

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第70號

原告 徐晨豪

訴訟代理人 康英彬律師

被告 桃苗汽車股份有限公司

法定代理人 余明光

訴訟代理人 李秋郁

吳紀賢律師

上 一 人

複 代 理 人 鍾明達律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，本院於民國112年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣13,770元，及自民國112年7月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之2，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣13,770元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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項但書第3款定有明文。經查，原告於提出起訴時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）904,768元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（本院卷一3頁），嗣於本院審理中減縮利息起算日為民國1

01 12年7月17日言詞辯論期日翌日（本院卷二229頁）。經核原
02 告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭
03 說明，並無不合，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張：原告自102年4月1日起受僱於被告，擔任汽
06 車噴漆工程師職務，勞資爭議發生前約定月薪為52,186元。
07 原告於109年4月15日騎乘機車下班回家，沿桃園市中壢區內
08 定二街由桃園機場往內定三街方向直行，行駛至內定街455
09 號前水圳護欄設有缺口單行道路段（水圳右側），因訴外人
10 黃博彥騎乘機車未注意車前狀況而貿然左轉，撞擊原告所騎
11 乘之機車（下稱系爭事故），致原告倒地後受有顱內出血、
12 腦部挫傷、左手第五指骨骨折移位、右手橈骨頭骨折、上門
13 牙三顆斷裂、左肩挫傷、四肢多處擦傷、右膝損傷、前十字
14 韌帶及半月板破裂之傷害（下稱系爭傷害），此傷害屬職業
15 災害，經手術治療後仍需長期療養無法工作，然於治療期間
16 被告未給予適當補償，原告遂向桃園市政府勞動局申請勞資
17 爭議調解，經桃園市政府分別於111年3月16日、同年4月15
18 日召開調解會議，但調解不成立。被告應補償原告自系爭事
19 故發生後，經醫生評估須休養29個月之工資，扣除勞動部勞
20 工保險局（下稱勞保局）、被告已給付之金額後，尚應給付
21 587,791元，及補償原告支付之醫療費用240,334元。另原告
22 年資為9年又74天，於109、110、111年度各有15天特休假，
23 惟原告僅於109年度請休4日，其餘41日未請休，扣除被告已
24 給付之特休未休折算工資之金額後，被告尚應按日平均薪資
25 給付原告特休未休工資64,031元。又被告應給付原告於109
26 年度應發給之年終獎金差額12,612元等情。爰依兩造勞動契
27 約、勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1、2款、第29條、
28 第38條第1項、第4項前段等規定提起訴訟。並聲明：（一）被告
29 應給付原告904,768元（含工資補償587,791元、醫療費補償
30 240,334元、特休未休工資64,031元、年終獎金差額12,612
31 元），及自112年7月18日起加付法定遲延利息。（二）願供擔

01 保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：原告於109年12月17日起，經專科醫師診斷得回
03 復工作，另原告於110年4月12日經醫生診斷其得採取漸進
04 式、避免負重超過5公斤、蹲姿作業之情形下復工，原告診
05 斷當時已堪任原有噴漆工程師之工作，則自109年12月17日
06 或110年4月12日起，非屬勞基法第59條規定之醫療期間，被
07 告無須對原告為工資補償。再原告應先舉證所支付之醫療費
08 用為必需之醫療費用，且其中掛號費、義齒等費用均不包含
09 在醫療補償範圍，是原告不得請求被告補償醫療費用240,33
10 4元。又被告已給付原告109、110年度特休未休工資，且111
11 年度尚未終結，兩造亦未終止勞動契約，原告尚不得請求11
12 1年度特休未休工資。再原告僅空言陳述被告之法定代理人
13 曾承諾其會核發1個月底薪之年終獎金，卻未提出任何證
14 據，且原告自承被告已給付其109年度年終獎金11,188元，
15 自無從再向被告請求給付年終獎金差額12,612元等語，資為
16 抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供
17 擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

19 (一)原告自102年4月1日起受僱於被告，擔任汽車噴漆工程師，
20 系爭事故發生前1個月工資為52,186元，目前在職中。

21 (二)原告於109年4月15日晚間6時15分許，騎乘車號000-000號普
22 通重型機車，沿桃園市中壢區內定二街由桃園機場往內定三
23 街方向車道直行，行至該處與黃博彥所騎乘之機車發生碰
24 撞，受有系爭傷害。

