

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度重勞訴字第10號

原告 蔡岳勳 住○○市○○區○○路0段000○○00號5

林三民

宋明興

徐國榮

卓君明

共同

訴訟代理人 陳浩華律師

複代理人 陳博芮

被告 玉淞實業有限公司

法定代理人 王羣皓

訴訟代理人 嚴勝曦律師

詹仕沂律師

上列當事人間請求資遣費等事件，本院於民國113年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付如原告丙○○新臺幣151,646元，及自民國111年7月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應分別提繳如附表1「應提撥金額」欄所示金額至「原告姓名」欄所列之原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由兩造依附表2所示比例負擔。

五、本判決第1、2項得假執行；但被告如各以新臺幣4,050元、新臺幣481,686元、新臺幣4,225元、新臺幣7,029元、新臺幣6,994元，分別為原告戊○○、丙○○、甲○○、丁○

01 ○、乙○○預供擔保後，各得免為假執行。

02 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序方面：

05 訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減
06 縮應受判決事項之聲明者，不在此限。不變更訴訟標的，而
07 補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追
08 加，民事訴訟法第255條第1項第3款及第256條分別定有明
09 文。查原告戊○○、丙○○、甲○○、丁○○、乙○○(下
10 稱原告等5人)起訴時聲明：(一)被告應給付原告戊○○新臺幣
11 (下同)1,571,660元(含不當扣款360,000元、勞退提撥20
12 0,000元、特休未休工資補償225,000元、資遣費282,660
13 元、例假日延長工時工資504,000元)，及自起訴狀繕本送達
14 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被
15 告應給付原告丙○○2,500,000元(含不當扣款1,085,000
16 元、勞退提撥428,688元、特休未休工資補償289,940元、資
17 遣費585,000元、例假日延長工時工資561,600元)，及自起
18 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
19 之利息。(三)被告應給付原告甲○○1,936,829元(含不當扣款
20 459,022元、勞退提撥189,588元、特休未休工資補償300,00
21 0元、資遣費300,000元、例假日延長工時工資532,800元、
22 提撥保額及未投保金額155,419元)，及自起訴狀繕本送達翌
23 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告
24 應給付原告丁○○805,000元(含不當扣款160,000元、勞退
25 提撥180,000元、特休未休工資補償72,000元、資遣費150,0
26 00元、例假日延長工時工資243,000元)，及自起訴狀繕本送
27 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(五)
28 被告應給付原告乙○○2,165,000元(含不當扣款500,000
29 元、勞退提撥300,000元、特休未休工資補償260,000元、資
30 遣費405,000元、例假日延長工時工資700,000元)，及自起
31 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算

之利息。（見本院卷一第15頁）。嗣於民國112年3月27日、112年3月28日陸續變更聲明，並於112年11月29日將聲明確定變更為：(一)被告應給付原告戊○○1,119,781元(含不當扣款338,090元、特休未休工資補償248,580元、資遣費310,770元、例假日延長工時工資222,341元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳247,500元至原告戊○○於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱退休金專戶)。(三)被告應給付原告丙○○1,283,654元(含不當扣款89,450元、特休未休工資補償447,260元、資遣費456,225元、例假日延長工時工資290,719元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應提繳360,995元至原告丙○○之退休金專戶。(五)被告應給付原告甲○○807,875元(含不當扣款107,106元、特休未休工資補償210,750元、資遣費259,599元、例假日延長工時工資230,420元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)被告應提繳196,181元至原告甲○○之退休金專戶。(七)被告應給付原告丁○○507,150元(含不當扣款23,057元、特休未休工資補償110,092元、資遣費161,912元、例假日延長工時工資212,089元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(八)被告應提繳156,800元至原告丁○○之退休金專戶。(九)被告應給付原告乙○○1,345,926元(含不當扣款205,066元、特休未休工資補償399,504元、資遣費450,660元、例假日延長工時工資290,696元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(十)被告應提繳407,148元至原告乙○○之退休金專戶（見本院卷二第141至143、208頁）。核原告等5人所為更正後之聲明第2、4、6、8、10項之變更，係因雇主應負擔之勞工退休金非逕給付予原告等5人，而應提繳至原告等5人之退休金專戶，故原告等5人之更正，未變更訴訟標的，核屬補充或更正事實上之陳述；至聲明1、3、5、

01 7、9項之變更，核屬聲明之減縮、擴張，揆諸前開說明，亦
02 應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告等5人主張：其等均受僱於被告，分別擔任如附表所示
05 之職務，任職期間各如附表任職期間欄所示。被告於原告5
06 人任職期間，除未經過其等之同意即以「車輛及管理分擔」
07 之名目，於每月發放薪資中不當扣薪外，且未依法令實施一
08 例一休(每月僅有2日休假日)、未給予原告等5人特休假，且
09 未據實以原告等5人之實領薪資提繳雇主應提繳之勞工退休
10 金，影響其等權益甚大。甚者，被告於110年8月19日脅迫原
11 告戊○○、甲○○、丁○○、乙○○(下稱戊○○等4人)簽
12 立薪資議定同意書(下稱系爭薪資議定書)，將戊○○等4
13 人改以論件計酬方式計薪，並拋棄簽訂日前因僱傭關係所生
14 之一切請求。因為被告上述脅迫行為，原告等5人分別於110
15 年9月22日、110年年7月31日、110年9月21日及110年10月8
16 日非出於自由意志離職。據此，戊○○等4人依據民法第92
17 條撤銷系爭薪資議定書之意思表示；縱無法撤銷系爭薪資議
18 定書，戊○○等4人併主張系爭薪資議定書為定型化契約條
19 款，因違反民法第247條之1第2、4款而無效。被告迄今尚積
20 欠原告等5人如附表不當扣薪(下稱系爭扣款)、特休未休工
21 資、資遣費、假日延長工時工資及補提勞退欄所示金額，爰
22 依民法第482條、勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、
23 第14條第4項準用第17條、第38條、第39條、勞工退休金條
24 例(下稱勞退條例)第31條第1項之規定提起本件訴訟等語，
25 並聲明：如變更後聲明所示及願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告則以：兩造間為兼具僱傭及承攬關係之混合契約，約定
27 車輛租賃費用即薪資單上之「車輛及管理分攤」費用項目，
28 由原告等5人負擔，則其等主張被告不當扣薪，為無理由。
29 原告等5人之薪資約定為論件計酬，其等於假日上班時，被
30 告仍會依據當日完成件數計酬，是原告等5人主張另計假日
31 出勤之加班費，難認有理由，且縱然原告主張有理由，惟薪

資債權僅有五年之消滅時效，原告等5人僅得主張107年以後之假日出勤之加班費。復原告等5人未舉證其等曾欲請求特別休假遭被告拒絕，或客觀上有不可能使用特休，致終止契約而未休，故其等請求，應無理由，且縱然原告等5人之主張有理由，被告亦得主張時效抗辯，是原告等5人應僅得主張107年以後之特休未休工資補償。甚者，戊○○等4人，皆於110年8月19日簽立系爭薪資議定書，同意拋棄該期日前因僱傭關係所生之請求權，自不得再向被告請求該期日前有關特休未休工資、勞工退休金雇主應提撥部分之差額及假日出勤之加班費等。實原告等5人離職之原因，係因原告丙○○於110年7月29日另設立訴外人材縉開發工程有限公司後，陸續挖角戊○○等4人，則原告等5人既為自願離職，請求資遣費自無理由。退步言之，縱原告等5人上述主張均有理由，渠等主張之勞工退休金雇主應提撥之差額、特休未休工資補償及資遣費之計算基礎及數額均有誤。且若戊○○等4人主張有理由，則被告主張以其分別為戊○○等4人補繳之107年至110年之綜合所得稅111,317元、141,614元、117,534元及125,098元主張抵銷之等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)查原告等5人主張分別於103年3月3日、98年9月2日、104年7月31日、107年4月23日、101年7月4日起受僱告，被告分別於110年8月2日將原告丙○○、110年9月22日將原告戊○○、甲○○，110年10月12日將原告丁○○、乙○○退出勞保，有勞工保險被保險人投保資料表(明細)附卷可參（見本院卷一第131、143、167、175、191、345頁），亦為被告所不爭執，應堪認定。

