

# 特別休假權－臺灣高等法院100年度 重勞上更(三)字第1號民事判決

台北榮總臨床毒物與職業醫學科

王德皓

# 大綱

- 員工退休前想放長假，未先行請示老闆
- 老闆認為該員工無正當理由休假，予以降職、扣薪並影響退休金
- 員工不服，官司纏訟

# 員工主張：

自93年12月27日-94年2月17日止請特別休假 以書面簽呈予於台灣地區直屬長官

民國58年 8  
月11日起受  
僱

93年5月12  
日擔任總管  
理處專門委  
員之職務

93年10月1  
日外調赴大  
陸，擔任水  
泥廠最高負  
責人

任內身體不  
適，於93年  
12月23日申  
請於94年2  
月18日退休

93年12月28  
日休假返台

總經理於同  
年月29日裁  
示退休生效  
日期定為94  
年2月底，  
不准特別休  
假之申請

# 員工主張：

總經理於94年1月14日認為X經理擅離職守，要求自請處分或免職

94年1月24日自請處分，同年月26日職等降為**專門委員**

94年3月25日退休，於同年5月5日撤銷前開自請處分

認為公司對其降級減薪之處分造成薪資等短少，未依勞基法第39條規定，致短付退休金，造成金錢損害

補給短少之工資新臺幣22萬5,560元，並據以計算退休金，給付退休金差額315萬6,656元，合計349萬7,690元。

## 薪資部分

- 薪資由5萬4,662元減為4萬4,326元、職務加給由7萬1,700元減為2萬9,920元，房租津貼自4萬2,628元減為2萬6,178元，駐外獎金自6萬元減為5萬元。
- 94年3月25日退休，年資35年1月又19日，核予退休前6個月平均工資13萬7,405元計算，共計領取退休金763萬1,034元

# 公司主張：

1. 其申請特別休假應經公司總經理許可，未經核准，即擅離職守。
2. 次日接獲不准特別休假之通知後，仍未返回工作，已屬無正當理由連續曠職16日。
3. 可依工作規則第14條、第9條第5款及勞基法第12條第1項第6款之規定，對其為免職處分終止兩造勞動契約。

第 12 條（雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行爲者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內爲之。

# 法院認為.. 公司有理之處

- 93年下半年有開工作會報，派駐大陸人員及台灣部門主管請假均需經被上訴人總經理同意。
- 特別休假期間自93年12月27日起至94年2月17日止，接續即辦理退休，形同提前離職，與一般休假後，尚會返回工作崗位之情況有別，可基於業務考量決定不予准假。
- 勞工有無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。（勞基法第12條第1項第6款。工作規則第9條規定）
- 勞基法第40條規定：因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。於此案不適用。

# 法院認為.. 公司無理之處

- 「降階二級係公司人事規定降級僅降二級，降級應該是薪階」，員工於94年1月24日向公司提出自請降階二級之處分，**依獎懲規則規定，至多以降二階為限。**
- 本件將職等自專門委員（甲一）降為專門委員（丙三），每月薪資由5萬4,662元降為4萬4,326元、職務加給由7萬1,700元降為2萬9,920元，房租津貼由4萬2,628降為2萬6,178元、駐外獎金由6萬元降為5萬元，對照已將其薪資額降4級、職務加給降8級。
- 獎懲規則部分之處分自屬違反獎懲規則而無效，而應以降薪階二級專門委員（甲三）為上訴人職務並據以計算上訴人之薪資。

# 員工理虧之處

- 主張從不曾排定輪流特別休假表，皆由員工自行申請特別休假，或特別休假後以補假單之方式為之，從未有不准情形。
  - 被上訴人自行放棄排定特別休假之權利。
- 患係慢性病，且於大陸地區有醫院可提供醫療，未能舉證證明需請特別休假返台就醫，不准假無違背保護照顧勞工之義務。
- 減薪處分不利程度，遠較被公司終止勞動契約之免職處分為輕，有利於勞工，應屬合法，且員工也同意以該懲戒處分取代前開懲戒解雇。
  - 該主張其自請處分係因被免職要脅所為，非出於自由意願之由無效，但違反工作規則，公司因依獎懲規則行使懲戒處分，不因上訴人是否自請處分而異。



