

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第6號

原告 趙國棟

丁志明

江偉君

被告 中友交通企業股份有限公司

法定代理人 王凱弘

訴訟代理人 米承文律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國112年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應依序給付原告趙國棟、丁志明、江偉君各新臺幣捌萬參仟捌佰參拾元、新臺幣柒萬肆仟零陸拾柒元、新臺幣柒萬玖仟陸佰捌拾元，及均自民國一百一十二年六月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項部分，得假執行。但被告如依序以新臺幣捌萬參仟捌佰參拾元、新臺幣柒萬肆仟零陸拾柒元、新臺幣柒萬玖仟陸佰捌拾元為原告趙國棟、丁志明、江偉君預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告趙國棟自民國104年7月2日起受僱於被告，月薪新臺幣（下同）3萬0,300元，嗣於111年7月31日離職。原告丁志明自103年3月7日起受僱於被告，月薪2萬5,250元，任職期間之106年3月1日至107年2月1日雖改以訴外人中瑞交通有限公司為勞工保險投保單位，惟丁志明仍係受僱於同一雇主即被告，依勞動基準法第57條規定，此段期間工作年資仍應併計，嗣於111年3月30日離職。原告江偉君自104年4月21日起受僱於被告，月薪2萬8,800元，於111年7月27

01 日離職。原告受僱期間均係擔任駕駛員工作，惟各有如附表
02 「特休日數」欄所示之特別休假未休畢，被告自應給付趙國
03 棟、丁志明、江偉君未休特別休假工資各8萬3,830元、7萬
04 4,067元、7萬9,680元。爰依勞動基準法第38條第4項、第22
05 條第2項、民法第486條及第179條前段規定，請求被告給付
06 應休未休特別休假工資等語。而聲明求為判決：

07 (一)被告應各給付原告趙國棟8萬3,830元、丁志明7萬4,067元、
08 江偉君7萬9,680元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
09 止，按年息5 % 計算之利息。

10 (二)願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

11 二、被告則以：對原告主張107年度未休畢之特別休假日數不爭
12 執，惟就其餘年度部分，被告均有依照勞動基準法規定使原
13 告全數休假。被告向來均依勞動基準法第36條第1項規定使
14 勞工休息，並依同條第2項第3款規定，經勞資會議同意實施
15 四週變形工時，即每二週內至少有2日例假，每四週內之例
16 假及休息日至少有8日。且被告對包括原告在內之駕駛員即
17 司機給假十分寬鬆，基本上鼓勵勞工結合春節或國定假日連
18 假期間請假以延長假期，如駕駛員要求排休，除非有特別告
19 知為事假或病假才扣薪以外，即使請假超出勞動基準法規定
20 之例假、休假，被告均未扣給請假當日薪資，僅扣除薪資中
21 之代班津貼，實際上即有薪休假，並將超過勞動基準法之例
22 假或休假以外之休假天數，視為勞工之特別休假等語，資為
23 抗辯。並答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，如
24 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、原告主張趙國棟自104年7月2日起受僱於被告，月薪3萬
26 0,300元，於111年7月31日離職；丁志明自103年3月7日起受
27 僱於被告，月薪2萬5,250元，於111年3月30日離職；江偉君
28 自104年4月21日起受僱於被告，月薪2萬8,800元，於111年7
29 月27日離職；原告受僱期間均係擔任駕駛員工作，各可得
30 106年度至離職前之特別休假日數如附表「特休日數」欄所
31 示等事實，業據提出離職申請書、勞保異動查詢、商工登記

01 公示資料查詢為證（本院卷一第27、31、33頁、第35至36
02 頁）；被告對於原告上開主張均不爭執（本院卷一第53頁、
03 第512至513頁），此部分事實堪信為真實。

04 四、原告主張被告應依勞動基準法第38條第4項、第22條第2項、
05 民法第486條及第179條前段規定給付附表「合計特休天數」
06 所示應休未休特別休假工資等語；為被告所否認，並以前開
07 情詞置辯。茲分述如下：

08 (一)依勞動基準法第38條第1項、第4項、第6項規定：勞工在同
09 一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定
10 給予特別休假：□6個月以上1年未滿者，3日。□1年以上2年
11 未滿者，7日。□2年以上3年未滿者，10日。□3年以上5年未
12 滿者，每年14日。□5年以上10年未滿者，每年15日。□10年
13 以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，
14 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞
15 工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證
16 責任。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別
17 休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之
18 特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得
19 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月
20 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法施
21 行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。

22 (二)被告雖抗辯：其向來均依勞動基準法第36條第1項規定使勞
23 工休息，並依同條第2項第3款規定，經勞資會議同意實施四
24 週變形工時，即每二週內至少有2日例假，每四週內之例假
25 及休息日至少有8日等語（本院卷一第55頁），且提出109年
26 7月10日、110年1月15日勞資會議記錄為佐（本院卷一第61
27 至63頁）。就此原告主張：被告未曾依工會法成立工會，上
28 開勞資會議之勞工代表亦非由基層勞工選出，且所載勞工代
29 表蘇立業是否為被告員工仍有疑問，倘被告無法舉證證明，
30 上開勞資會議紀錄自屬無效等語（本院卷一第380頁）。按
31 勞動基準法第30條第1項：「勞工正常工作時間，每日不得

