

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第62號

原告 原孝綱

兼送達代收人 黃奕智

被告 台灣立花股份有限公司

法定代理人 布山尚伸

訴訟代理人 嚴柏顯律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告原孝綱新臺幣壹萬肆仟貳佰伍拾元，及自民國一百一十二年四月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並應提繳新臺幣陸佰柒拾元至原告原孝綱設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

被告應給付原告黃奕智新臺幣伍仟柒佰參拾貳元，及自民國一百一十二年四月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並應提繳新臺幣貳仟肆佰捌拾柒元至原告黃奕智設於勞動部勞工保險局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百分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬肆仟玖佰貳拾元為原告原孝綱預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣捌仟貳佰壹拾玖元為原告黃奕智預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告原孝綱自民國106年11月1日起、原告黃奕智（與原孝綱合稱原告，分逕稱其名）自107年7月1日起，分別受僱於被

告，擔任被告業務人員，原孝綱之約定起薪為新臺幣（下同）4萬4520元；黃奕智之約定起薪為4萬3407元。嗣經被告調薪後，於兩造終止契約前，已約定每月薪資均達4萬7406元，而原孝綱於110年10月20日離職、黃奕智於111年9月8日離職。然被告不當剋扣原告薪資，亦未給付特休未休工資，並有高薪低報之情形，爰訴請被告返還工資並補提繳勞工退休金。

（二）請求項目、金額如下：

1. 不當扣薪部分：原告於任職期間，均克盡職守，惟被告初始未按月製發薪資單，直至110年被告提供全年度薪資單，並記載各月份薪資結構時，原告始見應扣項目中有「退休金」一欄；然因原告未同意自行提繳勞退金，遂向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）調取勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）明細後，始悉該筆退休金項目實際上係屬被告之雇主負擔數額。足證被告自原告到職以來，均將退休金提繳義務轉嫁至原告負擔，實質上形成對原告之薪資造成不當扣款之情形。是依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定，請求被告給付如附表二「扣款數額」欄所示之金額，合計被告應給付原孝綱12萬8028元、黃奕智12萬1757元。
2. 特休未休工資部分：被告係採取週年制計算特休假，但被告並未於每年年度終結時結算原告之特休未休工資，且於原告離職時，被告更以原孝綱之109年度前之特休未休折算工資已併入年終獎金，110年度剩餘5日特休未休工資業已付訖為由拒絕給付。惟被告給付之數額有誤，實則於其任職期間共剩餘17日特別休假未休，被告竟剋扣原孝綱應得之特休未休工資，已難認適法。而黃奕智因確診致有居家上班之需求，且經被告同意後改為居家工作，故黃奕智並非休假，在該期間內黃奕智均有完成被告交付之工作內容及填寫工作紀錄，更無請假之意，詎被告將黃奕智居家工作期間全部列為請休年假，亦非適法，黃奕智特休未休日數應為4日，被告自應給付折算工資予黃奕智。被告應分別於原告終止契約後，發

給特別休假未休工資，但有未發給或不足額發給之情形，則依勞基法第38條第4項規定，請求被告補發該特休未休工資。而原孝綱之平均工資為4萬8197元，剩餘特休未休日數為17日，被告應給付其特休未休工資2萬7312元；黃奕智之平均工資為4萬7738元，剩餘特休未休日數為4日，被告應給付其特休未休工資6365元。

- 3.補提繳退休金差額部分：被告不爭執原告之約定薪資數額，而在計算被告之雇主提繳數額時，本係以尚未扣除勞健保等法定扣除項目之原告應領薪資作計算，故應提繳如附表二「應提繳數額」欄所示之金額。然被告高薪低報，未足額提繳，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，爰請求被告補提繳如附表二「提繳退休金差額」欄所示之金額，合計被告應給付原孝綱8292元、黃奕智1萬4578元。

(三)對被告抗辯之陳述：

- 1.兩造間未有合意薪資，故薪資認定是從被告薪資單上為認定，依原孝綱職位申請表上最低薪資要求為4萬5000元，可知原孝綱係依此為要求，而被告承諾會盡量達成並錄取原孝綱，可認原孝綱合理信賴被告會達成其期望薪資，況108年薪資單載明原孝綱每月薪資為4萬4520元，與上開期望薪資相近，足認原孝綱主張之薪資額為真。
- 2.被告每年所給付者為年終獎金，並非薪資支給，且依法雇主不得將特休假未休之工資改以年終獎金形式發放。
- 3.原孝綱之年假申請明細中於108年7月5日雖請假1天，惟因當日申請表單未經當時總經理所承認，故原孝綱當日並未請假。又疫苗接種假，當時所申請的假別為其他，而非年假，但種類為有薪，被告同意員工不扣薪、不扣年假去申請，故亦不應剋扣此日年假。