## 法院認為..

- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依勞基法第38條規定給予特別休假。
- 勞基法第38條之特別休假之日期，應由勞雇雙方協商排定。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。
- 勞雇雙方無法協商排定特別休假日期時，法無明文處理方式，依僱契約內容約束依工作規則、人事管理規則施行細則既有規定。

(工作規則第30、31條分別規定：「員工特別休假，自屆滿規定之工作時間後，由勞資雙方協商後實施」資雙方協商後實施。」「員工如合於特別休假條件，勞資協商後而未休假或尚有休假者，按其未休天數加給應得之薪津。)

- 請特別休假，須與公司協商，於不妨礙工作範圍，於每年年初排定，倘認有妨礙工作，可不予准假，亦即賦與否准特別休假之權。

# 結果

- 原判決關於駁回抗辯，但是降薪階超過部分公司需給予補償。
- 以降薪階二級專門委員（甲三）為上訴人職務並據以計算上訴人之薪資被上訴人應給付上訴人新臺幣貳佰陸拾萬肆仟捌佰壹拾柒元，及其中新臺幣貳佰拾柒萬柒仟玖佰壹拾玖元自民國九十四年四月二十四日起、其餘新臺幣貳拾伍萬陸仟捌佰玖拾捌元自民國九十四年六月二十二日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

# 特別休假權之討論

- 2012/05/30勞委會今天發文表示【勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，事業單位應依法給予特別休假並照給工資。如未依法給假給薪就屬違法，依法裁罰最高新台幣30萬元罰鍰。】。

#### 勞工離職 特休假照給

台灣新生報/【記者李叔霖／台北報導】 2012/05/30

勞工離職前都會把特休假休完，但有些企業卻要求按比例休假，以致於勞工權益受損。行政院勞委會官員昨（二十九）表示，最近發現，有些企業「誤解法令」，未讓離職勞工把特休假休完，事實上，任職滿一年的勞工享有七天的特休假，就算勞工離職也應把假休完，否則要折算薪資給勞工，違者最重可罰三十萬元。

勞動條件處官員指出，滿一年就要給七天特休假的規定是從勞工「到職日」開始起算，勞工權益並不會因為離職而受損，但有些雇主因為不了解勞基法相關規定，認為勞工離職時應依照一定比例請休特休假，以致於未讓勞工把七天的特休假全部休完。根據統計，今年四、五月，平均每月約有二十件跟特休假有關的申訴案。

勞委會強調，勞工在同一個企業工作满一定期間時，企業就應依照勞基法給予特休假、照給工資，如果未依法給假給薪者就是違法的行為，可依法進行裁罰。若企業經查察確實有違反勞基法相關規定時，除依規定罰二萬至三十萬元罰鍰外，同時也會要求企業立即改善違法的情形，並依法給假給薪，以確實維護勞工的權益。

勞動條件處處長陳慧玲強調，只要勞工有提出請休特休假卻未能休假者，依現行法令規定，五年內都可以提出申訴。若企業有違反任意苛扣情形者，勞工可就近向各縣市勞工局或社會局提出申訴，也可撥打申訴專線（0800-085-151）。

勞工離職消化特休假，1年7天不能少

中廣新聞網2012年5月29日

畢業即將到來，五、六月份也是就業市場的轉職潮，勞委會發現每年三到五月最容易發生勞工因為離職而產生特別休假計算方式的糾紛。勞委會指出，勞工只要任職滿一年的隔天起，無論是否即將離職，都應該有七天特別休假。

勞委會勞動條件處表示，勞工只要工作满一年起的隔天還在職，雇主應比照勞基法規定，給予七天的特別休假。每年三到五月的轉職潮，容易發生特別休假的天數計算勞資糾紛，有些雇主對中途離職的勞工，按照到職滿一年後的在職天數比例給假而違法，可處兩到三十萬元罰鍰。

2012-05-29 23:56:34 補充

勞委會勞動條件處科長黃哲琛：『如果有一個勞工在去年七月一號到職，如果到今年的八月份還在職的話，他就有七天的特別休假。縱使他在幾月要離職，七天的特別休假都還是在的，雇主不可以因為你今年滿一年後只有工作兩個月，所以我要算比例，可能只有一天多給這個勞工，這個是不符合規定的。』

