珍年終獎金各4萬元、6,000元；於109年轉帳4萬6,000元，係發給被上訴人及顏琦珍年終獎金各4萬元、6,000元；於110年轉帳4萬6,000元，係發給被上訴人及顏琦珍年終獎金各4萬元、6,000元，可知上訴人每年固定發予相同之年終獎金，故上訴人前述轉帳金額並未包含任何特休未休工資甚明。另上訴人復改稱年終獎金分2次給付，第1次以匯款、第2次以現金云云，惟被上訴人從未收受第2次之現金，且亦未見上訴人提出任何勞工工資清冊及付款證明以證其說，亦不

足採。再者，證人劉雅芬之證詞說詞反覆且不符常理，且皆係偏袒上訴人之詞，且上訴人所檢附之轉帳傳票未經簽證而無證據能力，甚至在薪資轉帳資料單事後刻意變造，加註原無記載之手寫資料，除無證據能力外，是否亦有涉及變造證據之違法行為，均不足採信。爰依民法第184條第1項前段、第2項、勞工保險條例第72條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第38條、第39條等規定，求為判命上訴人應給付被上訴人40萬0,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等語。

二、上訴人則以：上訴人對於應給付被上訴人勞工保險老年給付差額損失19萬9,485元並不爭執，惟否認尚應給付被上訴人特別休假未假工資。查被上訴人自105年5月11日至110年5月10日之特別休假日數應為125日，且依其打卡紀錄已休特別休假共計68日（日期及日數詳如附表），因上訴人為員工人數不到5人之公司，且均為老員工，故對於員工請假規則並無特別明文規定，員工如有請假之需求，僅需事前以口頭或電話告知即可，此即為上訴人與員工行之數十年之請假規則，亦與勞工請假規則第10條規定無違。而員工向上訴人請假時，均以特別休假方式扣除，故上訴人從未要求員工請假時提出任何證明文件。又按普通傷病假之工資係折半發給，而事假係不發給工資，此亦為勞工請假規則第4條第3項、第7條所明定，上訴人雖於被上訴人之打卡紀錄上記載「請假」或「請1天」，然當月份之薪資並未因「請假」或「請1天」而有折半發給或未發給「請假」或「請1天」薪資之情形，且上訴人仍給予被上訴人全勤獎金，併參以證人劉雅芬之證詞，亦可得知被上訴人確係以特別休假方式請假。又並無證據證明被上訴人係因上訴人生產需要，致其無法請休特別休假之結果，則被上訴人未於期限內休完特別休假，顯然可歸責於被上訴人自己之原因，已逾可請求之期限而未請休，應可視為拋棄特別休假之權利，自不得向上訴人請求特別休假未休工資。況被上訴人雖主張其未休特別休假為130

日，惟其於勞資爭議調解第3次會議時主張其未休日數為104日，益顯見被上訴人主張上訴人於其任職期間未給予特別休假，與事實不符。再者，上訴人確實已支付被上訴人上開期間之特休未休工資，此觀諸被上訴人之薪資匯款轉帳紀錄可知，上訴人於106年1月5日給付薪資6萬1,228元、106年1月26日轉帳6萬6,000元；於107年2月5日給付薪資6萬2,299元、107年2月13日轉帳4萬6,000元；於108年1月4日給付薪資5萬4,710元、108年1月31日轉帳9萬6,848元；於109年1月3日給付薪資5萬9,188元、109年1月22日轉帳4萬6,000元；於110年2月4日給付薪資5萬6,519元、110年2月9日轉帳4萬6,000元，顯見上訴人係於每年農曆過年當月，除當月薪資外，並額外匯款轉帳相當金額，作為當年度部分年終獎金及特休未休折算之工資，且由證人劉雅芬之證述，益徵上訴人確實有於匯款之外，另外再以現金交付予被上訴人作為部分年終獎金之事實。而年終獎金係依照各年度盈餘狀況、員工工作表現決定，每個員工都不相同，上訴人規模不大，如匯款轉帳金額有誤均可隨時告知，故會計於匯款轉帳時並未再將匯款轉帳金額詳列明細，且基於信任關係，對於員工借支或獎金部分領現之要求，並未要求員工簽收領取，而上訴人提出被上訴人每年年終結算，包含特休未休工資及年終獎金，被上訴人對於領現之金額不予承認，逕將包含特休未休工資及年終獎金之金額均視為年終獎金，進而再次請求特休未休工資，實有欠公允。且依據上訴人轉帳傳票之記載，106年1月26日提領薪資金額為42萬4,600元，匯款予員工金額為30萬6,000元，另領現部分為11萬8,600元；107年2月13日提領薪資金額為28萬9,000元，匯款予員工金額為21萬4,000元，另領現部分為7萬5,000元；108年1月31日提領薪資金額為55萬9,180元，匯款予員工之金額為49萬3,680元，另領現部分為6萬5,500元；109年1月22日提領薪資（摘要年終＋未休假獎金）之金額為26萬7,000元，匯款予員工之金額為18萬6,000元，另領現部分為7萬1,000元、扣除借款1萬元；110年2月9