- (四)並聲明：1.被告應給付原告各如附表一所示「總請求金額」，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提繳各如附表一所示「補提繳勞退金差

01 額」至原告在勞保局設立之勞退專戶。

02 二、被告則以：

03 (一)被告並無短付薪資：

04 原孝綱於106年11月1日到職，約定每月薪資為4萬2000元，
05 其後於108年1月1日調整月薪為4萬4000元、109年1月1日調
06 整月薪為4萬5000元；嗣於110年10月20日離職，離職時之月
07 薪為4萬5000元。黃奕智於107年7月1日到職，約定每月薪資
08 為3萬5000元，其後於108年1月1日調整月薪為3萬8000元、1
09 09年1月1日調整月薪為4萬0700元、110年1月1日調整月薪為
10 4萬3000元；嗣於111年9月8日離職，離職時之月薪為4萬300
11 0元。扣除勞工負擔之勞健保費後，被告並無短付薪資。

12 (二)原告離職後，被告業已給付結清渠等應休未休之特休工資：

13 1.原孝綱部分：

14 ①任職時，被告係採週年制計算特休假，取得特別休假後應
15 於1年內使用之，並於每年會計年度終結時結算當年未於1
16 年內使用完竣之特別休假，並於次年初時併同年節慰問金
17 一同計算，以申請書申請，於報備香港集團總部（TOH）
18 後一同發放；而依原孝綱自109年11月1日至110年10月20
19 日止之年假申請明細表，計算至原孝綱離職日時，尚餘應
20 休未休之特休共5日，以原孝綱離職日時之月薪4萬5000元
21 計算，被告應給付之金額應為7500元（計算式：4萬5000
22 元/30日×5日=7500元），此部分被告亦已付訖。

23 ②被告未與員工約定固定年終，僅會於年初發給年節慰問金
24 性質之「賞與支給」；而上開「賞與支給」所對員工之給
25 付內容，實際上已有給付結清雇主依照勞基法第38條第4
26 項應發給之工資之意思，而其餘雇主法定義務以外金額之
27 給付，僅係慰問金之性質。縱被告管理層未加強宣導導致
28 原告產生誤解，然而被告所為對員工之給付，本即包含為
29 「結清勞基法第38條第4項」之屆期債務而為給付，應已
30 生民法第309條第1項之清償效力。退步言之，至少已依民
31 法第322條第1款發生抵充債務之效力。被告業於111年11

01 月3日匯款7500元給原孝綱，故原孝綱之所求無據。

02 2.黃奕智部分：黃奕智離職年度（111年度）被告已改採曆年
03 制計算特休假，而黃奕智於111年5月6日至16日期間因確診
04 隔離匡列，依勞動部之函釋，勞工配合防疫措施而無法出勤
05 工作，因不可歸責於勞工，特別條例明定雇主不得有不利的
06 對待，但因防疫隔離假也不可歸責雇主，故未強制雇主應給
07 付薪資。黃奕智於上開隔離期間雖可請不支薪之防疫隔離
08 假，惟仍於111年5月24日，於被告請假系統申請「有薪
09 假」，足見黃奕智乃為避免申請不支薪的「防疫隔離假」而
10 選擇申請帶薪休假，且無遭被告強迫休假亦無指示要求居家
11 上班之情事。又黃奕智於111年1月1日至同年9月8日（離職
12 日）期間，實際使用特休天數為20日，而黃奕智當年度特休
13 天數僅為14日，然被告因考量疫情嚴峻之緣故，對於超休之
14 天數並未扣薪。故黃奕智離職時顯然有超休天數，而已無應
15 休未休之特別休假可言。

