

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第20號

原告 蔡明昆

被告 鈞隆彩藝印刷股份有限公司

法定代理人 林錦榮

訴訟代理人 邵燕君

上列當事人間請求給付特休費事件，經本院於民國110年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣陸萬參仟伍佰伍拾元。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣陸萬參仟伍佰伍拾元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一) 原告自民國97年6月11日起任職於被告公司，擔任裁紙技師，約定日薪為新臺幣(下同)1,550元，全勤為2,500元，伙食費100元，並於每月5日與20日分兩次領薪，且目前仍在職。緣任職迄今共12年又6個月多，被告每年僅給予7天特休假，未依勞動基準法(下稱勞基法)規定給予該給之特休假天數，故原告請求從104年至109年未給足之特休假天數共41天。

(二) 原告請求特休假天數41天之折算金額63,550元

被告公司是以到職日滿1年給予特休假7天，故104年少給7天、105年少給7天、106年少給8天、107年少給9天、108年少給10天，合計41天(計算式：7 + 7 + 8 + 9 + 10 = 41)，上開未給足之特休假1天折算為1,550元，故41天為63,550元(計算式：1,550元 × 41天 = 63,550元)。

(三) 併聲明：

1. 被告應給付原告63,550元。

2. 訴訟費用由被告負擔。

01 二、被告則以：

02 (一) 被告與原告間為日薪制，此從原告起訴狀載明雙方約定薪
03 資為日薪1,550元，且薪資單上亦載為「日薪」，及人事
04 資料表寫明薪資1,550。

05 (二) 本件勞動契約雙方約定係以日薪計算，而日薪全時勞工於
06 國定假日時，雖可以休假，但並無薪資請求權，惟被告公
07 司於原告任職期間之國定假日中，仍繼續給付原告97年至
08 110年期間金額約180萬元，作為原告未補休之填補，故
09 就原告主張被告仍須給付之41日特休未休折算63,550元部
10 分，被告業已清償，並主張民法第334條之抵銷抗辯。

11 (三) 併答辯聲明：

12 1.原告之訴駁回。

13 2.訴訟費用由原告負擔。

14 三、本院得心證之理由：

15 原告主張被告應給付原告104年至108年特休未休工資共41
16 天，以1日1550元計算，共計63,550元等情，被告對於104
17 年至108年未給予原告特休41日，且未給予該部分特休未休
18 工資等事實並未爭執，辯稱：兩造約定工資為按日計酬，為
19 日薪制，已將特休未休工資一併納入，自不得請求特休未休
20 工資云云。

21 (一) 經查，原告主張其與被告約定為月薪制，每月固定領薪2
22 次，且例假日、國定假日被告均有給薪等語，然被告抗辯
23 其與原告間為日薪制，係以原告起訴狀載明雙方約定薪資
24 為日薪1,550元，且薪資單上載為日薪，及人事資料表寫
25 明薪資1,550等為證，然查，依人事資料表內容固明薪資
26 1550元，然原告否認其文書真正，陳稱：「人事資料表並
27 不是我們當初訂的勞動契約，薪資1550之字樣是被告公司
28 後來填寫的，我進公司是28歲，但人事資料表上是36歲，
29 所以那並不是我與被告公司的勞動契約，且我起訴狀寫的是
30 日薪1550元，並不是日薪制」等語，按當事人提出之私
31 文書必須真正而無瑕疵者，始有訴訟法之形式的證據力，

01 此形式的證據力具備後，法院就其中之記載調查其是否與
02 系爭事項有關，始有實質的證據力之可言。又私文書之真
03 正，如他造當事人有爭執者，則舉證人應負證其真正之責
04 （最高法院41年台上字第971號、47年台上字第1784號民
05 事判例可資參照）。而查被告就上述文書之形式上真正並
06 無法舉證以實其說，是上述人事資料表不足以為不利原告
07 之認定。

08 （二）次查，被告自承原告自98年起至105年間為隔週休，於10
09 6年至109年為周休2日，上述休假日被告均有給薪，而
10 依原告所提打卡資料及薪資單（見本院卷第63至107頁）
11 ，雖薪資單上名為「日薪」，1,550元，惟被告係每月分
12 二次給付工資，且其內容不僅為平日工資，亦將例假日、
13 國定假日及特別休假之工資一併納入，均採相同工資計算
14 方式，多年來被告亦皆依此約定給付工資，其中被告於10
15 4年6月、11月、105年6月間均有給付原告特休未休日
16 數之工資，且與日薪部分分別計算，是被告辯稱因兩造約
17 定工資為按日計酬，故將特休未休工資一併納入等情，實
18 非無疑，而依兩造給薪方式顯與日薪制之實質內涵不相符
19 ，實則應為月薪制甚明。況依原告所提被告公司另二位員
20 工即訴外人吳承恩、劉豐澤之薪資單（見本院卷第頁135
21 、137頁），其上亦顯示為日薪1,000元，然被告公司之
22 會計即邵燕君陳稱：「吳承恩、劉豐澤之薪資為日薪1000
23 元沒錯，但假日這些員工沒有上班，但被告公司會補足薪
24 資到3萬元給這些同事，所以整個月算還是超出最低薪資
25 。而且員工假日加班就是照政府一例一休的標準再給加班
26 費。日薪低於1000元的員工吳承恩、劉豐澤，後來有更改
27 為月薪制」等語，益徵被告所謂日薪，應係指被告公司之
28 薪水計算方式，實則並非日薪制，否則以日薪制1,000元
29 ，顯有違勞基法之最低基本工資規定，基此，益證被告之
30 員工實質上係採月薪制，應堪確認。是被告抗辯：因原告
31 為日薪資，國定假日及例假日雖可休假，但無薪資請求權

01 ，惟被告卻有給付大約180萬元，故主張與本件之特休未
02 休工資抵銷云云，因兩造既實為月薪制，已認定如上，被
03 告本應給付原告國定假日及例假日之薪資，是被告此部分
04 抵銷抗辯，自乏所據，並不足憑採。

05 (三) 另查，特別休假之立法目的，其最初雖僅係單純認屬勞工
06 休息權利，惟以今日之勞資關係及勞動立法趨勢，均認其
07 應含有勞動力培養之內涵，亦即使勞工除有勞動後之短期
08 休息外，亦可有較長之假期可充實生活、擴展視野、獲取
09 娛樂及發展能力，此不僅為勞工之權利，同時能促進經濟
10 力之提升，整體而言對雇主亦係有利，故給予勞工特別休
11 假應屬必要。則被告所辯兩造約定工資已將特休未休工資
12 一併納入，原告自不得請求云云，惟特別休假之目的，既
13 有別於例假、國定休假等短期假，而係培養勞動力之長期
14 性休假，故非平日間斷性之非工作日可取代，是應認原告
15 享有勞基法所定之特別休假，始符合立法意旨。基此，原
16 告請求104年起至108年間之特別休假未休工資，應認有
17 據。

18 (四) 綜上，原告請求被告應給付特休未休41天之工資，共計63
19 ,550元（計算式：1,550元×41天＝63,550元），於法有
20 據，自應准予。

21 四、從而，原告依兩造勞動契約及勞基法規定，請求被告應給付
22 特休未休工資共計63,550元，為有理由，應予准許。

23 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
24 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
25 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
26 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
27 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
29 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
30 附此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 110 年 4 月 14 日
02 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 110 年 4 月 14 日
07 書 記 官 周 子 鈺