

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度嘉勞簡字第12號

原告 楊嘉民

訴訟代理人 湯光民律師

被告 翔隆通運股份有限公司

法定代理人 盧廷景

訴訟代理人 林彥百律師

複代理人 莊安田律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）38,106元，及自民國108年5月22日起至清償日止按年息5%計算的利息。

二、被告應提繳28,944元至原告的勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之15，其餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項可以假執行，但被告分別以38,106元、28,944元為原告預供擔保，各得免為假執行。

六、原告其餘假執行的聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國100年9月9日受雇於訴外人統承交通有限公司（下稱統承公司），103年1月16日起轉受雇於被告，擔任貨運司機。

（二）原告受雇被告期間的薪資如附表一所示，原告周一至周五正常出勤，周六也未休息依舊出勤上班8小時。自105年12月21日修正公布勞動基準法（下稱勞基法）第30條，每周工時是40小時，原告每周六都加班8小時，但是被告沒有給付加班費，原告請求被告給付未發的假日加班費264,944元（計算式如附表二）。

（三）原告受雇於被告已滿5年，總計應有41日特休（7+7+7+10+10），但被告從未給予原告特休。原告於起訴前6個月平

01 均月工資為45,429元【計算式：49,563元+41,575元+46
02 ,221元+53,110元+40,061元+42,043元=272,573元，
03 272,573元÷6個月=45,429元（4捨5入）】。平均日薪為
04 1,514元【計算式：45,429元÷30日=1,514元（4捨5入）
05 】。因此請求被告給付41日的特別休假未休工資共62,074
06 元（日薪1,514元×41日=62,074元）。

07 （四）原告與被告除約定每月工資外，就載貨地點每趟往返另外
08 約定差旅津貼（返趟費用），以往都是以整數500元計算
09 ，被告卻扣除6%，實際只給470元。後來嘉義到臺中來回
10 一趟調整成800元，嘉義到高雄來回一趟是1,000元，實際
11 上，被告嘉義到臺中返趟費是給755元、嘉義到高雄的返
12 趟費是給940元。但被告之後在107年11月卻片面更改契約
13 ，將載運的返趟費用減少，嘉義到臺中是500元，嘉義到
14 高雄是600元，而且被告實際上給予嘉義到臺中返趟費是
15 470元、嘉義到高雄是565元。被告剛好都是扣除兩造約定的
16 返趟費6%部分，再把餘額給付原告。原告請求被告給
17 付自103年5月末給付的差額部分，還有自107年11月至108
18 年5月片面調降的差額共17,235元（計算式如附表三）。

19 （五）又以往返趟費被告都以整數核發，且被告與勞工都是口頭
20 協議以整數核發。但是被告嘉義到臺中返趟費800元，嘉
21 義到高雄返趟費1,000元，被告實際上都只有給755元跟94
22 0元，剛好是扣除扣除6%左右，而且被告固定會把繳完的
23 勞工退休金應提繳6%剩餘退還給原告。可以證明被告預
24 扣原告返趟費，並於每月底計算勞工退休金金額後，扣除
25 低報所繳交的6%差額，累計後退還給原告，可以推論被
26 告是擅自從原告薪資扣除6%作為勞工退休金提撥。自103
27 年至107年12月共計有143,955元【計算式：1,203（103年
28 1月）+2,406×52（103年2月至107年5月）+2,520×7（
29 107年6月至107年12月=143,950）。

30 （六）又被告未按照勞工退休金條例規定提撥足額的勞工退休金
31 至原告的勞工退休金個人專戶，合計少提撥28,944元（計

算式如附表四），因此，請求被告補提撥28,944元至原告
的勞工退休金專戶。

（七）被告積欠原告假日加班費264,944元，特休未休工資62,074元，與擅自從其薪資扣除6%作為勞工退休提撥數額143,995元，以及返趟費調降部分17,235元。原告就上開金額本件先一部請求被告給付40萬元。

