

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第34號

原告 周明翔
被告 得亨有限公司

法定代理人 可健群

訴訟代理人 李學信

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告任職被告迄今7年，自民國102年起即有特別休假，然被告以人手不足為由，不准原告排定之特別休假，而以事假扣全勤新臺幣（下同）500元至1,000元，違反原告意願。以原告任職7年特別休假51天計算，被告以事假扣全勤每天500至1,000元及當日薪資，又於年底時給原告未休之特別休假工資，故每次多扣500元至1,000元，原告之損失至少25,500元，至多51,000元。爰依兩造間勞動契約及勞動基準法規定，提起本訴。並聲明：被告應給付原告5萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯稱：原告自101年4月6日起受僱於被告，每月薪資29,500元，內含2,000元之全勤獎金，如有曠職或事假每次扣500元，原告係輪班人員，請特別休假時，須於24小時前填載請假單，向現場領班申請，再由領班送請單位經理核准，只要原告依照程序申請，被告均會准假，被告未准假之情形，係因原告臨時請假，或未填寫請假單，或未經過領班，被告對於員工之特別休假採歷年制計假，員工於年度中未休天數，於隔年1月底折算工資給付，原告於103年度至107年度間有特別休假未休部份，被告均於隔年1月底折算工資給付完畢，另原告請求遭扣全勤獎金部分，時效僅5年，於

01 103 年 3 月 5 日 前 之 權 益 已 罹 於 時 效 等 語 置 辯 。 並 聲 明 ： 原
02 告 之 訴 駁 回 。

03 三、本院之判斷：

04 (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
05 應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上 1 年未滿者，
06 3 日。二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。三、2 年以上 3 年未
07 滿者，10 日。四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。五、5 年
08 以上 10 年未滿者，每年 15 日。六、10 年以上者，每 1 年加給
09 1 日，加至 30 日為止；前項之特別休假期日，由勞工排定
10 之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素
11 ，得與他方協商調整；雇主應於勞工符合第 1 項所定之特
12 別休假條件時，告知勞工依前 2 項規定排定特別休假；勞
13 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
14 主應發給工資，但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
15 遞延至次 1 年度實施者，於次 1 年度終結或契約終止仍未
16 休之日數，雇主應發給工資雇主應將勞工每年特別休假之
17 期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第 23 條所定
18 之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；
19 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負
20 舉證責任，勞動基準法第 38 條定有明文。

21 (二) 經查，原告主張其受僱於被告迄今 7 年，自 102 年起即有
22 特別休假等情，此為被告所不否認，又原告為 3 班制輪班
23 人員，每月薪資內含 2,000 元之全勤獎金，如有曠職或事
24 假每次扣 500 元，亦為原告所不否認，並有被告於 101 年
25 6 月 7 日之宣導資料附卷可稽（見本院卷第 33 頁）。原告
26 雖主張被告以人手不足為由，不准原告排定之特別休假，
27 而以事假扣全勤 500 元至 1,000 元，以原告任職 7 年特別
28 休假 51 天計算，原告損失至少 25,500 元，至多 51,000 元云
29 云，固提出 107 年 12 月薪資明細表（見本院卷第 65 頁），
30 其上記載「應休特休假 15 天，已休特休假 3 天，未休特休
31 假 12 天，請假扣款 1,500 元」等語，據此主張於 107 年仍

有12天特別休假，被告未准假，而以事假扣全勤500元及當日薪資1,000元等情，然依原告所不爭執（見本院卷第79頁）為伊親自填寫之108年2月11日請假單（見本院卷第85頁），備註欄已載明：「1.批假權限：管理人員，經理簽核。」、「4.請假當時應向領班辦理請假手續，如因緊急不能辦理，即可由他人（證明人）馬上通知或電話告知現場管理人員。」、「5.於次上班日至公司親自補辦書面請假手續。如無法於行或住院應於可於行或出院之次日補辦手續。」、「6.事假手續須前1日提出申請，並經核批准假。」、「7.請假手續未完備，逕自不來上班以曠職論。」可知被告辯稱：原告係輪班人員，請特別休假時，須於24小時前填載請假單，向現場領班申請，再由領班送請單位經理核准等情為真實，又依原告為三班制輪班人員，倘若原告臨時請假，將導致被告無法預先調派人力支應工作，被告請假規則規定應於請假前1日提出，應屬合理，倘若因病等緊急狀況無法事前提出申請，被告請假規則亦給予相當寬容補辦程序，則原告主張被告不准已排定之特別休假乙節，自應先由原告舉證證明確實已依請假規則，於1日前填妥請假單，向現場主管請假，並經單位經理核准，請假手續已完備，然原告並未提出任何證據以實其說，其上開主張，即難採信。準此，被告以原告請假手續未完備，而每次扣全勤500元，並將原告未休之特別休假，於隔年1月底折算工資給付完畢，有103年度至107年度之不休假薪給統計表在卷可佐（見本院卷第109至117頁），洵屬有據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法規定，請求被告給付原告5萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬無據，應予駁回。

五、本件訴訟費用額確定為1,000元，應由敗訴之原告負擔。

六、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第436條之1第1項，判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 31 日
高雄簡易庭 法官 秦慧君

以上正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。惟本件係適用小額訴訟程序之判決，上訴之理由，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第2項定有明文。從而，提起上訴時，應於上訴狀或上訴理由書內記載上訴理由，表明民事訴訟法第436條之25所規定之各款事項。

中華民國 108 年 7 月 31 日
書記官 林雯琪