16 3.疫苗接種假部分，依照被告公司規定須請事假或特休假，並
17 無另創帶薪休假之類別。

18 (三)至退休金提繳部分，被告已全額自兩造約定薪資提撥雇主應
19 依法提繳之6%至被告勞退專戶中，並未自前述約定應給付
20 原告之薪資內扣除，是其雇主實際提撥金額與原告之勞退專
21 戶明細資料之金額相符。被告早年僅於每年底或調整工資時
22 會提供1次「工資計算明細」，而未依法按月提供此節亦經
23 臺北市政府裁罰糾正在案。原告雖藉以工資計算明細主張被
24 告轉嫁雇主提撥勞退金之義務，然此明細僅為行政作業人員
25 考量會計列帳方式下，將雇主依法提繳6%退休金部分列入
26 代墊項目，始致生誤會。實際上，此情業經被告人資主管向
27 原告明確說明被告並無短付薪資及勞退金數額等語。

28 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
29 准宣告免為假執行。

30 三、得心證之理由：

31 (一)原告主張不當扣薪部分：

- 01 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，
02 民事訴訟法第277條定有明文。次按當事人對契約必要之點
03 意思表示一致，契約始能成立，此觀民法第153條規定即
04 明。又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所
05 須具備之特別要件，負舉證責任。而民法第482條規定之僱
06 傭契約，係以雙方約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱
07 用人服勞務，僱用人給與報酬而成立。經查原告主張其與被
08 告間已成立約定月薪為如附表二「應領薪資」欄所示之僱傭
09 契約，並稱被告已於調解時不爭執該約定工資云云。然細繹
10 被告於調解時已否認有自被告薪資中扣繳6%勞工退休金，
11 而係稱「於薪資明細中將工資含退休金由雇主提繳，僅為行
12 政疏失，未損及勞方權益」等語，有中華民國勞資關係服務
13 協會勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷第47頁），是依
14 此即難認原告對此有何自認之情；而被告既抗辯已依約給付
15 原告薪資，否認有短付如附表二「扣薪數額」欄所示之工
16 資，則此節即應由原告就兩造曾約定該等薪資（含嗣後調
17 薪）數額為僱用人給與之報酬之要件事實，負舉證責任。
- 18 2.經查，被告就原孝綱於任職被告106年11月1日起之每月薪資
19 為4萬2000元、於108年1月1日起調整月薪為4萬4000元、109
20 年1月1日起調整月薪為4萬5000元至其離職止；黃奕智於任
21 職被告107年7月1日起之每月薪資為3萬5000元、於108年1月
22 1日起調整月薪為3萬8000元、109年1月1日起調整月薪為4萬
23 0700元、110年1月1日起調整月薪為4萬3000元至其離職止（
24 均經本院整理如附表二「被告抗辯約定薪資」欄所示）之事
25 實，業據其提出原告「EMPLOYMENT FORM」新進員工資料表
26 、採用內定通知書、106年至110年之薪資總表等件為證（見
27 本院卷第127、129、131、133至143頁），已非無據。原告
28 固持被告於110年提供渠等之薪資單、薪資總表、以及勞退
29 專戶明細資料（見本院卷第49至59頁），主張經核對勞退專
30 戶明細後，始悉被告於未經渠等同意自行提繳下，竟將渠等
31 薪資扣除應由雇主負擔之退休金云云，然細繹該等薪資總表

