

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第3號

原告 周秉緯

訴訟代理人 江孟貞律師

陳瑾筠律師

被告 敦峰汽車工業股份有限公司

法定代理人 呂奇峰

訴訟代理人 鄭國煌

訴訟代理人 李永裕律師

複代理人 王怡茹律師

彭祐宸律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟參佰參拾肆元及自民國一百一十一年十二月六日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
被告應補提繳新臺幣壹萬柒仟捌佰壹拾伍元至原告之勞工退休金個人帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬玖仟參佰參拾肆元、新臺幣壹萬柒仟捌佰壹拾伍元為原告預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255

條第1項第3款定有明文。查原告起訴聲明原為：1. 被告應給付原告新臺幣（下同）81萬5,362元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2. 被告應提繳10萬1,886元至原告之勞工退休金個人專戶（見臺灣新北地方法院111年度勞訴字第247號卷，下稱新北卷第11頁），嗣於民國112年2月24日以書狀擴張前開聲明請求金額（本院卷一第198頁），再於112年12月4日以書狀減縮前開第1項聲明之利息請求及擴張第2項聲明請求金額（本院卷二第252頁），最後聲明如下聲明欄所載，核其所為與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）、原告於100年1月至訴外人金龍汽車製造股份有限公司（下簡稱金龍公司）就職，擔任維修客運汽車之技工。嗣金龍公司於103年1月以業務及組織調整為由將原告轉調至103年1月7日自金龍公司分離而成立之被告公司，原告轉調後工作地點、工作內容、同事、主管與在金龍公司受僱時均完全相同，被告亦同意承認原告於金龍公司之工作年資及承受金龍公司應負擔之所有雇主義務。兩造間未簽署僱傭契約，原告之工作時間為上午8時至下午5時，被告每月給付原告薪資4至5萬餘元不等。

（二）、被告要求各班技工每日一至二人提供夜間客運之維修工作，夜間加班之工作內容與白天之工作內容相同，被告亦會任意調動原告之上班日及夜間維修之工作時間。自原告入職被告公司之日起至110年12月止，不論是平日、休息日或休假日提供夜間維修工作，被告均僅給付原告每日800元之加班費；自111年1月起調整工作時間後，亦未依法足額給付加班費。而被告計算原告正常工時工資時均未將亦屬工資之保養獎金及特殊功績納入計算，原告尚得請求被告給付106年10月至111年6月短少給付之延長工時工資共80萬2,332元。

（三）、又被告未足額給付原告於106年至110年間共計35.5天（即10

01 6年度9.5天、107年度5天、108年度8天、109年度4天、110
02 年度9天)之未休特別休假工資，原告得請求被告給付短少
03 之差額共1萬3,030元。而依據被告計算原告111年特別休假
04 日數15日，原告於111年7月留職停薪，111年6月之一日工資
05 為1,583元，扣除被告已給付之1萬3,500元，被告應再給付
06 原告1萬245元(計算式：1,583*15-13,500=10,245)特休未
07 休工資。是被告應給付原告未足額給付之未休特別休假工資
08 共2萬3,275元。

09 (四)、被告未依法將前述短少給付之工資及未休特休工資提繳勞工
10 退休金。且原告於100年1月至102年12月任職於金龍公司期
11 間，及103年1月至111年6月於被告公司之任職期間，金龍公
12 司及被告均未按原告實際受領每月工資之百分之6提繳原告
13 之勞工退休金，致原告因此受有損害，又被告既承受原告任
14 職於金龍公司之雇主之義務，對於金龍公司依法應為原告提
15 繳之勞工退休金，自應一併承擔之，如依據相關法令不能提
16 繳，被告亦應賠償此部分之損害。是原告得請求被告補提繳
17 100年1月至111年6月勞工退休金差額共10萬5,941元至原告
18 勞工退休金專戶。

19 (五)、為此，爰依勞動基準法(下簡稱勞基法)第24條第1項、第2
20 4條第2項及第39條、第38條第4項、勞工退休金條例(下簡
21 稱勞退條例)第14條第1項、第31條第1項之規定，提起本件
22 訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告82萬5,607元，其中81萬
23 5,362元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘部分自準備狀繕本
24 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
25 2. 被告應提繳10萬5,941元至原告之勞工退休金個人帳戶。
26 3. 第1項及第2項請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)、原告雖非適用勞基法第84條之1之勞工，自106年10月至110
29 年底值夜班係否屬正常工作之延伸，仍應以工作內容是否合
30 於「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」(下簡稱值
31 日夜注意事項)及被告工作規則第13條規定為斷。被告依工