（八）聲明：1.被告應該給付原告40萬元，及從起訴狀繕本送達的隔日起到清償日止，按照年息5%計算的利息。2.被告應該提撥28,944元到原告的勞工退休金帳戶。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）原告於100年9月9日受僱於統承公司，其法定代理人為謝其春，之後統承公司結束營運於102年11月28日將公司出售後並更名為訴外人合富通運有限公司，法定代理人為陳東和。另統承公司原所在地為「嘉義縣○○鄉○○村○○路○○號1樓」，此土地是被告的法定代理人盧廷景所有，由統承公司向盧廷景租借該地經營公司，所以被告與統承公司並非為同一負責人。於102年年底被告知悉統承公司欲結束營運，考量雙方業務性質相同，願接管統承公司10多名員工，使員工不至於因公司結束營運而失業，且被告為體恤此批員工不受新舊公司變動的影響，所以維持員工原有工作內容與薪資、福利條件。

（二）原告是在103年1月16日起轉受雇於被告並擔任貨運司機一職，兩造約定原告工作時間為周一至周六，工作時間則以當日約定出貨時間為主，早上或下午出貨，但原則上以一天一趟，依被告公司調度人員的指示，在指定時間至指定地點裝貨、運貨、卸貨，其餘行駛、休息等均未指示支配，採責任制。因為運輸業送貨司機並非隨時受雇主指揮以提供勞務服務，且工作地點是在公司客戶處，需要常常在各地開車往返，雇主難以掌控員工行蹤與工作情形，所以約定以承攬的方式，以跑趟計算工資，鼓勵員工送貨完趁

01 早返回，再跑下一趟，就此部分原告跟被告已經約定適用
02 承攬契約，所以被告跟原告間應該是屬於雇傭與承攬的混
03 合型契約。

04 (三) 原告的每月薪資105年以前是35,540元(本薪27,740元＋
05 伙食費1,800元＋安全獎金6,000元＋全勤獎金3,000元)
06 ，105年1月迄今是39,480元(本薪28,680元＋伙食費1,80
07 0元＋安全獎金6,000元＋全勤獎金3,000元)，週六的薪
08 資已經包含在內，此為勞雇雙方就工作時間、薪資計算的
09 必要之點，所達成的合意，依照民法第153條規定，應視
10 為勞動契約成立的一部分，而從其約定。

11 (四) 原告任職期間，被告所核發的薪資已包含周六的薪資，且
12 返趟費是以運送趟數計算。兩造所約定的計薪方式，原告
13 從未言明不願意或不認同，何況被告於原告每月的員工薪
14 資明細表中亦有註明：「注意：款項請當面點清，爾後錯
15 誤恕不負責。」、「請確認薪資明細金額，有疑問請於次
16 月5日前提出；超過期限不得以漏算、誤算或其他理由向
17 公司請求補發」等語。原告至今已長達5年5個多月的任職
18 期間內，倘被告未依約給付周六及國定假日短付的加班費
19 ，原告卻從未向被告主張工資有未全額給付之事，顯不符
20 情理，益證原告自始即默示且明知兩造有此等約定的事實
21 。另外，返趟獎金跟責任津貼雖然不是加班費的名目，也
22 是屬於加班費的性質，所以難認被告有短付原告周六加班
23 費。

24 (五) 雙方約定每月給薪方式，包括：固定薪資項目為「本薪」
25 及「伙食費」、非固定薪資項目則為以下項目：「加班返
26 趟費」，隨著原告跑趟次數多寡計算的勉勵性給與、「全
27 勤獎金」依原告出勤狀況而給予，當月無缺勤即發給當月
28 全勤獎金、「責任津貼」被告為鼓勵司機自行修繕配車而
29 加發的勉勵性給與、「安全獎金」原告若於當月工作期間
30 若無遭投訴則可領的勉勵性給與、及原告不過度耗油的勉
31 勵性給與「節能獎金」。所以被告給付返趟獎金、責任津

01 貼及節能獎金，並非原告工作給付的對價，而是被告對於
02 原告工作情形所為勉勵性的給與，按照勞基法第2條第3款
03 、第4款規定及勞基法施行細則第10條規定，並參照最高
04 法院91年度臺上字第897號判決意旨，該等勉勵性的給與
05 ，就不屬於勞基法第2條第3款所規定的工資。且返趟獎金
06 是依照原告跑趟次數多寡計算的勉勵性給予金額，並無明
07 文規定在勞動契約中，依該跑趟的路程距離及載運容量而
08 定，屬於工作規則，由雇主訂定，不須經勞工同意。

