

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第16號

原告 施明桃
被告 巨翰企業有限公司

法定代理人 廖秋妹

訴訟代理人 張雅翔

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國110年4月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆仟玖佰元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣肆仟玖佰元為原告供擔
保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年5月2日起任職於被告擔任清
潔人員，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）21,000元，最後
工作日為105年12月31日。詎被告於原告任職期間，被告均
未依法給予特休假，而原告已任職滿1年，依法應有7日特
別休假，原告乃於109年11月3日向新北市政府勞工局申請
勞資爭議調解，雙方於109年11月17日調解不成立。爰依兩
造間之勞動契約法律關係及相關勞動法規，提起本件訴訟，
並聲明：被告應給付原告特別休假工資4,900元。

二、被告則以：雙方已於106年1月20日經新北市政府勞資爭議
調解委員會調解成立，被告已當場給付15,000元及開立非自
願離職證明書予原告，雙方同意不再就本爭議案提出異議或
訴求，故原告已不得再對被告為請求等語資為抗辯，並聲明
：（一）原告之訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保免予宣告假
執行。

三、不爭執事實（見本院卷第64頁）：

（一）原告自104年5月2日起任職於被告擔任清潔人員，雙方
約定每月薪資21,000元，最後工作日為105年12月31日。
原告於任職期間均未休特別休假，被告也未給付未休特別

01 休假之工資。

02 (二) 如原告主張有理由，被告應給付原告未休特別休假之工資
03 4,900 元。

04 四、法院之判斷：

05 (一) 105 年 12 月 21 日修正前勞動基準法第 38 條、勞動基準法施
06 行細則第 24 條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，
07 繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假
08 ；一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿
09 者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上
10 者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假
11 因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇
12 主應發給工資」。

13 (二) 按勞動基準法第 38 條第 6 項規定：「勞工依本條主張權利
14 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。該項規
15 定於 105 年 12 月 21 日修訂並於 106 年 1 月 1 日施行後，倘
16 雇主抗辯勞工「無此權利」者，應由執此抗辯之雇主舉證
17 以期事理之平。且本於「程序從新原則」，當不受實體法
18 不溯及既往規範之限制（最高法院 79 年度台上字第 2219 號
19 判決意旨參照），故勞動基準法第 38 條第 6 項規範之修訂
20 前之特別休假未休工資之請求，亦有本條規定之適用。

21 (三) 勞動基準法第 38 條第 6 項規定之立法，依照立法院議案關
22 係文書（院總第 1121 號、委員提案第 19878 號、第 19903
23 號）記載，立法委員於提案修正勞動基準法第 38 條規定時
24 已經說明：「若特別休假因年度終結或終止契約而未能休
25 畢者，勞工應休未休特別休假之日數，雇主或事業單位均
26 應發給工資。然實務運作上，勞工需舉證證明可歸責於雇
27 主，致未能休畢特別休假之情形，始能請求工資，對弱勢
28 勞工過於嚴苛。爰提案規範雇主就勞工特別休假未能於年
29 度終結或終止契約休畢，原則應按勞工未休畢之特別休假
30 日數給付勞工工資。但雇主或事業單位能舉證特別休假未
31 能休畢係可歸責勞工，例如：雇主已請勞工指定特別休假

期日，勞工仍未指定、或指定後拒絕休假等情況，方無庸給付工資。」、「行政機關與法院判決中判斷特休可否改發工資多以『歸責原因說』為條件，即若勞工無法行使特休之原因係不能歸責於雇主，則縱有未修完之特休時，雇主亦無改發金錢之義務。然若勞工特休係因終止契約而導致未能休畢，此時若以『可否歸責雇主』為判斷依據，無疑係認為勞工有可歸責事由則無法享有特休，與特休係為保障勞工身心健康之目的有所扞格，應修正為若係終止契約則不論勞工是否可歸責均應發給工資較為妥適。」，顯見立法者考量勞資雙方地位上不對等、勞工常處於弱勢，以及特別休假係為保障勞工身心健康之目的等情，而採取舉證責任轉換立法方式，將舉證責任明文改由雇主負擔，而不採以往「勞工須舉證可歸責於雇主」之「歸責原因說」見解。此從原行政院勞工委員會（79）台勞動二字第17873號、第21827號見解（即「勞工未於年度終結前休完特別休假係不可歸責於雇主之原因時，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」、「如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資」），業經勞動部以106年1月18日勞動條3字第1060130075號令，廢止並自即日生效，更足以佐證。

（四）經查，原告自104年5月2日受僱於被告，迄離職日105年12月31日，共有7日特別休假日，原告已休假0日，尚餘應休未休之特別休假日7日，而原告之月平均工資為21,000元，故被告應給付4,900元未休特別休假工資（計算式： $21000 \div 30 \times 7 = 4900$ ，元以下四捨五入）。至被告抗辯原告自願離職而無須發給未休特別休假工資云云，但員工自請離職並非當然拋棄特別休假未休工資請求權，被告並未提出相關依據以實其說，此部分之抗辯，難認可採。

（五）被告固抗辯兩造已於106年1月20日達成調解，原告不得再請求未休特別休假工資云云，並有該新北市政府勞資爭

01 議調解紀錄附卷可查（見本院卷第53至54頁）。然查，上
02 開調解紀錄之調解結果欄雖記載：「本案既經調解成立，
03 依約履行後，勞資雙方不再就本爭議案提出異議或訴求。
04 」等語，然該勞資爭議案件之請求項目及調解成立標的僅
05 有資遣費及開立非自願離職證明書，並未包含未休特別休
06 假工資，有該新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可查（見
07 本院卷第53至54頁），因此，上開調解結果欄記載之「本
08 爭議案」不包含原告得請求之未修特別休假工資，原告自
09 得於本件民事訴訟另行請求被告給付未休特別休假工資，
10 被告此部分之抗辯，亦無足取。

11 五、從而，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規規定，請求
12 被告應給付特休未休工資共計4,900元，為有理由，應予准
13 許。

14 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
15 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
16 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
17 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
18 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
20 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
21 附此敘明。

22 八、末按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確
23 定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依民事
24 訴訟法第78條之規定，以計算書之訴訟費用明細確定本件訴
25 訟費用額如主文所示。

26 中 華 民 國 110 年 5 月 13 日

27 勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
31 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如

於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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 110 年 5 月 13 日

書記官 陳又甄

計算書：訴訟費用明細

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000 元	
合 計	1,000 元	