臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第43號

上訴人即附
帶被上訴人　正暉交通股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　徐偉鈞
訴訟代理人　郭銘濬律師
　　王俊凱律師
　　沈以軒律師
上　一　人
複　代理人　吳泓毅律師
被上訴人即
附帶上訴人　郭廷璋
　　吳慶凰
　　施榮華
　　賴東昇
上四人共同
訴訟代理人　楊智全律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年1月19日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第461號第一審判決提起上訴，本院於111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

正暉交通股份有限公司之上訴駁回。

原判決關於駁回郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇後開第三項之訴部分，及訴訟費用之裁判(除確定部分外)均廢棄。

上開廢棄部分，正暉交通股份有限公司應再給付郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇各如附表乙二「上訴人應再給付金額」欄、「利息」欄所示之本息。

郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇其餘附帶上訴駁回。

第一審(除確定部分外)、第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由正暉交通股份有限公司負擔百

分之三十九，餘由郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇各負擔百分之十五、百分之二十三、百分之十五、百分之八。

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，或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、3款定有明文。又按民事訴訟法第270條之1第3項僅規定，經爭點協議之事項，當事人應受其拘束，非謂當事人不得為訴之追加（最高法院109年度台上字第2969號裁定參照）。查兩造雖於原法院民國110年7月28日言詞辯論期日協議簡化爭點（見原審卷二第295頁）。惟被上訴人即附帶上訴人郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇（下單獨均逕稱姓名，合稱被上訴人）起訴時，主張上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）違法扣除伊工資，依民法第179條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定請求上訴人給付如原判決附表（下稱附表）一之一所示，並依修正前勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第24條、修正後勞基法第38條第4項規定請求上訴人給付特別休假未休工資（下稱特休未休工資）如附表二之一所示（見原審卷一第11至13、29、31、37至43頁）；被上訴人嗣於110年11月24日就預扣工資、特休未休工資部分各變更為請求如附表一之二、二之二所示（見原審卷二第325、341至355頁），核其請求之基礎事實同一，且屬擴張應受判決事項聲明，依前說明，應予准許。上訴人抗辯兩造已於原審言詞辯論期日協議簡化爭點，被上訴人就逾越兩造協議爭點部分，追加不合法云云，自不足採。

二、次按當事人對於第一審判決不服之程度，至第二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之。被上訴人原附帶上訴聲明主張：㈠原判決不利於被上訴人之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人應分別再給付郭廷璋新臺幣（下同）22萬0,080元、吳慶凰34萬7,692元、施榮華25萬5,948元、賴東昇16萬

3,890元，及郭廷璋、吳慶凰、施榮華三人均自109年4月15日起至清償日止，賴東昇自109年7月22日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第170頁）。嗣於本院審理中，變更附帶上訴聲明為：㈠原判決不利於被上訴人之部分廢棄。㈡上開廢棄部分：1.上訴人應再給付郭廷璋22萬0,080元，及其中18萬6,984元自109年4月15日起至清償日止，其餘3萬3,096元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。2.上訴人應再給付吳慶凰34萬7,692元，及其中29萬2,740元自109年4月15日起至清償日止，其餘5萬4,952元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。3.上訴人應再給付施榮華25萬5,948元，及其中22萬7,256元自109年4月15日起至清償日止，其餘2萬8,692元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。4.上訴人應再給付賴東昇16萬3,890元，及其中15萬6,414元自109年7月22日起至清償日止，其餘7,476元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息（見本院卷第351、352、402頁），核屬減縮附帶上訴聲明，依前說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇分別於101年8月30日起至108年11月30日、98年11月6日起至109年10月31日、100年5月28日起至108年12月31日、100年6月13日起至107年5月12日受僱於上訴人，擔任貨櫃車駕駛，工時不固定，由2人1組輪流駕駛（人休車不休），計薪方式為按趟計酬，依長途組薪資計算表計算；工作日數採做一休一。詎上訴人將其應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定為員工提繳每月工資6%金額之勞工退休金（下稱勞退金）之義務，以「舊曆年發放」、「調薪」等名目，自伊等每月工資中扣除之款項提繳，乃無法律上原因而受有利益，致伊受損害，上訴人自應返還郭廷璋30萬1,716元、吳慶凰45萬4,308元、施榮華34萬2,372元、賴東昇23萬8,494元之不當利益。又上訴人未給予伊等特別休假之權利，自應

