

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第66號

上訴人 郁豐內衣有限公司

法定代理人 昌政龍

被上訴人 陳慧貞

訴訟代理人 周志潔律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年12月31日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第235號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新臺幣貳拾萬肆仟參佰玖拾玖元，及如附表一「加班費總計」、附表二「苛扣工資」、附表三「特休未休工資」所示各期金額，各自所載利息起算日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

上訴人應給付被上訴人新臺幣伍仟貳佰肆拾參元，及自民國115年2月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計之利息。

上訴人應提繳新臺幣陸萬貳仟肆佰參拾元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，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446條第1項但書、第255條第1項第2款、第3款定有明文。查被上訴人依兩造間勞動契約，起訴請求上訴人給付自民國107年12月起至112年11月止之休息日、例假日、國定假日延長工時工資（下合稱假日加班

費)新臺幣(下同)54萬7123元、苛扣工資1萬3000元、特別休假未休應發給工資(下稱特休未休工資)5萬5500元,及提繳勞工退休金(下稱勞退金)12萬4200元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。嗣於第二審主張被上訴人目前仍在職,上訴人仍繼續積欠工資等,追加請求上訴人給付自112年12月1日起至114年12月31日止之假日加班費11萬3399元、苛扣工資5萬6000元、特休未休工資3萬5000元,及提繳勞退金6萬2430元至被上訴人之勞退專戶,暨請求給付108年9月7日至109年3月25日期間之全民健康保險費5243元(見本院卷第137至139、143至149、245至247頁),經核上開追加之訴與原訴,均係本於兩造間僱傭契約之同一基礎事實為請求,應准許其追加。

二、上訴人經合法通知,未於言詞辯論期日到場,核無民事訴訟法第386條各款所列情形,爰依被上訴人之聲請,由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：

(一)被上訴人自107年12月1日起迄今受僱於上訴人,工作地點為新北市○○區○○路000之0號,職位為門市人員,入職時兩造約定薪資為3萬元,並自109年6月起調整薪資為3萬5000元(擔任店長加給5000元),上訴人於每月5日交付薪資袋以現金給付薪資。上訴人要求被上訴人每月僅得月休4日,如當月休假超過4日,則每超過1日遭上訴人額外扣薪1000元,自107年12月起至112年11月止,累計積欠被上訴人假日加班費54萬7123元,及因所謂「超休」而苛扣之工資1萬3000元,爰依兩造間勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)第24條第2項、第39條、第22條規定請求之。

(二)又上訴人自107年12月迄今未曾給被上訴人特休假,亦未給予被上訴人特休未休工資,爰依勞基法第38條第4項規定,請求上訴人給付特休未休工資共5萬5500元。綜上,上訴人積欠被上訴人假日加班費、苛扣工資、特休未休工資合計61

萬5623元（計算式：547,123+13,000+55,500=615,623）。

(三)再者，上訴人自被上訴人107年12月1日入職後未曾為被上訴人提撥勞退金至被上訴人之勞退專戶。自107年12月至109年5月，約定月薪為3萬元，月提繳工資應為3萬0300元；自109年6月迄今，約定月薪為3萬5000元，月提繳工資應為3萬6300元。上訴人迄今均未提繳勞退金至被上訴人之勞退專戶，爰依勞工退休條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求之。

(四)起訴聲明：(一)上訴人應給付被上訴人61萬5623元，及自113年1月23日民事準備狀之附表2所載各期應領取日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應提繳12萬4200元至被上訴人勞退專戶。(三)如獲勝訴判決，願供擔保，請准宣告假執行。【原審就上開部分為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人應給付被上訴人58萬7442元本息；上訴人應提繳12萬4200元至被上訴人之勞退專戶；並為准、免假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴。至部分延長工時工資2萬8181元及被上訴人依民法第184條第2項、第195條第1項請求上訴人給付精神慰撫金10萬元部分，業經原審判決被上訴人敗訴確定，非本院審理範圍】答辯聲明：上訴駁回。並於本院追加聲明：(一)上訴人應給付20萬4399元，及如附表一（即如本院卷第251頁之附表）「加班費總計」、附表二（即如本院卷第155頁之附表2-1）「苛扣工資」、附表三（即如本院卷第157頁之附表3）「特休未休工資」所示各期金額，各自所載利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應給付5243元，及自被上訴人114年9月12日民事訴之追加狀送達上訴人翌日起至清償日止，按週年利率5%計之利息。(三)上訴人應提繳6萬2430元至被上訴人之勞退專戶。