日提領薪資（摘要年終＋未休假獎金）之金額為26萬7,000元，匯款予員工之金額為14萬6,000元，另領現部分為12萬1,000元。而由上開轉帳傳票及匯款相關資料可推知，上訴人提領之金額與上訴人主張給付之金額相符，顯見上訴人確實有額外匯款轉帳相當金額至被上訴人帳戶，作為當年度部分年終獎金及特休未休折算之工資，並再以現金交付予被上訴人作為部分年終獎金之事實等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人36萬9,985元（即勞工保險老年給付差額損失19萬9,485元、105年5月11日至110年5月10日之特別休假未休工資17萬0,500元），及自110年12月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，而駁回被上訴人其餘之訴，並依職權為准、免假執行之宣告。上訴人就其敗訴部分關於給付特別休假未休工資17萬0,500元本息部分聲明不服，提起一部上訴，上訴聲明：㈠原判決命上訴人給付被上訴人超過19萬9,485元本息部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈢如受不利益判決，上訴人願供擔保，請准宣告免為假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（上訴人就原審判決之其餘敗訴部分，即判命上訴人應給付被上訴人勞工保險老年給付差額損失19萬9,485元，未據上訴；被上訴人對於原審判決其敗訴部分，即駁回特別休假未休工資3萬1,000元部分，未據上訴，是上開部分已告確定，均非本院審理範圍，茲不贅述）。

四、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人自88年5月11日起受僱於上訴人，擔任技術人員。

㈡兩造自102年起約定月薪為4萬6,500元，並另有給付加班費。

㈢兩造約定以週年制給予特別休假。

五、本件被上訴人主張上訴人應給付105年5月11日起至110年5月10日止本院審理範圍內之特別休假未休工資17萬0,500元本息，爰依據勞基法第38條、第39條規定，請求上訴人如數給

付，為上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點應為：㈠被上訴人於上開期間應休未休特別休假日數為何？㈡被上訴人請求上訴人給付上開期間特別休假未休工資17萬0,500元，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠被上訴人於上開期間應休未休特別休假日數為何？

1.按105年12月21日修正公布前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」；又105年12月21日修正公布106年1月1日施行之勞基法第38條第1項規定為：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之」。查，被上訴人雖主張受僱於上訴人之最後工作日為110年8月9日止，惟其在本件既係請求自105年5月11日起至110年5月10日止該段期間之特別休假相關權利（見原審卷第17頁），是被上訴人各年度之累計年資應如附表所示。又被上訴人自88年5月11日起受僱於上訴人，其在勞基法於105年12月21日修正公布106年1月1日施行後仍繼續受僱上訴人，是上訴人於105年5月11日起至106年5月10日之任職期間之特別休假日數計算，自應適用106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項規定為23日；另有關106年1月1日以後之特別休假，亦應適用修正後之規定，堪認被上訴人各年度之特別休假日數應如附表「本院認定被上訴人特別休假日數」欄所示，總日數合計為125日，被上訴人主張為130日云云，洵屬無據。

2.復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。是倘雇主未能提出出勤紀錄或請假證明，即難遽指勞工有請假之情形。上訴人主張被上訴人自105年5月11日起至110年5月10日止，於如附表所示日期請休特別休假68日等語，並於原審提出106年2月、3月、7月、8月、10月至12月、107年2月、4月、5月、7月至9月、12月、108年1月、2月、5月、6月、8月至12月、109年1月至3月、5月、8月至12月、110年1月至3月之考勤卡為憑（見原審卷第103至210頁），再於本院補充提出106年1月、5月、6月、9月、107年1月、3月、6月、10月、11月、108年3月、7月、109年4月、7月、110年4月至5月之考勤卡為據（見本院卷第87至187頁）。上訴人對於上開考勤卡之形式上真正並不爭執，惟否認其請假假別為特別休假，並以前揭情詞置辯。經查：