依修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條規定，給付郭廷璋13萬3,178元、吳慶凰13萬0,569元、施榮華12萬5,620元、賴東昇11萬0,150元之特休未休工資。爰依民法第179條前段或勞基法第22條第2項、及修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條第4項規定，聲明：上訴人應給付郭廷璋43萬4,894元、吳慶凰58萬4,877元、施榮華46萬7,992元、賴東昇34萬8,644元，及郭廷璋其中40萬1,798元、吳慶凰其中52萬9,925元、施榮華43萬9,300元均自109年4月15日起，郭廷璋其餘3萬3,096元、吳慶凰其餘5萬4,952元、施榮華其餘2萬8,692元均自110年11月30日起，賴東昇其中34萬1,168元自109年7月22日起，其餘7,476元自110年11月30日起，均至清償日止按年息5%計算之利息（被上訴人郭廷璋、吳慶凰、施榮華請求自109年4月14日、賴東昇請求自同年7月21日起計息被駁回起息日當日部分，未據被上訴人不服提起上訴，該部分非本院審理範圍，不予贅述）。

二、上訴人則以：伊93年營運之初，僅有依運輸趟次計算駕駛員每月薪資，年終時未給付獎金。94年年初即農曆新年前，因有大量駕駛員有向伊借支薪資之需求，伊乃與當時之全體駕駛員協議，由伊代駕駛員從每月工資內預存一筆固定比例之金額，並於次年農曆年前，連同按該年度經營狀況給與之年終獎金，以總額達該勞工該年度平均月薪發給；年中提前離職者，伊亦會將預留之工資發還員工。被上訴人於受僱時期均知悉上情並同意，且依前開方式領取伊發還之預存工資，長年未曾反對，已有默示合意。伊已將預存薪資返還被上訴人。伊並無剋扣被上訴人薪資提繳勞退金，自無不當得利。且被上訴人請求返還預扣工資部分，已逾5年短期時效。至被上訴人請求給付特休未休折算工資部分，因兩造簽署之變形工時約定書已明訂被上訴人工作型態為做一休一，與勞基法第38條規定之連續工作多日之型態有別，況此變形工時全年得施放之假日已超過勞基法規定之標準，已足保障員工休假之權利，當不得事後再反悔請求特休未休工資。縱被上訴

人得請求特休未休工資，被上訴人每月所受領薪資，均高於基本工資加計依基本工資計算之延長工時工資、特休未休工資攤提每月份之數額，兩造間已約定薪資總額包含勞基法特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審（確定部分外）為上訴人一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命：㈠上訴人應給付被上訴人如附表五所示之金額（即附表甲原審判准金額欄所示）及利息；並就被上訴人勝訴部分，諭知得、免為假執行，另駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人就其敗訴部分全部不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。被上訴人就其敗訴部分，提起一部附帶上訴，附帶上訴聲明：㈠原判決不利於被上訴人之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人應給付1.郭廷璋22萬0,080元，及其中18萬6,984元自109年4月15日起至清償日止，其餘3萬3,096元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。2.吳慶凰34萬7,692元，及其中29萬2,740元自109年4月15日起至清償日止，其餘5萬4,952元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。3.施榮華25萬5,948元，及其中22萬7,256元自109年4月15日起至清償日止，其餘2萬8,692元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。4.賴東昇16萬3,890元，及其中15萬6,414元自109年7月22日起至清償日止，其餘7,476元自110年11月30日起，按年息5%計算之利息。上訴人就附帶上訴答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第240、241頁）：