(二)兩造間之法律關係，不論在系爭薪資議定書簽訂前後均為僱傭契約：

- 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。又按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時

01 或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。至當事人於
02 自認有所附加或限制者，應否視為自認，由法院審酌情形斷
03 定之，民事訴訟法第277條前段、第279條第1項、第2項分別
04 定有明文。本件原告等5人主張其與被告間成立單純僱傭關
05 係之事實，為被告不否認，然被告答辯其與原告等5人之法
06 律關係除為僱傭關係外，另有混合承攬關係，依上說明，自
07 應由被告就兩造間法律關係屬混合契約關係之有利於己之事
08 負舉證責任。

09 2.參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他
10 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
11 約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
12 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
13 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承
14 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
15 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
16 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二
17 者性質並不相同（參照最高法院94年度台上字第573號裁判
18 意旨）。另按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債
19 權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否
20 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業
21 務風險以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之（參照最高法
22 院106年度台上字第301號判決意旨）。

23 3.查戊○○等4人分別於108年12月10日或同年月18日與被告簽
24 立書面之員工聘僱契約（下稱系爭契約）。依系爭契約第2、
25 3、4、7條約定，就工作地點、工作時間、工作項目、工資
26 議定、工資計算及工作規則之遵守，均與一般僱傭契約相
27 同，有人格、組織上之從屬性，即須遵從被告之指揮監督，
28 而戊○○等4人並無自由決定上述勞務給付方式之空間及自
29 由。雖系爭契約第3條第2項約定：甲方（即被告，下同）同意
30 提供作業之機具、車輛等供乙方（即戊○○等4人）使用，並
31 支付正常使用耗損之保養維修費用；但乙方應支付經雙方約

01 定之租賃費用(金額為該月工資總額之5%)。第4條第1項約
02 定：乙方之工資經雙方議定，按完成工程結構項目種別，所
03 列單價計算其總金額，經扣除乙方應支付機具、車輛等之租
04 賃費用及被告指派協同作業之按日計酬者工資後，即為乙方
05 應領之工資等語(見本院卷一第313至335頁)，然對照戊○
06 ○等4人提供之薪資明細表綜合觀之，戊○○等4人之薪資項
07 目，本薪係按月依天數發放，並無結算業績及完工比例之項
08 目與金額列於薪資單上(見本院卷一第113至130頁、133至14
09 1頁、169至174頁、181至190頁)，顯然契約之名稱僅為形
10 式，戊○○等4人就工作並未自行負擔業務風險，故當事人
11 間之法律關係應屬僱傭關係，而與承攬關係有別，合先敘
12 明。

13 4.又丙○○於102年8月21日與被告簽訂之計件承攬約定書(下
14 稱系爭承攬約定書)雖亦載明：彼此約定承攬方式與單價等
15 相關條件、計件人員承攬各類工資之計件單價，詳列如附
16 件、上列約定之承攬條文與施作單價，業經雙方明確說明無
17 誤、資方因工作上之需求，免費提供作業用車輛、機具及物
18 料功勞方使用；勞方應於每月薪資發放時，扣除車輛、機具
19 管理維修費用【總額7%】，不足部分由資方承擔等語(見本
20 院卷一第337頁)，然對照原告丙○○之薪資單明細(見本院
21 卷一第153至166頁)可知，原告丙○○每月均領取固定本
22 薪，並無依據一定業績及完工比例要求計薪之事實，且系爭
23 承攬約定書第5條亦約定條件不足之處，均依被告公司內部
24 管理規章相關規定執行之等語，足認原告丙○○並無自負業
25 務風險，且仍具備受被告管理監督之情狀，是兩造間之法律
26 關係亦屬僱傭契約性質，而非承攬關係。

27 5.本件原告丙○○並未於110年8月19日與被告另行簽定系爭薪
28 資議定書，故其與被告之間的法律關係，仍為僱傭契約無
29 疑。而戊○○等4人雖於110年8月19日與被告另行簽訂系爭
30 薪資議定書，然細譯系爭薪資議定書之1到3條之內容，分別
31 約定本薪、非經常性給與、應負擔費用等項目，並無將系爭

契約書之僱傭性質變更為承攬性質之文義。且系爭薪資議定書於第4條約定「本人瞭解公司為使制度符合勞基法所保障之勞動條件，始需變更薪資條件。本人於簽訂本書後，同意拋棄先前因僱傭關係所生得對公司主張之一切民事請求權（包含但不限於民法、勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例、就業保險法等相關法令所生者），亦不得對公司提出行政申訴、檢舉、或刑事告訴、告發、自訴等」及第5條「本人皆已充份了解前開各項薪資項目及規定，並在本人自由意志下簽立」等語（見本院卷一第89至95頁），足徵系爭薪資議定書主要希冀產生之法律效果為令戊○○等4人拋棄僱傭期間對被告之一切權利義務關係，而無變更其等人格、組織及經濟上均從屬性被告及將被告之業務風險移轉予戊○○等4人之情。

6. 綜上，兩造間之法律關係，不論在系爭薪資議定書簽訂前後均為僱傭關係，而無混合承攬契約之情。

(三) 系爭契約書、系爭承攬約定書無原告等5人所主張，有民法第247條之1第2、4款加重原告等5人之責任或對原告等5人有重大不利益，且顯失公平之情形，是原告等5人依民法第482條、勞基法第22條第2項條規定，請求被告返還系爭扣款，為無理由：

1. 系爭契約第3條第2項約定：甲方同意提供作業之機具、車輛等供乙方使用，並支付正常使用耗損之保養維修費用；但乙方應支付經雙方約定之租賃費用（金額為該月工資總額之5%）。系爭承攬約定書約定：資方因工作上之需求，免費提供作業用車輛、機具及物料供勞方使用；勞方應於每月薪資方放時，扣除車輛、機具管理維護費用【總額7%】，不足部分由資方承擔（見本院卷一第313、319、325、331、337頁）。故被告依據上述約定按月於原告等5人任職月份扣除總額如附表之不當扣薪欄338,090元、89,450元、107,106元、23,051元及205,066元，自屬有據。