01 內容，將其上原告薪資金額扣減勞工退休金數額後，均與被
02 告抗辯其所給付如附表二約定薪資之數額相符，此亦有被告
03 於調整列表方式後之薪資總表所載一致（見本院卷第79、83
04 頁）。復參以被告提出之原孝綱與被告財務兼人資主管許瑞
05 敏於111年10月3日之對話紀錄，內容所載為原孝剛詢問其薪
06 資單上代墊款項之退休金是否指雇主提繳部分時，許瑞敏覆
07 以：「是的。代墊款項的退休金是指雇主提繳的6%。因為
08 以公司的立場，此一部分屬於公司薪資成本項下，因此在薪
09 資明細把它列出來，只是為了讓你們了解在勞退個人帳戶
10 裡，公司所提撥的金額。也許這樣的表現方式讓你們有所誤
11 解。公司在未經薪資本人同意是不得隨意從個人薪資中提繳
12 勞退金的…」等詞（見本院卷第185頁）；再經許瑞敏於以
13 證人身分到庭時亦結證稱：「（法官問：立花公司是否有為
14 原告2人提繳勞工退休金？如何計算、如何提繳？）有，我
15 們公司提繳依照政府規定，以他們薪資全額再去依照勞保級
16 距乘以6%來提繳。」、「（法官問：〈提示本院卷第133至
17 143頁〉這些文件是何人作成的？對於原告2人薪資內容之記
18 載是否正確？被告稱妳有跟原告2人說內容有更正，向他們
19 說明的情形為何？）鈞院卷133到143頁全部都是我做的。對
20 於原告2人的薪資內容之記載正確。133到143頁的資料是內
21 部文件，不得對外公開。當時原告原孝綱、原告黃奕智看到
22 的是外部文件（按即指被告提出予原告之薪資單），外部文
23 件不是133~143頁這樣的內容，外部文件會將內部文件的退
24 休金放在薪資減項項下，退休金會加在基本薪資裡面，目的
25 是要讓原告知道公司在每個月幫他們提繳多少錢，讓員工了
26 解。所以才會有不一樣的呈現。」、「（法官問：承上，為
27 何要分為內部文件及外部文件？不怕被人說是為了規避法規
28 或當員工看到內部文件時，將造成誤會嗎？）因為我本身是
29 會計專業，我們在內部文件上，薪資是薪資，退休金會用另
30 一個科出來，外部文件是為了讓員工了解公司有幫他們提繳
31 的金額是多少，沒有想太多…」、「（被告訴訟代理人問：

原告原孝綱、原告黃奕智是否有向公司申請過自行提繳勞工退休金？）沒有，他們沒有向公司申請自行提繳。」、「（被告訴訟代理人問：證人剛才所述，公司幫原告等2人按月提繳的6%勞工退休金，是從薪資裡面扣嗎？）不是，他們曾經問過我是否有從他們薪資提繳6%退休金，我用口頭及LINE方式回答他們，他們沒有經過本人同意，公司不得擅自提繳個人自繳部分，這是違法的，公司要按他們薪資做退休金的提繳，此部分已經有向原告等2人解釋。」等語綦詳（見本院卷第265至266、268頁）。原告復未就被告係自渠等薪資中扣除退休金乙節再舉證以實其說，是綜上查證，堪信被告所辯僅係行政作業人員考量會計列帳方式所為之製表讓原告誤會、並無短付薪資等情為真。

3. 又原孝綱雖指稱其於被告面試時已要求最低月薪為4萬5000元，並以被告EMPLOYMENT APPLICATION FORM職位申請表「最低薪資要求」欄所載為證（見本院卷第128頁），認其初始月薪是附表二「應領薪資」編號1所示4萬4520元之主張較接近實情云云。惟查其亦自陳當初並未簽書面契約，所以並無合意的數額，只能事後從薪資單回溯是如其認知的薪水等語明確（見本院卷第109頁之言詞辯論筆錄），另證人許瑞敏亦結證稱：「以原告原孝綱來說，他的履歷表上寫要4萬5000元的薪資，經過討論他符合公司要求，但他要的薪資過高，所以公司是以4萬2000元為起薪」、「調薪流程在每年年底公司會進行個人評鑑，由日本老闆一一面試，面試完後老闆會將面試想法及他建議可以調薪的幅度、年終獎金等呈報給我們香港總部，經由香港總部做核准才會生效」等語在卷（見本院卷第264至265頁），從而，原告既無法對兩造就附表二「應領薪資」契約必要之點意思表示一致為舉證，即不能率以上開原孝綱之單純要約而認雙方已有合意。

4. 綜上，被告既已提出原告之工資清冊佐證被告所給付之約定薪資合於原告實際受領金額，原告復未能就兩造有合意被告應給付超出附表二被告抗辯「約定薪資」之數額、以及被告

01 有自原告薪資中扣除退休金等節舉證以實其說，依舉證責任
02 分配原則即難認原告所稱被告短付薪資為可取，是原告此部
03 分主張，要難憑採。

04 (二)原告主張補提繳勞工退休金差額部分：

05 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
06 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
07 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之
08 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
09 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
10 第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶
11 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
12 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
13 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
14 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
15 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
16 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
17 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
18 台上字第1602號判決意旨參照）。另依本條例第14條第1項
19 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
20 工資總額，依月投保薪資分級表之標準，向勞保局申報，勞
21 退條例施行細則第15條第1項亦有明文。

