臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第84號

原　　告　蔡其長

訴訟代理人兼

送達代收人　侯冠妏

被　　告　東丕營造股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王銀和

訴訟代理人　王景彥

上列當事人間給付工資等事件，本院民國112年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）18萬6,870元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用2,100元由被告負擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以18萬6,870元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自107 年9 月1 日至112 年2 月10日（加計30日預告期間）受僱於被告，擔任船長職務，約定每月工資6萬5,000 元，但上開在職期間，雇主應提繳之勞工退休金，被告均由其工資中扣除提繳，且沒有依規定讓其休特別休假，自工資扣除提繳而未領得之金額共計16萬2,453 元，應給付而未給付之特別休假應休未休工資合計3 萬0,300 元，依勞動契約及勞動基準法第22條第2項前段、第38條第4項規定，請求給付上開積欠之工資及特別休假應休未休工資。並聲明：被告應給付原告19萬2,753元。

二、被告抗辯：原告之本薪為4萬元，加上其他津貼後，經常性工資為6萬5,000元，上開金額已加計每月補貼之勞工退休金3,000元、特別休假應休未休工資之給付，原告所訴無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告就其主張上開勞工退休金自每月工資扣除後提繳、未給付特別休假應休工資之事實，已提出勞保局被保險人投保查詢資料、勞工退休金提繳異動查詢資料、勞資爭議調解紀錄各1份，及108年8月至111年11月之薪資明細表（缺108年9月、110年9月、111年1至2月）、勞保【職保】被保險人投保資料表（含明細）、勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第13至16頁、第41至47頁、第55至87頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、就兩造之爭執事項判斷如下：

㈠關於原告之每月工資6萬5,000元中，是否已包含被告應為原告提繳之勞工退休金，及原告得否請求被告給付被扣除而提繳勞工退休金之工資【及其金額】：

1.雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項；前項勞工名卡，應保管至勞工離職後5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動基準法第7條、勞動事件法第35條分別定有明文。而依勞動基準法第7條立法理由稱：「置設勞工名卡，既利於事業單位之管理，亦便於主管機關或檢查機構之監督考查」，另依勞動事件法第35條謂：「於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞動基準法第23條之工資清冊，第30條第5項之出勤紀錄等），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務」。勞工名卡既需記載「工資」，顯見亦有使勞雇雙方對勞動條件有不同意見時，用以確定勞動條件如何約定之效果，則訴訟程序中勞雇雙方如對於勞動條件之約定看法歧異，資方自有提出勞動名卡供核對之義務。再者，雇主為勞動契約簽訂雙方中具優勢之一方，就如何訂定具體之勞動契約條款，當有事先備置契約文件供簽訂，以利勞動條件得以具體確定之責任，以防來日勞雇雙

方對勞動條件之約定有爭議時，因時過境遷，無法為有效之證明。從而，堪認雇主對包含「工資」之勞動條件，有提出勞工名卡或勞動契約文件，作合理證明之責任，雇主如無法提出合理之證明，法院當為雇主不利之判斷。

2.本件身為雇主之被告無法提出勞工名卡或其他勞動契約文件，以證明勞動契約訂定時，兩造就原告之每月工資是如何具體約定（含是否已包括勞工退休金之提繳、特別休假應休未休工資之給付），如上所述，就原告之每月工資6萬5,000元中，是否已包含被告應為原告提繳之勞工退休金，已難為被告有利之證明。