1. 按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，

為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：(1)免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。(2)加重他方當事人之責任者。(3)使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。(4)其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1固有明文。該條第1款所謂：「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者」，第2款所謂：「加重他方當事人之責任者」，及第3款所謂：「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，應係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。而該法條所稱「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院96年度台上字第168號、94年度台上第2340號判決意旨照）。且按定型化契約應受衡平原則限制，係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之「單方利益條款」，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則（最高法院96年度台上字第1246號、93年度台上字第710號判決意旨參照）。又第4款規定係鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法起見，乃於本法中列原則性規定，明定附合契約之意義，並為防止此類契約自由之濫用及維護交易之公平，列舉4款有關他方當事人利害之約定，如按其情形顯失公平者，明定該部分之約定為無效。所稱「其他於他方當事人有重大不利益者」，係指一方預定之契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地者，始足當之（最高法院103年度台上第1503號判決參照）。本件系爭契約書及系爭承攬約定書固為被告單方所擬訂之定型化契約條款，惟原告等5人均為成年人，且締約當時均任職過其他企業，就兩造之締約能力而言，原告等5人並非無磋商

或交涉談判之能力，應有充分之締約自由，亦得選擇與其他公司締約，無礙交易條件之公平。再者，被告事先約定由使用機具及車輛之員工每月共同分擔保養及維修費用，顯然是被告為預先評估並控管風險所為之全盤規劃，降低其商業風險與成本，若無該項約定，恐生員工不愛惜機具及車輛而產生道德風險。而原告等5人簽署系爭契約書、系爭承攬約定書時，必當已通盤考量其每月薪資、及小心避免造成機具及車輛之非自然耗損措施等細節，當已知悉自身權益關係後方簽署系爭契約書及系爭承攬約定書，是難謂系爭契約書及系爭承攬約定書有何加重原告等5人之責任、對其等有重大不利益顯失公平之情狀。又原告稱被告將機具耗損及車輛使用對價轉由原告等5人承擔，於法不合，違反僱傭關係之本質，即屬違反強制規定云云，然參酌民法第482條之規定，並無禁止僱用人與受僱人約定共同負擔固定資產之保管責任。是原告等5人主張：系爭契約書第3條第2項、系爭承攬約定書之約定顯失公平，對其等有民法第247條之1第2、4款規定，應屬無效云云，洵非可採。

(四)茲就原告等5人請求被告給付之各項請求有無理由，分述如下：

1.原告5人請求被告給付如附表資遣費欄所示金額之資遣費，是否有理由？

(1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。依此規定，勞工得請求雇主給付資遣費，需勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，始得為之。

(2)次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277條前段定有明文；而當事人主張其意思表示係因被詐欺或被脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證責任（最高法院21年上字第2012號判決先例參照）。戊○○等4人主張其等係遭被告脅迫，簽立系爭薪資議定書而非自願離職等事實，既為被告所否認。揆諸上開說明，應由戊○○等4人就上述情節負舉證之責。觀諸系爭薪資議定書第5條，明文載明：「本人皆已充份瞭解前開各項薪資項目及規定，並在本人自由意志下簽立本同意書」，併綜觀其等4人分別於110年9月20日、110年10月8日簽立玉淞實業(所屬企業)員工離職請書及其等自承陸續於離職後至材縉開發工程有限公司任職(見本院卷一第77至85、第343至346頁)之事實，除其等所指遭他人強暴脅迫與系爭薪資議定書上具體寫明戊○○等4人本於自由意志簽立系爭薪資議定書之文字記載相左外，戊○○等4人並未指明究竟遭何人?以何方法?強暴脅迫訂立系爭薪資議定書，並舉證證明，則戊○○等4人主張遭被告強暴脅迫簽立系爭薪資議定書等情，應不可採。

(3)又本件原告丙○○並未於110年8月19日與被告另行簽定系爭薪資議定書，且參酌原告丙○○110年6月23日簽立預計於110年7月25日離職(實際離職日為110年7月31日)之玉淞實業(所屬企業)員工離職請書及其旋即於110年7月29日聲請核准設材縉開發工程有限公司，擔任該公司負責人(見本院卷一第81、87頁)之連續舉措可知，其離職之目的應為自行創業之故，難認有被告對其為強暴脅迫之情。

(4)是原告等5人既然係自願離職，不符合勞退條例第12條第1項規定請求資遣費之要件，是原告等5人請求被告給付附表資遣費欄所示金額之資遣費，不應准許。又本件原告訴訟代理人主張之請求權基礎為勞基法第14條第4項準用勞基法第17條之規定，然此條文已因勞退條例施行而不再援用。於本案對於本院駁回原告等5人之資遣費請求之認定，不生影響，特此說明。

01 2.原告等5人請求被告給付如附表特休未休工資補償欄所示金
02 額之特休未休工資補償，是否有理由？

03 (1)戊○○等4人請求被告應給付其等110年8月19日前特休未休
04 工資補償，為無理由：

05 按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
06 爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
07 事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736、737條分
08 別定有明文。又按和解原由兩造互相讓步而成立，和解之後
09 任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤銷之
10 理由。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘
11 束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就
12 和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判
13 例意旨參照）。次按，勞基法關於退休金、資遣費之規定，
14 固為保護勞工而設，屬強制規定，固不得事先拋棄退休金，
15 資遣費請求權，如事先拋棄，因違反勞基法第2及第6章規
16 定，固屬無效，惟勞工之退休金、資遣費請求權一旦發生，
17 則為獨立之債權，依私法上「契約自由」之原則，勞雇雙方
18 自得就此一債權互相讓步，成立和解。本件戊○○等4人主
19 張因遭被告脅迫而為系爭薪資議定書之意思表示，難認為有
20 據，業經本院認定。而依據系爭薪資議定書記載：「四、本
21 人瞭解公司為使制度符合勞動基準法所保障之勞動條件，始
22 需變更薪資條件。本人於簽訂本書後，同意拋棄先前因僱傭
23 關係所生得對公司主張之一切民事請求權（包含但不限於民
24 法、勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、就業保
25 險法等相關法令所生者），亦不對公司提出行政訴訟、檢
26 舉、或刑事告訴、告發、自訴等。五、本人皆已充份了解前
27 開各項薪資項目及規定，並在本人自由意志下簽立本同意
28 書」等文字，足認，戊○○等4人於簽立系爭薪資議定書
29 時，有逐一確認第4條所載各項薪資給付內容及金額，再於
30 系爭薪資議定書為簽名等情。而戊○○等4人依據勞基法第3
31 8條第4項主張之「特休未休工資補償」項目，依據系爭薪資

01 議定書第4條約定，應屬僱傭關係所生之一切請求權，是系
02 爭薪資議定書第4項自應包含上述請求權之拋棄。基此，戊
03 ○○等4人依勞基法第38條第4項請求被告給付於110年8月19
04 日前應給付戊○○等4人如附表所示之「特休未休工資補
05 償」即屬無據，難以准許。

06 (2)戊○○等4人請求被告應給付110年8月20日後之特休未休工
07 資補償，為無理由：

08 參照系爭薪資議定書、戊○○等4人提出離職申請之日期及
09 戊○○等4人110年8月後之出勤紀錄表可知，戊○○等4人於
10 簽立系爭薪資議定書結清其等與被告間之法律關係後不久，
11 旋即離職，不符合勞基法規定任職6個月以上1年未滿者，有
12 3日特別休假之規定，基此，就戊○○等4人主張110年8月20
13 日之後的特休未休工資補償，亦難認有據，不應准許。

