

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第35號

原告 許先正

訴訟代理人 郭佩君律師

被告 翊華通運有限公司

法定代理人 李沃耀

訴訟代理人 丁志達律師

陳錫川律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣參萬參仟參佰參拾肆元，及自民國一〇九年四月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬零肆佰參拾叁元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。

三、本判決第一項、第二項得為假執行；但被告分別以新臺幣參萬參仟參佰參拾肆元、貳萬零肆佰參拾叁元為原告預供擔保，各得免為假執行。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告許先正起訴時，依勞動基準法第38條第4項、第39條前段及中段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告翊華通運有限公司給付其新臺幣（下同）38萬6482元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償

日止，按年息百分之5計算之利息，提繳2萬784元至其於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶；嗣於民國109年6月4日以民事縮減聲明狀，不變更訴訟標的，除將聲明第1項請求金額變更為22萬3869元外，其餘聲明不變(見本院卷第181頁)；復於同年7月17日以民事準備二狀(更正聲明暨爭點整理)，不變更訴訟標的，除將聲明第1項及第2項請求金額分別變更為21萬2197元、2萬433元，其餘聲明不變(見本院卷第211頁)。核原告縮減應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告自105年1月21日起受僱於被告公司法定代理人李沃耀所另外經營之訴外人環遊國際通運有限公司(下稱環遊公司)，嗣被告公司法定代理人因業務需要，於107年6月將原告調至仍由其經營之被告公司繼續僱用，原告均擔任遊覽車司機，負責載運大陸旅遊團。兩造約定薪資為底薪加計當月出團費，除105年每月底薪約定2萬1000元外，其後逐年以政府公告當年度之基本工資為底薪。詎被告於108年8月30日以業務緊縮為由將原告解僱，經原告聲請勞資爭議調解，兩造同意於同年9月30日終止勞動契約，惟就加班費、特別休假未休工資及勞工退休金未足額提撥部分並未成立調解。原告於上開任職期間，為配合被告排班出團之制度與旅遊團之行程，未休之休息日與國定假日分別為144日、40日，應可請求加倍工資共計17萬8863元(加班日數、時間及請求金額詳如原告所提出之附表四、六所載)；又原告自105年1月21日起至同年7月20日止有特別休假3日，至106年1月20日止有特別休假7日，至107年1月20日止有特別休假10日，至108年9月30日離職日止有特別休假14日，合計34日，原告應可請求特別休假未休工資共3萬3334元；另被告僅以基本底薪提繳勞工退休金，未將出團費納入，總計短少提撥2萬433元。爰依勞動基準法第38條第4

01 項、第39條前段及中段、勞工退休金條例第6條第1項、第14
02 條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語，並聲明：
03 (一)被告應給付原告21萬2197元，及自起訴狀繕本送達翌日起
04 至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應提繳2萬
05 433元至勞保局設立之原告勞工退休金個人專戶。

06 二、被告則以：原告任職遊覽車司機期間，每月除底薪與按每團
07 2000元計算之出團費外，尚可獲得被告公司與購物站約定直
08 接以現金給付司機之茶水費(金額200元至800元不等)，與按
09 大陸旅行團消費金額比例計算之佣金(比例百分之1至5不
10 等)，而每團司機可取得之茶水費與佣金平均高達8000元。
11 又105年後兩岸關係緊張，中國一再縮減旅遊團來台數量，
12 導致臺灣景氣低迷，遊覽車司機工作青黃不接，兩造乃約定
13 以底薪百分之6按月提繳勞工退休金，出團費因不固定不予
14 計入，另以茶水費及佣金收入補貼，詎原告離職後反稱被告
15 公司提繳不足額，顯然違背兩造先前約定。又勞工在同一雇
16 主或事業單位繼續工作滿一定期間，應給予特別休假，而特
17 別休假之期日，應由勞工排定之，勞動基準法第38條固有規
18 定，惟若勞工未依法排定特別休假期日，雇主顯無從強迫勞
19 工休特別休假；參以最高法院104年度台上字第613號判決揭
20 櫟特別休假之目的在回復勞工身心疲勞而非增加工資，解釋
21 上自應以勞工因業務需要，致特別休假未能休畢始得請求工
22 資。原告雖有應休未休之特別休假，肇因其未能排定休假期
23 日，被告公司並未拒絕其休特別休假，揆諸前開說明，實不
24 應強令被告公司發給工資。且原告負責接送大陸旅遊團，而
25 其行程常為8天7夜之環島旅遊，此為兩造所明知之業界慣
26 例，觀其工作性質實無7休1可能，故原告若有休假需求，可
27 向被告公司提出請求，被告公司會視原告請假日數安排代班
28 或另排他人，並未要求原告不得休假，原告離職後始以休息
29 日、例假日及國定假日未能休假為由請求加班費，顯有悖雙
30 方約定及遊覽車司機之業界習慣，為無理由。況原告依約定
31 實際領取之工資除底薪、出團費外，尚包括茶水費及佣金，