⑴原審已認定被上訴人已休特別休假共計15日（詳如附表所示），並駁回被上訴人此部分特別休假未休工資請求部分，且此部分未據被上訴人提起上訴，已告確定，故兩造均應受其拘束，是被上訴人猶爭執106年2月27日扣特休半天，於法不合云云，自不足採。堪認被上訴人已於如附表原審認定被上訴人已休特別休假日期欄所示日期請休特別休假共計15日。

⑵又查，上訴人並未提出被上訴人之105年5月至12月、108年4月、109年6月之考勤卡，且就被上訴人有於105年5月至12月請休特別休假共計8日、108年4月請休特別休假共計1.5日、

109年6月請休特別休假共計2日（日期及日數詳如附表所示），亦未提出任何證據舉證以實其說，是上訴人逕主張被上訴人有於上開各段期間請休特別休假合計11.5日，委不足採。

⑶再查，依上訴人於原審提出之109年5月考勤卡，於5月19日、20日並無任何有關請假文字之記載，且19日部分未記載下班時間（見原審卷第198頁、第251頁），嗣再次於本院提出109年5月考勤卡，於5月19日、20日部分於事後擅自添加「請半天」，並於19日部分記載下班時間「12：00」等文字（見本院卷第165頁），自不具形式之證據力，尚難遽認被上訴人於該2日有請假紀錄，是上訴人主張被上訴人有於109年5月19日、20日請休特別休假合計1日，亦不足採。

⑷又查，被上訴人就其有請休如附表所示其餘40.5日（68-15-11.5-1＝40.5）之請假紀錄及未因請假而遭扣薪資及全勤獎金等情並不爭執，惟主張上訴人所有假別均不扣薪資及全勤獎金，非請休特別休假云云。然按，為規範勞工請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，中央主管機關勞動部依勞基法第43條規定訂定勞工請假規則。依勞工請假規則第4條第1項、第3項、第7條規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日」、「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給」、「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過14日」、「事假期間不給工資」。又請休特別休假，工資則應由雇主照給，勞基法第39條亦有明定。被上訴人既不爭執其請假40.5日均未遭扣薪資或全勤獎金，復未就其所主張上訴人所有假別均不扣薪資及全勤獎金之事實，舉證以實其說，自難認定上訴人對勞工之請假有優於勞工請假規則之規定。況倘上訴人對於勞工請事、病假均不扣薪，亦不扣全勤獎金，則何需在薪資給付明細上另列全勤獎金之名目。再參諸證人即上訴人會計劉雅芬在本院審理時亦證稱：考勤

卡上記載「請半天」、「請1天」、「休假」、「扣平日」、「扣特休」、「請假」等文字，均係我記載的，全部都是扣特休，不一樣的記載原因是因為我想到什麼就記載什麼，被上訴人打電話來請假時，沒有特別說要請事假或是病假，我就紀錄為特休假等語。是以，被上訴人除前述⑴至⑶所指期日外，如附表所示其餘40.5日之請假紀錄，應係請休特別休假，堪以認定。

⑸從而，足認被上訴人於各年度應休未休特別休假日數應詳如附表所示，總計為69.5日（125-55.5＝69.5）。

㈡被上訴人請求上訴人給付上開期間特別休假未休工資17萬0,500元，有無理由？

1.按勞基法於105年12月21日修正增訂第38條第4項：「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，經勞資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」，並自106年1月1日起開始施行。此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，修正後勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目定有明文。修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄（司法院83年6月16日〈83〉院台廳民一字第11005號函之研究意見參照）。又依修正前規定，特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資

（最高法院103年度台上字第1425號判決參照）。勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日□台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。是於105年12月31日以前，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資，至於106年1月1日以後，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，勞工均得依勞基法第38條第4項規定請求雇主發給未休特別休假日數之工資。

2.查被上訴人有關105年5月11日至106年5月10日之特別休假23日，依前揭說明，既應分別適用修正前、後之規定，則105年5月11日至105年12月31日期間按勞動契約年度存續期間比例計算特別休假日數應為14.8日（23日×235/365＝14.8日，小數點第1位以下四捨五入），被上訴人該任職期間所產生特別休假日數14.8日雖未休假，然被上訴人既未舉證係因可歸責於上訴人之事由致未能休假，是上訴人請求被上訴人應給付其中105年5月11日起至105年12月31日期間之特別休假應休未休工資，即屬無據。至106年1月1日至110年5月10日期間之特別休假應休未休日數共計54.7日（69.5-14.8＝54.7），被上訴人則得依勞基法第38條第4項規定請求上訴人發給特別休假未休工資，又被上訴人自102年起其每月工資為4萬6,500元，則其自106年1月1日至110年5月10日止各年度終結時正常工作時間所得之工資除以30所得金額均應為1,550元（46,500元÷30日＝1,550元/日）。從而，被上訴人得請求上訴人給付之特別休假未休工資應為8萬4,785元（54.7日×1550元/日＝84,785元）。