22 2.經查，被告按月為原告提繳如附表二「提繳退休金實際提繳
23 數額」欄所載金額，業據原告製表並提出渠等勞退專戶明細
24 資料為證（見本院卷第27至28、61至76頁），堪信為真。而
25 被告受僱原告之每月薪資業如前(一)所述應以附表二被告抗
26 辯「約定薪資」數額為準，而依勞工退休金月提繳工資分級
27 表所示之薪資級距（見本院卷第31至43頁）提繳6%之勞工
28 退休金後，整理如附表二「本院判斷提繳退休金」所載，經
29 核被告對原孝綱有670元差額（計算式：12萬7782元-12萬71
30 12元=670元）、黃奕智有2487元差額（計算式：12萬4244.4
31 元-12萬1757元=2487.4元，小數點以下四捨五入，下同）之

01 未足額提撥情形。是原告依前開勞退條例規定，請求被告為
02 原告提繳上開金額至原告之勞退專戶，應認有據；逾此範
03 圍，即屬無由。

04 (三)原告主張特休未休工資部分：

05 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
06 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
07 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
08 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
09 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
10 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
11 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
12 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
13 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條
14 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞
15 基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

16 2.原告任職被告期間剩餘之特休未休日數：

17 (1)原孝綱部分：

18 ①原孝綱主張其依首揭勞基法第38條第1項規定被告應給特
19 休日數，扣除其請特休假假別之日數後，共剩餘17日（2
20 日+3日+6日+6日）特休假未休等情（見本院卷第23頁之原
21 孝綱特休未休日數製表），被告抗辯除尚有爭議之疫苗接
22 種假容後③所述外，原孝綱之特休未休日數應為13.5日
23 （0.5日+2日+6日+5日，見本院卷第188至189頁），並提
24 出原孝綱106年11月1日至110年10月20日年假申請明細
25 表、休假申請表為證（見本院卷第145至159、197至239
26 頁），堪信被告已盡權利不存在之舉證責任，應認被告所
27 述原孝綱剩餘13.5日特休未休日數為真。

28 ②被告尚抗辯其於109年度以前採用週年制，特休未休之剩
29 餘天數都係與年節慰問金一同計算，合併於各年度「賞與
30 支給」總金額支付員工，並均確已將該賞與支給付與原孝
31 綱，足見109年度前特休未休工資均已給付云云，並提出

01 被告107年8月9日特休假及加班申請公告為證（見本院卷
02 第247頁）。然核被告所言該各年度支付員工之賞與支給
03 顯係年終獎金性質，係具有勉勵性質之恩惠性給與，非屬
04 工資之範疇（勞基法施行細則第10條第2款參照），與首
05 揭勞基法第38條第4項規定寓含特休未休工資屬於勞工全
06 年度未休假而工作之勞務對價之意要屬有別，自不得以年
07 終獎金替代特休未休工資之給付，是被告所為顯於法有
08 悖。至被告尚謂其給付已生民法第309條第1項清償效力或
09 依同法第322條第1款為清償抵充云云，然其發放年終獎金
10 時既未依特休未休工資債務本旨實現債務內容，即不得認
11 係清償，故其此部分所辯亦不足採。

12 ③至於原孝綱於110年9月10日之1日疫苗接種假，被告乃係
13 以特別休假扣除之乙節（見本院卷第197頁）。按依本院
14 依職權調查之嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心
15 110年5月5日肺中指字第1103700289號函及勞動部網站相
16 關問答資料（見本院卷第325至327頁），可知中央流行疫
17 情指揮中心於110年5月5日公告實施疫苗接種假，勞工前
18 往接種疫苗及接種後若發生不良反應，自接種之日起至接
19 種次日24時止，得請疫苗接種假。而勞工如依勞基法第43
20 條及勞工請假規則第4條規定，請普通傷病假亦無不可，
21 勞工可依需求選擇運用。惟如強制勞工只能請特別休假，
22 將依違反勞基法第38條定處罰。足認原孝綱所請既係疫苗
23 接種假，被告即不得以特別休假論之，是原孝綱此部分主
24 張被告不應扣除此日之特休假，應屬有據。

25 ④由上，原孝綱於被告任職期間特休未休日數，應認係14.5
26 日（計算式：13.5日+1日=14.5日）。

27 (2)黃奕智部分：

28 ①黃奕智主張其於111年度至離職前依首揭勞基法第38條第1
29 項規定被告應給特休日數14日，扣除其請特休假日數10日
30 後，共剩餘4日未休等情（見本院卷第23頁之黃奕智特休
31 未休日數製表），被告則抗辯除111年2月10日疫苗接種假