二、上訴人雖未於本院準備、言詞辯論期日到場，惟據其書狀則以：上訴人於被上訴人入職前有告知其工作內容，經被上訴

01 人同意而建立任職內容，故上訴人不同意給付被上訴人加班
02 費。被上訴人任職期間所安排之休假是由被上訴人自行排
03 定，上訴人並沒有強制其休假事宜。被上訴人任職期間常因
04 未完成公司規定因而延遲下班等語，資為抗辯。並上訴聲
05 明：原判決廢棄。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原訴部分：

08 1. 被上訴人得請求上訴人給付假日加班費51萬8942元：

09 (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
10 休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其
11 他中央主管機關指定應放假日，均應放假；雇主使勞工於
12 第36條所定休息日工作，工作時間在2個小時以內者，其
13 工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小
14 時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3
15 以上；第36條所定之例假、休息日，第37條所定之休假及
16 第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得
17 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第36
18 條第1項、第37條第1項、第24條第2項、第39條分別定有
19 明文。經查，本件並無依勞基法第30條之1之規定採用變
20 形工時制之情形，揆諸前開規定及說明，被上訴人每工作
21 7日當有2日休息（1日休息日、1日例假日），若於國定假
22 日工作亦應核發加班費，關於假日加班費之計算應依上開
23 規定。又自107年12月1日起至109年5月31日止，上訴人給付
24 被上訴人之月薪為3萬元；自109年6月1日起至112年11月3
25 0日止，上訴人給付被上訴人加薪獎金（或指導獎金）500
26 0元後，調整月薪為3萬5000元，此有被上訴人所提供之薪
27 資袋及明細單可稽【見臺灣新北地方法院113年度勞訴字
28 第63號卷（下稱新北地院卷）第29至41頁】，關於上訴人
29 自109年6月起加發5000元予被上訴人之該5000元，無論以
30 「加薪獎金」或「指導獎金」名義，均係被上訴人執行職
31 務所享有且按月核發，並非係因應臨時性之業務需求而偶

爾發放，屬固定常態工作中勞工取得之給與，具備「勞務對價性」及「經常性給與」要件，其性質為工資。則被上訴人自107年12月起至112年11月任職期間，各月份之薪資，如原判決附表一之「月薪」欄所示，依此計算被上訴人平日正常工時之時薪，各如原判決附表一「平均時薪」欄所示（當月薪資÷30日÷8小時）。

(2)被上訴人主張上訴人自107年12月起至112年11月止，積欠被上訴人假日加班費，業據其提出被請求統整表、逐月加班費及苛扣薪資統整表為憑（見新北地院卷第65、75至76頁）；上訴人雖辯稱所發薪資已包含加班費、勞健保補貼云云，然為被上訴人所否認，而上訴人並未提出證據以佐其說，難認所辯可採。復依前述薪資袋及明細單，及參107年至112年政府行政機關辦公日曆表（見新北地院卷第55至60頁），計算被上訴人自107年12月起至112年11月止之加班天數，各如原判決附表一「休息日加班天數」、「例假日加班日數」、「國定假日上班日數」欄所示。再按被上訴人之平均時薪，依前述規定計算各月份假日加班費，各如原判決附表一「加班費總計」欄位所示，總計55萬3942元（元以下四捨五入）。再扣除被上訴人薪資袋及明細單（見新北院卷第29至41頁）上所載108年9月、108年10月、108年11月、108年12月、109年3月、109年4月、109年5月、109年6月、109年7月、109年8月、110年2月、110年9月、111年2月、112年8月以加班費名義核發之金額共計3萬5000元（計算式：1,000+1,000+1,000+2,000+4,000+4,000+3,000+3,000+2,000+2,000+4,000+1,000+6,000+1,000=35,000），則上訴人尚積欠被上訴人之假日加班費為51萬8942元（計算式：553,942-35,000=518,942）。

