臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第235號

原告 陳慧貞
訴訟代理人 鍾欣紘律師
黃暉程律師
被告 郁豐內衣有限公司

法定代理人 昌政龍

訴訟代理人 鄭純美

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣587,442元，及如附表一、附表二所示「加班費總計」、「特休未休折算工資」、「苛扣工資」欄位所示各期金額，各自利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣124,200元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用85%由被告負擔，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣587,442元、124,200元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自民國107年12月1日起迄今受僱於被告，工作地點為新

01 北市○○區○○路000○○號，職位為門市人員，入職時兩造
02 約定薪資為新臺幣（下同）30,000元，並自109年6月起調整
03 薪資為35,000元（擔任店長加給5,000元），被告於每月5日
04 交付薪資袋以現金給付薪資。被告要求原告每月僅得月休4
05 日，如當月休假超過4日，則每超過1日遭被告額外扣薪1,00
06 0元，並時常以缺工為由，要求原告放棄休假，以致原本休
07 息時間已極度缺乏之原告，於109年3月、109年4月連續上班
08 61天。被告為節省人事支出成本，過度剝削勞工之情甚明。
09 又原告於107年12月1日到職，惟被告並未替原告投保勞工保
10 險、全民健康保險，未依法提繳退休金至原告之勞工退休金
11 個人專戶，亦未給予任何特別休假。原告因被告之長期剝削
12 而身心俱疲，多次向被告要求將工時調整至合法狀態，並要
13 求依法為其繳納勞健保及提繳退休金。被告卻對原告之要求
14 置若罔聞，迄112年10月16日始為原告投保勞保、職保，然
15 仍未替原告提撥勞工退休金，原告見被告不願改善其勞動條
16 件，原告遂於112年11月8日向新北市政府申請勞資爭議調
17 解，並於112年11月24日經調解不成立。

18 (二)據原告所留存之薪資袋及薪資明細單記載，如每月休假之4
19 日皆為例假日，超休而扣薪之日皆為休息日，則原告107年1
20 2月有1日例假日及5日休息日出勤；108年有9日例假日、48
21 日休息日及12日國定假日出勤；109年1月至同年5月共計有7
22 日例假日、22日休息日及7日國定假日出勤；109年6月至同
23 年12月5日例假日、30日休息日及5日國定假日出勤；110年
24 有11日例假日、51日休息日及11日國定假日出勤；111年有9
25 日例假日、52日休息日及9日國定假日出勤；112年1月至11
26 月則有3日例假日、39日休息日及10日國定假日未依法給付
27 工資，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第39條、第24條第
28 2項向被告請求此部分工資共計547,123元。又統整原告留存
29 之薪資明細單，留存部分自107年12月至112年11月，依兩造
30 間之勞動契約、勞基法第22條請求被告給付因「超休」而遭
31 苛扣13,000元工資。再者，被告自107年12月迄今未曾使原

01 告有特休之機會，亦未給予原告特休未休折算之工資，此部
02 分依勞基法第38條第4項請求被告給付共計55,500元。綜
03 上，被告應給付原告積欠之工資共計615,623元（計算式：5
04 47,123元+13,000元+55,500元=615,623元）。

05 (三)原告自107年12月1日入職，惟被告並未曾為原告提撥勞工退
06 休金。自107年12月至109年5月，約定月薪為30,000元，月
07 提繳工資應為30,300元；自109年6月迄今，約定月薪為35,0
08 00元，月提繳工資為36,300元。被告迄今均未提繳勞工退休
09 金至原告勞退專戶，依勞工退休條例（下稱勞退條例）第6
10 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，被告應將未提
11 繳之退休金124,200元補提繳至原告之勞工退休金專戶。

12 (四)被告長期違反勞基法就休假之相關規定業如前述。而原告因
13 長達4年於苛刻之勞動條件下工作，故遇每月僅有4日之休假
14 時，皆僅能用於補眠，而無法再為他用，日常生活嚴重失序
15 而經常抑鬱，原告實已身心俱疲，精神上痛苦萬分。據此，
16 被告故意違反勞基法就勞工休假之相關規範，致使原告長期
17 於異常負荷之狀態下出勤，嚴重侵害原告之健康權、勞動權
18 甚明。是以，依民法第184條第2項、第195條之規定，被告
19 應給付原告精神慰撫金100,000元。

20 (五)並聲明：

21 1.被告應給付原告615,623元，及自附表2所載各期應領取日之
22 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

23 2.被告應提繳124,200元至原告勞工退休金專戶。

24 3.被告應給付原告100,000元，及自起訴狀繕本送達被告之翌
25 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