09 (六) 103年1月至104年4月間，原告所領取嘉義到臺中及嘉義到
10 高雄返趟費皆為470元，直至104年4月調度人員即訴外人
11 謝采蓁向被告表示因嘉義到臺中及高雄兩地的返趟費470
12 元，恐無司機願意配合送貨到該二地區，故建議被告自
13 104年5月起將嘉義到臺中返趟費提高為750元、嘉義到高
14 雄提高為940元。因為當時被告是擔心該地區的貨品無法
15 如期出貨，故同意暫時提高嘉義往返高雄、臺中二地的返
16 趟費，同時也告知調度人員謝采蓁，原翔隆公司員工薪資
17 計算須整合至被告所屬的景山交通事業集團之總公司（即
18 景山交通股份有限公司）的薪資結算系統中，由被告總公
19 司統一發放員工薪資，返趟費計算依被告總公司規定。因
20 為被告總公司轄下的貨運關係企業眾多，若每家公司依不
21 同薪資計算標準會造成旗下員工不必要的誤會，且人事、
22 會計人員在計算薪資時亦可順利完成。直至107年7月調度
23 人員謝采蓁表示欲於同年8月31日離職，薪資統計工作交
24 還予被告總公司的人事、會計人員，被告才順利將原翔隆
25 公司的員工薪資正式整合到被告總公司的薪資系統中。於
26 107年11月以後嘉義到臺中返趟費改為470元、嘉義到高雄
27 返趟費565元。原告是重新受雇被告，並非被告向統承公
28 司借調或統承公司轉讓被告，原告應該接受被告的勞動契
29 約及工作規則。且原告在107年11月收到薪資明細表後，
30 也沒有及時向被告反應，應該是默示同意此項變更。

31 (七) 原告於103年1月16日起受雇於被告，原告未就其何時申請

特別休假且未經被告公司准許並工作，舉證以實其說，顯見原告明知兩造間合意約定以承攬方式計算工資或報酬，足證原告請求給付未休的特別休假工資，沒有依據。而且在勞動部以106年6月16日勞動條2字第1060131328號函廢止勞動部105年2月5日勞動條2字第1050130196號函、105年1月5日勞動條2字第1040132851號函及勞動部改制前行政院勞工委員會97年12月17日勞動2字第0970085418號函、82年9月18日台82勞動2字第54488號函、81年6月15日台81勞動2字第18318號書函相關解釋函前，仍應受行為時法律規定及前開解釋函拘束。所以本件原告所主張未休完的特別休假，均是得自由且無阻礙提出申請，原告未於年度終結前提出申請，不可歸責於被告，應視同拋棄特別休假的權利，被告公司不發給原告該等特別休假的工資，自屬合法。

(八) 原告每個月薪資是38,540元，被告於103年1月至107年5月，已每月提撥2,406元、107年6月到108年4月，已每月提撥2,520元到原告個人勞工帳戶，被告從未由原告的薪資擅自扣除6%作為勞工提撥數額，原告此部分主張，顯與事實不符。

(九) 綜上，原告本件請求，顯無理由等語。並聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

- 1.原告100年9月9日受雇統承交通有限公司，自103年1月16日受僱被告，擔任貨運司機。
- 2.原告本薪每月是27,740元（105年1月起為28,680元），伙食費每月是1,800元。
- 3.兩造約定被告工作時間是周一到周六，周六工作八小時。
- 4.原告受雇被告滿5年，103年至107年共有41天特別休假未休。
- 5.返趟費是按照勞工（司機）送貨地點及跑趟次數計算發給。

01 6.全勤獎金是勞工當月無缺勤，就發給全勤獎金，每月3,000
02 元。

03 7.責任津貼是每月2,000元，如請假1日扣除67元。

04 8.安全獎金是勞工（司機）當月工作期間沒有遭投訴發給，每
05 月6,000元。

06 9.節能獎金是勞工（司機）當月不過度耗油發給，每月1,000
07 元。

08 10.被告有簽立儲配運輸物流及倉儲員工勞動契約。

09 四、本院得心證的理由：

10 （一）兩造間屬於勞動契約：

11 1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限
12 內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第482條
13 定有明文。又「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者
14 」、「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」、「勞動契約
15 ：謂約定勞雇關係之契約」，勞基法第2條第1、3、6款分
16 別有明文規定。承攬者，係謂當事人約定，一方為他方完
17 成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法
18 第490條第1項亦有明文。

