

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第132號

原告 陳韻如  
訴訟代理人 陳盈潔律師（法扶律師）  
被告 傑信公證有限公司

法定代理人 馬國珍  
訴訟代理人 鍾凱勳律師  
黃宏仁律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬貳仟柒佰元及自民國一一一年十一月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

本判決主文第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬貳仟柒佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）13萬7,600元，及自民國111年11月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第7頁）；嗣於民國113年2月20日具狀變更給付之金額為13萬1,200元（本院卷第87頁）。經核原告上開變更，係基於兩造間勞動契約關係所生，屬請求之基礎事實同一，且係減縮應受判決事項聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：原告於94年6月17日起任職於被告擔任英文翻譯  
02 員，每月薪資4萬8,000元，最後工作日為111年11月3日。原  
03 告任職期間，僅有休畢111年之特別休假，先前被告均拒絕  
04 員工請特休，則原告尚有110、109、108、107年度共4年合  
05 計82日之特別休假均應休而未休，以原告月薪4萬8,000元計  
06 算，每日工資應為1,600元，被告尚積欠原告特別休假未休  
07 工資13萬1,200元。又被告雖曾於111年12月5日匯款4萬  
08 8,000元予原告，然其備註為薪資獎金，此為被告感念原告  
09 17年來之付出而發給獎金，並非特休未休之補償。爰依勞動  
10 基準法（下稱勞基法）第38條第1項、第4項規定，請求特別  
11 休假未休82日之工資13萬1,200元暨法定遲延利息等語。並  
12 聲明：被告應給付原告13萬1,200元，及自111年11月4日起  
13 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 二、被告則以：

15 原告任職於被告多年，被告長期同意原告僅以口頭進行請  
16 假，原告卻經常隨意請假甚至不假外出。每年均有給予原告  
17 特休，因被告110年以前係採口頭請假之方式，被告無法提  
18 出相關出勤資料證明，惟原告任職期間經常以調理身體、照  
19 顧小孩、出庭、出國等原因申請特休，被告均准許原告特休  
20 也均已修畢，更從未以事假或曠職等理由扣除被告薪資。被  
21 告於111年開始要求原告依照規定填寫請假單，避免原告經  
22 常恣意請假、遲到早退，原告始不敢謊稱111年未曾休假；  
23 原告自承111年之特休均有休畢，倘被告先前從未給予原告  
24 特休，豈有可能從111年改成書面請假後，原告突然從未請  
25 過特休變成全數休畢，足見原告往年之特休均已休畢。原告  
26 特休未休雖均已休畢，然經詢問人資顧問之意見後，為避免  
27 相關爭議，被告仍於原告離職時，給予部分款項加計工資合  
28 計1個月薪資數額，作為特休未休之折抵。被告於111年12月  
29 5日匯款4萬8,000元予原告，扣除11月3日之薪資共4,800元  
30 後，剩餘4萬3,200元即為特休折現費用。綜上，被告確實已  
31 給予原告特別休假，絕非如原告謊稱從未獲有特別休假，倘

01 認定原告仍有應特休而未特休之假日，亦應扣除已給付之部  
02 分等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利  
03 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（本院卷第155頁，依判決格式修正文  
05 句）：

06 (一)原告於94年6月17日起任職被告擔任英文翻譯員，每月薪資4  
07 萬8,000元，原告於111年11月3日離職（本院卷第17頁）。

08 (二)原告於107年至110年間4年之特休日數合計應為82日，111年  
09 之特休均已休畢。

10 (三)被告於111年12月5日曾轉帳4萬8,000元給原告，金融交易備  
11 註欄寫「薪資獎金」（本院卷第95頁、107頁）。

12 (四)兩造曾經中華民國勞資關係協進會於112年6月27日召開調解  
13 會議，因被告請假未出席而未能達成調解（本院卷第21至25  
14 頁）。

15 (五)被告曾經臺北市政府勞動局（下稱勞動局）就實施勞動檢查  
16 違反勞基法裁罰2萬元（本院卷第63、101頁）。

17 四、得心證之理由：

18 原告主張其於94年6月17日至111年11月3日任職被告期間，  
19 僅有111年之特別休假已休畢，有關107年至110年間4年之特  
20 別休假均應休而未休，合計為82日，為此請求被告給付特休  
21 未休工資等情；被告則抗辯110年以前係採口頭請假之方  
22 式，原告往年之特休均已休畢，且被告於111年12月5日匯款  
23 4萬8,000元予原告，扣除11月之薪資共4,800元後，剩餘4萬  
24 3,200元均為特休折現費用，應予扣抵等語置辯。是以，本  
25 件爭點應為：(一)原告於107年至110年間共計82日之特別休假  
26 是否均已休畢？原告是否得向被告請求特別休假未休82日之  
27 工資？(二)被告於111年12月5日匯款4萬8,000元予原告，扣除  
28 11月之薪資共4,800元後，剩餘4萬3,200元是否均為特休折  
29 現費用，而得予以扣除？茲分述如下：