26 二、被告則辯以：原告當初進來的時候是透過友人介紹，自107
27 年12月1日起任職迄今，被告於原告到職時有告知勞動條件
28 為月休假4天，月薪27,000元、勞健保另補貼每月3,000元，
29 且當時勞工只有4、5人，沒有投勞健保，其後另補貼原告5,
30 000元職別加給。原告上班時間為上午8點半至下午5點半，
31 其實到4點半，很彈性沒有打卡，且原告只有一個人上班，

01 沒有人監督，有無休息被告也不知道，上班時間也不會去
02 管。午餐由原告自理，工作內容是在傳統市場賣衣服。原告
03 是在新店的門市，上班時間到下午4點多就沒什麼人，沒客
04 人就可以提早走。而原告常常遲到，變成也晚走，習慣性從
05 8點半、9點，9點半、10點，10點到班變成營業到晚上6、7
06 點才走。原告晚到被告也體恤而沒有開除，因為門市人員只
07 有原告一個人，給她方便，原告雖然晚到但也有把時間補回
08 來，但真正傳統市場人潮最多時間是在早上，而早上原告卻
09 空了兩個多小時。門市沒有打卡，上班時間也不用報告。原
10 告目前薪資是35,000元，自112年起有為其投保勞健保，月
11 休也是4天。原告現在在臺北車站這邊上班時間9點多、10
12 點、11點，剛好符合她下班時間。因為原告的事件，現在在
13 群組上大家到了之後就要告知上班，下班時候也是在LINE群
14 組上面告知。而被告沒有打卡是因為跟工廠不一樣，一間門
15 市就一個小姐。並聲明：原告之訴駁回。

16 三、原告主張自107年12月1日起，受僱於被告迄今，約定被告應
17 於次月5日給付薪資。原告於入職時，約定月薪為30,000
18 元，業績獎金另計；自109年6月1日起，被告給予原告職務
19 加給5,000元後，月薪調整為35,000元，業績獎金另計。兩
20 造約定月休4日，如原告當月休息天數多於4天，則休息逾4
21 天之部分，遭被告每日扣減原告薪資1,000元。被告以原證2
22 薪資袋發放薪資予原告，被告迄至112年10月16日起為原告
23 加保勞保，均未曾為原告提撥勞工退休金等情，被告並未爭
24 執，且有薪資袋及明細單、勞保職保被保險人投保資料表、
25 勞工退休金個人專戶明細資料、新北市政府勞資爭議調解紀
26 錄等在卷可佐（參見臺灣新北地方法院113年度勞訴字第63
27 號卷，下稱新北地院卷，第29至54頁），堪信為真。

28 四、本院之判斷：

29 (一)被告是否積欠原告自107年12月起至112年11月止之休息日、
30 例假日、國定假日工資，及特別休假未休之折算工資、超休
31 苛扣工資？如是，金額若干？

01 1.被告是否積欠原告自107年12月起至112年11月止休息日、例
02 假日、國定假日延長工時工資？

03 (1)按勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休
04 息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
05 央主管機關指定應放假日，均應放假；雇主使勞工於第36條
06 所定休息日工作，工作時間在2個小時以內者，其工資按平
07 日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續
08 工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；第36條
09 所定之例假、休息日，第37條所定之休假及第38條所定之特
10 別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日
11 工作者，工資應加倍發給，勞基法第36條第1項、第37條第1
12 項、第24條第2項、第39條各有明文。經查，本件並無依勞
13 基法第30條之1之規定採用變形工時制之情形，揆諸前開規
14 定及說明，原告受被告僱傭期間每7日當有2日休息（1日休
15 息日、1日例假日），有國定假日工作者亦應核發加班費，
16 且據前開規定及說明，就休息日、例假日與國定假日之延長
17 工時加班費，應依上開規定計算。本院參照原告所提供之薪
18 資袋及明細（見新北地院卷第29至41頁），且兩造並不爭執
19 原告107年12月1日起至109年5月31日止，被告給付原告之月薪
20 為30,000元；自109年6月1日起至112年11月30日止，被告給
21 予原告加薪獎金（或指導獎金）5,000元後，調整月薪為35,
22 000元，足認原告自107年12月起至112年11月任職期間，各
23 月份之約定薪資，如附表一之「月薪」各欄所示之金額，依
24 此計算原告平日正常工時之時薪各如附表一「平均時薪」欄
25 所示（當月薪資÷30日÷8小時）。

