

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

107年度板勞簡字第62號

原告 莊惠茹
被告 龍祥印刷股份有限公司
法定代理人 林仁祥
訴訟代理人 鄭旭惠
姜貴蘭

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾參萬肆仟柒佰壹拾陸元及自民國一〇七年七月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣參拾參萬肆仟柒佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 原告於民國87年7月20日起至106年10月20日止受僱於被告，擔任出貨人員，自93年6月起約定月薪為新臺幣(下同)32,000元，嗣於106年10月20日辦理勞工退休，因而發生如下事件：

1、原告薪資已自93年6月起調高至32,000元，依勞工保險投保級距分級表，實際應投保之月投保薪資額為33,300元，然被告將原告應投保薪資以多報少，僅以31,800元薪資投保，致原告受有勞保年金差額損失共181,368元(計算式如後述)，本件原告自得請求該部分差額，即此部分依勞保第72條規定應由被告負賠償之責。

2、又原告於106年10月20日向被告聲請退休，退休時1個月平均工資為32,000元，工作年資為19年3個月，然被告於計算應給與原告之勞工退休金時，並未就原告之工作年資為完整計算，僅以自92年2月7日起至106年10月20日止為

原告之任職期間計算，致勞工退休金之給與標準基數短少4.5個基數，故被告尚應給付原告退休金144,000元（計算式如後述）。

3、另原告在被告服務期間計19年3個月（自87年7月20日起至106年10月20日止），依勞動基準法（下稱勞基法）第38條規定，原告於離職時尚有65日特別休假應休未休，以每日薪資1,000元計，被告應給付原告特休未休工資65,000元（計算式如後述）。

4、被告於原告任職期間，無正當理由於105年12月扣減原告之工資1,200元，已違反勞動基準法第22條第2項、第26條之規定，被告自應給付原告遭其扣減之1,200元。

（二）原告基於勞動基準法、勞工保險條例之法律關係及契約關係請求被告給付391,568元，茲就原告請求金額說明於下：

1、原告依勞保條例第72條規定請求被告賠償勞保老年給付短少之損害賠償181,368元：

(1)按年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算，勞保條例第19條第2項第1款定有明文。

(2)本件原告加保期間最高60個月之月投保薪資應為33,300元。然因被告高薪低報結果，致勞保局僅以月投保薪資32,175元核定，經計算結果（即月投保薪資×年資36.25年×1.55%×【1+8.68%】），每月短付金額為687元（ $33,300 \times 36.25 \times 1.55\% \times (1+8.68\%) = 20,334$ ； $20,334 - 19,647 = 687$ ），每年短付8,244元（ $687 \times 12 = 8,244$ ）。另原告於106年10月20日退保時年滿62歲，依內政部統計處105年之全國簡易生命表，勞工年滿62歲退休，平均餘命22年。依霍夫曼法計算，扣除中間利息後，此部分本件原告所得請求差額為181,368元。年別5%複式霍夫曼計算法（第一年不扣除中間利息），其計算式為：（ $8,244 \times 22 = 181,368$ ），基此，原告本於勞保條

01 例第72條規定及勞動契約關係一次請求被告賠償22年短
02 少之老年年金給付損害金額181,368元，為有理由。

03 2、原告基於勞基法第53條第1款、第55條之規定，請求被告
04 給付退休金144,000元：

05 (1)按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以
06 上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以
07 上年滿60歲者。勞工退休金之給與標準：按其工作年資
08 ，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每
09 滿1年給與一個基數，最高總數以45個基數為限。未滿
10 半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休
11 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基
12 法第53條、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文
13 。惟勞基法第53條之立法精神，無非基於勞工之立場，
14 為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退
15 休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條
16 規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止
17 勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞
18 工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，
19 勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又
20 屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成
21 之效力，不必得相對人之同意（最高法院88年度臺上字
22 第68號亦著裁判意旨可資參照）。