3.另上訴人雖抗辯其於106年1月26日、107年2月13日、108年1月31日、109年1月22日、110年2月9日依序轉帳6萬6,000

元、4萬6,000元、9萬6,848元、4萬6,000元、4萬6,000元，作為當年度部分年終獎金及特休未休折算之工資，並再以現金交付予被上訴人作為部分年終獎金，上訴人確實已支付被上訴人上開期間之特休未休工資云云。然按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條第2項定有明文。所謂各項目計算方式明細，除勞雇雙方議定之工資總額外，尚包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定可稽。上開勞動事件法規定固係109年1月1日起施行，惟依該法第51條第1項規定，於該法施行前發生之勞動事件亦適用之。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效。又按私文書應由舉證人證其真正。但他造於其真正無爭執者，不在此限。民事訴訟法第357條前段定有明文。而當事人提出之私文書必須真正而無瑕疵者，始有訴訟法之形式的證據力，此形式的證據力具備後，法院就其中之記載調查其是否與系爭事項有關，始有實質的證據力之可言（最高法院41年台上字第971號判決參照）。查上訴人固於原審時提出特休工資明細表(見原審卷第317頁)，然此為上訴人臨訟所製作，難認係屬其按各年度實際給付時間、金額所製作之依法應保存之有關特別休假之金額及其計算之工資清冊，況有關該明細上所載有關第一次匯款給付年終獎金及第二次現金給付年終獎金之計算方式，暨現金給付證明，均未據上訴人舉證以實其說，已難遽認其確實有給付上開期間

之特別休假未休工資。至上訴人於本院審理時雖提出另有記載現金給付之106年1月26日、107年2月13日、108年1月31日、109年1月22日、110年2月9日之轉帳明細為證（見本院卷第243、247、251、255、259頁），惟被上訴人已爭執其真正，觀諸上訴人於原審即已提出同一之轉帳明細（見原審卷第95、99、103、107、111頁），除107年2月13日之明細外，其餘各紙明細上並未添加任何手寫文字，然上訴人於訴訟進行中在本院所提出者，竟經擅自在被上訴人姓名後方添加手寫文字，甚至107年2月13日明細之手寫文字亦有變更記載，是上訴人於本院所提出之上開轉帳明細均不具有形式之證據力；另上訴人雖復提出轉帳傳票，以證明提領之金額與其主張給付之金額相符，然亦經被上訴人爭執其真正，觀諸該等傳票不僅未經製單者簽章，且亦與會計憑證應經公司相關主管簽核之流程有異，自亦不具有形式之證據力，故上開轉帳明細及轉帳傳票，均無從採為本件之證據。另證人劉雅芬在本院審理時雖證稱上開期日之轉帳均包含年終獎金及特別休假未休工資之給付，並另有現金給付云云。然其並未能具體說明有關年終獎金及特別休假未休工資之計算方式及其數額，僅概稱須看帳目資料云云，惟縱認上開轉帳傳票係由劉雅芬所製作，然亦無有關發給各員工年終獎金及特別休假未休工資個別金額及其計算之記載，況亦與其本人於110年2月9日匯款後對被上訴人所發出「何進川年終獎金$40,000 顏琦珍$6,000元…」之通知（見原審卷第149頁)相歧異，是證人劉雅芬此部分證言亦難採信。綜上，依上訴人所舉事證，尚不足以認定其前開期日所為轉帳金額，已包括當年度部分年終獎金及特別休假未休折算之工資，難認上訴人對被上訴人已無給付特別休假未休工資之義務。

4.從而，被上訴人請求上訴人給付特別休假未休工資8萬4,785元，洵屬有據，應予准許。

七、綜上所述，被上訴人就原判決命上訴人給付逾19萬9,485元元本息之上訴部分，依勞基法第38條、第39條規定，請求上

訴人給付8萬4,785元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月17日（見原審卷第67頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，應予准許，逾此範圍之請求，不應准許。原審就確定部分外超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，容有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由。爰由本院將原判決此部分廢棄，改判如主文第2項所示，另因被上訴人在原審未聲請假執行，上訴人併請求駁回其假執行之聲請，並無所據。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本件所命給付，因兩造上訴所得受之利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後已告確定，是上訴人聲明如受不利益判決時，願供擔保請准宣告免為假執行云云，自非所許，則上訴人免為假執行之聲請，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　華　民　國　113　年　1　月　12　日

