

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第56號

原告 蔡秉熹
被告 台灣諾亞生技股份有限公司

法定代理人 褚顯仁

訴訟代理人 楊玉秀

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國110年12月1日辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰伍拾壹元，及自民國一一〇年十一月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年2月14日起受僱於被告擔任資深研究員負責研發工作，每月薪資新臺幣（下同）7萬元。試用期通過後，自109年7月起每月薪資為7萬5000元。被告於110年7月9日以原告不能勝任工作為由，資遣原告，並於同年7月11日以電子郵件通知原告同年7月16日為最後工作日，並於當日收走原告之工作電腦、網路權限、門禁卡等。原告於收受110年7月之薪資明細後發現，被告未經原告同意以「預購公司未上市股票」之名義，每月扣減5000元工資，並抵扣109年9月至12月之加班費，共計8萬2425元。另被告積欠原告資遣費、加班費、110年7月工資、1日未休特別休假工資等，經兩造當庭核算後為9萬3651元。兩造間之勞動契約終止日為110年7月29日，然被告要求原告110年7月16日為最後工作日，竟以原告原應出勤之110年7月19至23、26至29日以特別休假處理，拒絕給付原告剩餘9日之特別休假工資共2萬2500元。故被告尚積欠原告11萬6151元，爰依法提起本件訴

01 訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告11萬6151元，及自
02 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

03 （二）願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：經核算後，原告110年7月之薪資扣除自負之勞保
05 費後為7萬1517元，剩餘1日未休特別休假工資為2500元、加
06 班補休21小時換算工資為9825元、資遣費為5萬6489元、已
07 扣股款為8萬2425元，被告分別於110年8月10日、19日各匯
08 款7萬5142元、5萬3963元與原告，故被告願意給付原告9萬3
09 651元。原告於110年7月16日交接工作時，已告知原告該日
10 是最後一日出勤，接下來就是請特別休假至同年月29日（共
11 9日特別休假）至兩造間勞動契約終止，被告亦計算原告之
12 工資至110年7月29日為止。原告於110年7月16日後並未出
13 勤，直至特別休假結束後才主張並沒有要休特別休假，殊不
14 合理等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、原告主張其自109年2月14日起受僱於被告擔任資深研究員負
16 責研發工作，每月薪資7萬元。試用期通過後，自109年7月
17 起每月薪資為7萬5000元。被告於110年7月9日以原告不能勝
18 任工作為由，資遣原告，並於同年月11日以電子郵件通知原
19 告同年月16日為最後工作日，並於當日收走原告之工作電
20 腦、網路權限、門禁卡等；被告積欠原告預收股款、資遣
21 費、加班費、110年7月工資、1日未休特別休假工資等，經
22 兩造當庭核算後為9萬3651元等情，業據其提出薪資明細
23 表、勞工退休金專戶資料、離職證明書、電子郵件等件為
24 證，且為被告所不爭執，堪信為真實。

25 四、原告另主張其並未於110年7月19至23、26至29日申請特別休
26 假，被告應給付原告剩餘9日之特別休假工資共2萬2500元一
27 節，則為被告所否認，並以前詞置辯。本院判斷如下：

28 （一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
29 任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
30 限，民事訴訟法第277條定有明文。又按雇主應置備勞工
31 出勤紀錄，並保存五年，勞基法第30條第5項定有明文。

01 被告辯稱原告110年7月19至23、26至29日係申請特別休
02 假，而為原告所否認，揆諸前揭規定，雇主負有置備勞工
03 出勤紀錄之義務，自應由被告就原告上開日期申請特別休
04 假一節負舉證責任。

05 (二) 經查，被告於本院審理時稱，被告公司之請假程序會以寄
06 發電子郵件、通訊軟體LINE、電話之方式為之，然本件並
07 無任何原告於110年7月19至23、26至29日係申請特別休假
08 之紀錄，是被告前揭所辯，已非無疑。再參以原告於110
09 年8月間與訴外人即被告之會計人員楊玉秀間之LINE對話
10 紀錄中，楊玉秀表示「如果你不是休特休，那你就要來上
11 班」等語（見本院卷第47頁），足見原告對於110年7月19
12 至23、26至29日之特別休假表達質疑，可推知原告並未主
13 動申請上開期間之特別休假。

14 (三) 再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
15 者，每年應依規定給予特別休假；特別休假期日，由勞工
16 排定之；雇主如違反，則處2 萬以上至100 萬元以下罰
17 鍰，勞基法第38條第1、2 項、79條分別定有明文。特別
18 休假係強制規定，為勞工之權利，用以獎勵勞工並使其能
19 調劑身心等之用。是當勞工向雇主提出指定日期請求特別
20 休假時，原則上雇主應當尊重並依勞工所需求之日期給
21 與。又依勞基法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意
22 願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制
23 勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終
24 結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為
25 何，雇主均應發給工資，勞動部106年3月3日勞動條3字第
26 1060047055號函可資參照。由上開說明可知，特別休假乃
27 原告之權利，非謂被告可將110年7月16日原告交接工作後
28 未出勤之出勤日逕行排定為原告之特別休假，原告既未申
29 請特別休假，則原告依勞基法第38條第4項之規定，請求
30 被告給付未休特別休假工資，自屬有據。除被告願意給付
31 之1日未休特別休假工資外，原告請求被告9日之未休特別

01 休假工資2萬2500元，應屬有理。

02 (四) 被告雖辯稱原告若未申請特別休假，則應出勤上班云云。
03 然按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
04 仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，
05 不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼
06 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債
07 權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
08 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第
09 235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延
10 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催
11 告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此
12 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高
13 法院92年度台上字第1979號判決參照）。查被告既已要求
14 原告於110年7月16日交接工作，並表明該日為原告之最後
15 上班日，則被告已拒絕原告之勞務給付至契約終止日（即
16 110年7月29日）止，原告自無補服勞務之義務，縱使原告
17 並未於110年7月19至23、26至29日出勤，被告亦不得拒絕
18 給付工資或逕自排定為原告之特別休假，被告前揭所辯，
19 洵無足採。

20 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給
21 付11萬6151元，及自110年11月9日（見本院卷第77頁）起至
22 清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。又
23 本判決係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞
24 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
25 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
26 得免為假執行。

27 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 110 年 12 月 15 日
29 勞動法庭 法 官 何宗霖

30 以上正本係照原本作成。

31 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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 12 月 15 日

03 書記官 李慧慧