

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第4號

上訴人 太平洋船舶貨物裝卸股份有限公司

法定代理人 劉憲同

訴訟代理人 鄧國璽律師

被上訴人 何江

鮑友元

陳振祥

上三人共同

訴訟代理人 郭季榮律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國108年12月19日本院高雄簡易庭108年度雄勞簡字第51號第一審簡易判決，提起上訴，被上訴人並為訴之追加，經本院於109年11月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人何江超過新臺幣壹拾參萬貳仟捌佰捌拾貳元本息部分、給付被上訴人鮑友元超過新臺幣壹拾壹萬參仟肆佰玖拾肆元本息部分、給付被上訴人陳振祥超過新臺幣壹拾萬捌仟陸佰零柒元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人何江、鮑友元、陳振祥在第一審之訴均駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

上訴人應再給付被上訴人何江、鮑友元、陳振祥各新臺幣壹萬貳仟捌佰貳拾玖元、貳萬柒仟壹佰捌拾壹元、壹萬柒仟伍佰貳拾壹元。

第一審、第二審訴訟費用（含追加部分），由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張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、第255條第1項第3款定有明文。上開規定，於簡

01 易訴訟之第二審程序準用之，同法第436條第2項、第436條
02 之1第3項亦有明定。本件被上訴人依勞動基準法（下稱勞基
03 法）規定請求上訴人應給付被上訴人何江、鮑友元、陳振祥
04 特別休假未休工資各新臺幣（下同）8萬9671元、7萬1819元
05 、6萬7479元，嗣於本院追加請求上訴人應再給付被上訴人
06 何江、鮑友元、陳振祥各1萬2829元、2萬7181元、1萬7521
07 元，與上開規定相符，上訴人雖不同意追加，惟基於上開規
08 定，其追加於法並無不合，應予准許，先予敘明。

09 二、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
10 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文；
11 此規定於簡易訴訟各審程序亦有適用，則為同法第436條第2
12 項、第436條之1第3項所明定。本件被上訴人於原審主張上
13 訴人應給付被上訴人特別休假未休工資之請求權基礎為105
14 年12月21日修正前勞動基準法（下稱修正前勞基法）第38條
15 規定，嗣被上訴人於本院民國109年3月25日準備程序期日就
16 其等請求特別休假未休工資之請求權基礎補充勞基法第39條
17 為請求權基礎（見本院卷第88至89頁），依其所述係就被上
18 訴人特別休假未休工資之請求權基礎予以補充，屬補充法律
19 上之陳述，尚非訴之聲明變更或訴之變更，上訴人雖不同意
20 ，惟基於上開規定，其補充法律上之陳述於法並無不合，應
21 予准許，亦先敘明。

22 貳、實體部分：

23 一、被上訴人主張：

24 被上訴人原均任職於上訴人公司，擔任碼頭裝卸工，薪資均
25 為每月底薪1萬8000元，再加計以貨物裝卸之噸數計算之薪
26 資，每月平均薪資為6萬元，被上訴人任職期間分別如附表
27 「任職起迄期間」所示，其等於任職期間從未休假，上訴人
28 從未給付被上訴人特別休假未休工資，故依修正前勞基法第
29 38條、勞基法第39條等規定，請求上訴人應給付被上訴人何
30 江、鮑友元、陳振祥特別休假未休工資各8萬9671元、7萬18
31 19元、6萬7479元。另上訴人於每月發放被上訴人薪資時，

均以前安調金、互助金（下均稱安調金）之名義，自被上訴人薪資扣除一定金額，每人扣除金額均相同，依被上訴人鮑友元於103年6月及12月、104年度、105年度薪資單計算，經上訴人扣薪作為安調金之金額共計6萬2022元，而被上訴人離職時，上訴人僅退還被上訴人何江、鮑友元、陳振祥各1萬7821元、1萬9357元、1萬9904元之部分金額，則上訴人應返還被上訴人何江、鮑友元、陳振祥各4萬4201元、4萬2665元、4萬2118元，並依勞基法第22條第2項、民法第179條規定，擇一請求上訴人給付等語。爰提起本件訴訟，並於原審聲明求為判令：1.上訴人應給付被上訴人何江13萬3872元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.上訴人應給付被上訴人鮑友元11萬4556元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.上訴人應給付被上訴人陳振祥10萬9597元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：