3.另依被告提出之原告薪資明細（下稱總薪資明細，見本院卷第29至30頁），雖有「勞退休金：3,000」項目，但觀之原告提出之上開薪資明細表，108年8月至110年12月部分並無「勞退休金：3,000）該項，兩相比對之結果，總薪資明細與108年8月至110年12月之薪資明細表之差別在於，總薪資明細中「勞退休金：3,000」、「海上津貼：2,000」、「出差（外島）加給：5,000」、「加：加班費及例特休假薪資：5,000」合計之每月1萬5,000元，108年8月至110年12月之薪資明細表中，僅以「出差（外島）加給10,000」、「員工加班時數：5,000」呈現（111年3月以後之薪資明細表中則有「勞退休金：3,000」該項），足見在110年12月前被告實際發給原告之每月薪資明細表中，並未呈現在每月工資中有發給原告勞工退休金之情形，至於111年1月或3月起，原告之薪資明細表中雖有「勞退休金：3,000」該項，但兩造不爭執自111年1月或3月起，原告之每月工資並未作調整，實際上當無可能額外加給勞工退休金。從而，被告在主觀上，即使有將應勞工退休金在每月工資中一併發給原告之動機，但客觀表現上，並無法使原告及一般人知悉，其已將勞工退休金在每月工資中一併發給原告。更遑論，總薪資明細中「勞退休金：3,000」，及108年8月至110年12月之每月薪資明細表扣款項目中之「勞退新制自提（誤繕為題）：2,74

8」，就發給及扣除提繳勞工退休金之金額亦有不同，足見總薪資明細應係事後所製作，上述與108年8月至110年12月之薪資明細表不同處，總薪資明細之記載與實際工資發給情況不合處，並不足為本件判斷之依據。從而，兩造訂定勞動契約時所約定，被告在發給原告之每月工資6萬5,000元中，並未包含雇主依法應為原告提繳之勞工退休金，而原告主張被告每月自應發工資中扣掉雇主應提繳之勞工退休金，核與每月薪資明細表、勞工退休金個人專戶明細資料之記載相符（見本院卷第55至87頁），則被告以「每月工資已加計每月補貼之勞工退休金」之名，自應發給原告之每月工資中，所扣掉用以提繳之勞工退休金，當屬應給付而尚未給付之工資，原告當可依勞動契約及勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定，請求被告給付。

4.依上開薪資明細表及勞工退休金個人專戶明細資料之記載計算，原告因被告自其工資中扣掉提繳勞工退休金，可請求被告給付之工資差額合計15萬6,537元（2,748×48【107年9月至111年8月】＋4,590×5【111年9月至112年1月】＋1,683【112年2月】＝156,537【不計入勞工退休金個人專戶明細資料中之雇提收益項目】）。

㈡關於原告之每月工資6萬5,000元中，是否已包含特別休假應休未休工資，及原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資【及其金額】：

1.如上所述，身為雇主之被告無法提出勞工名卡或其他勞動契約文件，以證明勞動契約訂定時，兩造就原告每月工資之約定是否包含應給付之特別休假應休未休工資，則就本件原告之每月工資6萬5,000元中，是否包含被告應給付原告之特別休假應休未休工資，已難為被告有利之證明。

2.觀察被告實際每月給付原告之108年8月至110年12月薪資明細表，其中「應領金額」項下，並無與特別休假應休未休工資相關之給付項目，111年3月後之薪資明細表始出現「加：加班費及例特休假薪資：5,000」之項目，而如上所述，兩

造不爭執自111年1月或3月起，原告之每月工資並未作調整，是亦難依上開111年1月或3月起在薪資明細表中，增加上開「加：加班費及例特休假薪資：5,000」項目之事實，認定本件特別休假應休未休工資之發給，本已包含在被告每月應給付原告之6萬5,000元工資中。

3.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：四、3年以上5年未滿者，每年14日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第1項第4款、第4項定有明文。原告主張兩造間勞動契約終止時，其工作期間已滿4年5個月，該年度其有特別休假14天，且尚未休特別休假，被告亦尚未給付特別休假應休未休工資之事實，為被告所不爭執，堪信為真實。被告雖辯稱特別休假應休工資已包含在每月工資6萬5,000元中給付，但如上所述，該所辯不足採信。則原告當可請求被告給付特別休假應休未休工資3萬0,333元（65,000÷30×14＝30,333，小數點以下四捨五入）。

五、綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法第22條第2項前段、第38條第4項之規定，請求給付上開積欠之工資及特別休假應休未休工資19萬2,753元，於18萬6,870元（156,537＋30,333＝186,870）之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，為法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條規定）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　洪光耀