14 (3)原告丙○○請求被告應給付如附表所示特休未休工資補償欄
15 所示金額之特休未休工資補償，有無理由？

16 ①按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
17 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
18 消滅，民法第126 條定有明文。而民法第126條所稱之「其
19 他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原
20 因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之
21 類，均應包括在內(參照最高法院 97年度台上字第2178號民
22 事判決意旨)。本件原告丙○○基於僱傭契約、勞動契約之
23 法律關係，依前揭勞基法之規定請求被告給付98年起至離職
24 日止之特別休假未休工資，性質上屬一年或不及一年之定期
25 給付債權，應適用五年之時效期間。又按勞基法第38條及第
26 39條規定，特別休假乃按年給予，從而勞工因雇主要求而於
27 當年度特別休假日工作，所得請求雇主給付之加倍工資，自
28 應於當年度會算及給付，堪認此項給付乃一年之定期給付債
29 權，該請求權有民法第126條時效規定之適用。(參照臺灣
30 高等法院100年度勞上易字第106號民事判決意旨)。再按勞
31 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：①六個月以上一年未滿者，三日。②一年以上二年未滿者，七日。③二年以上三年未滿者，十日。④三年以上五年未滿者，每年十四日。⑤五年以上十年未滿者，每年十五日。⑥十年以上者，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。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。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，勞基法第38條第1、2、4、6項定有明文。又勞基法施行細則第24條第2項第1、2款分別定明週年制及歷年制之特別休假計算方式，即以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間，為週年制；而每年一月一日至十二月三十一日之期間，則為歷年制。本件由於兩造未說明被告就員工特別休假係採以週年制或是歷年制為準，故以民間慣採之週年制為本件計算特別休假日之基準。據此，應認原告丙○○於98年9月2日至99年2月1日任職屆滿1年後，有7日之特別休假(106年1月1日修法前之規定)。而於原告丙○○任職屆滿第8年即105年9月2日至106年9月1日，可請求15日之特別休假，即106年9月1日開始可行使其請求權，算至111年9月1日始屆滿5年之時效；原告丙○○106年9月2日至107年9月1日，於原告丙○○任職屆滿第9年，即107年9月1日開始可行使其請求權，算至112年9月1日始屆滿5年之時效。而原告丙○○於111年3月4日提起本件訴訟，有本院收文章所蓋之日期在卷可憑，就任職滿第8年後之特別休假未休(即105年9月2日至106年9月1日)之工資尚未罹於5年之時效。是被告就原告丙○○請求任職期間之特休未休工資補償請求權所為之時效抗辯，部分有理由，先予敘明。

01 ②又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
02 數，雇主應發給工資；此項所定雇主應發給工資之基準，為
03 勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其
04 為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時
05 間所得之工資除以30所得之金額，勞基法第38條第4項前
06 段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目定有明文。
07 參酌被告提供105年5月以後原告丙○○之薪資單顯示，薪資
08 項目中本薪(月薪)、電話費補貼、公關費、職務加給、伙食
09 津貼、超時加班、假日未休、機車油資等項目、金額(見本
10 院卷一第437至463頁)屬經常性給與，且為固定常態工作中
11 取得，已符合勞務之對價，屬工資一部分無疑。至被告抗
12 辯：應扣除勞、健保、團保自付額、車輛及管理分擔與借支
13 云云，然車輛及管理費用係因業務所需，而自被告領取之經
14 常性給與，亦為固定常態工作中取得，已符合勞務之對價，
15 屬工資一部分，雖雙方約定由戊○○等4人負擔，然此並無
16 礙其為薪資之本質；又借支為薪資預借之返還，雖列於每月
17 薪資扣減項目，然此亦無礙其為薪資之性質，故被告之抗
18 辯，應屬無據。再者，被告又辯稱：原告丙○○應舉證其有
19 請求特別休假而被告拒絕之情事云云，然此與勞基法第38條
20 第6項規範舉證責任在雇主等節不相符合，被告既然未能舉
21 證，是此不利益即應由被告負擔，被告此部分抗辯亦非有
22 理。

23 ③是以，原告丙○○自98年9月2日起受僱於被告，於任職滿第
24 8年後之特別休假未休(即105年9月2日至106年9月1日)之工
25 資補償尚未罹於5年之時效，依上開規定，其尚有如附表3所
26 示應發天數欄之日數未休，分別乘以如附表3所示各該年度
27 終結或契約終止前1日薪資，而得出原告丙○○尚請求特別
28 休假未休補償工資共計151,646元，應屬有據。逾此範圍之
29 請求，則屬無據。

30 3.原告等5人請求被告提繳如附表雇主提繳勞工退休金欄所示
31 金額之勞工退休金至原告等5人之勞工退休金個人專戶，有

無理由？

(1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31條第1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休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工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提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。復參照勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。……。」。另勞退條例第2條規定，該條例所稱工資，依勞基法第2條規定。而參勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已

經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號民事判決可資參照）。

(2) 戊○○等4人請求被告提繳其等110年8月19日前之雇主提繳之勞工退休金，為無理由：

戊○○等4人簽訂系爭薪資議定書已生和解效果，業如前述，是戊○○等4人依據勞退條例第14條第1項、第31條第1項請求被告提繳「勞工退休金」項目，係屬系爭薪資議定書第4條約定之和解之範圍，則其等請求被告提繳於110年8月19日前應為戊○○等4人之提繳之「雇主提繳勞工退休金」即屬無據，難以准許。

(3) 戊○○等4人請求被告提繳其等110年8月20日後之雇主提繳勞工退休金，有無理由？

① 經查，戊○○等4人請求被告給付110年8月20日後之雇主提繳勞工退休金部分，未在前述和解效力範圍。而其等主張：離職前6個月的平均薪資為分別82,872元、84,285元、97,147元及97,440元，被告應按上述金額分別為其等提撥6%即4,972元、5,027元、5,828元、5,846元等語（見本院卷一第386至389頁），查上述戊○○等4人離職前6個月的平均薪資與被告所提被證7之員工薪資清冊上，戊○○等4人離職前6個月的各月應付金額欄加總後除以6個月之數額相符，堪認被告所提被證7各月應付金額欄之數額為真。惟戊○○等4人主張以離職前6個月的平均薪資與前述勞退條例及勞退條例施行細則規定相左，其自行主張以離職前6個月的薪資平均數計算，應屬無稽。復參照戊○○等4人之薪資單（見本院卷一第113至152頁、169至190頁），戊○○等4人各月的薪資單上均無固定之本薪，於本薪項目後載明天數，且與制服/外套費用、支援彰化廠補貼等項目加總而成每月應付款項。而薪資單上並同時載明應扣款項為健保費、勞保費、車輛及管理分擔、員工借支及制服/外套補助、團體保險自付額等項目，

01 且載明應付款項扣除應扣款項為每月實發薪資。然因工作而
02 獲得之報酬皆屬工資，所以應該以全薪申報提繳，不能以實
03 領薪資申報。且被告薪資單已清楚揭明底薪之數額，即難再
04 主張內含於底薪之勞保、健保、團保自付額，非為薪資；又
05 車輛及管理費用與借支屬於薪資之一部，業經本院認定如
06 前，難認被告抗辯有據。

07 ②按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
08 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
09 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
10 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。但於
11 同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調
12 整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調
13 整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次
14 月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。勞
15 工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底
16 前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次
17 年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通
18 知之次月1日起生效，勞退條例第15條第1、2項同有明文。
19 又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主
20 或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，
21 向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
22 資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦有明
23 定。是勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均
24 為準，且勞工工資調整時，至遲應於當年8月底前或次年2月
25 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。是
26 以上述方式計算，戊○○等4人每月薪資均不固定，調整月
27 提繳工資時，應以最近3個月平均工資總額申報。以本件為
28 例，被告公司既然已於110年8月19日與戊○○等4人重新議
29 定薪資，並將之前僱傭關係存續期間產生之法律上權利予以
30 清算，則被告公司至遲應於111年2月底重新申報其等月提
31 繳工資調整，並以各該原告5月、6月及7月的工資平均計算實