01 作規則第13條之規定，按原告意願安排值夜班，原告亦按值
02 夜班次數領取值夜班津貼800元多年，並未異議或反對，當
03 係知悉值夜班與正常工作之延伸並不相同。原告值夜班期間
04 無主管監督，亦可休息，工作內容係接聽電話、電話協助緊
05 急故障排除，縱有次數極少之途故救濟，仍屬於值日夜注意
06 事項及工作規則第13條中之緊急事故處理，均係屬臨時性、
07 間歇性、突發性事務，其勞動密集度相較於原勞動契約約定
08 之維修工作非常低，當非正常工作之延伸，不得請求延長工
09 時工資。縱認原告值夜班期間中處理途故事件，應給付延長
10 工時之工資，以原告值夜班期間處理途故紀錄，按日計算延
11 時工資3小時，原告亦僅得請求2萬396元。又被告就111年1
12 月至6月原告值夜班均已給付延時工資，且已給付之延時工
13 資每月均高於原告依法可領取之金額，原告無從請求111年
14 以後之延時工資差額。

15 (二)、被告公司與金龍公司非同一事業單位，原告不得以於100年1
16 月起任職金龍公司時起算年資。原告於106年至111年度特別
17 休假未休日數分別為8.5日、4日、8日、3.5日、8日、14
18 日，依法可領取之特休未休之工資應為7,676元、3,612元、
19 7,224元、3,287元、8,344元、1萬4,602元，共4萬4,745
20 元，復被告已給付原告106至111年度特休未休工資分別為8,
21 550元、4,500元、9,584元、4,668元、1萬1,997元及1萬3,5
22 00元，共5萬2,799元，已高於原告可領取之特休未休工資，
23 原告無從請求被告給付未足額之特休未休工資。

24 (三)、金龍公司與被告公司非同一事業單位，具有不同法人格，原
25 告不得請求被告為其提繳102年以前之勞工退休金。再者，
26 原告值夜班之性質非屬延長工時，原告自不得請求被告依值
27 夜班之延長工時工資提繳勞工退休金。被告自原告103年1月
28 任職起每月均有為原告提繳勞工退休金至專戶，縱有提撥不
29 足，原告至多僅得請求被告補提撥6萬1,668元等語置辯。並
30 聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准
31 宣告免為假執行。

01 三、原告主張自100年1月起在金龍公司擔任維修技工，於103年1
02 月起任職被告公司，期間均有輪值夜班之情形，被告僅給與
03 值日費800元，而特別休假未休工資，被告僅於107年之前每
04 日僅以900元計算，為被告不爭執，堪信為真實。原告主張
05 值班應屬於加班，因此被告有短少給付加班費之情，計算特
06 別休假未計入金龍公司之年資，故特別休假日數有短少、給
07 付金額有短少及提繳勞退金金額不足等情，則為被告所爭
08 執，茲論述如下。

09 四、本院得心證之理由：

10 (一)、原告於111年之前為值班，並非加班，被告已給付值班費：

11 1. 按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過
12 一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有
13 效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，
14 及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常
15 訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規
16 則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘
17 束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
18 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強
19 制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主
20 就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對
21 之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工
22 （參照最高法院88年度台上字第1696號判決意旨）。按勞工
23 與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞
24 工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團
25 體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞動
26 基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主
27 應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契
28 約之一部分（最高法院104年度台上字第129號民事判決參
29 照）。又依內政部74年12月5日74台內勞字第357972號函發
30 布、勞動部108年3月11日勞動條3字第1080130222號函修正
31 前之事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項（下稱值日

（夜）應行注意事項）第1、2、3、5點規定：「一、本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位之要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知，聯繫或處理等工作而言（未修正）。二、事業單位為因應其業務需要，徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）（未修正）。三、前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書（未修正）。……五、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則」。可知事業單位為因應其業務需要，經徵得勞工之同意，要求勞工於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作即值日（夜），其津貼應由勞雇雙方議定之，而該值日（夜）之要求，經規定於工作規則者，即成勞雇雙方之勞動條件，具有拘束勞雇雙方之效力，而為僱傭契約內容之一部。

