

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

108年度基勞簡字第8號

原告 苗豐權
被告 熙沓興業股份有限公司
法定代理人 程林發
訴訟代理人 楊光律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國108年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣4萬8,750元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣530元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣4萬8,750元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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項第3款定有明文。查原告原起訴聲明為請求被告給付新臺幣（下同）33萬元，嗣減縮聲明為請求被告給付30萬4,500元，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於上揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告起訴主張略以：

（一）原告自民國96年6月25日起至108年2月15日止，受雇於被告熙沓興業股份有限公司，被告公司未依據勞基法給付下列原告法定休假日未休假而提供勞務之薪資：

1、96年8至12月期間，固定休假未休5天。

2、97至105年期間，每年固定休假未休12天，國定假日未休10天。

3、以上合計203天，每天薪資以1,500元計算，原告因此得請求被告給付30萬4,500元。

01 (二) 對被告抗辯之陳述：

02 1、對被告時效抗辯無意見。

03 2、承認被告提出105年2月至12月薪資條上所載薪資金額均已
04 匯入原告薪資帳戶內。

05 3、103、104年原告可休國定假日天數均為12天。

06 4、103、104年原告依據年資計算特休天數分別13天、14天。

07 5、被告提出原告出勤紀錄表不實在，且其中關於原告提早下
08 班部分，係被告無工作分配後，請原告提早下班，並非原
09 告請休假，因此不能計為原告休假天數。

10 (三) 基於上述，聲明：被告應給付原告30萬4,500元。

11 二、被告答辯略以：

12 (一) 被告對下列事項均不爭執：

13 1、原告自96年6月25日起至108年2月15日間均受僱於被告。

14 2、原告103、104年度國定休假天數為12天。

15 3、原告103、104年度特休之休假天數分別為13、14天。

16 4、原告如未有休假者而提供勞務者每日薪資以1,500元計算
17 。

18 (二) 原告請求未休假薪資逾5年部分已罹於時效消滅：

19 原告所請求者為未休假應給予薪資之給付，為民法第126
20 條所定之「其他一年或不及一年之定期給付債權」，其請
21 求權消滅時效為5年，是被告主張時效抗辯是5年，應自原
22 告起訴回推5年，逾期5年部分罹於時效。原告於108年7月
23 19日方將被告公司列為被告，是以108年7月18日往前回溯
24 5年以前即103年7月17日以前產生得請求之未休假薪資請
25 求權應已罹於時效消滅。

26 (三) 原告105年未休假薪資部分被告業已清償：

27 被告已核發原告105年2月至12月間未休假薪資，合計28天
28 ，業據提出薪資條11張為證，高於原告所請求22天，是以
29 原告不得再請求105年間未休假薪資。

30 (四) 原告請求103、104年間部分：

31 1、原告所從事操作手工作型態，屬於勞基法第84條之1規定

，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假等之勞動型態，而不受勞基法第36條、第37條等之限制。提出依勞動部108年8月27日勞動條3字第1080130883號公告佐證。

2、原告103、104年實際出勤狀況如出勤表、打卡資料所示，經統計如下：

(1)、103年度部分

依據當時有效之勞基法第30條規定，每2週不得超過84小時，原告每年可休78天（每週1.5天休假×52週＝78）；103年國定假日應休日數為12天；原告103年間依據年資計算之特休日數為13天，合計103年原告可休假日數為103天。被告主張原告於103年全年已請休假104天，故原告並無未休假天數，因此不得請求未休假薪資。

(2)、104年度部分

同前述，原告每年可休78天（每週1.5天休假×52週＝78）；104年國定假日應休日數為12天；原告104年間依據年資計算之特休日數為14天，合計104年原告可休假日數為104天。被告主張原告於104年全年已請休假103.5天，並非原告所稱22天未休假天數，因此不得請求高達22天未休假薪資。

3、就原告主張103年至105年間打卡紀錄所載「下半天已簽退」非屬休假半天之答辯：

(1)、按法律未規定者依習慣，無習慣者，依法理，民法第1條定有明文。關於航運裝卸業之勞動契約，慣行近百年，早於勞動基準法而存在，被告係經營碼頭船舶貨運裝卸承攬，須配合到港船舶之時間及貨物數量而調整勞動時間，有時一天內到港船舶多且貨物量大，員工就必須接續24小時輪班裝卸直到完成，有時僅有一艘船到港且貨物量少，2、3個小時就可完成裝卸，有時工作人員到場，船卻未到港無須工作因此基於行業特性，如員工當日到場無工作或工作不到4小時，則計半天工資，另半天視為休息，是碼頭船舶貨物裝卸承攬業百年來之習慣，有習慣法之效力，

01 每個從業人員均知之甚詳，被告在每個員工初到職時均告
02 知此項約定，原告亦同意並依此約定休假。

03 (2)、況勞動部108年8月27日勞動條3字第1080130883號公告，
04 被告為適用勞動基準法第84條之1行業，即是認可碼頭船
05 舶貨物裝卸承攬業此一行業特性，將此多年之習慣法明文
06 化，因此被告基於行業習慣、勞動契約及法律規定可彈性
07 調原告之休假時間，原告103年至105年0.5天之休假應列
08 入原告已休假日數。

09 (3)、關於每日工作不滿4小時為休息半天，係被告於每個員工
10 到職時之約定，如原告否認可傳喚被告員工陳柏辰（住基
11 隆市○○區○○街○○○號12樓）到庭作證。