19 2.所以，勞基法所規定的勞動契約，是指當事人的一方，在
20 從屬於他方的關係下，提供職業上的勞動力，而由他方給
21 付報酬的契約。勞動契約是民法上典型契約以外的一種獨
22 立契約，一般學理上，認勞動契約當事人的勞工，具有下
23 列特徵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
24 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履
25 行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不
26 是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
27 勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工
28 合作狀態。勞動契約的特徵，即在此從屬性。雖然基於保
29 護勞工的立場，一般就勞動契約關係的成立，均從寬認定
30 ，只要有部分從屬性，即應成立。再者，承攬者多自備工
31 作所需工具；受僱者亦有自行配備工具者，所以當事人間

01 所存在之法律關係究竟是僱傭或承攬，不能以其外貌定之
02 ，須探究其契約的真正目的。僱傭的受僱人是從屬於雇主
03 ，依雇主的指示而勞動，不負擔經營的風險，受僱人是否
04 由勞動中得到工作成果，不影響受僱人請求給付薪資權利
05 。承攬的承攬人則需完成約定的工作，始得向定作人請求
06 報酬，其工作能否完成，成本是否不超支等營業風險，由
07 承攬人自行承擔，是基於為自己的計算而從事工作。易言
08 之，就承攬與僱傭的區別，宜以經濟上的計算究竟是為何
09 人從事、營業風險的負擔為何、及成本支出、盈利收入的
10 歸屬等各方面綜合判斷之，如工作者是為己利益者，則為
11 承攬契約，如是為他利益者，則為僱傭契約。

- 12 3.被告不爭執原告於103年1月16日起，任職於被告公司擔任
13 貨運司機駕駛員，被告並為原告加保勞健保及提繳勞工退
14 休金等情。兩造也都不爭執，原告有簽立儲配運輸物流及
15 倉儲員工勞動契約（本院卷一第205至207頁）。根據系爭
16 勞動契約，員工請假需要事前以口投或書面提出申請，且
17 請假也有申請時限。系爭契約第六點工作規則規定，日報
18 表、加油簽單、行車紀錄紙、出入棧板單、送貨清單等與
19 工作相關之表單文件，要繳回辦公室人員，逾期繳回要賠
20 償違約金。且駕駛員需聽從調度安排，於規定時間出車，
21 於廠商規定時間內送達。就保管的車輛與駕駛車輛都有相
22 關規定，如果違反設有違約金或處罰。再由駕駛員需填載
23 的車輛行駛日報表，其上的注意事項（本院卷二第47至19
24 0頁），也載明「1.本報表要確實按照表格填寫出車及裝
25 、卸貨和回廠時間需填寫至分鐘為止並由派車主管審核，
26 如不實填寫報表內容扣當月安全獎金以示懲戒，嚴重者開
27 除或移送法辦，並將追究責任及賠償。報表務必要準時繳
28 交，延誤交者，一天扣獎金100元。」等語。可見原告確
29 實在工作地點、時間均受制於被告，從屬於被告指揮監督
30 之下，也不是基於為自己計算而且負擔其成本、盈利、風
31 險，而是從屬於被告而為勞動，兩造間應為僱傭契約關係

。被告抗辯兩造屬於承攬及僱傭的混合契約，就無法採信。

(二) 原告的工資：

1. 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與，勞基法第2條第3款有明文規定。又所謂工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院98年台上字第446號判決意旨可資參照）。所謂經常性的給與，是指非勞動基準法施行細則第10條所列各款的情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得的給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上的報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資計算。
2. 兩造都不爭執，原告的薪資計算包括(1)本薪、(2)伙食費、(3)全勤獎金、(4)責任津貼、(5)安全獎金、(6)節能獎金、(7)返趟獎金。被告就原告應領薪資結構上本薪、伙食費、安全獎金跟全勤獎金，為原告勞動的對價，在制度上有經常性，屬工資的一部分乙節，並不爭執（本院卷二第363頁），但是抗辯：責任津貼、節能獎金、返趟獎金，並非工資等語。查：
3. 責任津貼：被告在本院陳明責任津貼是司機自行修繕配車而發給，而且雙方都不爭執如果請假1日會扣除67元，可見責任津貼也是依據勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得的報酬的性質，原告每月也都領有責任津貼，有卷附員工薪資明細表可證（本院卷二第255至288頁），所以責任津貼應該是屬於原告工資的一部分。
4. 節能獎金：兩造都不爭執節能獎金是當月司機沒有過度耗油而發給，可見節能獎金給付的性質，並非原告提供勞務的對價，而是為了獎勵駕駛員的節約省油而發給的獎勵金，屬於勞動基準法施行細則第10條第2款所指的節約燃料物料獎金，不屬工資的一部分。