2. 被上訴人得請求上訴人給付苛扣工資1萬3000元：

(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，勞基法第22條第2項本文，民法第486條前段各有明

01 文。

02 (2)被上訴人主張上訴人積欠超休苛扣工資，並提出薪資袋及
03 明細單為憑。觀諸薪資袋及明細單，可見上訴人於108年4
04 月、108年6月、108年7月、108年8月、110年1月、112年4
05 月、112年6月、112年7月、112年8月、112年9月、112年1
06 1月確曾扣減被上訴人工資共計1萬3000元（見新北地院卷
07 第29、30、34、39、40、41頁）。且上訴人之法定代理人
08 昌政龍於原審言詞辯論中自陳「原告（按：即被上訴人）
09 是從107年12月1日來…休假也是4天…月休4天，如果多休
10 1天就會扣一千…」等語（見原審卷第25頁）。依勞基法
11 第36條，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假
12 日，1日為休息日，且依同法第39條工資應由雇主照給，
13 上訴人僅給予被上訴人月休4日，且扣減休假日工資，已
14 違反勞基法第36條第1項、第39條之規定，是被上訴人依
15 勞基法第22條第2項本文規定，請求上訴人給付遭超休苛
16 扣工資共計1萬3000元，自應准許。

17 3. 被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資5萬5500元：

18 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
19 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
20 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
21 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日…。勞工之
22 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
23 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延
24 至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
25 日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期
26 日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所
27 定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞
28 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
29 應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第5項、第6
30 項定有明文。又本法第38條第4項所定年度終結，為前條
31 第2項期間屆滿之日。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：(一)按勞工未
休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)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。...二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契
約約定之工資給付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目亦有明定。

(2)被上訴人主張上訴人自108年6月起至112年12月止未給予
被上訴人行使特別休假權利，亦未給予特休未休工資，其
特休未休天數如原判決附表二所示等語，就此上訴人未曾
舉證證明被上訴人此項權利不存在，依前引勞基法第38條
第6項規定，即應認被上訴人上開主張為真實。至上訴狀
稱被上訴人任職期間所安排之休假是由被上訴人自行排定
等語（見本院卷第25頁），係指排定「月休4日」之關於
勞工每7日應有2日休息之排定休息日，並非此處之特別休
假，其抗辯即無可採。故被上訴人得於原判決附表二各年
度「特休未休年度終結日」欄所示日期前行使其當年度特
休權利，被上訴人既未曾使用特別休假，則上訴人應於各
年度終結後30日內發給特休未休工資，其金額各如原判決
附表二「特休未休折算工資」欄所示，是以，被上訴人請
求上訴人給付特休未休工資合計5萬5500元，為有理由，
應予准許。

4. 被上訴人得請求法定遲延利息：

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。特休未休工資應於契約約
定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，勞基法施
行細則第24條之1第2項第2款第1目亦有明文。本件被上訴人
請求給付各月假日加班費、苛扣工資之部分，為給付有確定
期限之債權，上訴人自如原判決附表一、附表二苛扣工資計

算表所示各期應給付之翌日（即次月6日）起即陷於遲延；而被上訴人請求特休未休工資部分，兩造並未約定結算日，依上開規定上訴人至遲於如原判決附表二特休未休折算工資表所示各年度終結後30日已陷於遲延。故依民法第229條第1項、233條、203條規定，被上訴人就各月假日加班費、苛扣工資部分，請求自各期應給付日之翌日起，及就特休未休工資部分，請求自年度終結之翌日起至清償日止，各按週年利率5%計算之法定遲延利息，均有理由，應予准許。

