

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第58號

原告 洪紫歆  
訴訟代理人 劉博中律師  
被告 喆品食品有限公司

法定代理人 江佩盈  
訴訟代理人 江季衡

上列當事人間請求提繳勞工退休金等事件，本院於民國114年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣10萬9,124元，及自民國114年6月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國99年9月1日起至110年5月21日止，任職於被告，伊受僱被告期間，被告僅表示任滿1年有2天年假（即特別休假，下稱特休）、任滿2年有3天、任滿3年有4天、任滿4年有5天之特休，之後無論年資多久都是5天特休，被告並要求員工必須休完年假，未依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第3項規定告知員工依勞基法得享有特休，自100年11月1日起迄兩造勞動契約終止時止，合計被告應給付伊特休未休工資新臺幣（下同）10萬9,124元，爰依勞基法第38條第4項規定請求被告如數給付等語，聲明：被告應給付原告10萬9,124元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告則以：原告請求自99年至109年之特休未休工資，然依民法第125條規定，請求權時效為5年，而原告於114年4月28日始提起本件訴訟，故其僅得請求108年4月28日之後之特休

01 (分別為10日、9.8日)未休工資，伊願給付108、109年度  
02 特休未休工資共計2萬8,328元，超過5年部分，原告之請求  
03 無理由等語置辯。

04 三、兩造均不爭執：

05 (一)原告自99年9月1日起至110年5月21日任職於被告。

06 (二)原告任職被告期間，於100年11月1日年資滿1年，其後於每  
07 年11月1日增加1年年資，至109年11月1日年資滿10年。

08 (三)被告於原告之任職年資滿1年時給予特休2天、年資滿2年時  
09 特休3天、年資滿3年時特休4天、年資滿4年以後特休均為5  
10 天。

11 四、本院之判斷：

12 (一)被告未依法給予原告足額之特休：

13 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
14 年應依左列規定給予特別休假。□一年以上三年未滿者七  
15 日。□三年以上五年未滿者十日。□五年以上十年未滿者十  
16 四日。□十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；  
17 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依  
18 下列規定給予特別休假：□六個月以上一年未滿者，三日。  
19 □一年以上二年未滿者，七日。□二年以上三年未滿者，十  
20 日。□三年以上五年未滿者，每年十四日。□五年以上十年  
21 未滿者，每年十五日。□十年以上者，每一年加給一日，加  
22 至三十日為止，105年12月21日修正前之勞基法第38條、105  
23 年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項分  
24 別定有明文。

25 2.查兩造均不爭執原告自99年9月1日起至110年5月21日任職於  
26 被告，於100年11月1日年資滿1年，其後於每年11月1日增加  
27 1年年資，至109年11月1日年資滿10年，依前開規定，原告  
28 自100年11月1日起應分別有如附表「應有特休日數」欄所示  
29 日數之特休，扣除被告已給予如附表「被告已給年假」欄所  
30 示之特休後，原告尚有如附表「差額」欄所示之特休天數。

31 (二)被告應給付原告特休未休折算工資：

01 1.按請求權消滅時效制度之目的在於督促權利人儘速行使權  
02 利，俾使法律狀態早日安定，使權利人所怠於行使之請求  
03 權，於一段期間經過後歸於消滅，以免因權利義務長期懸而  
04 未決，妨害法律安定，且可避免案件因舉證困難造成困擾。  
05 消滅時效既然與怠於權利行使有關，故民法第128條規定：  
06 「消滅時效，自請求權可行使時起算」，原則上必須是權利  
07 已經發生，且權利人得行使權利的狀態。惟個案中如義務人  
08 故意以不正當手段致使權利人不知權利存在之情形；或權利  
09 發生之事實偏在義務人之一方，義務人依法令、契約負有告  
10 知義務而未告知者；或有其他特別情事，因其權利之行使，  
11 將致權益狀態顯然失衡，此時即得依誠信原則，義務人不得  
12 於一定期間內以罹於消滅時效作為對抗權利人之抗辯，藉以  
13 平衡消滅時效制度之適當性與公益性。至於該一定期間，應  
14 由法院就個案具體情形，妥適認定。即應由法院為個案正義  
15 之衡平（最高法院113年度台上字第549號民事判決參照）。  
16 再按，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未  
17 休之日數，雇主應發給工資；前項之特別休假期日，由勞工  
18 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  
19 素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特  
20 別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工  
21 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應  
22 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  
23 所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清  
24 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張  
25 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，106年6  
26 月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款、105年12月21  
27 日修正、106年1月1日施行之勞基法第38條第2項至第6項分  
28 有明定。又勞基法第38條第4項於107年1月31日修正為「勞  
29 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主  
30 應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延  
31 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