01 5.返趟獎金：雙方都不爭執返趟獎金是以司機跑趟的車趟、
02 地點計算而發給，被告按月都有發給原告返趟費用，可認
03 返趟獎金是屬於勞工工作所獲得的報酬，也是屬於工資的
04 一部分。

05 (三) 請求週六加班費部分：

06 1.勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數
07 不得超過84小時；雇主延長勞工工作時間者，延長時間在
08 2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上之標準，
09 加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內
10 者，按平日每小時工資額加給2/3以上；雇主經徵得勞工
11 同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工
12 資，105年12月21日修正前之勞基法第30條第1項、第24條
13 第1、2款、第39條分別定有明文。又工資由勞雇雙方議定
14 之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機
15 關擬定後報請行政院核定之，亦為勞基法第21條第1、2項
16 所明定。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之
17 地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約
18 ，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自
19 始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成
20 立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式
21 ，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
22 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙
23 方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
24 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則
25 上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所
26 議定之工資數額，不得低於勞委會所核定之基本工資，此
27 種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，
28 且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定
29 之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意而主
30 張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工
31 資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差

01 額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高等法
02 院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果
03 、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參
04 照）。

05 2. 原告的薪資結構，工資部分是以固定本薪、伙食費、全勤
06 獎金、安全獎金加計返趟獎金及責任津貼為計算，已如前
07 述。其中，返趟獎金是根據原告每日行駛趟次、地點為給
08 付的基礎。責任津貼則是原告自行於上班或下班時間內完
09 成洗車、修車、保養車輛等工作而發給。可見，被告公司
10 核發的薪資，除本薪、伙食費、全勤獎金是固定薪資外，
11 另外隨著路線、趟數、載貨量、出勤等各種狀況變動，將
12 正常工時及逾時工時、例假工作的勞務合併給薪。再從卷
13 附前開的員工薪資明細表，返趟獎金、責任津貼已明文記
14 載是「加班」返趟費、「加班費」責任津貼，可徵原告薪
15 資結構中的返趟獎金及責任津貼，應均已內含例假津貼；
16 再參酌被告單方片面調降返趟費用，原告就已經在108年3
17 月間與被告就勞資爭議進行協調（本院卷一第241至250頁
18 ），協調不成再提起本件訴訟請求，足見原告並非不重視
19 勞動權益的人，如果返趟獎金、責任津貼未內含例假及逾
20 時津貼，何以原告在其任職約5年多的期間，休息日（星
21 期六）均需上班，被告全未給付加班費的情況下，竟未向
22 被告反應、爭執或以其他方式主張其應有的權益，也非合
23 理，並適足以反證返趟獎金、責任獎金，均已內含例假津
24 貼的事實。

25 3. 依原告主張其任職期間週一至週五正常上班，每週六均加
26 班8小時，以最有利於原告的23,100元基本工資（107年9
27 月5日發布，自108年1月1日起實施）計算，以國定休假日
28 最多的108年4月為例（該月有兒童節、民族掃墓節2日休
29 假日，如果108年4月的薪資經換算後，是合於勞基法的規
30 定，就其餘例假日延時工資，即無逐一換算是否合於勞基
31 法所規定最低標準的必要），勞工每日的基本薪資為770

元（ $23,100 \div 30 = 770$ ），基本時薪為96元（ $770 \div 8 = 96$ ，元以下四捨五入），依勞基法第24條、第39條計算延時工資，108年4月有4日為休息日（星期六）、2日為國定假日，休息日加班工資1,217元【 $(96 \times 1\text{又}1/3 \times 2) + (96 \times 1\text{又}2/3 \times 6)$ ，元以下四捨五入】，國定假日加班費為770元。所以，以上開計算方式，被告在108年4月依勞基法的規定應給付原告的工資，依基本工資計算為29,508元【 $23,100$ （基本工資）+ $4,868$ （108年4月4天休息日）+ $1,540$ （108年4月2天國定假日）】。也就是說，本件如果依原告所主張其於108年4月間的工作時間換算，依勞基法的規定，被告於該月所應給付原告的工資應不得低於29,508元。而被告就108年4月所發給原告薪資為43,740元【本薪28,680+返趟費2,260+伙食費1,800+全勤獎金3,000+責任津貼2,000+安全獎金6,000元】，仍遠高於行政院所定基本工資及以基本工資為基準計算出的例休假工資的總和。因此，原告主張被告應給付週六加班費，就無理由。