5. 被上訴人得請求上訴人提繳勞退金12萬4200元至其勞退專戶：

(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項分別定有明文。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號判決意旨參照）。又勞退條例施行細則第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繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；...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月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整

時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。勞退條例第15條第1項、第2項亦有明文。

(2)查被上訴人任職自107年12月至112年11月之期間，其每月應領工資（含約定月薪及加班費）各如原判決附表三「原告每月應領工資」欄所示，依上揭規定，上訴人本應每月按其應領薪資所屬級距為被上訴人提繳工資6%之勞退金至被上訴人之勞退專戶，惟上訴人於如原判決附表三所示期間完全未為被上訴人提繳勞退金，是上訴人自應將如原判決附表三「被告應提繳金額」欄「合計」所示之15萬1560元補提繳至被上訴人之勞退專戶，被上訴人僅請求上訴人補提繳12萬4200元至其勞退專戶，未逾上開金額，自應准許。

(二)追加之訴部分：

按民事訴訟法第280條第1項本文、第3項規定：「當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認」、「當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第一項之規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限」。被上訴人主張其目前仍在職，上訴人仍繼續對被上訴人採取前開違法扣薪且拒絕給付加班費之對待方式，自112年12月1日起至114年12月31日止之期間，累計積欠被上訴人假日加班費11萬3399元、苛扣工資5萬6000元、特休未休工資3萬5000元，及應提繳上開期間之勞退金6萬2430元卻未提繳；另自108年9月7日至109年3月25日期間，上訴人未為被上訴人投保健保，致被上訴人以新北市新店區公所為投保單位，自行負擔健保費共5243元，應由上訴人負擔等語，並提出113年5月至114年8月薪資表、被上訴人保險對象投保歷史列印資料、112年11月至113年4月薪資表、苛扣工資計算表、特休未休折算工資表、被上訴人勞退金提繳計算表、112年12月至114年12月之出勤天數紀錄、114年9月至12月薪資表、加班費計算表等件為憑（見本院卷第83至89、

155至159、179至207、251頁），而上訴人對於上開事實，已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項之規定，視同自認，堪信為真實。則被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第24條第2項、第39條、第22條、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、全民健康保險法（下稱健保法）第84條第3項規定，請求上訴人給付假日加班費11萬3399元、苛扣工資5萬6000元、特休未休工資3萬5000元（以上合計20萬4399元），健保費5243元，及應提繳6萬2430元至被上訴人之勞退專戶，暨就假日加班費、苛扣工資部分，請求自各期應給付日之翌日起；就特休未休工資部分，請求自年度終結之翌日起；就健保費部分，請求自被上訴人114年年9月12日民事訴之追加狀送達上訴人翌日即應自115年2月5日起【因被上訴人未陳報該狀送達予上訴人之日期，且被上訴人已表明以115年2月4日民事追加暨答辯狀取代114年9月12日民事訴之追加狀（見本院卷第211頁），及115年2月4日民事追加暨答辯狀係於115年2月4日送達上訴人，有被上訴人陳報之中華郵政掛號郵件收件回執可稽（見本院卷第253頁），則應自115年2月5日起算】之法定遲延利息，均有理由，應予准許。

四、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第24條第2項、第39條、第22條、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人(一)給付58萬7442元，及如原判決附表一、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)提繳12萬4200元至被上訴人勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。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。追加部分，被上訴人依同上規定及健保法第84條第3項規定，請求上訴人(一)給付20萬439

9元，及如附表一「加班費總計」、附表二「苛扣工資」、
附表三「特休未休工資」所示各期金額，各自所載利息起算
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)給付5243
元，及自115年2月5日起至清償日止，按週年利率5%計之利
息；(三)提繳6萬2430元至被上訴人之勞退專戶，均有理由，
應予准許，爰判決如主文第二至四項所示。

五、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。

六、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之追加之
訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 宋泓璟
法 官 戴嘉慧

正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 115 年 7 月 1 日

書記官 莊昭樹