2. 經查，被告工作規則第13條規定：「本公司經徵得員工同意，於工作時間之外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡查事業工作場所及緊急事故之通知聯繫或處理等值日（夜）工作，將支給津貼或給予適當之休息」（本院卷一第68頁），原告於103年1月起，受僱於被告擔任技工，自陳：「其日常工作內容是固定保養四台到五台車輛，保養指南客運跟淡水客運的車輛，以及其他突發狀況要維修跟救援。白天有各部會專業技工，技工部分有負責引擎、底盤、輪胎、電工，哪一部份出問題，班長就會指派那一部份專業技工去支援，（原告）是負責引擎跟底盤」等語（本院卷一第246頁）。至於「夜間加班就是5點若無法結束工作，值班技工就要負責收尾，約一個小時工作量。夜間值班時間晚上5點到隔天早上8點然後繼續上班，上班到下午5點。值班時會有休息室，裡面有專用電話，我們要在這邊等電話，如果晚上司機有大燈、方向燈壞掉，我們要做簡易維修保養，因為燈泡有壞掉要立刻換，避免事故發生，如果

01 車輛有引擎壞掉或爆胎要換輪胎，需要外出修復，避免車輛
02 一直在外面。雖然有兩人值班，但另一人是學徒，因為是學
03 徒，不太專業僅是輔助，所以我需要獨當一面，電機、底
04 盤、輪胎都要熟悉，司機有問題打電話進來，我都要自己去
05 把司機問題解決掉。公車發車時間最晚到捷運末班，之前無
06 疫情是排到大概凌晨一點半，捷運末班後就收班。早上大約
07 5 點可能就有事情，因為早班車司機要提早半小時要進行一
08 級保養，車輛有問題會叫我們起床請我們處理。工作規定上
09 沒有不準睡覺，但是你有壓力在無法睡覺，因為要固定在值
10 班休息室接電話，因為值班室是市內電話，司機車輛有問題
11 都會打這支電話，所以無法外出，以避免有電話沒有接到阻
12 礙交通或影響安全，公司會有罰則」(本院卷一第246頁)。
13 核與被告所陳：值夜時間係自下班後，至翌日清晨5時左
14 右，翌日早班人員到了之後，值夜就算結束，值夜期間可睡
15 眠，僅有在突發狀況需處理時，始提供勞務等語(見本院卷
16 一第26頁)大致相合，可見原告值班之工作內容具有偶發、
17 不確定之因素存在，不致使原告之精神或體力持續地處於緊
18 張狀態，或縱有耗費精神、勞力，實際上亦遠低於一般持續
19 工作之人，堪認值班之工作內容，與其正常工作時間密集提
20 出勞務，進行營業用大客車定期保養、檢修、事故維修等工
21 作密度完全不同。又觀諸被告提出原告值夜班統計，106年1
22 1月至110年值班共330日，僅有39筆有途故事件(本院卷一第
23 258頁至第272頁、卷二第344頁)，平均值班7.7次僅有1次途
24 故需處理；且觀諸途故處理方式幾乎均為「電話告知自行開
25 回」或「電話通知請吊車拖回」，由技工前去處理比例並未
26 太高。再者，被告安排原告值班僅為避免緊急事故發生，如
27 需檢修仍須全體工班處理，原告一人不可能維修完畢，僅能
28 緊急處理。值夜班之目的係於非原勞動契約之工作期間中，
29 處理臨時、緊急事故，因此係以接聽電話，處理臨時緊急事
30 故為主，是以被告要求值班目的，並非要值班人員進行平日
31 維修工作，否則將外出無法接聽電話，而失去值夜班之目

01 的。上開函釋所稱值日（夜），勞基法並未規定，應認係勞
02 基法之補充，而所舉例之收轉急要文件、接聽電話、巡察事
03 業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作，均非必要持
04 續密集提出勞務而屬待命戒備留意性質，且時空背景不同，
05 74年代前後之工作環境及性質，與今大相逕庭，該函令自非
06 涵蓋當今所有值日夜之工作範圍及種類，解釋上，應係例示
07 規定，自不以上開種類為限，故判斷是否值班亦即仍應依其
08 工作性質是否係「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出
09 勞務」標準為斷。是以原告在值夜時，可以休息、睡覺，只
10 有在緊急事故時接聽電話，多數均電話處理，少數途故處
11 理，其屬值日（夜）性質當無疑義，而非正常工作之延伸。
12 若謂原告因值班而得依勞基法第24條規定，請求被告加給其
13 較諸平日正常工作時間每小時工資為多之加班費，顯非事理
14 之平。由於原告正常工作時間之工作內容不僅是途故處理，
15 尚有包括日常保養、檢修，且原告值夜班期間可以休息、睡
16 覺，白日正常工作時間豈可能休息、睡覺或整日無事，基上
17 可知，原告值夜班與原勞動契約約定日間工作性質不同，而
18 為協助駕駛員因應突發緊急事故，以避免造成更大危害，目
19 的並非於值夜班完成檢修工作。