（四）請求特別休假工資部分：

1.自100年起至105年止部分：

- (1)按修正前勞基法第38條規定：「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：……四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，第39條規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」，修正前勞基法施行細則第24條則規定：「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5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。」。次按

01 特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終
02 結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請
03 求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103年度
04 台上字第1425號判決意旨參照）。

05 (2) 所以，在105年12月31日勞基法修正前，勞工應休的特別
06 休假日於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇
07 主的事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日
08 數的工資。

09 (3) 被告抗辯原告可以自由且無阻礙提出申請特別休假，原告
10 並未舉證證明自己曾向雇主即被告申請特別休假而遭雇主
11 拒絕，或有何可歸責於雇主的原因致未能休畢特別休假的
12 情事。所以，原告請求被告給付自103年起至105年止的特
13 別休假未休工資，就屬無據。

14 2.106年至108年部分：

15 (1) 按修正後勞基法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或
16 事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特
17 別休假：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五
18 、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1
19 年加給1日，加至30日為止。」，第2項規定：「前項之特
20 別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急
21 迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」，第3
22 項規定：「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件
23 時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」，第4項規
24 定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
25 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇
26 雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約
27 終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，第6項規定：
28 「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應
29 負舉證責任。」。所以，修法後，特別休假的期日應由勞
30 工依照自己意願決定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，
31 但年度終結或契約終止時，勞工特別休假未休完的日數，

不論原因為何，雇主均應發給工資。其立法意旨即為確保勞工特別休假權益不因年度終結或契約終止而喪失，亦經勞動部以106年3月10日勞動條3字第1060049806號函釋明確。

- (2) 原告在106年至108年依照修正後勞基法第38條規定，分別有14天、14天、15天的特別休假。原告請求106年至108年27天（7+10+10）的特別休假未休工資（本院卷二第298頁），依據106年1月1日修法後勞基法的立法意旨，除雇主舉證證明勞工權利不存在，否則關於勞工的未休特別休假，雇主即應發給工資。
- (3) 依照勞動基準法施行細則第24條之1規定「本法第三十八條第四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，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」。
- (4) 原告106年12月正常工作時間所得工資為35,532元（本薪28,680元+伙食費1,800元+全勤獎金3,000元+安全獎金6,000元-請假扣款3,948元）、107年12月正常工作時間所得薪資為39,480元（本薪28,680元+伙食費1,800元+全勤獎金3,000元+安全獎金6,000元）、108年12月正常工作時間所得薪資為39,480元（本薪28,680元+伙食費1,800元+全勤獎金3,000元+安全獎金6,000元）。因此，本件原告請求27日未休特別休假的工資，其中106年7天特別休假未休工資為8,291元（ $35,532 \div 30 \times 7$ ，元以下四捨五入），107年10天特別休假未休工資為13,160元（ $39,480 \div 30 \times 10$ ），108年10天特別休假未休工資為13,160元