23 (2)原告自87年7月20日起至106年10月20日為止，工作年
24 資19年3個月，聲請退休時年滿60歲，已符合勞基法請
25 求退休金之要件，原告已向被告為請求退休之意思表示
26 ，原告主張其退休前1個月之平均工資32,000元，為被
27 告所不爭執，原告工作年資為19年3月，依勞基法第55
28 條第1項第1款、第2項之規定，應給與退休金為1,12
29 0,000元（ $32000 \times 35 = 1,120,000$ ），然被告僅以原告任
30 職期間自92年2月7日起至106年10月20日止為計算基
31 準，勞工退休金之給與標準基數短少4.5，故原告請求

被告給付給付144,000元（ $32000 \times 4.5 = 144,000$ ），自有理由。

3、原告本於勞基法第38條第1、4項規定請求被告給付特休未休工資65,000元：

(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：a、1年以上3年未滿者7日。b、3年以上5年未滿者10日。c、5年以上10年未滿者14日。d、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，勞基法第38條第1、4項分別定有明文。

(2) 查本件原告係自87年7月20日起受僱至106年10月20日，依勞基法第38條規定，扣除原告已休之特別休假日數，尚有65日未休，基此，本件原告本於契約關係得請求被告給付特休未休工資共65日，並按日以1,000元計（本件原告自93年6月起至106年10月20日止，每月固定可領得薪資既均為32,000元，則按日以1,000元計付特休未休工資，於法即屬有據，共65,000元（ $1,000 \times 65 = 65,000$ ）。

4、原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付無故扣減之工資1,200元：

(1) 按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第22條第2項、第26條分別定有明文，而該法第26條為同法第22條第2項但書所指之「法令另有規定」之情形，其立法目的乃在於確保勞工及其家屬生活必須之最低需求。再者，勞動基準法第26條所稱之預扣，固指違約、賠償之事實未發生（即日後是否發生不確定者而言），資方不得扣留一定數額之工資，作為日後發生不測之損害求償之保障者而言，惟於違約、賠償之事實已發生時，亦須資方就責任歸

屬、所受損害、金額多寡之主張，均為勞工所不爭執，始允由資方以其損害金額與勞工之工資相抵銷，依此，勞方既不予認賠被告之中○公司所指民○公司請求之損害，自當透過訴訟方式向勞方穆○全求償，在尚未確認前，雇主自無權逕扣勞工工資（臺灣高等法院臺南分院86年度上易字第1900號判決意旨及行政院勞工委員會（89）台勞動二字第0000000號函可資參照）。

(2) 本件被告於原告任職期間，無故扣減原告105年12月薪資1,200元，顯見被告上開扣減行為，影響原告之生存基礎甚鉅，揆諸前旨，尚非法之所許，且原告上開遭扣減薪資之違約事實是否存在、責任歸屬、金額多寡等情，被告亦未提出任何證據以實其辯，依法自難為有利於被告之認定，被告自無權依勞動基準法第26條規定逕預扣原告上開工資。依此，被告扣減原告上開薪資，乃違反工資全額給付原則，則原告主張被告應給付原告1,200元，洵屬有據。

(三) 聲明：被告應給付原告391,568元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以以下言詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

(一) 關於原告主張93年6月1日至於106年10月20日之投保薪資應為33,300元，而非31,800元薪資投保，致原告有勞保年金差額損失部份：

1、原告主張之投保薪資計算方式有誤，係因被告於105年8月1日起即原告投保級距乃為33,300元（即調薪），而非原告聲稱之31,800元薪資投保級距，此有勞動部勞工保險局投保單位網路申報及查詢作業可證。

2、原告之薪資結構乃包括本俸、全勤獎金及工作獎金三部份等綜合而成。依據勞基法第2條第3款與勞基法施行細則第10條之規定將薪資所得區分為工資與非工資（即工作獎金），而工作獎金乃被告基於勉勵原告之福利措施，故原告

01 在經常性薪資乃為29,000元整，因政府於勞基法之修訂過
02 於頻繁，且工作獎金之發放會有高低變動之情況發生，被
03 告避免內部人事單位無所適從及需符合政府相關法規之認
04 定，故將原告薪資投保於31,800元之級距，被告未有短報
05 原告之薪資投保級距，原告請求顯無理由。