- 20 3. 被告之工作規則第13條已明定員工值夜時間不包括在工作時
21 間內，該工作規則為兩造僱傭契約內容之一部，有拘束兩造
22 之效力，且原告於103年起至111年止，依約值班，被告按每
23 次800元計算支給值班費，又根據原告之值班日數表（本院卷
24 一第42頁至第52頁），原告每月值班日數不一，亦有數個月
25 不曾值班，足證原告早知被告公司之值夜班制度，且得以調
26 整日期，亦得不參與排班，其明確知悉值班制度、支領值夜
27 津貼每日800元，長達7、8年之久，從未異議，顯然被告公
28 司因業務需要通知原告值班，已徵得原告之同意，應認兩造
29 間已就原告值班並非正常工作時間之延長一事達成合意。是
30 原告值班期間，非屬勞基法第24條、同法施行細則第20條之
31 1所稱之「延長工作時間」，原告主張值班時間為正常工作

01 時間之延長請求被告給付加班費云云，要無可採。

02 (二)、111年1月至6月加班費：

03 1. 勞基法第24條第3款「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包
04 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
05 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
06 之。」同法第24條「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作
07 時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時
08 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
09 長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
10 之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間
11 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六
12 條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平
13 日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後
14 再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二
15 以上。」勞基法第39條「第三十六條所定之例假、休息日、
16 第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資
17 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
18 應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意
19 照常工作者，亦同。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
20 指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係
21 指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
22 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
23 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

24 2. 於111年1月開始，被告已無值夜班制度，夜間維修服務為晚
25 間6點至晚間9點，原告主張被告所計算應給付予原告之加班
26 費亦未依照勞基法第24條第1項、第2項及勞基法第39條之規
27 定足額給付。觀諸被證1原告之薪資明細中，原告於106年10
28 月至111年6月均有拿到保養獎金，特殊功績僅110年3月未拿
29 到，且原告如保養之客運車輛遇有故障時，被告公司會扣保
30 養獎金，是可認被告公司給付原告之保養獎金及特殊功績具
31 有勞務對價性及給與經常性，並不因其給付名稱而有別，被

告未舉證該二項目不具備勞務對價性、給與經常性，是以計算平日正常工時每小時工資，應將保養獎金及特殊功績計入，據以作為工資之基礎計算，非正常工作時間之假日津貼、逾時津貼、值夜費用，當不計入正常工時計算。且根據加班分別為平日加班、假日加班、休息日加班計算，方屬適法，計算式詳如附表一所示，被告仍應給付原告7,642元，逾此範圍請求，即屬無據。

(三)、特別休假未休工資：

1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之「工作年資」時，尤其是年資併計對勞工有重大利益之處，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

2. 按106年1月1日施行之勞基法第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，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」再依勞基法施行細則第24條之1第2項、第3項，勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年・度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。是計算未休之特別休假發給工資基準應指勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。

3. 被告公司抗辯其與金龍公司非同一事業單位，而不得以原告

於100年1月起任職金龍公司起算年資，惟原告於103年1月10日自金龍公司轉任至被告公司後，依被告公司103年6月提供之薪資單所載，被告公司仍給予原告特別休假，原告於100年至102年間任職之金龍公司與被告公司均隸屬於中興巴士集團(參見中興巴士網頁說明)，且依金龍公司及被告公司之董監事資料(本院卷一第224頁至第232頁)，被告公司及金龍公司除了董事呂奇峯及監察人呂良宗相同外，亦有相同股東(即淡水資產管理股份有限公司)指派許怡娟及呂奇峯分別擔任被告公司及金龍公司之董事，且被告公司之業務即為維修中興巴士集團旗下之營業用大客車，是以原告稱103年1月以業務及組織調整為由將原告轉至被告公司，從103年薪資單承認先前特別休假，且對於原告主張於103年1月轉調至被告公司後，其工作地點、工作內容、同事、主管與在金龍公司受雇時完全相同，均未有任何變動，被告並未爭執。是對於原告之特別休假之計算上，應認原告100年至102年任職於金龍公司之年資，亦應於原告轉任至被告公司後合併計算。又原告計算106年至110年度特別休假未休日數係以被告提供予原告之107年至111年各年度1月之薪資單(新北卷第82頁至第85頁、本院卷一第482頁)上「前一年度未休特休天數」之記載為據。