際工資，並對照勞工退休金提繳工資分級表之月提繳工資。是被告應給付其等110年8月20日後，至其等離職前之新制年資退休金短少提繳之差額。基此，本件戊○○等4人每月應領之工資應如被告所提被證7所載各月「應付款項」而無庸扣除勞、健保、團保自付額、車輛及管理分擔與借支，合計如附表1「實際工資」欄所示，惟被告未依上開規定提撥附表1「每月應提撥退休金專戶金額」欄所示之金額，則戊○○等4人請求被告應補提撥之間之差額即附表1「應提撥金額」至原告退休金專戶，即屬有據。逾此範圍之請求，則屬無據。另被告抗辯其代戊○○等4人繳納所得稅113,317元、141,614元、117,534元及125,908元，以此等適法無因管理或不當得利對4人請求被告補提繳之債權相抵銷等語，然勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，勞退條例第29條第1項定有明文。是本件被告主張戊○○等4人對其得主張應補提繳之債權相抵銷，顯難認有理由。

(4)原告丙○○請求被告提撥其任職期間(即98年9月2日至110年7月31日)勞工退休金，有無理由？

①請求98年9月2日至106年12月31日之雇主應提繳勞工退休金部分：

民事訴訟法第280條第1項之規定，係指當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時，消極的不表示意見，法律擬制其為自認而言，此與同法第279條第一項所定自認，必須當事人對於他造主張之事實，積極的表示承認之情形有別，兩者在法律上之效果亦不相同。本件被告僅就假日出勤工資及特休未休工資為5年之時效抗辯(見本院卷一第65、69、361頁)。就原告主張被告應提撥之勞工退休金之部分，僅爭執應以107年1月至110年7月離職止共43個月之本薪加上全勤、加班費、機車油資、伙食津貼、電話費、職務加給總額，應減去車輛租賃、借支、團保自負額等費用後，對照勞工退休金月提繳工資分級表之級距，乘以6%的提撥率，得出之應提撥勞

退金為158,232元，而被告每月已提撥1,908元，差額應為75,832云云(見本院卷二第29頁)，然對於原告丙○○主張98年9月2日至000年00月00日間，各月應提撥4,237元，被告僅提撥1,908元，每月短提2,329元為之事實(見本院卷二第197頁)，於本院提出之民事答辯狀、民事答辯(二)狀、民事答辯(三)狀、民事爭點整理狀、民事答辯(四)狀及言詞辯論時，均不爭執，徵之民事訴訟法第280條第1項之規定，即應視同自認，本院法院自得不待證明，更不問得心證與否而認其事實為真正，從而以此為判決基礎。是本院認被告就上述區間應提撥232,900元【計算式：2,329元×100月＝232,900元】至原告丙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

②請求107年1月1日至110年7月31日之勞工退休金部分：

本件原告丙○○每月應領之工資應如被告所提被證7所載各月應發金額，而無庸扣除勞、健保、團保自付額、車輛及管理分擔與借支等項目，業如前述，數額如附表1「實際工資」欄所示，惟被告未依上開規定提撥附表1「每月應提撥退休金專戶金額」欄所示之金額，則原告丙○○請求被告應補提撥之間之差額即附表1「應提撥金額」至其退休金專戶，即屬有據。逾此範圍之請求，則屬無據。

4.原告等5人請求被告給付假日出勤工資，有無理由？

(1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第126條、第144條第1項分別定有明文。上開所謂「1年或不及1年之定期給付債權」，係指基於一定法律關係，因每次1年以下期間之經過順次發生之債權而言，其清償期在1年以內之債權，係一時發生且因一次之給付即消滅者不包含在內，故所謂定期給付債權，係指因一定之法律關係，因期間之經過順次發生之債權而言。依民法第126條之文義觀之，凡屬利息、租金、贍養費、退職金及其他與利息、租金、贍養費、退職金等

具有同一性質之定期給付債權，皆有該條所定短期消滅時效之適用。又該條短期消滅時效規定之所由設，乃係因該類短期給付債權，其各期給付請求權，債權人本可從速請求債務人履行之故，是從該條立法意旨將短期之定期給付債權納入短期消滅時效範圍，以促使短期定期債權之債權人及早行使權利，使法律關係早歸於確定之立法意旨觀之，亦無將同屬短期定期債權之薪資債權排除在外之理，是民法第126條所指之「其他1年或不及年之定期給付債權」，應包括薪資請求權在內（臺灣高等法院96年度勞上字第22號判決意旨參照）。而假日工資之請求，顯係具有薪資債權之性質，且屬於按月給付之一部分，準此，亦有上開5年時效期間之適用。查原告等5人係於111年3月4日提起本件訴訟，此有民事起訴狀上本院收文章戳可稽（本院卷一第13頁），又依被告所提系爭契約，被告於每月10日發放上個月薪資（本院卷一第313頁），是若原告等5人確有假日出勤工資得以請求，惟就107年1月之假日工資請求權自起訴時回溯5年已於111年2月15日罹於時效，被告自得依民法第144條第1項規定拒絕給付。至原告等5人107年2月份如有假日工資，應係於次月即107年3月15日給付，則原告等5人於111年3月4日起訴請求被告給付107年2月份後之假日工資，未罹於5年時效期間，先予敘明。

(2) 戊○○等4人請求被告給付107年2月至000年00月00日間之假日出勤工資，應無理由：

戊○○等4人簽訂系爭薪資議定書已生和解效果，業如前述，是戊○○等4人依據勞基法第39請求被告給付「假日工資」（書狀中另稱假日加班）項目，係屬系爭薪資議定書第4條約定之和解之範圍，則其等請求被告給付107年2月至109年12月31日前「假日工資」即屬無據，難以准許。

(3) 原告丙○○請求被告給付其105年至109年間共加班123.5日之假日出勤工資，有無理由？

① 勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得

01 超過8小時，每週不得超過40小時。」、勞基法第36條第1項
02 規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
03 為休息日。」。勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時
04 間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：①延長工作
05 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以
06 上。②再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
07 額加給3分之2以上。③依第32條第4項規定，延長工作時間
08 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所
09 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每
10 小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工
11 作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」。
12 再按勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第
13 37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
14 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
15 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
16 者，亦同。」。上開所謂工資應加倍發給，係指照給假日當
17 日工資外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使
18 未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延
19 長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給
20 工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負
21 荷有所不同，故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規
22 定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理。另按
23 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法
24 第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，
25 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是
26 否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，
27 如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動
28 契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
29 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
30 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
31 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工