30 (一)原告於107年至110年間共計82日之特別休假是否均已休畢？  
31 原告是否得向被告請求特別休假未休82日之工資？

01 1.按工資應全額直接給付勞工。勞工在同一雇主或事業單位，  
02 繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、  
03 6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。  
04 三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每  
05 年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以  
06 上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因  
07 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年  
08 度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施  
09 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給  
10 工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，  
11 應負舉證責任。勞基法第22條第2項前段、第38條第1項、第  
12 4項、第6項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發  
13 給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計  
14 發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終  
15 止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度  
16 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  
17 30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有  
18 明文規定。

19 2.原告主張其於94年6月17日至111年11月3日任職被告期間，  
20 僅有111年之特別休假已休畢，有關107年至110年間4年之特  
21 別休假共82日均應休而未休，然此為被告所否認，並辯稱：  
22 原告於110年以前係採口頭請假之方式，於任職期間經常以  
23 調理身體、照顧小孩、出庭、出國等原因申請特休，原告往  
24 年之特休均已休畢等情。而證人即被告公司之會計、行政人  
25 員黃雅萍於審理中固證稱：被告公司111年以前之請假制度  
26 是寫請假條，但因為公司先前負責人可以接受口頭請假，伊  
27 印象中原告有點小中風，幾乎下午都是去看醫生，現在有好  
28 一點；原告之前處理與前夫離婚之事，那陣子很常趕中午12  
29 點才進公司，下午說去看中醫，不然就是說女兒或兒子生  
30 病，原告常常請假不在公司，伊有叫原告寫假卡，但原告都  
31 不寫假卡等語（本院卷第149至154頁）。然縱原告於任職期

01 間有於上班時間外出之情，亦無法排除係利用出差、居家上  
02 班或依據勞工請假規則申請各類假別之可能，尚難僅憑原告  
03 有於上班時間外出之情形，逕得推論原告於107年至110年間  
04 之特別休假日均已休畢，被告此部分抗辯，尚無可採。至被  
05 告請求函詢衛生福利部中央健康保險署調閱原告107至110年  
06 間就醫紀錄、調閱原告107至110年間司法涉訟案件到庭筆錄  
07 及簽到表、函詢法律扶助基金會原告107至110年間之諮詢與  
08 審查紀錄、函詢內政部移民署調閱原告107至110年間入出境  
09 紀錄等調查證據之聲請（本院卷第48、49頁），實均無調查  
10 之必要，併予敘明。

11 3.又按「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目  
12 計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五  
13 年。」、「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出  
14 勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」勞基法第  
15 23條第2項、第30條第5項、第6項前段定有明文，故若雇主  
16 不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因  
17 不備置各該文書所生舉證上之不利益。被告既已自承原告於  
18 110年以前皆係採口頭請假方式，迄今均未能提出勞工出勤  
19 紀錄供本院參酌，難認被告已依勞基法第38條第6項規定為  
20 舉證，自不能證明原告請求特別休假未休工資補償之權利不  
21 存在，則原告主張於107年至110年度終結，仍有未休特別休  
22 假82日，並據以請求被告給付82日特別休假未休工資，應為  
23 可採。

24 (二)原告得請求特別休假未休工資之金額為何？被告主張111年  
25 12月5日匯款之其中4萬3,200元為特休折現費用，是否得予  
26 以扣除？

27 1.經查，原告自94年6月17日受僱於被告，每月薪資4萬8,000  
28 元，此為兩造所不爭執，則原告自107年6月17日起至111年6  
29 月17日止，其按勞基法第38條第1項規定，分別有19日、20  
30 日、21日、22日之特別休假，其請求被告給付82日特別休假  
31 未休工資，自屬有據。另依據原告離職前最近1個月即111年

01 10月薪資為4萬8,000元，則其每日正常工作時間工資應為  
02 1,600元（計算式：48,000元÷30日=1,600元），據此計算  
03 原告此段期間之特別休假未休工資應為13萬1,200元（計算  
04 式：1,600元×82日=131,200元）。

