

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第121號

原告 劉孝輝

被告 益江企業股份有限公司

法定代理人 謝金進

訴訟代理人 李麗惠

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國108年6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伍萬元及自民國一〇七年十月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬元為原告供擔保後免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國80年12月11日起受僱於被告，直至105年6月30日退休，被告只以工作年資滿1年給予特別休假3日、滿2年給予特別休假4日，以此類推，最多給予1年15日之特別休假，而未給予伊依勞動基準法應有之特別休假日數，共積欠特別休假152日未休，以每日工資新臺幣（下同）1,000元計算，共應給付伊特別休假未休工資152,000元，為此爰依勞動基準法第39條、修正前勞動基準法施行細則第24條第3款之規定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告152,000元及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自80年12月11日到職，105年6月30日離職，共計24年6個月又19日，未達25年，所以不能計算退休。又伊於勞動基準法在87年3月1日實施前，係以每10年給予10萬元之獎金，而於勞動基準法施行之後，伊按勞動基準法之規定給予特別休假，員工若不申請休假，是自己放棄休假，伊不用另外給付特別休假未休工資。其次，原告於105年

01 度時每日工資雖為1,110元，但此係因自原告任職起，伊按
02 原告工作表現及工作積極度而逐年適度調整其薪資所致，原
03 告初任職時日薪是比較低的，應不可均以每日1,000元計算
04 原告特別休假未休工資。此外，原告之工資債權，依民法第
05 126條規定，因5年不行使而消滅，伊應得為時效抗辯等語
06 ，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，
07 願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、得心證之理由

09 (一)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
10 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
11 消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第
12 144條第1項分別定有明文。又所謂1年或不及1年之定期
13 給付債權，係指基於一定法律關係，因每次1年以下期間之
14 經過順次發生之債權而言。經查：

15 1.原告基於勞動契約之法律關係，請求被告給付特別休假未休
16 之工資，該工資性質上屬1年之定期給付債權，依諸上開規
17 定自應適用5年之時效期間。又原告係於107年10月1日提
18 起本件訴訟向被告請求給付特別休假未休工資，此有民事起
19 訴狀上本院收文戳章可憑（見本院卷(一)第3頁），則原告10
20 1年度以前之特別休假未休工資請求權，顯已因5年間不行
21 使而消滅，被告為時效抗辯而拒絕給付，非無理由，至原告
22 102年度至其離職即105年度之特別休假未休工資請求權，
23 則尚未逾5年，自仍未罹於時效，原告應仍得請求給付，是
24 被告就此部分為時效抗辯，自非可採。

25 2.原告雖主張被告依民法第126條規定為時效抗辯，是指其知
26 悉該權利仍不行使，才會消滅，但其是退休後經過大樓管理
27 員告知才知道權益受損，因此不滿5年云云。惟依民法第12
28 8條前段規定，消滅時效自請求權可行使時起算，是消滅時
29 效尚非自原告知悉權益受損時開始起算，原告上開主張自屬
30 無據。

31 (二)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每

年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年修正前勞動基準法第38條、勞動基準法第39條、106年修正前勞動基準法施行細則第24條第3款分別定有明文。經查：

1. 被告雖抗辯其於勞動基準法施行後已按該法規定給予原告特別休假日數云云，惟原告自80年12月11日受僱於被告，工作至105年6月30日止，此為兩造所不爭執（見本院卷(一)第51頁），又被告前自承其特別休假制度為工作满1年給予特別休假3日，滿2年給予特別休假4日，以此類推最多1年給予特別休假15日等語（見本院卷(一)第33頁），此與被告之負責人接受高雄市政府勞工局談話時所述一致（見本院卷(二)第26頁），再觀諸被告所提出之原告請假單（見本院卷(一)第34至35頁），原告於104年12月14日、105年4月18日休假時，均記載原告特別休假日數為15日，而原告於104年12月、105年4月時工作年資已滿23年、24年，如依當時勞動基準法第38條之規定，其特別休假日數應為28日、29日，而非15日，足見被告給予原告之特別休假日數應確實為工作满1年給予特別休假3日，滿第2年給予特別休假4日，以此類推最多1年給予15日特別休假無訛，被告上開抗辯，委無足採。
2. 被告復抗辯原告自己不請休特別休假，而放棄休假，伊不用另外給付特別休假未休工資云云。惟依勞動基準法之規定，原告於101年12月10日已工作年滿21年，則其於102至105年度應分別具有26日、27日、28日、29日特別休假，然依諸前述，被告僅分別給予原告各15日之特別休假，則原告自無

01 法於15日以外請休特別休假，此自可歸責於被告，是原告應
02 得就102至105年度被告未給予之特別休假日數即11日、12
03 日、13日、14日部分，請求被告給付特別休假未休工資，被
04 告上開抗辯亦非可採。

05 3.原告自102年1月起每月均固定領得薪資9,300元、伙食津
06 貼6,000元、特支費7,800元、外務津貼10,200元，而全勤
07 獎金則固定領取1,500元，但少數月份為1,400元，又若該
08 月有31日則會再補給1日薪資，此有薪資明細表在卷可按（
09 見本院卷(一)第45至46頁、第71至72頁），且為兩造所不爭執
10 （見本院卷(一)第75至76頁），則原告每日工資顯然高於1,00
11 0元，其主張以每日1,000元計算特別休假未休工資，應屬
12 可採。

13 4.綜上，原告所得請求之特別休假未休工資為5萬元（計算式
14 ： $\langle 11+12+13+14 \rangle \times 1000 = 50000$ ）。

15 四、從而，原告依勞動基準法第39條、修正前勞動基準法施行細
16 則第24條第3款規定，請求被告給付5萬元及自起訴狀繕本
17 送達翌日即107年10月20日起至清償日止按週年利率5%計算
18 之利息，為有理由，應予准許。至其逾此範圍之請求，則無
19 理由，應予駁回。

20 五、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適
21 用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項
22 第3款規定，依職權宣告假執行。又被告已聲明願供擔保請
23 准免為假執行，於法並無不合，爰依同法第392條第2項規
24 定，酌定擔保金如主文所示。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌
26 後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 108 年 8 月 20 日
29 高雄簡易庭 法 官 楊淑儀

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 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
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

03 中 華 民 國 108 年 8 月 20 日

04 書記官 呂美玲