06 (二) 關於原告主張87年7月20日至於106年10月20日之退休金
07 給與基數短少部份：

08 1、按勞保年金又稱「勞保老年給付」，是根據《勞工保險條
09 例》提供的一項社會保險給付，即為勞工向政府買保險，
10 保費多寡是依照薪資所得列等級，提繳給政府，其費用由
11 個人薪資中扣繳，退休後即可提領。再則，勞保新舊制的
12 分水嶺乃於民國94年7月1日（2005年），在此之前就有
13 勞保年資的人，可以選擇舊制或新制領取「勞保年金」的
14 權利；唯94年7月之後才開始參加勞保者，只能選新制。
15 故原告請領「年金給付」方式並沒有限制，月領或一次領
16 都可以自由選擇。然政府亦於勞保局官網載明新舊制請領
17 時的計算方式，其兩者最大的差別在於「平均月投保薪資
18 」的計算方式：

19 (1) 舊制「一次請領老年給付」：退職前三年的平均薪資。

20 (2) 新制「一次請領老年給付」：投保期間最高薪資的60個
21 月予以平均計算。

22 (3) 新制「月領制請領老年給付」：依投保期間最高薪資的
23 60個月予以平均計算。故原告應選擇舊制一次性請領才
24 對。才不會有所承述之短少之問題，再則原告應先自行
25 試算過，並非向勞保局選擇請領制度後，發現有短缺之
26 虞，才轉而向雇主要求補償。本公司再次重申，該「勞
27 保年金」是根據《勞工保險條例》提供的一項社會保險
28 給付，即為勞工向政府買保險。應請原告跟請領申辦單
29 位（勞保局）請求行政疏失補償才對；被告公司皆按政
30 府勞基法規定行事，並無道理再向本公司要求補償措施
31 。

01 2、緣原告87年7月20日到職後，於91年09月03日離職，故予
02 以退保。92年2月7日原告再向被告公司申請工作，被告
03 再度予以加保，此有勞動部勞工保險局投保單位網路申報
04 及查詢作業可證，並非如原告所主張之工作年資（19年3
05 個月）。被告係因原告離職而退保，如原告再依約定到職
06 ，則再依法加保，以保障原告權益。

07 3、承上，勞基法第10條載明『定期契約屆滿後或不定期契約
08 因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約
09 時，勞工前後工作年資，應合併計算』。原告於91年09月
10 03日即自請離職而終止勞動契約，即於5個月又4日後再
11 向被告公司申請重返工作，乃屬新的勞動契約，故原告之
12 工作年資依法無法合併計算，自應重新計算之。其例勞委
13 會於七十七年七月二十三日台七十七勞動二字第一五八六
14 七號函亦有解釋之。

15 （三）關於原告主張於離職時尚有65日特別休假應休未休，以每
16 日工資1,000元尚有65,000元之未休工資部份：

17 1、關於原告特休假未休完之問題，正巧跨到勞動部在105年
18 12月6日的勞基法第38條修正之影響。依據行政院勞工委
19 員會八十二年八月二十七日台勞動二字第44○64號函
20 處理之。「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如
21 係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇
22 主可不發給未休完特別休假日數之工資」，所以確實之前
23 若是員工因素，是可以不發的。故102~105年期間原告未
24 依規定休畢應休日者，自應認乃其權利之放棄，故雇主並
25 無給付未休特休假別工資之義務。揆諸前揭說明，原告自
26 應就其特休未休部份，可以歸責於雇主之原因，負舉證之
27 責。

28 2、至105年12月6日勞基法第38條修正案三讀通過次條文修改
29 ，106年1月1日起將排休的權力放給勞工，且已在條文
30 中明定無論是否是勞工個人問題，尚未休假完畢，均要折
31 算工資。故原告無論是否有意願休假，被告公司記錄中均