4. 原告106年度至110年度特休未休日數分別為106年度9.5天、107年度5天、108年度8天、109年度4天、110年為9天。被告已給付原告106年至110年度特休未休工資之金額分別為106年度8,550元、107年度4,500元、108年度9,584元、109年度4,668元、110年度1萬1,997元，特別休假未休之工資為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資，以106年特休未休工資為例，應以106年12月之正常工作時間之工資計算之，原告薪資結構中，正常工作之工資為底薪、伙食津貼、專案補貼、工作津貼、職務加給、保養獎金、其他津貼、差旅津貼、敬業獎金、特殊功績，故據以計算如附表二。111年度原告主張有特休15日，被告抗

01 辯已休1日，依被告提出之請假明細資料原告於111年5月23
02 日有申請特休1日（本院卷一第61頁），故應以14日計算，
03 計算如依附表二所示，被告公司應給付原告前述任職期間之
04 特休未休工資差額2萬1,692元。

05 (四)、原告請求被告公司補提繳勞退金1萬7,815元：

- 06 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
07 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
08 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6
09 條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1
10 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
11 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
12 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
13 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
14 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
15 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
16 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
17 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額
18 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
19 1年度台上字第1602號判決意旨參照）。次按「於同一雇主
20 或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞
21 工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當
22 月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一
23 日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。」、
24 「勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年
25 八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八
26 月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調
27 整均自通知之次月一日起生效。」、「勞工每月工資如不固
28 定者，以最近三個月工資之平均為準。」、「新進勞工申報
29 提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之
30 工資，依月提繳分級表之標準申報。」勞工退休金條例第15
31 條第1項至第2項、勞工退休金條例施行細則第15條第2項至

01 第3項分別定有明文。

02 2. 雇主依勞工退休金條例為勞工提撥勞工退休金之義務，此與
03 舊制最大不同，即在於變更原有退休制度，無需在同一雇主
04 服務達一定時間方得領取退休金，而採取勞工退休金個人帳
05 戶制度。原告任職於關係企業間之勞工退休金提繳，依勞工
06 退休金條例之規定，應以各別之雇主為提繳義務人。此與特
07 別休假、舊制退休金不同，特別休假、舊制退休金會因年資
08 是否累計，而有日數或是否能退休、基數等差別。因原告10
09 3年1月10日自金龍公司轉調至被告公司，是以原告自得向被告
10 公司請求103年1月10日至之後未足額提撥之勞工退休金，
11 但任職前勞退金提撥若有不足，自應向金龍公司請求之，而
12 金龍公司尚在營業中，並無無法請求之情狀，不得向被告公
13 司請求。

14 3. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
15 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。又勞
16 工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代
17 償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞
18 工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年
19 度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度
20 內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所
21 給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義
22 不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判
23 決、108年度台上字第2169號判決意旨參照），是以特別休
24 假未休工資毋庸計入勞退金提撥基準。

25 4. 被告自103年1月10日起至111年6月之各月份應提撥勞工退休
26 金，按勞工退休金月提繳工資分級表計算應提撥之金額如附
27 表三所示，扣除已提撥部分，應提撥1萬7,815元，逾此範圍
28 請求，即屬無據。

29 五、原告依勞基法第24條第1項、第24條第2項及第39條、第38條
30 第4項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項之規定，提起
31 本件訴訟，請求被告給付原告2萬9,334元(計算式：7,642+

21,692=29,334)及自起訴狀繕本送達翌日即111年12月6日(新北卷第135頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告應提繳1萬7,815元至原告之勞工退休金個人帳戶，為有理由，應予准許。逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

六、原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行即失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
勞動法庭 法 官 絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 2 月 6 日
書記官 邱勃英