(一)郭廷璋、吳慶凰、施榮華、賴東昇分別於101年8月30日起至108年11月30日、98年11月6日起至109年10月31日、100年5月28日起至108年12月31日、100年6月13日起至107年5月12日受僱於上訴人，擔任貨櫃車駕駛，工時不固定，由2人1組輪流駕駛（人休車不休），計薪方式為按趟計酬，依長途組薪資計算表計算；工作日數採做一休一。

(二)被上訴人均於104年4月間簽署變形工時約定書，並均於105年間簽署長途組薪資計算表。

(三)郭廷璋、吳慶凰、施榮華於109年3月23日申請勞資爭議調解，與上訴人經桃園市政府於同年4月14日進行調解而不成立。

(四)賴東昇於109年6月23日申請勞資爭議調解，與上訴人經桃園市勞資關係發展協會於同年7月21日進行調解而不成立。

(五)上訴人為貨櫃運輸業，非勞基法第84條之1中央主管機關核定公告之業者。

(六)被上訴人於上訴人到職日期、年資、特休日數（除賴東昇外）均如附表四所示。被上訴人如得請求特休未休工資，數額應如附表四所示，其中賴東昇更正為8萬1,515元，吳慶凰則更正為10萬2,334元。

五、被上訴人主張：上訴人自伊等每月工資以「調薪」或「舊曆年」或「暫付款」項目扣除款項提繳伊等勞退金，且於受僱期間未給予伊等特別休假之權利，未將特休未休日數折算工資予伊等，爰依民法第179條或勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給付預扣工資部分之不當得利；依修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休工資等語，為被上訴人否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)被上訴人依民法第179條、勞基法第22條第2項規定，擇一請求上訴人給付郭廷璋30萬1,716元、吳慶凰45萬4,308元、施榮華34萬2,372元、賴東昇23萬8,494元，有無理由？上訴人就104年11月26日之前部分為時效抗辯，有無理由？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。民法第179條前段定有明文。次按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百分之6，勞退條例第14條第1項定有明文，此條項不僅課以雇主須於勞雇雙方原議定之工資之外，強制提繳勞退金於勞工個人專戶之義務，並明定其提繳勞退金之提繳率為百分之6，雇主不得將

應提繳之數額，自勞工應領工資內剋扣提繳。

2. 查被上訴人主張上訴人自103年11月起以「調薪」或「舊曆年」項目扣除伊等工資等情，業據提出被上訴人103年11月起之薪資明細為憑（見原審卷一第215至246頁、卷二第129至219頁）。而附表三各薪資年月「扣除金額」列之數額即上訴人以「調薪」或「舊曆年」等項目扣除之工資數額。又兩造就附表三各薪資年月「扣除金額」列及「提撥金額」列之內容不爭執（見本院卷第243頁），且上訴人實際提繳金額如附表乙一「提撥金額」列所示，亦有被上訴人勞退金核發明細勞退金個人專戶明細資料可稽（見原審卷一第247至286頁）。堪認被上訴人按月遭以「調薪」或「舊曆年」項目扣除工資之數額，與其等勞退金提撥金額相同。

3. 被上訴人主張上訴人歷年均以附表一之一所示金額扣除伊等薪資，雖未能提出103年10月以前之薪資明細為據。惟查，證人即上訴人會計鄭卉語證述：伊自93年4月起擔任上訴人會計，到職以來均擔任該職位，薪資單係伊製作，調薪就是先保留薪資6%，93年3月公司開始營運就用司機抽分方式給薪，當時沒有保留調薪部分，到94年3、4月時，就保留駕駛薪水，到伊94年10月離職都是這樣扣，伊100年5月回任，伊就接續之前會計教伊的，與之前作業差不多，也是駕駛保留6%等語（見原審卷二第310至312頁），可見證人鄭卉語100年5月回上訴人公司任職後，係接續之前作業方式，即對司機薪資均以按月保留6%方式發放薪資。佐以上訴人既稱94年年初與當時之全體駕駛員協議，由伊代駕駛員從每月工資內預存一筆固定比例之金額，並於次年度農曆年前統一發還，其後即依此辦理，未曾表示與駕駛員間有其他約定內容。再審諸被上訴人為勞工，上訴人僱用被上訴人，關於被上訴人之工資等相關資料均偏在上訴人一方。足認證人鄭卉語94年10月離職後至100年5月回任期間，仍係延續之前94年3、4月間之作業方式，保留駕駛員薪資6%。則被上訴人主張自到職時起，按月遭上訴人扣除相當於工資6%之數額，應屬有據。