並未低於基本工資加計例休假等工資總和，被告公司並無違反勞動基準法規定等語置辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自105年1月21日起受僱於環遊公司，於107年6月15日轉任至被告公司，均擔任遊覽車司機，負責載送大陸旅遊團，於108年9月30日離職。

(二)被告公司於原告所提出之附表五所示時間，提撥如附表五所示之金額至原告之勞工退休金個人專戶。

(三)原告於上開任職期間，有特別休假34天、國定假日40天（如原告所提出之附表六所示，見本院卷第219頁、第220頁）、休息日144天（如原告所提出之附表四所示，見本院卷第189頁、第190頁）未休。

四、本院之判斷：

(一)查原告先後任職之環遊公司（105年1月21日起至107年6月14日止）與被告公司（107年6月15日起至108年9月30日止）係關係事業體，均由被告公司法定代理人李沃耀擔任董事長，兩家公司所在地址均為臺北市○○區○○○路00號8樓之1，有被告公司及環遊公司之經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務列印畫面等件（見本院卷第21頁、第23頁）可憑，且原告之薪資帳戶亦均為合作金庫商業銀行丹鳳分行同一帳戶（見本院卷第35頁至第47頁），且兩造就此亦無爭執，足見原告之實質雇主同一，應認受同一雇主之調動，而先後任職環遊公司與被告公司等事實無誤。

(二)原告請求休息日、國定假日加班費部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，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否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，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

付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
休假日之加班工資。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動基準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，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規
定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11
月10日99年法律座談會民事類提案第15號研討意旨參照）。
次按客運業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額
外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常
因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨
之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班
費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日
工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行
議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且
其金額不低於法定基本工資，即與勞動基準法第21條第1項
規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨
無違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨參照）。
又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之
意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有
承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特
定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之
意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上
字第1598號、29年上字第762號裁判參照）。就勞動契約而
言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞動基
準法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬

01 或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而
02 長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，
03 自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取
04 雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純
05 之沈默，尚屬有別。

06 2.查原告主張其自105年1月21日起至108年9月30日止，先後在
07 環公司及被告公司擔任遊覽車司機，每月領取薪資包括底薪
08 及出團費，又原告駕駛遊覽車搭載客人出團，旅遊行程期間
09 橫跨休息日或例假日，因此得另行支領出團費，原告應能知
10 悉工作性質顯與一般勞工於平日定時工作時間有所不同，而
11 原告於任職期間均未就休息日、國定假日工作逾時未列計延
12 長工時或未受領加班費等情事為異議，依前揭說明，原告長
13 期以來對勞務提供方式及被告之薪資給付內容及方式，顯非
14 單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，而與雇主繼續
15 勞動契約關係。

16 3.被告固辯稱：原告自購物站領取之茶水費及佣金亦為工資之
17 一部分等語，然此為原告所否認，且被告並未舉證兩造間有
18 將茶水費及佣金作為工資一部分之約定，又依被告所提出之
19 原告薪資表(見本院卷第109頁至第116頁)可知，其上亦未記
20 載有茶水費、佣金之給付項目，另業界所稱佣金係以旅客在
21 購物站消費金額之成數計算，茶水費是以旅遊團前往購物站
22 之次數計算，計算標準與旅客消費情狀息息相關，均與原告
23 工作內容及時間不具對價性，亦非經常固定可得收入，該筆
24 金錢更非由被告所支付，故難認茶水費及佣金係屬工資之性
25 質而應列入。

26 4.再按勞動基準法第24條關於一般延長工作時間之給付標準已
27 有規定，又同法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
28 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
29 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
30 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞
31 動基準法第39條亦定有明文。本件兩造就原告任職期間之加