要求公司同仁要依法休完所有的特休假。（可以參閱公司人資部提供的休假資料）

3、原告於104年度事假請53天（連續請9/7~10/29），特休請7天。105年度年特休請7天、106年度特休請18天。原告在104年就請事假53天，依勞工請假規則第7條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」，超過14日者，依勞委會315047號解釋函：「勞工全年事假日數超過本規則者，其超過部份得以特別休假抵充，如無特別休假或特別。」超過部分勞資雙方協商議定。

4、原告主張尚有65日特別休假應休未休之計算方式有誤，承上述原告於91年09月03日即自請離職而終止勞動契約，再向被告公司於92年2月7日申請重返工作，依法乃屬於新的勞動契約起算；乃非如原告所聲稱之特休假天數。公司的特休是採歷年制，必須滿壹年才給七天假，如果原告有未休特休假的話在105年12月6日前應該是34天，但是原告必須負舉證責任，為什麼有假不休。

5、原告關於未休特別休假工資之請求，乃屬民法126條規定之一年或不及一年之定期給付債權，故原告已罹於5年時效之未休特別休假工資之請求，被告自得拒絕給付；至於原告其餘部份未休特別假工資之請求，原告無法舉證證明係可歸責於被告致未能休特別假，原告請求被告給付並非有據。按勞動基準法第38條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，其非可歸責於雇主，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。即除雇主命令勞工於休假日或其他可歸責於雇主之情形外，勞工未依規定休畢應休日者，自應認乃其權利之放棄，故雇主並無給付未休特休假別工資之義務。揆諸前揭說明，原告自應就其特別休假65日未休係可歸責於雇主之原因，負舉證之責。然原告所提之特別休假日工資計算

，僅係其自行製作且計算特別休假工資之金額，尚不能證明其未能休特別休假係可歸責被告，原告復無法舉證證明其未休係可歸責於被告，從而，原告主張被告應給付65日之特別休假工資計65,000元乙節，顯屬無據。

(四) 關於原告主張於105年12月遭被告扣減工資1,200元之部份：補充詳述二之理由說明，原告之薪資結構乃包括本俸、全勤獎金及工作獎金三部份等綜合而成。且被告均按勞動基準法第二十一條第一項前段規定：「工資由勞雇雙方議定之」，同時經原告同意並簽名之，被告並無單方減少工資之給付。係因原告不按公司規定指令工作，導致連續2次貨品品項出錯，嚴重影響公司之商譽，迫使被告需依勞動契約第10條及5條第3項對原告提出2次申誡記點，被告僅不發放原告遭此記點之工作獎金1,200元整，並無刻扣原告之工資，原告請求顯無理由。

三、法院之判斷：

(一) 原告於被告之工作年資為何？

原告主張其係自87年7月20日起至106年10月20日止受僱於被告，擔任出貨人員，工作年資19年3個月等語，被告則辯稱：原告曾在91年9月3日離職過，後來在92年2月7日再到公司上班等語。查：依被告所提原告勞工保險查詢資料，固可認原告確曾於91年9月3日由被告辦理退保，92年2月7日再投保之情事，惟原告則辯稱其當時係因有債務問題，才以人頭莊季陵身分報稅，實際未離職等語，並有證人張景福證稱：（問：你現在有在被告公司工作？）之前在九十年八月五日任職被告公司。我是104年被資遣。（問：在你任職期間，你有見過原告嗎？）有，我們是同事，是不同部門。（問：你知道原告是什麼時候任職的嗎？）我去之前原告就已經在公司任職了，好像早我一年。（問：你們任職期間每天都會碰面嗎？）會。因為她要發落我們紙張出貨，定便當也是她。（問：原告是否曾經離職過再回來公司任職？）我沒有碰過，她都在公司