（一）特別休假未休工資部分：

被上訴人任職時間各如附表「任職起迄期間」所示，及其等薪資均為每月底薪1萬8000元，再加計以貨物裝卸之噸數計算之薪資，每月平均薪資為6萬元等事實，上訴人不爭執，然按勞基法第38條於105年12月21日修正時乃規定應自106年1月1日施行，而被上訴人於108年5月27日起訴時係訴請自103年至105年度特別休假未休工資，則本件應適用修正前勞基法第38條規定為判斷基據，另依修正前勞基法第38條並無「勞工之特別休假，僱主應發給工資」規定，而修正後勞基法第38條第6項固規定勞工依本條主張權利時，僱主如認為其權利不存在，應負舉證責任，惟同法第86條第2項既已規定，修正後勞基法條文應自106年1月1日施行，則就此舉證責任分配之改易，既已明定施行日期，自無溯及適用之餘地，是被上訴人訴請上訴人給付103年度至105年度特別休假未休

工資之舉證責任仍應由被上訴人負舉證之責；復被上訴人自陳其等均係退休時間到了而辦理退休，且均係提前1個月向上訴人表示要離職等語，是被上訴人於取得計算年資與退休金之請求權後，該特休未休之請求權已同時存在，惟被上訴人於辦理退休時均未針對特休未休之部分為請求，益證被上訴人對既得特休未休之權利，顯然已有拋棄請求之意思表示，亦足見被上訴人並無急迫而無法請畢特別休假之情形，是上訴人請求被上訴人給付未休畢之特別休假工資，自不應准許；又被上訴人當月有無派工，均有其固定津薪，則該未出工仍受領報酬，自應視為對被上訴人未休特別休假之補償，上訴人亦得主張抵銷；另被上訴人參與出工，乃欲增加其每月所得，即被上訴人若積極參與派工，即可額外加計「出工裝卸噸數獎金」，出工越多，獎金越高，被上訴人為求增加每月所得，遇有出工機會，而積極選擇參與出工，自己不願安排特休，被上訴人未休畢應休之特別休假日數，應屬其權利之放棄，上訴人自可不發未休日數工資，被上訴人於終止契約後3年又主張特休工資，難認有理；再被上訴人有事無法出工，當然可以不出工，惟被上訴人欲爭取更多報酬，若遇有事無法出工，均會委請他人代班，以賺取當日裝卸噸數獎金，被上訴人主張不出工需支付2000元乙情，純係請人出工之代班費用，當日代班人員出工噸數計算所得之噸數獎金仍係歸於請假之裝卸人員受領，並無被上訴人主張不能請假之情事，亦無扣薪，固定保障工資（津貼）仍然不變，故被上訴人於任職期間未請休特別休假，實係為增加其每月實領薪資，顯然非可歸責於上訴人。另兩造已於103年8月6日就年休假不足部分，協商議定以年資基礎加計「津貼及特別獎勵金」計入每月薪資中予以特別補償，已然符合未休特休應發給工資之補償性質，準此，被上訴人離職後又請求年休假薪資，已然違反兩造對年休假不足之原始協議，綜上，被上訴人請求上訴人給付其等特別休假未休工資云云，洵屬無據。