01 班費計算方式達成合意，已如前述，另參照司法院大法官會
02 議釋字第726號解釋意旨，即便被告非勞動基準法第84條之1
03 所示各行業，仍應綜合考量該等合意內容是否違反勞動基準
04 法第24條、第37條及第39條等規定，亦即其合意內容效力最
05 終仍應取決於是否抵觸勞動基準法之規定。是依行政院勞動
06 部所頒訂基本工資，105年為每月2萬8元(相當日薪666.93元
07 、時薪83.37元，小數點後第三位四捨五入)，自106年1月1
08 日起每月調整為2萬1009元(相當日薪700.3元、時薪87.54
09 元，小數點後第三位四捨五入)，自107年1月1日起每月調
10 整為2萬2000元(相當日薪733.33元、時薪91.67元，小數點
11 後第三位四捨五入)，自108年1月1日起每月調整為2萬3100
12 元(相當日薪770元、時薪96.25元，小數點後第三位四捨五
13 入)，而原告自105年度至108年度間休息日上班8小時，依
14 勞動基準法規定計算，每日加班費分別為1056.02元【計算
15 式： $83.37 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ ，小數點後第三位四捨五入】、
16 1108.84元【計算式： $87.54 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ 】，小數點後
17 第三位四捨五入)、1161.15元【計算式： $91.67 \times (4/3 \times 2 +$
18 $5/3 \times 6)$ ，小數點後第三位四捨五入】、1,219.17元【計算式
19 ： $96.25 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ ，小數點後第三位四捨五入】；又
20 原告於國定假日上班8小時，加發一日工資分別為666.93元
21 、700.3元、733.33元、770元，依此計算結果，依原告主張
22 其未休之休息日與國定假日之日數，則原告可得領取之加班
23 費總計為19萬827元(=1056.02元×39日+666.93元×9日+
24 1108.84元×53日+700.3元×12日+1161.15元×32日+733.33
25 元×11日+1219.17×20日+770元×8日，元以下四捨五入)，
26 再加計各該年度每月法定基本工資總額95萬765元(=2萬8
27 元×11又1/3月+2萬1009元×12月+2萬2000元×12月+2萬
28 3100元×9月，元以下四捨五入)，是原告於上開任職期間依
29 法應領工資之總額不得低於114萬1592元(=19萬827元+95
30 萬765元)，而原告於上開任職期間實際領取薪資總額為127
31 萬3600元(如被告所提出之附表一所示，見本院卷第201頁

01)，亦為原告所不爭執（見本院卷第212頁），故被告給付
02 金額已高於法定基本工資加計加班費之總額，並未抵觸勞動
03 基準法之規定，是原告請求被告給付休息日及國定假日之加
04 班費17萬7783元尚非有據，應予駁回。

05 (二)原告請求特別休假未休工資部分：

06 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
07 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
08 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
09 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
10 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
11 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
12 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主
13 應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2
14 項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
15 終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特
16 別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23
17 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
18 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應
19 負舉證責任，107年1月31日修正前勞動基準法第38條定有明
20 文。

21 2.原告任職期間應休未休之特別休假自105年1月21日起至同年
22 7月20日止為3日、至106年1月20日止為7日、至107年1月20
23 日止為10日、至108年9月30日離職日止為14日，合計34日，
24 而原告主張105年1月21日起至107年1月20日止之特別休假20
25 日均以每月薪資2萬9000元除以30日所得之日薪金額計算，
26 為1萬9334元（元以下均四捨五入），至108年9月30日離職
27 日止之特別休假14日均以每月薪資3萬元除以30日所得之日
28 薪金額計算，為1萬4000元，總計為3萬3334元，是原告請求
29 特別休假未休工資3萬3334元自有理由，應予准許。

30 (三)原告請求被告給付未足額提繳之勞工退休金部分：

31 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

01 保局設立之勞工退休金個人專戶。除同條例另有規定外，雇
02 主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工
03 退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於
04 勞工每月工資百分之6。雇主未依同條例之規定按月提繳或
05 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
06 求損害賠償。勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條
07 第1項定有明文。又按勞工退休金條例第31條第1項規定，雇
08 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
09 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本
10 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
11 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
12 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
13 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
14 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
15 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
16 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第
17 1602號判決意旨參照）。次按依本條例第14條第1項至第3項
18 規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總
19 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例
20 施行細則第15條第1項定有明文。

21 2.原告主張被告公司僅依底薪按月提繳退休金至勞保局設立之
22 勞工退休金個人專戶（每月詳細提撥金額如原告所提出之附
23 表五所示，見本院卷第217頁）乙情，為被告公司所不爭執
24 ，惟被告公司辯稱兩造間曾口頭協議出團費不列入提撥範圍
25 等語，此為原告所否認，然被告公司迄今均未提出任何證據
26 證明兩造間確實曾存在前揭口頭協議，是被告公司所辯不足
27 採信。既被告公司應為原告提繳退休金，係以勞工每月工資
28 為計算基礎，而原告每月工資為底薪加計出團費，已如前
29 述，則被告於原告受僱期間未依前揭規定按月提繳退休金，
30 原告之勞工退休金專戶本金及累積收益之財產權益將受損
31 害，則原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告將未提

繳之金額繳納至其退休金專戶，自屬有據。又以原告每月工資即底薪加計出團費計算被告應提繳之金額，與被告實際已提繳之金額差額為2萬433元，亦為兩造所不爭執(見本院卷第243頁)，是原告請求被告應提繳2萬433元至其於勞保局設立之勞工退休金個人專戶核屬有據，應予准許。

(四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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，但約定利率較高者，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229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告公司於109年4月13日收受起訴狀繕本，有送達證書可考(見本院卷第73頁)，則原告自得請求被告公司自109年4月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係，請求被告公司給付特別休假未休工資3萬3334元，及自109年4月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳2萬433元至勞保局設立之原告退休金個人專戶，均有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項、第2項應依職權宣告假執行，又被告公司陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告公司提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉

證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。
八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 12 月 11 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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 109 年 12 月 11 日

書記官 吳芳玉