01 等語，及證人范坤洲證稱：（問：你有無任職於被告公司
02 ？）有，我是從88年到94年7月。（問：你認識原告嗎？
03 ）認識。我與原告不同部門。（問：你工作期間會每天都
04 看到原告嗎？）會。因為我是生產線的師傅，原告是負責
05 出貨，原告每天去看訂單的進度去調配車輛以及負責定便
06 當。（問：你有印象原告曾經有短暫離職又回來公司任職
07 嗎？）沒有等語（均見本院107年11月5日言詞辯論筆錄
08 ），並再參以原告確實持有被告於上開期間轉帳薪水予莊
09 季陵之華南商業銀行中和分行活期儲蓄存款存摺原本，堪
10 認原告主張其於91年9月3日至92年2月7日期間並未離
11 職，僅係以人頭莊季陵由被告投保勞工保險及申報所有稅
12 ，洵堪採信，是原告於被告之工作年資為87年7月20日起
13 至106年10月20日止之事實，應堪認定。

14 （二）原告任職被告之上開期間，被告有無違背勞工保險條例之
15 規定，將原告之月投保薪資金額以多報少？被告如有以多
16 報少，原告依被告公司給付之月薪資總額計算，其真正之
17 月投保薪資為何？

18 1、按所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資
19 總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，
20 為勞工保險條例第14條第1項前段所規定。該項規定所指
21 月薪資總額，依同條例施行細則第27條及勞動基準法第2
22 條第3款規定，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
23 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
24 付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。又所
25 謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第十條所列
26 各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情
27 形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬
28 工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入月薪資總
29 額以之計算月投保薪資。經查：

30 (1)關於原告主張其於被告公司領取薪資方式為每月二次，
31 20日發上半個月，隔月5日發上個月之下半月薪水之事

實，為被告不爭執，而依原告所提出且為被告不爭執真正之101年至105年期間部分月份之每半月薪資表，可知原告101年5月、12月之半月薪資表月薪為16,000元，而於102年11月、103年12月、104年12月、105年7月半月薪資表為16,000元，每月各有二張即月薪32,000元，105年8月之上半月薪資表月薪為13,000元，下半月薪資表月薪為13,000元，全勤獎金3,000元、工作獎金3,000元，再核與原告所提其華南商業銀行薪資帳戶自100年8月至105年7月存款往來明細表暨對帳單上所示原告每月扣除勞健保費用之實際領取金額，並參以被告所提104年至106年10月間之員工薪資清冊及105年7月19日勞動契約書之約定（即每月2次給付工資32,000元，含一般情形原則可領取之經常性全勤獎金及工作獎金），原告至少於101年起之月薪資總額為32,000元，應堪認定。

(2) 是以依原告任職被告公司期間之上開月薪資總額，被告至少於101年起按勞工保險投保薪資分級表規定，應向保險人申報之月投保薪資即為33,300元。惟原告係自105年8月1日起投保勞工保險之月投保薪資始為33,300元，92年2月7日起至105年7月31日前均為31,800元，此有被告所提原告勞工保險被保險人投保資料查詢作業附卷可稽，並為兩造所不爭執。從而，被告於105年7月31日前未按給付原告之月薪資總額計算原告之月投保薪資，應可認定，則被告公司為原告辦理勞工保險顯與前開勞工保險條例之規定相違，原告主張被告違背該條例規定，將原告之投保薪資金額以多報少等語，自屬可採。

(三) 原告能否請求被告公司賠償因被告以多報少致原告所受老年給付之差額？又其數額各為若干？

1、按依勞工保險條例第6條之規定，凡符合該條規定之勞工，應以其雇主或所屬團體為投保單位全部參加勞工保險。

又同條例第10條規定各投保單位應為其所屬員工辦理參加勞工保險手續及其他有關保險事務，而勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位辦理，觀同條例第14條第1項第2項之意旨亦可明瞭，至投保單位將投保薪資金額以多報少，或以少報多，勞工因此受損失，應由投保單位賠償，同條例第72條第2項復有明文規定。查原告係符合該條例第6條規定之勞工，被告居於雇主地位，自屬為原告參加勞工保險之投保單位，被告將原告投保薪資金額以多報少，既如前述，而致原告受有老年給付及之差額損失，則依上開說明，原告自得對之為賠償之請求。