資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第15號研討結果參照）。

- ②本件原告丙○○於附表4備註欄所示之假日出勤工作，此有原告丙○○之出勤紀錄表在卷可參（見本院卷一第211至229頁），為兩造所不爭執（見本院卷二第91、209頁）。關於兩造所約定之薪資係採用「月薪制」乙節，亦為兩造所不爭執，並經核對被告提出之薪資單（見本院卷一第153至166頁）確認無訛。而依據上述薪資單，兩造即約定每月領取固定超時加班費8,000元（109年1月1日起調整至9,000元）。基於顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，本應尊重勞資合意之內容，不得任意推翻，然而揆諸前揭說明其所議定之工資數額仍不得低於勞動部所核定之基本工資加計延長工時工資之總額。以106年9月6日發布，自107年1月1日起實施之「基本工資」，每月基本工資調整為22,000元，每小時基本工資調整為140元。休息日出勤，依勞基法第24條第2項規定，前2小時，每小時加給186元（ $140 \times 1.33 = 186$ ），2小時以後者，每小時加給232元（ $140 \times 1.66 = 232$ ）。又依勞基法第39條規定：雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。兩造約定之工資是否低於勞基法所定最低標準，應以法定基本工資為基礎計算，加計原告實際工作時數（包含平日超過8小時之延長工作時數，及每7日休2日【含休息日、例假日各1日】、國定假日出勤加班工作時數），依前開規定計算加班費後所得總額，與按兩造前述約定方式計算工資總額相比較，方能判斷。參

附表4所示，原告丙○○於請求107年2月至100年0月間，實際受被告給付加班費為240,000元，僅少數月份原告丙○○實際領取加班費數額，低於當年度最低基本薪資計算後之加班工資、然多數月份實際領取之加班費數額高於當年度最低基本薪資計算後之加班工資，堪認此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，故其要求被告給付其週六、日延長工作時間工資及國定假日出勤工資，應無可採。

5. 綜上，原告丙○○共計應得請求被告給付特休未休工資補償151,646元；原告等5人各得請求被告提撥如附表1應提撥金額欄所示金額至其等退休金專戶。

(五) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告丙○○對被告之特休未休之工資補償，依勞基法施行細則第9條及第24之1第2項第2款第2目規定，應於終止勞動契約時即110年7月31日給付，屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任，本件原告起訴狀繕本係於111年6月30日送達被告，有本院送達證書1紙可參（見卷第55頁），依民法第229條第1項、233條、203條規定，原告丙○○請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年7月1日起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告丙○○依勞基法第38條第4項之規定，請求被告給付其151,646元，及自111年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；原告等5人依勞退條例第31條請求被告補提繳附表1「應提撥金額」至其退休金專戶，均屬有據。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，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，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、85條但書。

中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

勞動法庭 審判長法 官 黃渙文

法 官 董惠平

法 官 莊毓宸

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（應附繕本）。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 113 年 7 月 1 日

書記官 劉晴芬

附表：原告各項請求-依據原告歷次書狀整理

（單位：新臺幣；日期：民國）

原告姓名	任職期間	職位	不當扣薪	特休未休工資 補償	資遣費	假日出勤加班費	請求總額	雇主提繳勞工退休金
			請求區間	請求區間（見 本院卷二第19 5-203頁）				請求區間（月份）
戊○○	103.3.3 ~ 110.9.22	機具工程師	338,090	248,580	310,700	222,341	1,119,781	247,500
			103.8~ 110.9	103~110年9月 （扣除不滿整 年之部分）		103年~109年		原告訴代未說 明，本院僅得反 推其主張的月份 為90個月
丙○○	97.9.2 ~ 110.7.31	機具工程師	89,450	447,260	456,225	290,719	1,283,654	360,995
			105.4~11 0.5	98~110年		105~109年		原告工作期間15 5個月

(續上頁)

甲○○	104. 7. 27 ~ 110. 9. 21	機具工程師	107, 106	210, 750	259, 599	230, 420	807, 875	196, 181
	109. 2~11 0. 7		105~110年	107~109年		原告工作期間74 個月		
丁○○	107. 4. 23 ~ 110. 10. 8	機具工程師	23, 057	110, 092	161, 912	212, 089	507, 150	156, 800
	109. 2~11 0. 7		107~110年	107~109年		原告工作期間40 個月		
乙○○	99. 6. 13 ~ 110. 10. 8	機具工程師	205, 066	399, 504	450, 660	290, 696	1, 345, 926	407, 148
	(原告援引被證7 之區間即 107. 1~11 0. 10)		101~110年	107~109年		原告工作期間11 1個月		

附表1：應提繳勞工退休金差額

(元以下四捨五入，單位：新臺幣；日期：民國)：

原告姓名	年/月	實際工資	月提繳工資	每月應提撥 退休金專戶 金額(月提 繳工資× 6%)	已提繳金額	差額	應提撥金額
戊○○ (投保區間： 8月20日至9 月22日)	110/5	89,811					4,050
	110/6	80,830					
	110/7	107,301					
	110/8	62,811	96,600【(8 9,811 + 80, 830 + 107,3 01)÷3 = 92, 647，依據1 10年勞工退 休金月提繳 工資分級表 月提繳工資	5,796÷30日 ×12日 = 2,3 18	2,222÷30日 ×12日 = 889	1429	

(續上頁)

01

			應為 96,600 元】				
	110/9	69,508	96,600	$5,796 \div 30$ 日 $\times 22$ 日 = 4,250	$2,222 \div 30$ 日 $\times 22$ 日 = 1629	2,621	
甲○○ (投保區間： 8月20日至9 月22日)	110/5	110,344					4,225
	110/6	101,437					
	110/7	132,120					
	110/8	90,959	115,500 【(110,344 + 101,437 + 132,120) $\div 3 = 114,634$ ，依據110 年勞工退休 金月提繳工 資分級表月 提繳工資應 為 115,500 元】	$6,930 \div 30$ 日 $\times 12$ 日 = 2,772	$2,406 \div 30$ 日 $\times 12$ 日 = 1,810	962	
	110/9	48,189	115,500	$6,930 \div 30$ 日 $\times 22$ 日 = 5,082(僅請求 5,027)	$2,406 \div 30$ 日 $\times 22$ 日 = 1,764	3,263	
丁○○ (投保區間： 8月20日至10 月12日)	110/5	100,920					7,029
	110/6	85,300					
	110/7	100,289					
	110/8	87,450	96,600 【(100,920 + 85,300 + 100,289) $\div 3 =$	$5,796 \div 30$ 日 $\times 12$ 日 = 2,318	$1,908 \div 30$ 日 $\times 12$ 日 = 763	1,555	

			95,503，依據110年勞工退休金月提繳工資分級表月提繳工資應為96,600元】				
	110/9	94,294	101,100	5,796(僅請求5,827)	1,908	3,919	
	110/10	18,201	101,100	$5,796 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 2,318$	$1,908 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 763$	1,555	
乙○○ 投保區間：8 月20日至10 月12日	110/5	99,907					6,994
	110/6	109,322					
	110/7	99,363					
	110/8	90,466	105,600	$6,336 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 2,534$	$2,178 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 871$	1,663	
	110/9	105,412	105,600	6,336(僅請求5,846)	2,178	3,668	
	110/10	16,368	105,600	$6,336 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 2,534$	$2,178 \div 30 \text{ 日} \times 12 \text{ 日} = 871$	1,663	
丙○○	98.9.2 2~106. 12.31	70,623		$4,237 \times 100 \text{ 月} = 423,700$	$1,908 \times 100 \text{ 月} = 190,800$	239,200	330,040
	107/1	66,000	66,800	4,008	1,908	2,100	
	107/2	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100	
	107/3	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100	
	107/4	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100	
	107/5	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100	

(續上頁)