堪認上訴人核發予被上訴人之工資，確有遭上訴人以「調薪」或「舊曆年」項目扣除應由上訴人負擔提撥之勞退金之數額之情形，各薪資年月情形詳如附表乙一「扣除金額」列及「提撥金額」欄列所示。

4.上訴人抗辯伊每月為駕駛員預存薪資，農曆年前由伊加給一筆獎金一併發還給駕駛員之約定，於被上訴人入職前面試時，即透過面試主管告知被上訴人，其等知悉並同意後才到職云云，並援引證人鄭卉語證詞為據。惟查：

⑴證人鄭卉語證述：94年1月間因沒有年終獎金，司機來公司反應過年需求借薪，伊聽聞主管說司機須出一部分，年底時上訴人出一部分，湊成1個月當成年終獎金，伊不記得是否是6%，只記得是一部分金額，94年10月離職前都是如此扣除，伊100年5月回上訴人處上班，接續先前會計告知跟之前差不多，駕駛保留薪水6%核算薪資，上訴人公司於面試一向均會告知此事，但伊沒有親自與駕駛協商或面試，均係聽聞並依照上訴人主管指示操作等語（見原審卷二第312至316頁）。足見其並未親身見聞上訴人與駕駛員或被上訴人間達成合意之過程，而係聽聞主管所述，循前任會計交接及依上訴人主管指示辦理扣薪。自難據證人前開證詞認定兩造間有按月扣除保留薪資之約定。

⑵上訴人另抗辯被上訴人知之甚詳，且長年未曾反對，應有默示合意云云。惟證人鄭卉語不能證明被上訴人面試時確經上訴人告知每月薪資將被扣除一筆款項乙事，已如前述。且觀諸上訴人製作之薪資明細，亦僅記載按月自被上訴人薪資以「調薪」或「舊曆年發放」項目扣款。上訴人之項目既非記載為預存薪資、借款或保管，已難認定被上訴人確實知悉上訴人駕駛員與上訴人約定由上訴人每月為駕駛員預存部分薪資，待農曆年前再統一發還。況勞雇雙方為不對等之關係，勞工往往屬經濟上弱勢之一方，對於雇主之扣薪未必有拒絕之能力，若僅以勞工繼續領受遭扣除後之工資即認勞工有默示同意，無異承認雇主得恣意違法悖約。自難以上訴人知之

甚詳，或長年未反對，即遽認被上訴人就上訴人按月扣除工資有默示合意。至上訴人所提出之貨櫃運輸作業人員任職切結書固記載：「...同意年終績效獎金部分於每月以調薪名義先行扣除，至本人任職年終時發放...」等語（見原審卷二第277頁），惟該切結書並非被上訴人所簽立，不能據以認定被上訴人有與上訴人達成預存薪資之合意。

⑶上訴人既未能舉證證明兩造間確實有達成由上訴人按月預存被上訴人一定比例之薪資，於次年農曆年前與年終獎金後以年度月平均工資之數額發放之合意。且上訴人主張因駕駛員舊曆年前有借支需求，故伊為駕駛員預存，性質上非儲蓄、亦非借貸，而係與駕駛員間成立保管契約云云（見本院卷第243頁），顯然背離一般社會經驗，蓋駕駛員每月工資遭上訴人扣取後，當月即未能取得該部分薪資，倘駕駛員確有資金需求，不如逕取得該部分款項儲蓄或投資，而非無息交由上訴人保管，而未能為任何利用，況上訴人係於94年間始以該方式處理，與94年7月勞退新制實施時間相近，上訴人自駕駛員每月工資扣取金額復與上訴人應負擔提繳之6%勞退金數額相當，益徵被上訴人主張上訴人該扣取行為係為迴避雇主依法應為勞工提繳勞退金之義務，尚非全然子虛。則上訴人抗辯伊按月以「調薪」或「舊曆年發放」扣除被上訴人工資，係基於兩造間預存或保管薪資之合意云云，自不足採。