- 2、按年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；老年年金給付，依下列方式擇優發給：．．．二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算，勞工保險條例第19條第2項、第58-1條定有明文。本件原告所領取之老年給付，經勞保局以加保期間最高60個月之月投保薪資32,175元（已高於被告為原告申報之105年8月1日起投保勞工保險之月投保薪資33,300元，92年2月7日起至105年7月31日前31,800元，於加保期間最高60個月所計算之月投保薪資32,125元〈【31,800元×47】+【33,300元×13】=1,927,500元，1,927,500元÷60=32,125元〉），核計後，每月可領老年給付為19,647元（即32,175元×年資36.25×1.55%×1+8.68%】=19,647元），此有原告所提勞保局106年11月27日保普核字第Z00000000000號函影本在卷可稽，倘被告如實申報原告每月之月投保薪資為33,300元，其加保期間最高60個月之月投保薪資即應為33,300元，其經勞保局核算之每月可領老年給付則應為20,334元（即33,300元×年資36.25×1.55%×1+8.68%】=20,334元）。是原告主張其每月因此短少領取687元之老年給付（即20,334元-19,647元

01 = 687元)，每年短少8,244元，洵屬有據。

02 3、原告為00年0月0日出生，106年10月20日退保時年滿62
03 歲，依內政部統計處106年之全國簡易生命表，勞工年滿
04 62歲退休，平均餘命24.34年，原告僅請求以22年計算，
05 ，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間
06 利息）核計其金額為新臺幣124,516元【計算方式為：8,
07 244 × 15.000000000=124,516.000000000000。其中15.000
08 00000為年別單利5%第22年霍夫曼累計係數。採四捨五入
09 ，元以下進位】，基此，原告請求被告賠償22年短少之老
10 年年金給付損害金額124,516元，為有理由，逾此部分之
11 請求，則無理由。

12 （四）原告可領退休金為多少？

13 按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿
14 一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年
15 給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年
16 者以半年計；滿半年者以一年計。前項第1款退休金基數
17 之標準，係指核准退休時一個月平均工資。勞基法第55條
18 第1項第1款、第2項分定有明文。原告工作年資為87年
19 7月20日起至106年10月20日止，共19年3個月，已如前
20 述，依上開規定，原告之勞工退休金基數為34.5，依原告
21 於退休前1個月之平均工資32,000元，依此計算結果，被
22 告應在原告退休時給付原告退休金元（即：32,000元× 34
23 .5= 1,104,000元），被告僅給付96萬元，是原告請求被
24 告再給付144,000元（即1,104,000元-960,000元= 144,
25 000元），亦屬有據。

26 （五）被告應給付原告應休而未休之特別休假工資為多少？

27 1、按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者
28 ，每年應依左列規定給予特別休假：(1)一年以上三年未滿
29 者七日。(2)三年以上五年未滿者十日。(3)五年以上十年未
30 滿者十四日。(4)十年以上者每一年加給一日，加至三十日
31 為止。」73年7月30日公布並自同年8月1日施行之勞基

01 法第38條定有明文。嗣該條經105年12月21日修正公布並
02 自106年1月1日施行，於第1項規定：「勞工在同一雇
03 主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給
04 予特別休假：(1)六個月以上一年未滿者，三日。(2)一年以
05 上二年未滿者，七日。(3)二年以上三年未滿者，十日。(4)
06 三年以上五年未滿者，每年十四日。(5)五年以上十年未滿
07 者，每年十五日。(6)十年以上者，每一年加給一日，加至
08 三十日為止。．．．勞工之特別休假，因年度終結或契約
09 終止而未休之日數，雇主應發給工資。．．．勞工依本條
10 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
11 』

