臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第40號

原　　告　張文德
被　　告　臺灣港務港勤股份有限公司
法定代理人　王派峰
訴訟代理人　黃嘉賢

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年8 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆萬零肆佰貳拾貳元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102 年7 月10日起受僱於訴外人臺灣港務股份有限公司（下稱臺灣港務公司），嗣於103 年10月16日起，因臺灣港務公司將拖船部門獨立獨立出來另成立被告公司，原告乃與被告另簽定船員定期僱傭契約（下稱系爭契約），至105 年12月15日原告因屆齡而退休。原告於 105 年度服務年資11.5個月，薪資為42,190元，特別休假日數按服務月數比例計算為28.75 天，被告應給付原告特別休假未休工資40,422元，然被告拒不給付，為此，爰依系爭契約第12條第3 項及船員法第37條規定，請求被告給付特別休假未休工資等語。並聲明：如主文所示。

二、被告則以：原告係103 年10月15日受僱於被告，從事船舶駕駛之工作，僱傭期間自訂約時起為1 年，爾後即逐年與被告簽訂期間均為1 年之定期僱傭契約受僱於被告，又原告於105 年12月15日屆滿65歲，雙方之僱傭關係於同日即因原告退休而終止，依行政院勞工委員會76年9 月30日（76）台勞動字第0812號函示「勞工於服務滿一定期間之日即因退休而終止勞動契約，因毋須出勤自無特別休假工資」之意旨，雙方於106 年度已無僱傭關係之存在，原告自毋須再為被告提供勞務，故不發生「應休假而出勤」之情形。查船員法為勞動

基準法（下稱勞基法）之特別法，船員法未規定之事項，應適用勞基法之規定，船員法第37條僅就有給休假（即勞基法所稱「特別休假」）為規範，有關應休而未休工資之認定卻付之闕如，故上開勞工委員會之函釋於本案亦應適用之，從而，原告所請即屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由：

㈠按船員在船上服務滿一年，雇用人應給予有給年休30天。未滿1 年者，按其服務月數比例計之，船員法第37條第1 項定有明文；又系爭契約第12條第3 項約定：「乙方（即原告）在船上服務滿1 年，甲方（即被告）應給予有給年休30天，未滿1 年者按其服務月數比例計之」。次按勞基法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依一定規定給予特別休假，其目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。而此權利之行使即「日期之指定」，依勞動基準法施行細則第24條第2 款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業（司法院民事廳（83）院台廳民一字第11005 號研究意見參照）。可見勞工之特別休假權利是否可以落實，尚待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，勞基法施行細則第24條第3 款「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。」之規定，即係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明勞工已休特別休假或未休之結果不可歸責於己外，即應按該日數發給工資。

㈡被告並不否認原告於105 年度按比例尚有28.75 天特別休假未休，對於原告請求特別休假未休工資40,422元亦不爭執，且被告並未舉證原告於105 年度未休假係因可歸責於己之事由所致，則原告依法請求特別休假工資40,422元，洵屬有據。被告雖舉前開行政院勞工委員會函釋據為拒絕給付特別休

假工資之理由，然查，該函釋乃就勞工於新年度開始即因屆齡退休而終止勞動契約之案例而為解釋，與本件原告係於105年度服務至12月15日始屆齡退休之情顯有不同，被告以此函釋比附援引，自有未洽。

四、綜上所述，原告依僱傭契約及船員法第37條規定，請求被告給付特別休假未休工資40,422元，為有理由，應予准許。

五、本件係依小額程序為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第 436條之20規定，應依職權宣告假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額依職權確定如主文所示之金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

高雄簡易庭　　法　官　　謝琬萍

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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　　江俐陵