01 (二) 安調金部分：

02 被上訴人訴請返還安調金部分，其等於起訴狀第4頁已不否
03 認該筆金額係互助金，而該筆互助金，係由碼頭裝卸工班人
04 員自行成立，由裝卸工班人員以每月獲取之「噸數獎金」以
05 一定比例提撥至「碼頭裝卸工班指定互助金戶頭」，係裝卸
06 工班部自行設立近20年，被上訴人任職期間從未有任何異議
07 ，屬碼頭裝卸工班組人員自主性提撥之公基金，其成立運用
08 完全由裝卸工班人員全體決議暨執行，且推舉工班代表2名
09 共同設立獨立帳戶，上訴人並非維持該安調金之執行管理者
10 ，且運用於工班人員所有工務支出之使用，擴及員工婚喪喜
11 慶賀禮或慰問金、聚會、祭祀等，而被上訴人之三節獎金，
12 上訴人均有依法特別給付，並非自安調金提撥給付予被上訴
13 人，至於裝卸工班部是否額外自安調金提撥裝卸工人等獎金
14 ，乃裝卸工班部全體人員之決議，亦無關乎上訴人另外給付
15 三節獎金，是安調金之債相對關係乃碼頭裝卸工與碼頭裝卸
16 工互助會之間，顯不及於上訴人，上訴人僅係依碼頭裝卸工
17 班之協議，於發薪時代為扣款繳付予「碼頭裝卸工班指定互
18 助金戶頭」，且安調金之收支核付，均由工班班長林啟旺及
19 工班副班長陳仙景為簽核，無須經上訴人審核蓋印，上訴人
20 與裝卸工人間就該互助金性質之安調金並無任何債之相對性
21 ，更非係上訴人設立之「職工福利金」，殊難憑依上訴人單
22 純代扣款之程序，率論被上訴人因而與上訴人間存在債權債
23 務請求相對性，被上訴人實應向碼頭裝卸部班長及副班長為
24 請求。又查，被上訴人何江於108年5月10日高雄市政府勞工
25 局勞資爭議調解紀錄中既已針對安調金為主張返還，並於調
26 解時就爭議事實已釐清取得共識，另被上訴人鮑友元、陳振
27 祥亦均於離職時已取回其等安調金1萬9357元、1萬9904元，
28 足證兩造已針對上開已存在爭議事實及金額即其等請求歷年
29 安調金總金額一事，曾於訴訟前就應取回金額比例達成合意
30 ，並由上訴人代表（裝卸工班部）為交付，上訴人確實係居
31 中之地位，協助裝卸工班部與被上訴人間安調金之爭議，且

兩造已就此一爭議達成解決，否則，上訴人根本無須僅基於解決「部分」爭議之意思，而代為交付被上訴人「部分」安調金，自可俟訴訟判決確定金額之後，再由裝卸工班部自行與被上訴人處理即可。況查，被上訴人歷年來亦受領具互助金性質之安調金之利益甚多，被上訴人何江、陳振祥、鮑友元各於103年至105年已領取裝卸工班部內部決議自安調金內特別核發之三節及年終獎金計4萬5000元、3萬2000元、3萬2000元，則被上訴人再行主張請求返還其等繳付之安調金，確實悖離兩造當時乃就此爭點業已達成解決合意（離職後依比例返還）之實情；又倘被上訴人之請求有據，然其等請求返還金額中自應扣除上開年度自安調金中額外核發之獎金，否則有重覆請求不當得利之嫌。再自上訴人尚有另外給付被上訴人三節獎金以觀，二者支付系統間顯然分別獨立，無法取代或抵銷，無關於安調金即從無於安調金中撥付，是上訴人對被上訴人之薪資均完全給付，並無扣除工資一部成為安調金，退步言之，如認安調金為被上訴人薪資的一部分，上訴人主張於103年至105年由安調金給付於被上訴人何江4萬5000元、陳振祥3萬2000元、鮑友元3萬2000元之三節及年終獎金，應自被上訴人請求之金額中扣除，以免不當得利等語。

三、本件經原審審理結果，判決上訴人應給付被上訴人何江13萬3872元（特休未休工資8萬9671元、安調金4萬4201元）、被上訴人鮑友元11萬4484元（特休未休工資7萬1819元、安調金4萬2665元）、被上訴人陳振祥10萬9597元（特休未休工資6萬7479元、安調金4萬2118元），及均自108年7月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回被上訴人其餘請求（被上訴人鮑友元就其敗訴部分，未聲明不服，已告確定）。上訴人就其敗訴部分提起上訴，其上訴聲明：（一）原判決不利上訴人之部分廢棄。（二）上開廢棄部分，駁回被上訴人等第一審之訴。被上訴人則聲明：上訴駁回，另以其等於原審計算特別休假未休之日數均有誤算為由，追加