25 (三)被告分別於110年1月29日、111年1月27日、同年6月間某
26 日，分別給付原告特休未休折算工資各7,290元、11,340
27 元、810元。

28 (四)被告於110年2月4日給付原告109年度年終獎金11,188元。

29 (五)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市分別
30 於111年3月16日、同年4月15日召開調解會議，但調解均不
31 成立。

01 (六)原告自109年4月19日至111年2月8日已自勞保局受領職業傷
02 病給付共計375,107元。

03 (七)下列文件及內容之形式真正不爭執：

- 04 1.被告製作原告之薪資明細證明單、相關工資清冊、109年度
05 年終獎金冊。
- 06 2.系爭事故之桃園市政府警察局中壢分局道路交通事故現場
07 圖、臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官110年
08 度偵字第4333號聲請簡易判決處刑書。
- 09 3.原告至衛生福利部桃園醫院之歷次診斷證明書。
- 10 4.原告歷次醫療門診費用收據。
- 11 5.原告之員工服務證明、員工人事資料卡、員工服務自願書、
12 員工請假證明。
- 13 6.被告工作規則。
- 14 7.原告於公司通訊軟體LINE群組之對話截圖。
- 15 8.被告於110年1月25日以管字第21011號公布109年度年終獎金
16 發放標準之通報。

17 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

18 (一)系爭事故是否為勞基法第59條所稱之職業災害？原告請求被
19 告給付工資補償587,791元、醫療費補償240,334元，有無理
20 由？

- 21 1.按勞基法對於「職業災害」，並未設有定義性之規定，惟勞
22 基法第1條第1項後段規定：「本法未規定者，適用其他法律
23 之規定。」而參照職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5
24 款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設
25 備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動
26 及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死
27 亡。」職安法施行細則第6條規定：「本法第二條第五款所
28 稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行
29 為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」勞工保險條例
30 （下稱勞保條例）第34條規定：「被保險人因執行職務而致
31 傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療

01 中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償或職業病
02 補償費。職業病種類表如附表一。前項因執行職務而致傷病
03 之審查準則，由中央主管機關定之。」是勞工因執行職務或
04 從事與執行職務相牽連之行為，而發生之疾病、傷害、殘廢
05 或死亡，二者間具有相當因果關係，即屬當之。而所謂相當
06 因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀
07 察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通
08 常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害
09 間，即有因果關係（最高法院84年度台上字第2439號判決意
10 旨參照）。故職業災害之認定標準須具備：(1)「業務遂行
11 性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態；(2)
12 「業務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果
13 關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果
14 關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危
15 險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為
16 經驗法則之一般通念可認定者；(3)雇主所負之責任，須係勞
17 工因從事勞務所面臨之危險。是職業災害應與勞工所從事之
18 職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生之原因非雇主
19 可控制之因素所致，則不宜過分擴張職業災害認定之範圍，
20 否則無異加重雇主責任，減少企業競爭力，同時亦有礙社會
21 之經濟發展。換言之，審酌勞工所發生之災害是否屬職業災
22 害，亦須職務和災害發生之間具有相當因果關係，意即應斟
23 酌現行法秩序之價值判斷，該災害之發生是否為勞工執行職
24 務通常可合理預見，是否為勞工因履行其職務致明顯有較高
25 機率發生該類危險之機會而定。

26 2.按被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返
27 就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應
28 經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，勞工保險被保
29 險人因執行職務而致傷病審查準則（按此準則業經勞動部以
30 111年3月9日勞動保3字第1110150120號令修正發布名稱及全
31 文25條，並自同年5月1日施行，更名為：「勞工職業災害保

01 險職業傷病審查準則」，下稱傷病審查準則)第4條第1項固
02 定有明文。而傷病審查準則雖將通勤災害納入職災給付事
03 由，惟通勤災害是否即應視為勞基法上之職業災害，素有爭
04 議。即：

05 (1)實務多數見解採取肯定說，其理由約略為以下數點：勞基法
06 所定之職災與勞保條例具有相同之法理與類似性質、基於保
07 護勞工之立場為寬鬆之解釋、職災不以執行職務時所生災害
08 為限，準備提出勞務時所受災害亦應屬之，以及勞基法之補
09 償責任採無過失責任主義而不問主觀上有無故意過失。

10 (2)採否定說之實務見解則適用當時勞工安全衛生法第2條第4項
11 (相當於現行職安法第2條第5款)之規定去認定是否為勞基
12 法上之職業災害，由於通勤途中之危險非雇主所能控制，亦
13 即通勤災害並非起因於雇主所提供之就業場所之安全與衛生
14 設備之災害，自不屬於勞基法第59條之職業災害。