12 2、本件原告係自87年7月20日起至106年10月20日止受僱於
13 被告，依上開規定，原告主張其102年7月20日至103年
14 7月19日可休之前年度特別休假日為20日（年資15年），
15 103年7月20日至104年7月19日可休之前年度特別休假
16 日（年資16年），104年7月20日至105年7月19日可休
17 之前年度特別休假22日（年資17年），105年7月20日至
18 106年7月19日可休之前年度特別休假23日（年資18年）
19 ，106年7月20日至106年10月20日辦理退休日可休之前
20 年度特別休日為25日（年資19年），共計111日，洵屬有
21 據，是再扣除兩造不爭執原告上開年度各自已休之特休假
22 日共計46日，原告主張其尚餘65日應休未休之特別休假，
23 自堪採信。被告雖抗辯原告應就其特別休假65日未休係可
24 歸責於雇主之原因，負舉證之責云云，惟105年12月21日
25 修正公布勞基法第38條第6項既已規定，勞工依本條主張
26 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，自應
27 由被告就原告未有此部分特別休假日權利負舉證之責，惟
28 被告並未確實舉證以實其說，且其抗辯原告曾於104年請
29 事假53天，應抵充特別休假云云，固提出請假單為證，然
30 被告亦未舉證其於上開事假期間有因抵充特別休假而照常
31 給付原告工資之事實，是被告所辯，均無可採。另被告所

01 為時效抗辯，因原告101年7月20日至102年7月19日年
02 度之特別休假日，係自該年度終結後之102年7月20日起
03 得請求被告發給未休之特別休假工資，是其時效起算，至
04 107年7月19日五年時效始期滿，而原告於107年7月5
05 日提起本件訴訟，自未逾5年之消滅時效，是被告此部分
06 抗辯，亦不足採。

07 3、綜上，原告得請求被告給付應休未休之特別休假日工資應
08 為65,000元（即65日，以日薪1,000元計【月薪32,000元
09 ， $32,000 \div 30 \text{日} = 1,067$ ，小數點以下四捨五入，原告僅
10 請求以1,000元計付】， $65 \times 1,000 = 65,000$ ）以1,00
11 0元計付特休未休工資，於法即屬有據，共65,000元（ $1,000 \times 65 = 65,000$ ）。

13 （六）原告是否得請求被告給付扣減之工資1,200元？

14 1、按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方
15 另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約
16 金或賠償費用，勞動基準法第22條第2項、第26條分別定
17 有明文，而該法第26條為同法第22條第2項但書所指之「
18 法令另有規定」之情形，其立法目的乃在於確保勞工及其
19 家屬生活必須之最低需求。再者，勞動基準法第26條所稱
20 之預扣，固指違約、賠償之事實未發生（即日後是否發生
21 不確定者而言），資方不得扣留一定數額之工資，作為日
22 後發生不測之損害求償之保障者而言，惟於違約、賠償之
23 事實已發生時，亦須資方就責任歸屬、所受損害、金額多
24 寡之主張，均為勞工所不爭執，始允由資方以其損害金額
25 與勞工之工資相抵銷。

26 2、原告主張被告無故扣減其105年12月薪資1,200元等語，
27 為被告不爭執有扣薪之事實，僅辯稱：係因原告不按公司
28 規定指令工作，導致連續2次貨品品項出錯，嚴重影響公
29 司之商譽，迫使被告需依勞動契約第10條及5條第3項對
30 原告提出2次申誡記點，減發工作獎金1,200元云云，惟
31 原告已否認其有工作疏失之情，被告就此錯誤之責任歸屬

，則僅提出乙紙由其片面製作之工作申誠記錄，並未能確實舉證以實其說，揆諸前開說明，就屬原告工資範圍之工作獎金，被告逕自扣減，仍違反上開規定，是原告請求被告應再給付此部分尚欠工資1,200元，洵屬有據。

(七) 從而，原告依上開勞動法規及勞動契約之法律關係，請求被告給付334,716元（即124,516元+144,000元+65,000元+1,200元=334,716元），及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之其餘請求，則無理由，應予駁回。

(八) 本件係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

(九) 本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 5 月 13 日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法 官 葉 靜 芳

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 5 月 13 日

書記官 劉 芷 寧