12 (五) 基於上述，聲明：

13 1、原告之訴駁回。

14 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准為得免予假執行之宣
15 告。

16 三、得心證之理由

17 (一) 原告主張96年至102年間薪資請求權，業已罹於時效：

18 1、按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不
19 及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不
20 行使而消滅。」「消滅時效，自請求權可行使時起算。以
21 不行為為目的之請求權，自為行為時起算。」民法第126
22 條、第128條規定甚明。

23 2、經查，原告主張例假日、國定假日未休假薪資為民法第12
24 6條所謂之「其他一年或不及一年之定期給付債權」，因
25 此各期給付請求權因五年間不行使而消滅，原告係在108
26 年7月19日方具狀確認對被告起訴，因此5年以前即103年7
27 月18日前所得主張之不休假薪資請求權，應已罹於時效消
28 滅。原告96年起至102年間之不休假薪資請求權，在每年
29 年度經過後即可確知未休假之天數，已得行使前一年度未
30 休假薪資請求權，其中102年度部分在103年1月1日起即得
31 請求，故堪認96年度至102年度以前之未休假薪資請求權

均已罹於5年時效而消滅，被告提出時效抗辯認原告不得再向其請求該部分不休假薪資應屬有據，原告此部分請求應予駁回。

(二) 原告主張105年未休假薪資部分，被告業已給付：

原告主張105年間例假日、國定假日合計22日未休假，而被告提出其於105年2月至12月間已給付原告28天未休假薪資，並提出薪資條11張為證。原告不否認薪資條上所記載之薪資均已匯入其薪資帳戶內，是以被告抗辯其已給付原告105年度未休假薪資，堪信為真，則原告請求被告再給付該部分未休假薪資顯屬無據，應予駁回。

(三) 原告103、104年未休假天數合計為32.5天：

1、首查，原告所從事工作，屬於勞基法第84條之1規定，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、排定例假之勞動型態，不受勞基法第36條、第37條等之限制。業據原告提出依勞動部108年8月27日勞動條3字第1080130883號公告可資參照。原告亦自承工作排班方式係以工作5天休假1天之方式上班。據此堪信原告所從事之工作，得由勞雇雙方約定工作時間及排定例假之勞動型態，即原告如有例假日或國定假日未休假者，得由其他時間休假代替之。

2、原告103、104年度之年度例假天數為每年91天：

然按勞基法第84條之1第2項規定「前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」是以縱然原告之工作型態屬於可約定工時及例假日之勞動型態，但被告應提供之例假日及國定假日之天數仍不得低於勞動基準法所定標準。是以依據103、104年間有效之勞基法第30條規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」，原告2週內最高工時為10.5天，因此勞工例假日天數應為每2週可休3.5日，一年合計應為91天（ $3.5 \times 26 = 91$ ）。被告抗辯103、104年間，依照勞基法年僅需提供原告78天例假日，係主張原告每週僅有1.5天休假，低於上開勞基法規定

，顯無可採。

3、原告103、104年間國定假日為12天、原告依據年資之特休為天數103年度、104年分別為13天、14天，則為兩造所不爭執。

4、103、104年度原告各得休假天數為116天、117天：

依據上述統計原告103年全部休假天數為116天（ $91+12+13=116$ ）、104年度117天（ $91+12+14=117$ ）。

5、103年間原告已休假天數為104天：

原告103年度已休假天數合計為104天，業據被告提出原告打卡資料及依據打卡資料統計之出勤表在卷可參。原告空言否認上開打卡資料不實，又未能明確指出被告提出打卡資料有何具體錯誤之處，原告否認顯無足採。至於出勤表中0.5日休假部分，原告自陳因被告並未提供工作，因此即要求原告打卡下班，原告既然並未提供勞務，即屬原告依據法定工時上限不得要求原告提供勞務之例假範圍，應得計入例假休假天數計算，被告此部分安排應屬符合例假日彈性約定，不違反勞基法第84條之1規範，被告計入原告例假休假工時計算，於法尚屬無違。

6、104年間原告已休假天數為96.5天：

被告抗辯原告104年度休假天數103.5天，業據被告提出原告打卡資料及依據打卡資料統計之出勤表在卷可參，關於被告打卡資料及出勤表堪可採信，及0.5天休假應列計為原告休假天數均同前認定。然原告否認104年6月8日起至6月21日曾請休假，被告辯稱原告104年6月8日起至6月21日共計14日，係請病假而未上班，其中7日被告已給付薪資，業據被告提出原告請假時提出之診斷證明書、104年6月薪資條1份為證，堪信為真。被告因此將其中7日病假列入原告休假天數計算，而主張原告104年度休假天數為103.5天。本院認被告承認上開14日期間為原告病假，並非被告所排例假，即不得列入原告休假天數計算，至於被告給付14日病假期間半薪即7日薪資，乃屬依據勞工請假規則被

告雇主義務，要難據此更易病假之性質，而列入原告休假天數計算，故原告之病假不得列入原告休假天數計算。因此原告104年度休假天數統計應為96.5天。

7、原告103、104年度得休假116天、117天，原告103年度僅休假104天、104年度僅休假96.5天，是以原告103年度有12天、104年度有20.5天未能休假而工作，合計為32.5天。

(四) 原告得請求被告給付4萬8,750元：

原告103、104年度未休假天數合計32.5天，每天薪資以1,500元計算，得請求被告給付未休假薪資為4萬8,750元。原告逾上開金額之請求，則屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告請求被告給付未休假薪資於4萬8,750元範圍為內，洵屬有據，應予准許。逾上開金額之請求，核無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、本件原告勝訴部分所命給付之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，復依職權命被告預供相當金額之擔保。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 11 月 27 日
基隆勞工法庭 法官 王翠芬

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。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 108 年 11 月 27 日
書記官 陸清敏