26 (2)原告主張被告自107年12月起至112年11月止，積欠原告之例
27 假日加班費、休息日加班費、國定假日加班費，且提出原告
28 請求統整表、原告逐月加班費及苛扣薪資統整（見新北地院
29 卷第65、75至76頁）；被告雖辯稱所發薪資已包含加班費、
30 勞健保補貼云云，然為原告所否認，而被告並未提出證據以
31 佐其說，難認所辯可採。又勞基法第2條第3款規定：「工

01 資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
02 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
03 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作
04 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂
05 「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給
06 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
07 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚
08 非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約
09 定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動
10 契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成
11 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
12 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而
13 應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801
14 號判決意旨參照）。準此，被告自109年6月起加發5,000元
15 予原告，無論以「加薪獎金」或「指導獎金」名義，均係原
16 告執行職務所享有且按月核發，並非係因應臨時性之業務需
17 求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞
18 工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之
19 給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之勞務對價，且既
20 係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形
21 下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，
22 在制度上亦具有經常性，符合「勞務對價性」及「經常性給
23 與」之要件，亦屬工資之一部分，原告主應屬可採。本院依
24 前揭證據，及原告主張之各當月約定薪資，計算原告自107
25 年12月起至112年11月止之加班天數及時數，各如附表一所
26 載加班時數。綜上，依附表一之「休息日加班費」欄所示金
27 額加上「例假日加班費」欄所示金額、再加上「國定假日加
28 班費」欄所示金額，經本院核算原告之休息日、例假日、國
29 定假日延長工時加班費共計如附表一「合計」欄所示之553,
30 942元（元以下四捨五入）。扣除原告薪資袋及明細單（見
31 新北院卷第29至41頁）上所載108年9月、108年10月、108年

01 11月、108年12月、109年3月、109年4月、109年5月、109年
02 6月、109年7月、109年8月、110年2月、110年9月、111年2
03 月、112年8月以加班費名義核發之金額共計35,000元（計算
04 式：1,000元+1,000元+1,000元+2,000元+4,000元+4,0
05 00元+3,000元+3,000元+2,000元+2,000元+4,000元+
06 1,000元+6,000元+1,000元=35,000元），被告尚積欠原
07 告之延長工時工資為518,942元（計算式：553,942元-35,0
08 00元=518,942元），逾此範圍之請求則屬無據，不應准
09 許。

10 2.原告得否請求被告給付特別休假未休之折算工資？如是，金
11 額若干？

12 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應
13 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
14 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
15 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日…。勞工之特
16 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
17 工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一
18 年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇
19 主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利
20 不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第6
21 項定有明文。又本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2
22 項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，
23 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之
24 特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，
25 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作
26 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最
27 近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。…
28 二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付
29 日發給或於年度終結後30日內發給。勞基法施行細則第24條
30 之1第1項、第2項第1款第1目、第2目、第2項第2款第1目亦
31 有明定。原告主張被告自108年6月起至112年12月止未給予

01 原告行使特別休假權利，亦未給予特別休假未休之折算工
02 資，被告就此部分未為爭執，復未提出原告權利不存在之證
03 據，應認原告主張其特休未休天數各如附表二所示屬實。依
04 勞基法施行細則第24條第2項規定，除工作6個月以上一年未
05 滿之特別休假，為取得權利後6個月內之期間行使權利外，
06 應以勞工受僱當日起算，每一週年之期間行使特別休假權
07 利，勞基法第38條第4項所定年度終結，為勞基法施行細則
08 第24條第2項期間屆滿之日。故原告得於附表二各年度「特
09 休未休年度終結日」欄所示日期前行使其當年度特休權利，
10 原告既未曾使用特別休假，則被告應於各年度終結後30日內
11 發給特休未休工資，其金額各如附表二「特休未休折算工資
12 欄位」所示金額，原告請求被告給付特別休假未休之折算工
13 資合計55,500元（元以下四捨五入），應予准許。

14 3.被告是否積欠原告超休苛扣工資？

15 (1)按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
16 勞基法第22條第2項前段，民法第486條前段各有明文。

17 (2)原告主張被告積欠超休苛扣工資，並提出薪資袋及明細單
18 （見新北院卷第29至41頁）為憑。經查，薪資袋及明細單為
19 被告所發，被告對此亦不爭執，可知被告於108年4月、108
20 年6月、108年7月、108年8月、110年6月、112年4月、112年
21 6月、112年7月、112年8月、112年9月、112年11月確曾扣減
22 原告工資共計13,000元。又被告之法定代理人昌政龍於言詞
23 辯論中自陳「原告是從107年12月1日來…休假也是4天…月
24 休4天，如果多休1天就會扣一千…」（見本院卷第25頁）。
25 依照勞基法第36條，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
26 為例假日，1日為休息日，且依同法第39條工資應由雇主照
27 給，被告僅給予原告月休4日，且扣減休假日工資，已違反
28 勞基法第36條第1項、第39條之規定，原告請求被告給付遭
29 超休苛扣工資共計13,000元，自應予准許。