5.因雇主應負擔提繳之6%勞退金，係以保護勞工安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，更不容許雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工負擔，如雇主將其應負擔勞退提繳金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定。查上訴人將應由其負擔提繳之6%勞退金，自應全額給付被上訴人如附表乙一所示年月之每月工資中，以「調薪」或「舊曆年發放」項目扣除如「扣除金額」欄所示，已如前述。上訴人係無法律上之原因受有免支出其應負擔之勞退金之利益，致被上訴人因此

受有少領工資應得報酬之損害。則被上訴人依民法第179條規定，訴請上訴人返還該不當利益，為有理由。

6.上訴人抗辯已於年終獎金或被上訴人離職時返還預存或保留之數額云云，為被上訴人所否認，上訴人自應就前開已返還之事實負舉證責任。查：

⑴兩造均不爭執被上訴人除每月工資外，於農曆年前均會領得相當於月平均工資數額之款項（見本院卷第241至242頁）。證人鄭卉語雖證述：伊自100年回任後，每年農曆年駕駛員均會發放1筆金額，計算方式係把前12個月薪資不含省油獎金加起來平均1個月，該筆錢會包含原先保留部分，每年都會給，沒有一年不給，至少給1個月；公司沒有為駕駛員保障年終1個月之約定，但公司有盈餘都會給，目前都會至少給1個月等語（見原審卷二第315至316頁）。惟其僅係基於身為會計人員陳述其計算之方式，不能證明上訴人與被上訴人間實際合意之內容，已如前述。依被上訴人於105年10、11月間簽立之長途組薪資計算表記載年終獎金係「依公司營業狀況發給」等語（見原審卷二第223、227、231、235頁），亦不能證明上訴人與被上訴人間有保障年終獎金1個月之約定。被上訴人雖未提出其他證據證明兩造間有年終獎金為平均月工資之約定。惟上訴人每年均發放被上訴人相當1個月數額之款項，究竟係年終獎金或按月扣取數額之返還，被上訴人僅能依上訴人製作之薪資明細記載內容為判斷。

⑵觀諸上訴人所提出之薪資明細，其中105年1月、107年1月發放之104年度、106年度之薪資明細，抬頭已標明為「104年度年終獎金」、「106年度年終獎金」，項目亦記載為「年終獎金」，而非如105年度、107年度，區分「調薪（退回）」或「舊曆年發放」及「年終獎金」項目發放（見原審卷二第97、99、100、105、107、108、111、119、123、213至219頁），顯見105年1月、107年1月所發放之相當平均月工資數額之款項係104年度、106年度之年終獎金，並未包含

上訴人於104年度及106年度按月扣除款項之返還，自難認上訴人已返還該部分之不當利益。

⑶至上訴人於106年1月、108年1月、109年1月發放之105年度、107年度、108年度年終獎金，其中107年度、108年度之薪資明細抬頭已區分為「107年度年終獎金」、「107年趟數津貼農曆年發放」，並分別以「調薪」、「舊曆年發放」、「年終獎金」、「特別獎金」項目分列不同數額，應可認被上訴人收受該薪資明細時應可知悉各該年度發放之年終獎金或特別獎金數額而未異議，堪認上訴人已將105年度、107年度、108年度按月扣除款項返還被上訴人。又郭廷璋、吳慶凰、賴東昇於舊曆年前離職時，上訴人已將該年度已扣除之金額，以「其他津貼」、「舊曆年發放」項目發還，有其等薪資明細可證（見原審卷二第279頁），亦可認此部份業已清償。至其餘部分，未見上訴人提出證據以佐前情，難認可採。