15 (3)學說對於是否應將通勤災害視為勞基法上的職業災害，其立
16 論依據雖不盡相同，然多認為強制雇主就通勤災害負補償責
17 任，並非十分妥適(參見徐婉寧，職災補償與損害賠償——
18 以台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第34期，
19 第184-185頁；徐婉寧，精神疾病與雇主之職業災害補償及
20 民事賠償責任——兼評臺灣板橋地方法院100年度勞訴字第1
21 號判決，政大法學評論第134期，第126-128頁)。

22 (4)本院認為傷病審查準則乃勞工保險中央主管機關勞動部所頒
23 布，以供勞保局審核勞工是否得請領職業災害給付之審查準
24 則，其屬一般行政命令，固得作為法院判斷事件之參考，惟
25 非屬法律，就職業災害認定之見解，對法院認定勞工所受災
26 害是否屬職業災害，本無拘束力。況勞基法第59條乃規範職
27 業災害發生時雇主對勞工之補償責任，而勞保條例則係規定
28 保險人即勞保局對被保險之勞工有關勞保給付之範圍，兩者
29 之立法目的本不相同，若危險發生之原因非雇主可控制之因
30 素所致，則不宜過分擴張職業災害認定之範圍，否則無異加
31 重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經

01 濟發展，因此在認定是否構成職業災害，本院認仍應依前述
02 業務遂行性及業務起因性之判斷標準為之。

03 3.勞工在上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，
04 一般稱之為「通勤災害」，如果該通勤災害有職災保險等相
05 關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」，至於通勤災
06 害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，則應視
07 是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經
08 途中所發生之車禍或其他偶發意外事故，非因職業或作業之
09 關係所自然引起之危害，實係第三者之不法侵害，應非職業
10 災害（臺灣高等法院96年度勞上易字第32號判決意旨參
11 照）。

12 4.經查，原告因系爭事故受有系爭傷害，係其於下班途中騎車
13 與黃博彥所騎乘之機車發生碰撞，此有桃園市政府警察局中
14 壢分局道路交通事故現場圖、桃園地檢署檢察官110年度偵
15 字第4333號聲請簡易判決處刑書等件影本在卷可佐（本院卷
16 一21、23-24頁），且為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
17 (二)、(七)2.〕，顯非因就業場所之設備、或作業活動及職業上
18 原因引起之傷害，而係於業務執行完畢後，在返家途中因交
19 通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞
20 務實施之危險控制範圍，自不符前述「業務遂行性」之要件，
21 且原告所受系爭傷害之結果與其業務之間，不具有相當
22 因果關係存在，亦不符前述之「業務起因性」內涵，又原告
23 自住所往返上班場所，乃勢所必然，除非雇主即被告提供交
24 通車載運原告往返，否則，通勤途中之交通安全，事涉原告
25 之交通工具、身體狀況、道路是否平整、及其本身與其他交
26 通參與者之過失程度，風險完全無法為雇主即被告所能掌
27 控，依前揭見解及說明，無法使本院得確信認為符合職業災
28 害之業務遂行性及業務起因性等要件，非可歸責於被告，非
29 被告所能控管之風險，非屬職業災害。是原告因系爭事故所
30 受系爭傷害之結果難認屬勞基法第59條之職業災害。

31 5.原告雖另主張勞保局業已認定本件系爭事故致生系爭傷害為

01 職業傷病，而給付原告傷病給付共375,107元云云，並提出
02 勞保局函文共12份在卷可稽（本院卷二31、45-67頁），惟
03 勞保局係以系爭事故發生於原告下班途中，並依傷病審查準
04 則第4條之規定「視為職業災害」而給付傷病給付，此與本
05 院認定雇主即被告是否須依勞基法第59條規定負勞工遭遇職
06 業災害之補償責任乃屬二事，勞保局前揭認定並不拘束本
07 院，併此敘明。

08 6.綜上，本件系爭事故並非職業災害，已如前述，則原告以因
09 系爭事故所受系爭傷害尚需休養而無法工作為由，請求被告
10 依勞基法第59條第1、2款補償其因系爭事故致生系爭傷害之
11 工資補償587,791元、醫療費補償240,334元，即非有據。