01 超過8小時，每週不得超過40小時。」及第2項規定：「前項
02 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
03 勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於
04 其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2
05 小時。但每週工作總時數不得超過48小時。」又依勞資會議
06 實施辦法第5條第1項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單
07 位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會
08 員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組
09 織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」
10 及第2項第1款、第2款規定：「事業單位無前項工會者，得
11 依下列方式之一辦理勞方代表選舉：□事業單位自行辦理
12 者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事
13 業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方
14 代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體
15 勞工依分配名額分別選舉之。」被告對於原告主張被告所僱
16 勞工並未組成工會一節，並未予爭執；又迄未就上開109
17 年、110年間勞資會議之勞方代表如何產生，予以具體主張
18 並為舉證，則上開勞資會議記錄自不能據為有利於被告之認
19 定。

20 (三)再按「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目
21 計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五
22 年」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所
23 發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每
24 年定期將其內容以書面通知勞工。」勞動基準法第23條第2
25 項、第38條第5項定有明文。被告抗辯：其鼓勵勞工結合春
26 節或國定假日連假期間請假以延長假期，如駕駛員要求排
27 休，除非有特別告知為事假或病假才扣薪以外，即使請假超
28 出勞動基準法規定之例假、休假，被告均未扣給請假當日薪
29 資，僅扣除薪資中之代班津貼，實際上即有薪休假，並將超
30 過勞動基準法之例假或休假以外之休假天數，視為勞工之特
31 別休假，並認定原告真意亦在請特別休假等語（本院卷一第

55頁、卷二第7頁），固提出出勤明細表為佐（本院卷一第79至165頁、第181至283頁、第299至378頁）。然就此為原告所否認，並主張：被告應提出原告任職期間駕駛員工作手冊即手寫本行車報表（下稱行車報表），及原告曾申請特別休假之請假單、通訊或簡訊，以證明原告有請特別休假之事實，並否認被告提出之出勤明細表真正等語（本院卷一第381頁），另提出江偉君、丁志明行車報表為證（本院卷一第400至467頁）；被告既未能證明出勤明細表形式上真正，上開所辯自不足採。且經本院於112年9月8日命被告提出原告107年至111年之每月工資清冊（本院卷一第475、484頁），被告竟陳稱其因公司搬遷，無法提出，被告係以勤務總表認定原告之出勤或休假，非以原告提出之行車報表為依據等語（本院卷一第492頁），而僅提出勤務總表以佐（本院卷一第496至498頁，卷二第3頁）。因被告迄未能提出其依法應置備並保存5年之工資清冊，另就其所辯原告除107年度以外特別休假均已休畢一節，亦未提出各該原告請假單或LINE、簡訊請假記錄為證（本院卷二第39頁被告加班休假申請與工時調整辦法規定參照），顯未盡勞動基準法第38條第4項所定雇主之舉證責任。復依同法第38條第2項規定，特別休假期日由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。則被告上開所陳特別休假之登錄特別休假之方式，乃由被告片面認定，而非由勞工即原告排定之或經兩造協商調整之，顯與上開特別休假之規範意旨未符。綜此，被告未舉證證明原告特別休假補償工資之權利不存在，已如前述，是依上開規定，原告主張其如附表「未休日數」欄所示之特別休假均未休畢，應可採信。

(四)查被告就趙國棟、丁志明、江偉君三人主張應分別以1,010元（即3萬0,300元÷30=1,010元）、842元（即2萬5,250元÷30=842元）、960元（即2萬8,800元÷30=960元）為折算應休未休特別休假之每日工資金額不爭執（本院卷二第3頁）。

01 準此，趙國棟、丁志明、江偉君分別請求被告按上開每日工
02 資金額，依附表「合計特休天數」所示計付未休特別休假工
03 資各8萬3,830元、7萬4,067元（842元×88日＝7萬4,096元，
04 惟丁志明僅聲明請求給付7萬4,067元）、7萬9,680元，自屬
05 有據。

06 (五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條
10 第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止
11 勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行
12 細則第9條有規定，原告於本件訴訟繫屬前之111年3月及7月
13 間即已離職，為被告所不爭執，已於前述及，故原告主張被
14 告應自起訴狀繕本送達翌日即112年6月10日（見本院卷一第
15 45、47頁送達證書之送達日期為112年6月9日）起至清償日
16 止，按年息5% 計算之法定遲延利息，即有理由。

17 (六)又原告依勞動基準法第38條第4項、第22條第2項規定請求為
18 有理由，則其餘主張依民法第486條、第179條前段規定請求
19 部分，即無再逐一論究之必要。

20 五、從而，原告趙國棟、丁志明、江偉君依勞動基準法第38條第
21 4項、第22條第2項規定，分別請求被告給付各8萬3,830元、
22 7萬4,067元、7萬9,680元，及均自起訴狀繕本送達翌日即
23 112年6月10日起至清償日止，按年息5% 計算之法定遲延利
24 息，為有理由，應予准許。

25 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
26 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
27 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

28 七、假執行之宣告：本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請
29 求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1
30 項規定，應依職權宣告假執行如主文第三項所示，原告之聲
31 請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法

第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，
並酌定相當之金額如主文第三項所示。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
勞動事件法第44條第1項及第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 26 日
勞動法庭 法 官 賴錦華

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 1 月 26 日
書記官 陳玉鈴