⑷上訴人雖以其於104年至109年度之營運狀況以及被上訴人於此期間之業績均無明顯差異，而被上訴人年終獎金須考量公司經營狀況等因素，其數額不可能在上開前提事實下有數倍差距，是被上訴人106年度及104年度所領取之年終獎金，與105年及107年以後相同，包括預存薪資在內云云。惟被上訴人係於105年10、11月間簽立長途組薪資計算表，已如前述，已難認定兩造間之前就年終獎金約定之計算方式內容，且被上訴人並不知悉上訴人年終獎金實際如何計算發給，上訴人自行製作之104年度及106年度薪資明細既已記載係發給年終獎金，自不能任由上訴人嗣後改稱係包含預存薪資，上訴人前開抗辯，顯不足取。至被上訴人主張年終給付金額或離職發放金額，全屬年終獎金云云，惟未能舉證證明兩造有合意年終獎金均發放1個月平均薪資，或離職時可依比例發放年終獎金，則其是項主張，亦屬無據。

⑸據上，上訴人自被上訴人每月工資扣除上訴人應自行提撥勞退金額之數額，及上訴人已返還部分，詳如附表乙一「扣除

金額」列、「清償金額」列所示，被上訴人各自扣除金額總計如「扣除總額」列所示，扣除上訴人已返還部份及附表乙一「清償總額」列所示，核算如「本院准許金額」列所示，則被上訴人依民法第179條規定，請求上訴人給付各如附表乙一「本院准許金額」列所示金額，為有理由，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

7. 上訴人雖抗辯被上訴人請求返還104年11月26日以前預存工資部分，已逾民法第126條所定5年消滅時效云云。惟按請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定，民法第125條定有明文。而民法第179條之不當得利返還請求權，依同法第125條之規定，因15年間不行使而消滅。查，上訴人以「調薪」、「舊曆年發放」項目扣取被上訴人每月工資，以履行其雇主提撥勞工退休金之法定義務，依民法第179條規定，應返還不當得利，而非工資本身或尚未給付之工資，其請求權時效應為15年。該不當得利債權在兩造間並非基於一定之法律關係，因1年以下時間之經過而依序發生之定期給付債權，不能期待被上訴人定期收取該不當得利，自無民法第126條所定5年消滅時效之適用。被上訴人係於109年11月26日提起本件訴訟，請求上訴人返還不當得利等情，有其起訴狀及其上收文章可稽（見原審卷一第7頁），則被上訴人本件請求返還不當得利，顯未逾15年之時效期間。上訴人前開抗辯，為不足採。

8. 綜上，被上訴人依民法第179條請求上訴人給付如附表乙一「本院准許金額」列即附表乙二「不當得利」欄所示，自屬有據。

(二)被上訴人依修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條第4項本文規定，請求上訴人給付郭廷璋13萬3,178元、吳慶凰13萬0,569元、施榮華12萬5,620元、賴東昇11萬0,150元之特休未休工資，有無理由？

1. 按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7

日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給」、「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，105年12月21日修正前勞基法第38條、第39條及106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條分別定有明文。又按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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。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。為修正後勞基法第38條第1項、第4項、第6項所明定。又勞基法所規定勞工之特別休假為強制規定，雇主有給予勞工特別休假之義務，勞工因可歸責於雇主之事由致無法請求特別休假，得請求雇主給付特休未休工資（最高法院108年度台上字第2651號裁定要旨參照）。又勞基法施行細則第24條之1第2項規定：「本法第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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額」。

2. 查被上訴人於上訴人到職日、年資、特休產生日期、特休日數（除賴東昇外），均如附表四所示，其中賴東昇之特休日數因其已於107年5月12日離職，未有附表四所載滿7年年資