勞委會指出，雇主如果不讓準備離職的勞工修特休假，被檢舉遭罰之外，沒有給足的天數必須以工資折算給離職員工；特休假的目的是讓勞工休息，因此即使勞工沒有要離職，雇主也不得以工資折抵。

# 特別休假規範

- 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，每年應依下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。
- 勞基法第39條規定，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。(勞工在同一雇主或事業單位，自受僱當日起工作年資滿1年以上，有7日帶薪之特別休假。)
- 勞基法第24條第二款規定：特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。

## 勞資雙方注意事項：

- (1) 計算特別休假的工作年資，應依《勞動基準法施行細則》第5條規定，即「以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算」
- (2) 特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之
- (3) 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休的日數，雇主應發給工資(勞動基準法施行細則第4條)。

# 勞委會之見解

- (一) 勞委會83年1月15日(83)台勞動二字第01664號函釋，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，除「有較優之約定，從其約定」外，每年應依勞基法第38條之規定給予特別休假；而所謂每年，係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。

# 勞委會之見解

- (二) 勞委會86年6月13日(86)台勞動二字第024566號函釋，查勞基法第38條特別休假之規定，乃為使勞工於工作一段時間後能獲得休息及休閒活動之機會，以消除身心疲勞，進而提高生活品質。同法施行細則第24條第2款規定，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，以便勞工能事先有效地安排其休假。



# 勞委會之見解

- (三) 勞基法第38條及其施行細則第24條對於特別休假已有明確規範，勞工於工作滿1年之翌日起即取得請求特別休假之權利。
- 事業單位不應有「未依年資足額核給特別休假日數」、「年度中離職短給休假日數」及「請休特別休假者扣發全勤獎金」之情事。
- 事業單位經查察確有違法者，除依勞基法第79條規定處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰外，並要求雇主立即改善，依法給假給薪，以維護勞工權益。

# 其他實務裁判之見解

- 休假係為雇主維護勞工健康，增進勞工生活品質及工作效率之一種激勵性福利措施，若勞工已離職，雇主則無給與該權利之必要，因此之前1年度之工作年資，只是取得下1年度特休權之條件，而特休權之是否實現，尚須視下1年度勞動契約是否仍存在而定。（臺灣高等法院94年勞上易字30號民事判決）

# 案例分享

# 可否請求應休未休之特休假工資應視 責任歸屬

- ○公司離職二人具函申訴公司未依勞動基準法第38條規定給付應休而未休之特別休假工資，後北市政府以公司未為給付違反勞動基準法第38條之規定，依同法第79條第一款，以89年4月13日府勞二字第8902606800號號處分書，處原告罰鍰2000元（即新台幣6000元）。公司不服提起訴願，遭決定駁回，遂提起行政訴訟。臺北高等行政法院90年度簡字第7946號判決訴願決定及原處分均撤銷，其判決理由略以：
- 按勞動基準法第38條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，其非可歸責於雇主，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。
- 查原告之勞工胡立雪、趙才郁工作期間為一年三個月，依法其特別休假僅各7日，該二人均於88年11月20日以計畫次年出國留學，無暇繼續工作為由提出辭呈，預告將於同年12月7日辭職，自提出辭呈次日至該二人離職前一日，尚有16日，足供休完其特別休假；況該二人因生涯規畫自請辭職，離職日為其自定，亦非不能規劃足夠休畢特別休假之離職日。
- 是公司主張該二人至離職終止勞動契約時未休完特別休假，非可歸責於公司，應屬可採。

# 可否請求應休未休之特休假工資之舉 證責任在勞工

- ○公司勞工訴請給付不休假獎金（應休未休假工資），最高法院90年度台上字1017號就特休假應休未休工資部分判決：
- 公司辯稱：勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，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，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。
- 則被上訴人（勞工）請求上訴人公司給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負舉證之責。

# 可否請求應休未休之特休假工資之舉 證責任在勞工

- ○公司勞工就訴請給付特別休假工資部分，臺灣高等法院91年度勞上易字第51號判決略以：
- 勞方請求特別休假工資108,000元部分：按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第二百七十七條定有明文（行政院勞工委員會79年9月15日79台勞動2字第21827號函釋）。
- 是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定，則勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負舉證之責（最高法院九十年台上字第1017號判決參照）。
- 上訴人復無法舉證證明其未休係可歸責於被上訴人，從而，上訴人（勞方）主張被上訴人應給付其80日之特別休假工資計108,000元乙節，顯屬無據。