01 數，雇主應發給工資」。

02 2.被告雖抗辯原告起訴前逾5年之特休未休工資債權，已罹於  
03 消滅時效云云，然依修正前勞基法施行細則第24條第3款規  
04 定，被告應就原告因年度終結或終止契約而未休之特休發給  
05 工資，且依勞基法第38條第3項、第5項規定、被告應於原告  
06 符合同條第1項所定之特休條件時，告知原告得依同條第2項  
07 規定排定特休，並將原告每年特休之期日及未休之日數所發  
08 給之工資數額，記載於勞工工資清冊，及每年定期將其內容  
09 以書面通知原告，可見依勞基法之規定，被告對原告負有告  
10 知正確特休日數及給付未休特休工資之義務，然被告並未依  
11 前開法令為之，而係於原告任職時，對其布達於法未合之特  
12 休資訊，致原告未能及時排定特休或請求被告給付特休未休  
13 工資。如允許雇主即被告一方面苛扣原告依法應享有之特休  
14 日數，一方面得以消滅時效完成為抗辯，拒絕給付特休未休  
15 工資，將此不利益之風險轉嫁由勞工即原告負擔，實有失公  
16 允，致權利義務狀態顯然失衡，是依前開說明，應認被告本  
17 件行使之時效抗辯，有違誠信原則，不得以之為由拒絕給付  
18 原告特休未休工資，以維個案正義之衡平。

19 3.又被告就原告主張之特休日數差額、特休未休折算工資之金  
20 額均不爭執，則原告請求被告給付自100年11月1日起迄兩造  
21 勞動契約終止時之特休未休折算工資10萬9,124元（詳見附  
22 表），即屬有理由。

23 五、綜上所述，原告請求被告給付10萬9,124元，及自起訴狀繕  
24 本送達翌日即114年6月13日（見本院卷第63頁）起至清償日  
25 止，按年息5%計算之利息（民法第203條、第229條第1項、  
26 第233條第1項本文、勞基法施行細則第9條、第24條之1第2  
27 項第2款規定參照），為有理由，應予准許。

28 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付  
29 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權  
30 宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定  
31 相當之金額。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
02 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

05 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 誼

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

10 書 記 官 王 曉 雁

11 附表：

12

| 計算年資<br>之迄日   | 年資 | 應有特<br>休日數 | 被告已<br>給年假 | 差額  | 特休日薪   | 特休未休工資    |
|---|----|------------|------------|-----|--------|-----------|
| 100/11/1  | 1  | 7          | 2          | 5   | 1,127元 | 5,635元    |
| 101/11/1  | 2  | 7          | 3          | 4   | 1,307元 | 5,228元    |
| 102/11/1  | 3  | 10         | 4          | 6   | 1,333元 | 7,998元    |
| 103/11/1  | 4  | 10         | 5          | 5   | 1,367元 | 6,835元    |
| 104/11/1  | 5  | 14         | 5          | 9   | 1,400元 | 1萬2,600元  |
| 105/11/1  | 6  | 15         | 5          | 10  | 1,400元 | 1萬4,000元  |
| 106/11/1  | 7  | 15         | 5          | 10  | 1,400元 | 1萬4,000元  |
| 107/11/1  | 8  | 15         | 5          | 10  | 1,450元 | 1萬4,500元  |
| 108/11/1  | 9  | 15         | 5          | 10  | 1,500元 | 1萬5,000元  |
| 109/11/1  | 10 | 14.8*      | 5          | 9.8 | 1,360元 | 1萬3,328元  |
| 合計  |    |            |            |     |        | 10萬9,124元 |
| 備註：原告主張其於109年10月轉為部分工時人員，因兩造未爭執其特休日數計算，故依原告主張之特休天數計算。 |    |            |            |     |        |           |