05 2.被告抗辯其曾於111年12月5日匯款4萬8,000元予原告，扣除  
06 11月之薪資共4,800元後，剩餘4萬3,200元為特休折現費  
07 用，應予扣除等情；此經證人黃雅萍於審理中證稱：伊要結  
08 算原告11月薪資，除了3天薪水，老闆說原告在公司17年  
09 多，一年有20幾天的特休假，就匯給原告1個月的薪資4萬  
10 8,000元，這筆錢扣除4,800元後，剩下的就是給原告的特別  
11 休假未休折現等語（本院卷第150至151頁數）。經查，勞動  
12 局前曾依據勞基法第73條規定函請被告提供資料，並於112  
13 年12月27日對被告進行勞動檢查，嗣就被告對訴外人李士朕  
14 計算特休未休工資部分違反相關規定而裁處，有111年12月  
15 15日勞動局北市勞動檢字第11160951792號函（本院卷第143  
16 頁）、臺北市政府112年2月6日府勞動字第11260080211號裁  
17 處書可查（本院卷第191頁）。觀諸被告提供勞動檢查之原  
18 告111年6月至111年11月份工資清冊，原告於111年11月之薪  
19 資明細中記載：「應發工資4,800元、特休未休假工資3萬  
20 8,500元、其他加發4,805元，扣除勞保費105元，實發合計4  
21 萬8,000元」（見本院112勞簡字第94號被告與李士朕給付工  
22 資之案，下稱另案卷第77頁）。則被告有於111年12月5日匯  
23 款4萬8,000元予原告，僅4,800元為工資，所餘4萬3,200元  
24 固非被告所主張全數均為特休未休之工資，然其中亦有3萬  
25 8,500元部分註記為特休未休假工資，而兩造亦均不爭執原  
26 告111年之特休均已休畢，並有原告111年之打卡資料出勤紀  
27 錄可佐（本院卷第89至96頁）。則此部分3萬8,500元之特休  
28 未休假工資，即非屬111年之特休未休工資，而屬其他107年  
29 至110年範圍部分之特休未休工資無訛。是被告抗辯原告所  
30 請求之金額應予以扣除此部分，尚非無據。

31 3.原告雖主張被告給予訴外人李士朕之特休補償費，即註明

01 「李士朕特休折現」（本院卷第97頁），而相較於被告給付  
02 原告之4萬8,000元則均僅註明「薪資獎金」（本院卷第97  
03 頁），並無「特休折現」之註記，是被告抗辯此筆匯款中有  
04 特休折現之補償，顯不合理等情。然此經證人黃雅萍到庭證  
05 稱：公司薪資系統是用國泰世華網路銀行匯款，進入系統後  
06 有薪資撥轉，如果沒有特別註記，系統都會自動註記「薪資  
07 獎金」，「薪資獎金」備註僅係系統預設內容，並無特別涵  
08 義；至於訴外人李士朕薪資結構較為複雜，又因原先計算薪  
09 資錯誤，為避免產生誤會特地分開自行匯款並加註相關備  
10 註，未使用預設薪資轉帳系統，方才產生差異，就陳韻如11  
11 月份4萬8,000元中只有4,800元部分是11月薪資，其餘部分  
12 沒有申報個人所得等語（本院卷第151、154頁）。是難僅以  
13 被告公司會計匯款註記上之疏漏，而逕為否定此筆款項為特  
14 休未休工資補償之性質。原告上開主張，應非可採。而被告  
15 抗辯原告所請求之金額應予以扣除3萬8,500元部分，應堪認  
16 定。

17 4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
18 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
19 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
20 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、  
21 第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又按依勞基法  
22 終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行  
23 細則第9條亦有明文，是原告就上開特別休假未休之補償工  
24 資請求法定遲延利息，即為有理由。從而，原告得請求被告  
25 給付107年至110年間特別休假未休82日工資13萬1,200元，  
26 扣除被告已給付之3萬8,500元，尚得請求9萬2,700元，及自  
27 勞動契約終止翌日即111年11月4日起至清償日止，按週年利  
28 率5%計算之遲延利息，逾此部分之請求，則屬無據。

29 五、綜上所述，原告請求被告給付特別休假未休工資9萬2,700元  
30 及自111年11月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息  
31 部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求則無理由，應

01 予駁回。又本判決主文第一項係就勞工之給付請求，為雇主  
02 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職  
03 權宣告假執行，並同時宣告被告得供擔保免為假執行。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，  
05 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，  
06 併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

09 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

14 書 記 官 林 昀 潔