30 4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任，民法第229條第1項定有明文。特休未休工資應於契約約

01 定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，勞動基準
02 法施行細則第24條之1第2項第2款第1目亦有明文。本件原告
03 請求給付各月延長工時工資、苛扣工資之部分，為給付有確
04 定期限之債權，被告自各期應給付之翌日（即次月6日）起
05 即陷於遲延；而原告請求特休未休工資部分，兩造並未約定
06 結算日，依上開規定被告至遲於各年度終結後30日已陷於遲
07 延。故依民法第229條第1項、233條、203條規定，原告就各
08 月給付延長工時、休、例假日、國定假日薪資部分，請求自
09 各期應給付日之翌日起，及就特休未休工資部分請求自年度
10 終結之翌日起至清償日止，各按年息5%計算之法定遲延利
11 息，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求則屬無據，不
12 應准許。

13 (二)原告得否請求被告補提繳勞工退休金？如是，金額若干？

14 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
15 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
16 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
17 項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規
18 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
19 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
20 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
21 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
22 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
23 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
24 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
25 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
26 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
27 度台上字第1602號判決意旨參照）。又勞退條例施行細則第
28 15條第2項規定，勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
29 資之平均為準；復按於同一雇主1年內調整勞工退休金之提
30 繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具
31 提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；...

01 勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月
02 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至
03 次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自
04 通知之次月1日起生效。勞退條例第15條第1項、第1項亦有
05 明文。

06 2.查原告任職期自107年12月至112年11月之期間，其每月應領
07 工資（含約定月薪及加班費）各如附表三「原告每月應領工
08 資」欄所示，依上揭規定，被告本應每月按其應領薪資所屬
09 級距為原告提繳工資6%，為其提繳勞工退休金至渠之勞工
10 退休金專戶，而應提繳如附表三「應提繳級距」欄所示之金
11 額，惟原告主張被告於如附表三所示期間完全未為原告提繳
12 勞工退休金，是被告自應將如附表三「被告應提繳金額」欄
13 「合計」所示之款項，補提繳至原告設於勞動部勞工保險局
14 之勞工退休金專戶，則原告僅請求被告補提繳124,200元至
15 原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，自應予准
16 許。

17 (三)被告長期違反勞基法就休假之相關規定，致使原告長期於異
18 常負荷之狀態下出勤，被告應給付原告精神慰撫金100,000
19 元，是否有理由？

20 按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
21 但能證明其行為無過失者，不在此限；次按不法侵害他人之
22 身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害
23 其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦
24 得請求賠償相當之金額。民法第184條第2項前段、第195條
25 第1項前段定有明文。其次，損害賠償之債，以實際上受有
26 損害為成立要件，且損害之發生與有責任原因之事實，二者
27 間有相當因果關係為成立要件，故原告所主張損害賠償之
28 債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存
29 在，且主張損害賠償請求權之人，依民事訴訟法第277條前
30 段規定，對於其成立要件應負舉證責任（參照最高法院48年
31 台上字第481號判例意旨、98年度台上字第1516號、107年度

01 台上字第523號、第1958號判決意旨)。原告主張其任職期
02 間因被告違反上開勞基法相關規定，使原告每月僅有休假4
03 日，僅能用於補眠、日常生活嚴重失序而經常抑鬱，健康權
04 受侵害而精神痛苦，請求被告給付精神慰撫金云云，惟其就
05 其健康如何受有何種侵害，及與被告違反法令行為有何因果
06 關係，均未舉證以實其說，難此採信；則其主張被告侵害其
07 健康權，應依民法第195條賠償精神慰撫金100,000元，不應
08 准許。

09 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條、第24條第
10 2項、第38條第4項、第39條，請求被告給付休息日、例假
11 日、國定假日延長工時之工資518,942元、特別休假未休之
12 折算工資55,500元、超休苛扣工資13,000元，合計587,442
13 元，及各自如附表一及附表二所示利息起算日欄所示日起至
14 清償日止，按週年利率5%計算之利息；及依勞退條例第14
15 條、第31條之規定，請求被告補提繳124,200元至原告設於
16 勞工保險局之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許；逾
17 此部分之請求，為無理由，不應准許。

18 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
19 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
20 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
22 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
23 併此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
26 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日
31 書 記 官 吳 珊 華