所取得之15日特別休假，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈥、本院卷第241、249頁）。又上訴人不爭執被上訴人並未休特別休假。是被上訴人除賴東昇外，有附表四前開特休未休，賴東昇則有年資滿6年前特休日數未休之情形。被上訴人（除吳慶凰）各年度終結前1個月工資及前1日工資均如附表四所示，吳慶凰105至108年度終結前1日工資則各為2,141元（105年10月份工資64,232元÷30，元以下四捨五入，下同）、1,623元（106年10月份工資48,678元÷30）、1,423元（107年10月份工資42,685元÷30）、1,778元（108年10月份工資53,353元÷30）等情，有被上訴人薪資單可稽（見原審卷一第55至213頁）。兩造亦均不爭執被上訴人如得請求特休未休工資，數額應如附表四所示，其中賴東昇更正為8萬1,515元（19,790元＋29,205元＋32,520元），吳慶凰則更正為10萬2,334元（計算式詳見本院卷第182頁）（見兩造不爭執事項㈥、本院卷第241、249、250頁）。則被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資如附表乙二「特休工資」欄所示。

3. 上訴人固抗辯被上訴人請求於106年勞基法修正以前之特休未休工資須舉證係可歸責於伊之原因致未能休畢特休假云云。惟兩造所簽署之變形工時約定書第2點第2項約定：「採一車兩人制，作一天休息一天。則全年有一半的時間可以休假，休假日數已逾全年例假、休假、特別休假日及延長工時之總數甚多。勞方同意不再請求勞動基準法第36條規定之例假、第37條之休假及第38條之特別休假及其假期工資」（見原審卷二第221至235頁），可證上訴人並無給予特休，自屬可歸責於上訴人之事由致特休假未能休畢。上訴人是項抗辯，自不足採。上訴人另抗辯被上訴人據以計算之年度終結前一個月工資，並未區分正常工時工資或延時工資云云。惟觀諸被上訴人之薪資明細，每月均有駕駛津貼、省油獎金、安全獎金、全勤獎金等項目給付，並未區分正常工時工資、延時工資，無法逕為認定前開薪資給付包含延時工資，且加

班津貼、延時加班、假日加班欄位均記載為0（見原審卷二第129至219頁）。上訴人抗辯應以正常工時工資計算云云，亦屬無據。

4. 上訴人另抗辯與被上訴人約定作一休一，依勞基法第30條第3項、第36條第2項第2款之規定，將例假日、休息日予以調整，並兼顧國定假日之施放與特別休假之排定，且全年得施放之假日已超過勞基法規定之標準，實務見解亦認同此約定已足以保障員工之休假權利，被上訴人不得再向伊請求特休未休工資云云。惟按勞基法之立法目的在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，為勞動條件最低標準之規定。勞基法第38條所定之特別休假制度，則係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，為強制規定，非勞基法第84條之1規定得不受限制之情形，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所為約定違反上開規定，應屬無效。兩造所簽署之變形工時約定書第2點第1項、第2項、第3項固約定：「採趟數論件計酬」、「採一車兩人制，作一天休息一天。則全年有一半的時間可以休假，休假日數已逾全年例假、休假、特別休假日及延長工時之總數甚多。勞方同意不再請求勞動基準法第36條規定之例假、第37條之休假及第38條之特別休假及其假期工資」、「雙方合意約定上開第㈠項趟數津貼已內含勞動基準法第36至第38條假期工資」（見原審卷二第221至235頁）。惟勞基法第38條規定之特別休假，並無明示排除按趟計酬、作一休一之勞工，且依條文文義觀之，享有特別休假權利之勞工，為在同一雇主或事業單位服務一定年限之「繼續」工作者，是雖係按趟計酬、作一休一之勞工，仍不應將其特別排除在外。兩造亦不爭執上訴人係貨櫃運輸業，非勞基法第84條之1規定中央主管機關核定公告之業者（見兩造不爭執事項㈤）。且該約定書排除所有延長工時、休假、例假、國定假日及特別休假之規定，並稱趟數津貼已包含勞基法第36至38條工資，然由被上訴人薪資明細記載之項目為駕駛津貼、省油獎金、安全獎金、全勤獎金等項

目，無從認定上訴人給付工資確已包含特休未休工資在內。該變形工時約定書約定拋棄勞基法第38條請特休及特休未休工資之權利，違反強制規定，該部分應屬無效。至上訴人所援引之其他實務見解，不能拘束本院。上訴人前開抗辯，均不足採。