勞動法庭　審判長法　官　賴彥魁

法　官　徐玉玲

法　官　王士珮

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　華　民　國　113　年　1　月　12　日

書記官　李依芳

附表:特休未休日數

年　度	累計年資	本院認定被上訴人特別休假日數	上訴人主張被上訴人已休特別休假之日期及日數			原審認定被上訴人已休特別休假日期	上訴人未提出考勤卡部分	本院認定已休特別休假日期	本院認定應休未休特別休假日數
			日期	日數	考勤卡上文字記載				
105年5月11日至106年5月10日	17年	23日	105.05.11 105.07.14	1日 1日			V V		20日

（續上頁）

01

			105.08.18	1日			V		
			105.09.14	1日			V		
			105.10.04	1日			V		
			105.10.12	0.5日			V		
			105.11.21	0.5日			V		
			105.11.22	1日			V		
			105.12.13	1日			V		
			106.02.17	1日	休假	V		V	
			106.02.27	1日	扣特休	V		V	
			106.03.27	1日	請假			V	
106年5月11日至 107年5月10日	18年	24日	106.07.06	1日	請假			V	12日
			106.08.11	1日	請假			V	
			106.10.25	1日	請1天			V	
			106.11.17	1日	請假			V	
			106.12.06	1日	請假			V	
			106.12.21	0.5日	請半天			V	
			106.12.22	1日	請1天			V	
			106.12.29	1日	請1天			V	
			107.02.14	1日	休假	V		V	
			107.02.21	0.5日	請半天			V	
			107.04.06	1日	請1天			V	
			107.04.26	1日	休1天	V		V	
			107.04.27	1日	休1天	V		V	
107年5月11日至 108年5月10日	19年	25日	107.05.18	1日	請1天			V	14日
			107.05.25	1日	請1天			V	
			107.07.20	1日	請1天			V	
			107.08.09	1日	休1天	V		V	
			107.08.27	0.5日	請半天			V	
			107.08.31	1日	請1天			V	
			107.09.07	1日	請1天			V	
			107.12.27	1日	請假1天			V	
			108.01.19	1日	扣1天			V	
			108.02.11	1日	請1天			V	
			108.02.18	1日	請1天			V	
			108.04.09	1日			V		
			108.04.23	0.5日			V		
			108.05.07	0.5日	請半天			V	
108年5月11日至 109年5月10日	20年	26日	108.05.16	1日	請1天			V	12.5日
			108.05.22	0.5日	請半天			V	
			108.05.28	0.5日	請半天			V	
			108.06.05	1日	請1天			V	
			108.06.24	0.5日	請半天			V	
			108.08.30	1日	請假			V	
			108.09.05	1日	請1天			V	
			108.09.19	0.5日	請半天			V	
			108.10.31	1日	請假			V	
			108.11.21	0.5日	請半天			V	
			108.12.19	0.5日	請半天			V	
			109.01.06	0.5日	請半天			V	
			109.02.15	1日	休1天	V		V	
			109.03.12	1日	請假			V	

（續上頁）

			109.03.17	1日	請假			V	
			109.03.18	1日	請假			V	
			109.05.08	1日	請1天			V	
109年5月11日至110年5月10日	21年	27日	109.05.11	1日	請1天			V	11日
			109.05.14	1日	請1天			V	
			109.05.15	0.5日	請半天			V	
			109.05.19	0.5日	(無記載)				
			109.05.20	0.5日	(無記載)				
			109.06.03	0.5日			V		
			109.06.05	0.5日			V		
			109.06.20	1日			V		
			109.08.28	1日	休1天	V		V	
			109.08.31	1日	休1天	V		V	
			109.09.26	1日	請1天			V	
			109.10.06	1日	請1天			V	
			109.11.04	1日	請假			V	
			109.12.02	0.5日	請半天			V	
			109.12.28	1日	請假			V	
			110.01.26	1日	休1天	V		V	
			110.02.03	1日	休假	V		V	
			110.02.05	1日	休假	V		V	
			110.02.08	1日	休假	V		V	
			110.02.09	1日	休假	V		V	
			110.02.20	1日	休假	V		V	
			110.03.02	1日	請1天			V	
合計		125日		68日		15日		55.5日	69.5日