01 1日應扣除外，黃奕智於111年5月6日至同年月16日共7日
02 之確診隔離匡列期間亦應記入年假（特休假）中，故其離
03 職時已無應休未休之特休假可言云云，並據其傳訊證人許
04 瑞敏證述公司員工染疫在家可以准假、但不支薪，申請居
05 家辦公經核准基本上可領全薪，但應依照公司流程做申
06 請；黃奕智於111年度並未申請居家辦公等語為證（見本
07 院卷第267頁）。惟黃奕智確經新北市政府衛生局通知於
08 該段期間應居家隔離，其實際上則在家辦公等情，業據其
09 提出嚴重特殊傳染性肺炎指定處所隔離通知書及提審告
10 知、111年5月6日、12日、13日、16日之LINE對話紀錄截
11 圖、111年5月6日、9日、10日、12日、13日、16日之公司
12 電子郵件截圖為證（見本院卷第85至91、111至115、275
13 至297頁），足信為真；另再細繹前開電子郵件內容，亦
14 核與黃奕智所稱其在家處理訂單確認用印、製作業績報
15 表、與總部及各供應商業務聯繫等工作事項相符，堪認其
16 縱於居家隔離期間，亦有基於被告可得推知之意思為雇主
17 提供勞務，被告並未制止或為反對而予以受領，自應認黃
18 奕智主張該段期間為正常工作時間而非特休假期間乙節為
19 可採。從而，被告抗辯黃奕智於111年5月6日至同年月16
20 日共7日期間應認係請特休假予以扣除云云，殊難憑採。

21 ②至被告尚以年假（特休假）扣減黃奕智110年9月10日之1
22 日疫苗接種假部分（見本院卷第175頁），同前(1)③所
23 述，難認合法，是黃奕智此部分主張此日特休假不應扣除
24 等語，自為可取。

25 ③由上，黃奕智主張其於本件特休未休日數為4日乙情，為
26 有理由。

27 3.末按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之
28 基準應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發
29 ；所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止
30 前1日之正常工作時間所得之工資，其為計月者，為年度終
31 結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30

01 所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2
02 目定有明文。而原告於契約終止離職前最近1個月正常工作
03 時間工資如前認定之附表二所載約定月薪即原孝綱4萬5000
04 元、黃奕智4萬3000元，每日薪資則各為1500元（計算式：4
05 萬5000元÷30日=1500元）、1433元（計算式：4萬3000元÷30
06 日=1433元），被告依勞基法第38條第4項規定自應給付原孝
07 綱2萬1750元（計算式：1500元×14.5日=2萬1750元）、給付
08 黃奕智5732元（計算式：1433元×4日=5732元）；另原孝綱
09 不爭執被告抗辯已於111年11月3日匯款給付7500元特休未休
10 工資之事實，是被告尚餘1萬4250元應付予原孝綱（計算
11 式：2萬1750元-7500元=1萬4250元）。原告逾此範圍之特休
12 未休工資請求，則屬無據。

13 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、勞退條例第6條第1
14 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付原孝綱
15 1萬4250元、黃奕智5732元，及自起訴狀繕本送達（於112年
16 4月27日送達被告，見本院卷第319頁之送達證書）翌日即11
17 2年4月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及
18 請求被告補提繳670元至原孝綱設於勞保局之勞退專戶、補
19 提繳2487元至黃奕智設於勞保局之勞退專戶，均有理由，應
20 予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

21 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
22 44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告被告
23 得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

24 六、本件事證已臻明確，本件原告其餘之攻擊防禦方法及證據資
25 料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一
26 一論列，併此敘明。

27 七、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44
28 條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日

30 勞動法庭 法 官 楊承翰

31 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 11 月 1 日

書記官 吳珊華

附表一：（紀年：民國/幣別：新臺幣）

編號	原告	到職日	勞動契約 終止日	原告請求給付項目、金額			補提繳 勞退金差額
				不當扣薪	特休未休 工資	請求總額	
1	原孝綱	106年11月1日	110年10月20日	128,028元	18,497元	146,525元	8,292元
2	黃奕智	107年7月1日	111年9月8日	121,757元	6,365元	128,122元	14,578元