5.基上，被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資如附表乙二「特休工資」欄所示。

(三)據上，被上訴人依民法第179條規定，請求上訴人給付如附表乙一「本院准許金額」列即乙二「不當得利」欄所示，及依修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條第4項本文規定，請求上訴人給付特休未休工資如附表乙二「特休工資」欄所示，自屬有據。

六、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。郭廷璋、吳慶凰、施榮華主張其等於109年4月14日、賴東昇主張於同年7月21日於勞資爭議調解中向上訴人請求給付遭拒，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄、桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄可證（見原審卷一第47至50頁）。又附表乙一「本院准許金額」列即乙二「不當得利」欄，加計附表乙二「特休工資」欄之數額仍在被上訴人前開請求給付之範圍內。則郭廷璋、吳慶凰、施榮華請求自勞資爭議調解之翌日即同年4月15日起算，賴東昇請求自同年7月22日起算之法定遲延利息，為有理由。

七、綜上所述，被上訴人依民法第179條規定，請求上訴人給付如附表乙一「本院准許金額」列即乙二「不當得利」欄所

示，及依修正前勞基法施行細則第24條、修正後勞基法第38條第4項本文規定，請求上訴人給付特休未休工資如附表乙二「特休工資」欄所示，及郭廷璋、吳慶凰、施榮華部分自109年4月15日起算，賴東昇部分自同年7月22日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，判命上訴人應給付如附表五「金額」欄（即附表甲「原審判准金額」欄）及「利息」欄所示本息，並分別諭知兩造供擔保後，得、免假執行，核無不當，上訴人之上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴人提起附帶上訴，請求上訴人應再給付被上訴人各如附表乙二「上訴人應再給付金額」欄及「利息」欄所示本息，為有理由，應予准許，自應由本院將原判決此部分廢棄改判如主文第3項所示，至逾此部分所為請求部分，則無理由，不應准許，被上訴人此部分之附帶上訴應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之附帶上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　朱漢寶

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　何敏華

附表甲（均為新臺幣）

被上訴人	起訴時聲明（原判決附表1-1、2-1）	原審更正後聲明（原判決附表1-2、2-2）	原審判准金額（僅針對起訴時聲明部分，原判決附表五）	上訴聲明請求上訴人再給付
郭廷璋	40萬1,798元（不當得利26萬8,620元＋特休未休工資13萬3,178元）	43萬4,894元（不當得利30萬1,716元＋特休未休工資13萬3,178元）	不當得利8萬1,636元＋特休未休工資13萬3,178元＝21萬4,814元	22萬0,080元
吳慶凰	52萬9,925元（不當得利42萬4,524元＋特休未休工資10萬5,401元）	58萬4,877（不當得利45萬4,308元＋特休未休工資13萬0,569元）	不當得利13萬1,784元＋特休未休工資10萬5,401元＝23萬7,185元	34萬7,692元
施榮華	43萬9,300元（不當得利31萬3,680元＋特休未休工資12萬5,620元）	46萬7,992元（不當得利34萬2,372元＋特休未休工資12萬5,620元）	不當得利8萬6,424元＋特休未休工資12萬5,620元＝21萬2,044元	25萬5,948元
賴東昇	34萬1,168元（不當得利23萬1,018元＋特休未休工資11萬0,150元）	34萬8,644元（不當得利23萬8,494元＋特休未休工資11萬0,150元）	7萬4,604元＋11萬0,150元＝18萬4,754元	16萬3,890元

附表乙二（均為新臺幣）

姓名	不當得利 特休工資	上訴人應再給付金額（左欄加總金額扣除原判決准許金額）	利息
郭廷璋	15萬0,708元 13萬3,178元	28萬3,886元－21萬4,814＝6萬9,072元	自109年4月15日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息。
吳慶凰	26萬1,528元 10萬2,334元	36萬3,862元－23萬7,185＝12萬6,677元	同上
施榮華	19萬4,016元 12萬5,620元	31萬9,636元－21萬2,044＝10萬7,592元	同上
賴東昇	18萬4,746元 8萬1,515元	26萬6,261元－18萬4,754＝8萬1,507元	自109年7月22日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息。