12 (二)原告請求被告給付特休未休折算工資64,031元，有無理由？

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，應
14 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
15 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
16 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
17 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30為止；特
18 別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日
19 數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工
20 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢
21 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工
22 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常
23 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
24 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。
25 勞基法第38條第1項、第4項前段、勞基法施行細則第24條之
26 1第2項第1款第1、2目分別定有明文。上開規定所稱「應休
27 未休」之情形，即如勞工之未休完特休假，係屬於可歸責於
28 雇主之原因，或係不可歸責於勞雇雙方之原因時，雇主應發
29 給未休完特休假日數之工資。又特別休假期間應由勞工排
30 定，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，
31 得與他方協商調整；年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商

01 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
02 之日數，雇主應發給工資，同條第2項但書及第4項但書亦分
03 別定有明文。準此，如受僱期間年度終結未休之日數，未經
04 協商而未排定、亦未遞延之特別休假，如於終止契約時，仍
05 未休者，自仍得請求雇主給付歷年未休之特別休假工資，始
06 符該條立法旨意即為確保勞工特別休假權益不因年度終結或
07 契約終止而喪失之勞動條件最低標準。

08 2.原告主張其於109、110、111年度依序有11日（原有15日，
09 扣除已請休4日）、15日、15日之特休假未休畢，被告應給
10 付原告特休未休折算工資（扣除被告已給付之金額後）共6
11 4,031元（計算式：月薪52,186元×41日－7,290元）等語
12 （本院卷一11、13頁），惟被告辯稱原告於109年度僅有特
13 休未休時數72小時〔換成日數為9日（計算式：72÷8）〕，1
14 10年度特休未休時數為120小時〔換成日數為15日（計算
15 式：120÷8）〕，111年度則因尚未年度終結，故原告不得請
16 求特休未休折算工資云云（本院卷○000-000頁；卷二24-25
17 頁）。然查，本件原告於102年4月1日起受僱於被告並繼續
18 工作迄今，且迄至本院言詞辯論終結前，其年資已超過10
19 年，依照上開規定，原告於109、110、111年度應各有15日
20 特別休假，況依被告所提出之工作規則第57條第1項規定
21 （本院卷一274頁），即與勞基法第38條第1項規定相同，再
22 依前開工作規則第57條第7項規定：「員工依本條主張權利
23 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」（本院卷一
24 275頁），而被告自承未提供原告請求期間已申請特休並休
25 畢之相關紀錄等語（本院卷二230頁），是被告既未具體舉
26 證證明原告有行使特別休假及應休與已休之日數，則被告辯
27 稱原告於109年度僅有特休未休時數72小時（即9日）云云，
28 自不足採。

29 3.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
30 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞
31 動事件法第37條定有明定。查，兩造不爭執原告所提證物1

01 即原告之薪資明細證明單〔兩造不爭執事項(七)1.〕，依前揭
02 規定，其上所載原告自被告所受領之給付，推定為原告提供
03 勞務所獲得之報酬。另依該薪資明細證明單所載，原告108
04 年10月份至109年3月份之薪資分別為43,629元、85,880元、
05 49,915元、47,758元、48,383元、52,186元，每月薪資不固
06 定，且自109年7月起至111年12月止，每月薪資約24,300
07 元，難認僅以系爭事故發生前1月之月薪52,186元即為兩造
08 約定之薪資。原告固主張被告曾於勞資爭議調解時不爭執原
09 告月薪為52,186元，故應依此月薪作為計算特休未休折算工
10 資之日薪依據云云（本院卷二39頁），並提出兩造間分別於
11 111年3月16日、同年4月15日之勞資爭議調解紀錄為憑（本
12 院卷一55頁），然按調解程序中，調解委員或法官所為之勸
13 導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴
14 訟，不得採為裁判之基礎，民事訴訟法第422條定有明文；
15 又於言詞辯論時試行和解未成立者，當事人一造在試行和解
16 時所為讓步之表示，並非訴訟標的之捨棄或認諾，尚且不得
17 本於認諾而為被告敗訴之判決，遑論訴訟外未成立之和解
18 （最高法院28年渝上字第1058號著有判決先例、96年度台上
19 字第123號判決意旨參照）。準此，被告在勞資爭議調解時
20 所為之陳述，亦不得採為裁判時之基礎，而為有利於原告之
21 認定。