01

107/6	65,900	66,800	3,828	1,908	2,100
107/7	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100
107/8	65,000	66,800	4,008	1,908	2,100
107/9	65,423	66,800	4,008	1,908	2,100
107/10	65,394	66,800	4,008	1,908	2,100
107/11	65,332	66,800	4,008	1,908	2,100
107/12	65,183	66,800	4,008	1,908	2,100
108/1	65,588	66,800	4,008	1,908	2,100
108/2	65,617	66,800	4,008	1,908	2,100
108/3	65,611	66,800	4,008	1,908	2,100
108/4	65,971	66,800	4,008	1,908	2,100
108/5	65,691	66,800	4,008	1,908	2,100
108/6	65,168	66,800	4,008	1,908	2,100
108/7	65,760	66,800	4,008	1,908	2,100
108/8	66,390	66,800	4,008	1,908	2,100
108/9	65,832	66,800	4,008	1,908	2,100
108/10	66,053	66,800	4,008	1,908	2,100
108/11	65,729	66,800	4,008	1,908	2,100
108/12	65,833	66,800	4,008	1,908	2,100
109/1	71,021	72,800	4,368	1,908	2,460
109/2	70,627	72,800	4,368	1,908	2,460
109/3	70,993	72,800	4,368	1,908	2,460
109/4	70,607	72,800	4,368	1,908	2,460
109/5	70,501	72,800	4,368	1,908	2,460
109/6	70,589	72,800	4,368	1,908	2,460
109/7	70,527	72,800	4,368	1,908	2,460
109/8	70,910	72,800	4,368	1,908	2,460
109/9	70,527	72,800	4,368	1,908	2,460
109/10	70,214	72,800	4,368	1,908	2,460

(續上頁)

01

	109/11	70,298	72,800	4,368	1,908	2,460	
	109/12	71,550	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/1	70,801	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/2	70,177	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/3	71,340	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/4	71,068	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/5	71,133	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/6	70,567	72,800	4,368	1,908	2,460	
	110/7	70,000	72,800	4,368	1,908	2,460	

02

附表2：

03

當事人	訴訟費用負擔之比例
被告	5%
丙○○	20%
戊○○	22%
甲○○	16%
丁○○	10%
乙○○	27%

04

附表3：原告丙○○之特休未休工資

05

姓名	日期	年資(年)	應發日數 (日)	年度終結或 契約終止前1 日薪資(新臺 幣)	特休未休工 資補償(新臺 幣)	合計(新臺 幣)
丙○○	105年9月2日至 106年9月1日	8	15日(跨106 年1月1日修 法前後，以 優於原告之1 5日計算)	2,167【65,000÷30=2,167，見本院卷一第156頁丙○○106年8月薪資單】	32,505【2,167×15=32,505】	151,646
	106年9月2日至	9	15	2,167【65,000÷30=2,167，見本院卷一第156頁丙○○106年8月薪資單】	32,505【2,167×15=32,505】	

	107年9月1日			$00 \div 30 = 2, 16$ 7，見本院卷一第365頁丙○○107年8月薪資單】	$67 \times 15 = 32, 5$ 05】
	107年9月2日至 108年9月1日	10	11【16日減1 07年12月已 用特休5日， 見本院卷一 第211、21 3】	$2, 213$ 【66, 3 $90 \div 30 = 2, 21$ 3，見本院卷 一第451頁】	$24, 343$ 【2, 2 $13 \times 11 = 24, 3$ 43】
	108年9月2日至 109年9月1日	11	15【17日減1 08年11、12 月已用特休2 日，見本院 卷一第217】	$2, 364$ 【70, 9 $10 \div 30 = 2, 36$ 4，見本院卷 一第451頁】	$35, 460$ 【2, 3 $64 \times 15 = 35, 4$ 60】
	109年9月2日至 110年9月1日	12	11.5【僅任 職至110年7 月31日， $18 \div$ $12 \times 11 = 16.5$ 日，又依據 原告丙○○ 之員工離職 請書記載，1 10年7月26日 至7月30日請 特休，故扣 除5日。】	$2, 333$ 【70, 0 $00 \div 30 = 2, 33$ 3(契約終止 前最近一個 月)，見本院 卷一第451 頁】	$26, 833$ 【2, 3 $33 \times 11.5 = 2$ 6, 833】

02 附表4：關於休息例假日加班費及國定假日加給(參照被證4、107
03 年至109年人事行政局行事曆)：
04

年月	每小時 工資 【法定 基本工 資】	休息日數	休息日加班費		例假日天數	國定假日數	例假日、國 定假日加倍 發給	各月已發超 時加班費	差額	備註
			休息日2小 時內加班 費(每小時 工資×2小 時×1又1/3	休息日2至8 小時加班費 (每小時工 資×6小時×1 又2/3×例假						

(續上頁)

01

			×休息日未 休天數)	日未休天 數)						
107年2月	140【106年9月6日發布，自107年1月1日起實施】	2日	745元	2,789元	1日	1日	2,240元	8,000元	(-2,226)元	①於107年2月3、11、25 休假，共休3日。(2月 表定共有3日休息日、3 日例假日)。 ②春節(15-20日)有休於2 月17日(六)與2月18 日(日)分別為農曆初 二、初三，適逢原本的 休息日及例假，依法應 行補假，順延至2月19 日(一)、20日(二) 的大年初四、初五補 假，該補假的性質亦為 「國定假日」 ③228紀念日未休。
107年3月	140元	2日	745元	2,789元	0日	0日	0元	8,000元	(-4,466)元	①於107年3月3、11、1 7、25、30、31日休 假，共休6日。(3月表 定共有4日休息日、4日 例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。30、31之 排休日應為調整補2日 例假日。
107年4月	140元	2日	745元	2,789元	2日	日	4,480元	8,000元	14元	①於107年4月6、15、2 1、26、27、29日休 假，共休6日。(加上4 月6日彈性放假-休息 日，4月表定共有5日休 息日、5日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。26日之排 休日應調整為例假日； 27日排休則無強制，可 認為係休假日之調整。 ③4月4日兒童節、4月5日 清明節為國定假日，未 休。
107年5月	140元	3日	1,117元	4,183元	0日	1日	1120元	8000元	(-1580)元	①於107年5月6、13、2 0、24、27日休假，共 休5日(5月表定共有4日 休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。24日之排 休日應調整可為休假 日。 ③5月1日為勞動節為國定 假日，未休。
107年6月	140元	3日	1,117元	4,183元	0.5	1日	1,680元	8,000元	(-1,020)元	①於107年6月2、10、1 7、24、25日(半日)、3 0日休假，共休5.5日(6 月表定共有5日休息 日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。25日(半 日)之排休日應調整為 例假日。 ③6月18日為端午節為國 定假日，未休。
107年7月	140元	1日	372元	554元	2日	0日	2,240元	8,000元	(-4,834)元	①原告於107年7月1、1 3、14、15、23、29日 休假，共休6日(7月表 定共有4日休息日、5日 例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。13、23之 排休日應調整為例假 日。
107年8月	140元	2日	745元	2,789元	0日	0日	0元	8,000元	(-4,466)元	①原告於107年8月12、1

(續上頁)