# 特別休假權之行使應由勞雇協商排定

- 公司勞工主張其係被上訴人台北營業所員工，年資逾11年，於87年度依法享有15日特別假，原告因母親身體不適及辦理舊屋出售事宜，於87年11月30日依公司規定，申請自同年12月14日起至31日止休所餘特別假13.5日，上訴人因認請假合法，且有照顧病母之正當理由，乃表示待休假期滿始回公司處理，嗣上訴人於88年1月4日銷假上班，即遭被上訴人不當解僱，因而訴請公司給付資遣費，高院89年度勞上易字2號判公司勝訴，判決理由略以：
- **上訴人向被上訴人請休特別假13.5日，假單未見回覆准駁**，上訴人即逕自87年12月14日起休假，本即難認請假已經獲准。被上訴人既於87年12月21日通知上訴人翌日上班，即明示自同年12月22日起之特別休假未獲准，而上訴人自承其於同年12月21日接獲電話時，人仍在台北，上訴人應非不能及時返回上班。上訴人固辯稱因母親眼疾須送母就醫，有正當理由無法自同年12月22日起上班，並提出醫療費用收據、診斷證明書為證，據該診斷證明書，其母係雙眼糖尿病性視網膜病變及雙眼白內障，實不足證明上訴人因須送母就醫，致無法於12月22日起上班或赴公司請求，難認自12月22日起拒絕上班有正當理由。
- **上訴人既無正當理由繼續曠職三日，揆諸前開說明，被上訴人得不經預告終止兩造勞動契約，上訴人不得向被上訴人請求加發預告工資及資遣費**

# 結語

- 勞工與僱主就特別休假期日期協商排定，係勞工行使特別休假之法定權利。
- 勞資仍要溝通互動，不然勞工永遠會吃虧。



- 感謝聆聽



# 其他相關問題

- 勞工已達法定自請退休要件申請退休，雇主應予照准  
七十四年七月廿二日台內勞字第三二九〇一二號函
- 勞工已具備勞動基準法第五十三條自請退休要件申請退休，事業單位自應依法照准，並依同法第五十五條第一項規定給與退休金。雇主違反第五十五條第一項規定者應依同法第七十八條處罰，主管機關自可據以移送法辦。
- 勞工符合自請退休規定提出申請，雇主可否不准  
行政院勞工委員會八十五年八月十九日台八十五勞動三字第一二五八四七號函
- 查勞動基準法係課雇主對其所僱用勞工勞動條件應達最低標準義並第  
查勞務提出五發給或檢  
動之法申請五給退  
準律律，故勞工自應  
法，故勞工自應  
係勞工自應  
課雇主對其所僱用  
雇主對其所僱用  
對其所僱用  
其所僱用  
僱用勞工  
用勞工  
勞工  
工  
勞  
動  
條  
件  
應  
達  
最  
低  
標  
準  
義  
並  
第  
五  
十  
三  
條  
自  
請  
退  
休  
要  
件  
申  
請  
退  
休  
，  
事  
業  
單  
位  
自  
應  
依  
法  
照  
准  
，  
並  
依  
同  
法  
第  
五  
十  
五  
條  
第  
一  
項  
規  
定  
給  
與  
退  
休  
金  
。  
雇  
主  
違  
反  
第  
五  
十  
五  
條  
第  
一  
項  
規  
定  
者  
應  
依  
同  
法  
第  
七  
十  
八  
條  
處  
罰  
，  
主  
管  
機  
關  
自  
可  
據  
以  
移  
送  
法  
辦  
。  
行  
政  
院  
勞  
工  
委  
員  
會  
八  
十  
五  
年  
八  
月  
十  
九  
日  
台  
八  
十  
五  
勞  
動  
三  
字  
第  
一  
二  
五  
八  
四  
七  
號  
函  
查  
勞  
務  
提  
出  
五  
發  
給  
或  
檢  
查  
機  
構  
申  
訴  
外  
，  
亦  
可  
向  
法  
院  
提  
出  
退  
休  
金  
給  
付  
之  
訴  
。