22 4. 綜上，原告目前仍在職中〔兩造不爭執事項(一)〕，依被告工
23 作規則第57條第8項規定：「每年一月一日至十二月三十一
24 日之期間，行使特別休假權利」（本院卷一275頁），是參
25 酌前揭規定，應依年度終結前最近1個月正常工作時間所得
26 之工資除以30所得之金額，作為核算特休未休折算工資之基
27 準，另依原告分別於109、110、111年年度終結時之109年12
28 月、110年12月、111年12月之薪資均僅為24,300元，此有原
29 告薪資明細證明單、相關工資清冊各1份在卷可稽（本院卷
30 一17、247頁），則原告得請求特休未休折算工資為33,210
31 元（計算式：24,300元÷30日×41日），再扣除被告已給付之

01 特休未休折算工資計19,440元〔兩造不爭執事項(三)〕，是原
02 告尚得請求被告給付特休未休折算工資13,770元（計算式：
03 33,210元－19,440元），為有理由，應予准許。逾此範圍之
04 請求，為無理由，應予駁回。

05 (三)原告請求被告給付年終獎金差額12,612元，有無理由？

06 1.按勞基法第2條第3款就工資定義如下：謂勞工因工作而獲得
07 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
08 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
09 給與均屬之。又按勞基法施行細則第10條規定：「本法第2
10 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以
11 外之給與。……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明
12 獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他
13 非經常性獎金。……」。

14 2.原告未舉出相關事證證明年終獎金列為兩造勞動契約之內
15 容，且依前開勞基法施行細則第10條第2款規定，已排除年
16 終獎金之給予。況依兩造不爭執之被告110年1月25日管字第
17 21011號公布109年度年終獎金發放標準之通報內容〔兩造不
18 爭執事項(七)8.〕，109年度年終獎金發放標準係依考績點數
19 換算年終獎金基數，其中一般人員依考績點數核發年終獎金
20 核發基數，其中0.5個基數（30天扣除全年之事、病假及曠
21 職）予以核發，而業務人員則另考量販賣台數獎金（本院卷
22 二139頁），可見原告是否能取得年終獎金，係以其貢獻程
23 度、辦事勤惰等良窳情形決之，並非單純提供勞務即可取
24 得，實非經常性給付，原告提供勞務亦不以被告給付年終獎
25 金為必要，揆諸上揭說明，應為被告恩惠性、獎勵性之給
26 與，自非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

27 3.原告固主張被告法定代理人曾承諾於109年農曆年前核發相
28 當1個月底薪之年終獎金予原告（本院卷一13頁），既未舉
29 證以實其說，難認可採。復依前開說明，可徵被告發放年終
30 獎金與否，端視原告之工作整體表現成績而具有不確定性，
31 核屬非經常性給付，且原告提供勞務，非必有被告給付年終

01 獎金為對價，堪認被告給付原告年終獎金，非屬原告勞務給
02 付之對價，而係被告對於原告工作情形所為勉勵性之給與，
03 揆諸前揭說明，此具有勉勵性之給與，即非屬勞基法第2條
04 第3款所規定之工資，原告請求被告給付此部分之差額，難
05 認有據。

06 五、未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5%。民法第229條第1
10 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告請
11 求被告給付特休未休折算工資，係以支付金錢為標的，特休
12 未休工資發給之期限，依勞基法施行細則第24條之1第2項第
13 2款第1目規定，於契約約定之工資給付日發給或於年度終結
14 後30日內發給，而原告就109、110、111年度之特休未休折
15 算工資均請求自112年7月18日（本院卷二229頁）起算法定
16 遲延利息，依上開規定，均屬有據。

17 六、綜上所陳，原告基於勞基法第38條第1項、第4項前段等規
18 定，請求被告給付13,770元，及自112年7月18日起至清償日
19 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾
20 此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法
21 院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第
22 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
23 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執
24 行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔
25 保後請本院依職權宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而
26 已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部
27 分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
29 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
31 條。

01 中 華 民 國 112 年 7 月 26 日
02 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 如 不 服 本 判 決 ， 應 於 送 達 後 20 日 內 ， 向 本 院 提 出 上 訴 狀 並 表 明 上
05 訴 理 由 ， 如 於 本 判 決 宣 示 後 送 達 前 提 起 上 訴 者 ， 應 於 判 決 送 達 後
06 20 日 內 補 提 上 訴 理 由 書 （ 須 附 繕 本 ） 。 如 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ，
07 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

08 書 記 官 邱 淑 利

09 中 華 民 國 112 年 7 月 26 日