01

										9、20、26、27、28日 休假，共休6日(8月表 定共有4日休息日、4日 例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。20之排休 日應調整為例假日；2 7、28之排休日調整為 休假日。
107年9月	140元	5日	1,862元	6,972元	0日	0日	0元	8,000元	834元	①於107年9月2、9、16、 23、30日休假，共休5 日(9月表定共有5日休 息日、5日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。本月均為 例假日休假。 ③9月24日為中秋節為國 定假日，有休。
107年10月	140元	4日	1,490元	5,578元	1日	1日	2,240元	8,000元	1,308元	①於107年10月7、14、2 1日休假，共休3日(10 月表定共有4日休息 日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。均為例假 日休假，21日國後第7 天之28日未休，故應補 一日例假日。 ③10月10日為國慶日為國 定假日，未休。
107年11月	140元	2日	745元	2,789元	0日	0日	0元	8,000元	(-4,466)元	①於107年11月4、10、1 1、18、24、25日休 假，共休6日(11月共有 4日休息日、4日例假 日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。均依規定 例假日休假。僅少2日 休假日。
107年12月	140元	4日	1,490元	5,578元	0日	0日	0元	8,000元	(-932)元	①於107年12月2、8、9、 22、23、30日休假，共 休6日(加上12月31日彈 性放假，12月共有5日 休息日、5日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。22日之排 休應為補例假日。合 計僅少2日休假日。
108年1月	150元 【107年 9月5日 發布， 自108年 1月1日 起實 施】	2日	798元	2,988元	0日	0日	0元	8,000元	(-4,214)元	①於108年1月6、20、2 9、30、31日休假，共 休5日(1月表定共有3日 休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應 有1日例假。29、30日 之排休應為補例假 日；31日排休日補休假 日。合計少2日休假 日。 ③1月1日元旦為國定假 日，有休。
108年2月	150元	1	399元	594元	2日	1日	3,600元	8,000元	(-3,407)元	①於108年2月2、3、9、1 0日休假，共休4日(2月 表定共有3日休息日、4 日例假日)。 ②農曆初三(2月7日)因適 逢星期四，爰調整2月8 日(星期五)為放假日， 並於1月19日補行上班。 ③2月4日至7日春節為國 定假日，有休。2月28 日紀念日為國定假日， 未休。
108年3月	150元	4日	1,596	2,379	2日	0日	2,400元	8,000元	(-1,628)元	於108年3月9、10、17、2 3、24日休假，共休5日

(續上頁)

01

										(加上3月1日彈性放假, 3月共有6日休息日、5日例假日)。
108年4月	150元	3日	1,197元	4,482元	0日	2日	2,400元	8,000元	79元	①於108年4月7、14、16(半日)、21、28、29(半日)日休假, 共休5日(4月表定共有4日休息日、4日例假日)。 ②例假日均有休, 16(半日)、29(半日)補休假日1日。 ③4月4日兒童節、4月5日清明節為國定假日, 未休。
108年5月	150元	3日	1197元	4482元	0日	1日	1200元	8000元	(-1121)元	①於108年5月12、18、19、24(半日)、26、31(半日)日休假, 僅休5日(5月共有4日休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應有1日例假。24(半)、31(半)日之排休假應為補例假日。合計少3日休假日。 ③5月1日為勞動節為國定假日, 未休。
108年6月	150元	3.5	1,397	5,229	2日	1日	3,600元	8,000元	3,612元	①於108年6月2、15(半日)、16、23、30日休假, 僅休4.5日(6月共有5日休息日、5日例假日)。 ②6月7日為端午節為國定假日, 未休。
108年7月	150元	3日	1,197元	4,482元	0日	0日	0元	8,000元	(-2,321)元	①於108年7月7、14、26、27、28日休假, 僅休5日(7月共有4日休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應有1日例假。26日之排休假應為補例假日。合計少3日休假日。
108年8月	150元	3.5日	1,397元	5,229元	0日	0日	0元	8,000元	(-1,374)元	於108年8月4、11、18、24(半日)、25、31日休假, 僅休5.5日(8月共有5日休息日、4例假日)。
108年9月	150元	2日	798元	2,988元	1日	1日	2,400元	8,000元	(-1,814)元	①於108年9月8、14、15、27、28、29日休假, 共休6日(9月共有4日休息日、5日例假日)。 ②依循每1週期內至少應有1日例假。27日之排休假應為補例假日。合計少1日例假日2日休假日。 ③9月13日為中秋節為國定假日, 未休。
108年10月	150元	1日	399元	1,494元	1日	1日	2,400元	8,000元	(-3,707)元	①於108年10月6、11、12、22、26、27日休假, 共休6日(加11日彈性放假, 10月共有4日休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應有1日例假。22日之排休假應為補例假日。合計少1日例假日1日休假日。 ③10月10日為國慶日為國定假日, 未休。
108年11月	150元	3日	1,197元	4,482元	0日	0日	0元	8,000元	(-2,321)元	於108年11月3、10、17、23、24、30日休假, 共休6日(11月共有5日休息日、4日例假日)。

108年12月	150元	0日	0元	0元	3日	0日	3,600元	8,000元	(-4,400)元	①於108年12月7、8、14、21、22、28日休假，共休6日(12月共有4日休息日、5日例假日)。 ②合計少3日例假日。
109年1月	158元 【108年8月19日發布，自109年1月1日起實施】	4日	1,681元	6,298元	2日	0日	2,528元	9,000元	1,507元	①於109年1月19日休假，共休1日(加上1月23日彈性放假，1月共有4日休息日、3日例假日)。 ②1月24日至29日(28、29補假)春節為國定假日，有休。
109年2月	158元	2日	841元	3,147元	2日	1日	3,792元	9,000元	(-1,220)元	①於109年2月1、2、17、29日休假，共休4日(2月共有4日休息日、4日例假日)。 ②依循每1週期內至少應有1日例假。17日之排休假應為補例假日。合計少2日例假日2日休息日。 ③2月28日紀念日為國定假日，未休。
109年3月	158元	0日	0元	0元	0日	0日	0元	9,000元	(-9,000)元	於109年3月1、7、8、13、14、15、18(半日)、21、22、28、29、30日休假，共休11.5日(3月共有4日休息日、5日例假日)。
109年4月	158	0日	0元	0元	0日	0日	0元	9,000元	(-9,000)元	①於109年4月5、11、12、18、19、20、25、26日休假，共休7日(4月共有3日休息日、4例假日)。 ②4月2日、4月3日補假、4月4日兒童節及民族掃墓節均為國定假日，有休。
109年5月	158	0日	0元	0元	0日	0日	0元	9,000元	(-9,000)元	①於109年5月2、3、9、10、11、16、17、23、24、30、31日休假，休11日(5月共有5日休息日、5日例假日)。 ②5月1日為勞動節為國定假日，有休。
109年6月	158	0日	0元	0元	0日	0日	0元	9,000元	(-9,000)元	①於107年6月6、7、11、13、14、21、26、27、28、29日休假，共休9日(6月共有4日休息日、4日例假日)。 ②6月25日為端午節為國定假日，有休。
109年7月	158	2日	841元	3,147元	0日	0元	0元	9,000元	(-5,012)元	無完整打卡紀錄。打卡紀錄僅記載假日6日，7月共4日休息日、4日例假日，故以原告主張之2日休息日為據。
109年8月										無打卡紀錄(未請求)。
109年9月										無打卡紀錄(未請求)。
109年10月										無打卡紀錄((未請求)。
109年11月										無打卡紀錄(未請求)。
109年12月										無打卡紀錄(未請求)。
										原告丙○○於113年4月2日民事辯論意旨狀稱係依被告提出之打卡紀錄單計算出丙○○平均日工資為2,354元，於105年至109年共加班123.5日，故共請求290,719元(見本院卷二第199頁)。

(續上頁)

01

小計		240,000	-85,175(多 付)	
----	--	---------	------------------	--