(39,480÷30×10)，合計34,611元，就為有理，超過的部分，就沒有依據。

(五) 請求返趟費(返趟獎金)差額部分：

1. 兩造都不爭執原告在附表三所示時間有分別從嘉義至臺中、高雄送貨的事實(本院卷三第32頁)。
2. 原告主張就返趟獎金一開始是以500元計算，但是被告實際只給470元，可是被告否認。依照被告公司工作日報員工明細表，並沒有記載嘉義至臺中、高雄返趟獎金是500元，而且103年5月至104年3月都是記載470元(本院卷一第87至116頁)。原告雖然提出統承公司人員趟返資料明細表(本院卷二第315頁)，但是上面並無嘉義到臺中、高雄的返趟獎金是500元的記載，而且根據該明細表，返趟獎金也不是歷來都以500元計算，所以原告這部分的主張就難以採信，原告請求此部分返趟獎金的差額，就沒有依據。
3. 原告主張104年4月起兩造約定嘉義到臺中、嘉義到高雄返趟獎金各是800元、1,000元，但被告實際上只有給付755元、940元，被告則否認，主張兩造是約定嘉義到臺中、嘉義到高雄返趟費各750元、940元。依照被告公司工作日報員工明細表(本院卷一第117至178頁)，其上記載104年4月至107年10月，原告嘉義到臺中、嘉義到高雄，返趟獎金金額各755元、940元，並沒有原告所說的800元、1,000元的記載。原告也沒有提出其他資料證明雙方是約定嘉義到臺中、嘉義到高雄返趟獎金是800元、1,000元。所以，原告請求被告給付此部分差額，就沒有依據。至於被告抗辯嘉義到臺中該段時期的返趟獎金是750元，跟被告提出的上開工作日報員工明細表記載不符，被告這部分的抗辯，也沒有辦法採信。
4. 原告主張107年11月起被告片面調降嘉義到臺中、嘉義到高雄返趟獎金是500元、600元，被告實際上只給予原告470元、565元，但是被告否認，主張是嘉義到臺中、嘉義

01 到高雄返趟費各470元、565元。依照被告公司工作日報員
02 工明細表（本院卷一第263至274頁），其上記載107年11
03 月至108年4月原告嘉義到臺中、嘉義到高雄，金額各470
04 元、565元，而且原告提出的被告片面更改返趟獎金的資
05 料（本院卷二第191頁），是記載（配送區域）臺中返趟
06 470，（配送區域）高雄返趟565。都沒有原告所說的返趟
07 獎金500元、600元的記載。原告也沒有提出其他資料證明
08 被告調降嘉義到臺中、嘉義到高雄返趟獎金是500元、600
09 元。所以，原告請求被告給付此部分差額，就沒有依據。

10 5.工資由勞雇雙方議定之，為勞基法第21條第1項本文所明
11 定。而勞工係在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價
12 ，工作薪資即應視為勞動契約之重要要素，依據勞動法理
13 ，勞動契約內容要素之變更，除非勞資雙方事先於勞動契
14 約中已有合意，應從其約定外，否則該項契約內容要素之
15 變更即應得雇主與勞工雙方面之同意。故雇主倘未經勞工
16 同意，片面調降勞工薪資，自非合法，勞工亦不受其拘束
17 （最高法院93年度台上字第1613號判決意旨參照）。又返趟
18 獎金屬原告因提供勞務而獲得的報酬，性質上為工資，已
19 如前述。因此，被告在107年11月任意調降原告返趟費用
20 的計算，就無依據。

21 6.按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事
22 ，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除
23 有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得
24 謂為默示之意思表示（最高法院101年度台上字第1294號
25 判決意旨參照）。被告雖然辯稱原告已受領工資，且無異
26 議，視為默示同意。但是勞工受領部分工資，而就短給工
27 資的情事未置一語者，本屬單純沉默，不能認為已有免除
28 雇主給付義務的默示意思表示。況且本件被告自107年11
29 月開始調降返獎金的費用，原告在108年3月就與被告進行
30 勞資調解，108年5月就提起本案訴訟請求差額，已如前述
31 ，可見原告沒有同意調降工資的意思。所以，被告上開辯

01 解，就無法採信。

02 7.又107年11月，被告未經原告同意將嘉義到臺中、嘉義到
03 高雄的返趟獎金是從原本的755元、940元，調降為470元
04 、565元，已經本院認定如前。因此，原告請求被告給付
05 此部分的差額共3,495元（計算式如附表三【B】－【C】
06 ），就有理由，應該准許。

07 （六）請求勞工退休金提撥扣除部分：

08 1.原告主張被告將返趟費扣除6%，作為原告勞工退休金提
09 撥金額，但是被告否認。原告沒有證明104年4月起嘉義到
10 臺中、嘉義到高雄返趟獎金是各800元、1,000元，107年
11 11月後調降為500元、600元這件事情，已經如前所述，所
12 以原告主張被告原本實際只給755元、940元，調降後實際
13 只給470元、565元，從中扣除返趟獎金6%提撥勞工退休
14 金，已經有所疑問。

15 2.而且，以原告的勞工個人專戶明細資料（本院卷一第23至
16 24頁、第33至35頁），被告103年1月是提撥1,203元至原
17 告勞工退休金專戶，103年2月至107年5月是按月為原告提
18 撥2,406元，107年6月至12月是按月提撥2,520元，與原告
19 自己提出附表三每月返趟費計算的差額不一致，何況被告
20 每月提撥金額都高於原告附表三返趟獎金所主張的差額，
21 原告主張被告是扣除應給付原告返趟獎金的6%工資，提
22 撥到勞工退休金帳戶，就難以採信。

23 3.原告雖然主張被告固定會將提撥勞工退休金6%的差額退
24 還給被告，並且有員工薪資與勞退比較表（本院卷二第19
25 5頁）可證，被告也沒有否認，但是抗辯是因為原告薪資
26 每月實際受領的薪資並非固定，導致每月實際應提撥數額
27 不固定，被告是按月固定提撥相同數額，而將應提撥數額
28 與實際提撥數額的差額給付給原告。從原告提出的員工薪
29 資與勞退比較表來看，差額計算的方式，是按照每月報繳
30 金額加計責任津貼，計算出應繳餘額，由應繳餘額計算出
31 應繳6%勞退金，扣除被告每月固定提撥6%勞退金得出。

而且由該員工薪資與勞退比較表可看出，是因為原告每月的薪資是不固定的，但被告每月提撥金額是固定，所以會產生差額，被告再將此差額給付給原告。所以被告辯稱因為薪資是浮動式，所以按月提撥固定金額不足的部分將差額補給原告，跟上開資料吻合，應該是可採。依照法律規定，勞工薪資不固定者，應由雇主變動申報，並提撥至勞工退休金帳戶，被告未覈實申報及調整勞退月提繳工資，是另外涉及行政處罰，但無法依此份資料就認為有扣除原告薪資（返趟獎金）作為提撥勞工退休金使用。加上，依照上開資料計算出的差額，也跟原告主張被告每月扣除返趟費6%（附表三）的差額不一致，就難以證明被告有預扣返趟獎金6%，提撥勞工退休金。因此，原告請求被告給付103年1月至107年12月的勞工退休金提撥數額共143,955元，就沒有依據。

（七）請求給付勞工退休金提撥不足差額部分：

- 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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百分之6。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項分別有明文規定。又按雇主未依本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，同法第31條第1項亦有明定。
- 2.各事業單位對其已參加勞工保險之員工，應依勞工保險條例施行細則第33條（現修正為第27條）規定，將其加班費及房屋津貼列入勞工保險月投保薪資內申報。勞工保險條例施行細則第32條（現修正為第27條）第1項有關本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準。依勞動基準法第2條第3款規定，工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計

01 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
02 其他任何名義之經常性給與均屬之。至於勞動基準法施行
03 細則第10條規定之獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，
04 或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入
05 月薪資總額。另符合「勞務對價」性質之工資，不論其名
06 稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資。已經行政
07 院內政部70年5月27日臺內社字第22582號函、勞工委員會
08 95年10月26日勞保2字第0950114071號令釋明。

09 3.原告每月受領的薪資，除節能獎金屬於獎金性質，其餘均
10 為工資，已經本院認定如前，所以除節能獎金部分，其餘
11 都應計入月薪資總額申報勞保投保薪資。原告的工資扣除
12 獎金、扣款後，依各年度適用勞工退休金月提繳工資分級
13 表，適用月提繳工資，再計算出被告依法應提撥退休金的
14 金額，扣除被告已提撥的金額，差額為32,268元（計算式
15 詳如附表五）。

16 4.所以，原告請求被告應提撥28,944元至其退休金專戶，應
17 屬有據，為有理由，應予准許。

18 五、結論，原告請求被告給付38,106元（34,611元＋3,495元）
19 ，及自起訴狀繕本送達隔日即108年5月22日起至清償日止按
20 年息5%計算的利息，並應提繳退休金28,944元至勞工退休金
21 專戶，均為有理由，應予准許，超過此範圍的請求，就無理
22 由，應該駁回。

23 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法，審核後不
24 影響判決結果，不予一一論述，併此敘明。

25 七、原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，但是因本件是就勞工的
26 給付請求，為雇主敗訴的判決時，依照勞動事件法第44條第
27 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時
28 宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。至於
29 原告請求無理由的部分，其假執行的聲請就沒有依據，一併
30 駁回。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日

02 臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭

03 法 官 吳 芙 蓉

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路

06 ○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

07 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日

08 書記官 葉芳如