01 請求特別休假未休工資，於本院聲明：上訴人應再給付被上
02 訴人何江、鮑友元、陳振祥特別休假未休工資各1萬2829元
03 、2萬7181元、1萬7521元。上訴人則聲明：追加之訴駁回。

04 四、本院之判斷：

05 (一)特別休假未休工資部分：

06 本件被上訴人主張其等於任職期間從未休假，且上訴人從未
07 給付被上訴人特別休假未休工資等語，為上訴人否認，並以
08 前詞為辯，經查：

- 09 1.按勞基法第38條第6項「勞工依本條主張權利時，雇主如認
10 為其權利不存在，應負舉證責任」之規定，係於105年12月
11 21日始增訂。又勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因
12 事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬
13 可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資，勞工尚
14 未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責
15 於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。
16 再所稱「勞工應休能休而不休者」，係指勞工拋棄特別休假
17 之權利而言，如勞工未拋棄特別休假之權，雇主應依勞基法
18 施行細則第24條第3款規定發給未休完特別休假日數之工資
19 ，業經勞動部改制前行政院勞工委員會以79年9月15日(79)
20 台勞動二字第21827號、89年9月14日(89)台勞動二字第002
21 8787號函釋明確。則本件被上訴人自需證明其等應休未休之
22 特別休假係可歸責於雇主即上訴人之原因而未休，非因其個
23 人之原因而未休。查證人林啟旺於本院審理時證稱：班長用
24 電話通知班員出班，通常明天早上有船進港，今天下午或晚
25 上派人，最少1個小時以前通知要班員上班的時間，若打電
26 話給班員，班員沒有人接電話，從同一班的班員照排，少一
27 個，就再排上去，依據現場看需要多少個調派人員排上去，
28 …沒有通知到就是還沒輪到他，…班員接到電話說他有事情
29 無法上工，若後面有人就補齊，若沒有人，班長自己去別班
30 調或自己請有牌照的人或臨時工來填補這個缺，…他可以不用
31 用來，但如果另外請人的話，這個不來的人就要出錢，裝卸

獎金也算他一份等語（見本院卷第246至249頁）；證人林啟旺並於原審審理時證稱：證人碼頭上下班時間不一定，係由公司電話通知上班，公司員工到目前為止請病假、事假，都沒有扣錢，因為我們有底薪，也不是每天都有船，沒有船就可以休息，公司錢照付，每個人底薪不同，底薪應該沒有包括特休未休的金額，但老闆也有說過特休的錢都灌在裡面，雖然勞基法有這個，但我們不曾講過這個等語（見原審卷第103至117頁）；又證人即上訴人離職員工呂金所在原審審理時證稱：當時伊上班時間不一定，有時候從早到晚都在做，碼頭沒有假日，但也沒有每天出班，不出班時，在家裡等，聯絡1小時就要出班，底薪1萬8000元外還會再分錢，底薪是不論有無出班公司都會付，其他的就看做多少去計算，伊沒有領過特休未休的工資，因為我們沒有休假，伊有聽說請假會扣錢，之前伊有一次請喪假去澎湖，是伊自己花錢找人幫忙做，很少有人請假，都是找人代班等語（見原審卷第119至127頁），可見被上訴人出工前一日、甚至1小時前方接獲上訴人通知工作，而於接獲通知工作前，雖在家等候通知，然若接獲通知無法到場上工且需另尋他人代班時，尚須自行支付該代班人員代班費，是被上訴人乃須自行負擔受通知未上工之成本，此顯非勞基法所規範之「休假」無疑，足徵上訴人並未制訂特別休假之休假程序，參以所謂「休假」乃指勞工得完全放鬆休息或出外參與文化、社會等活動之時間，而「特別休假」係指勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間，依法取得之特別休假權利，並需雇主協同排定特別休假期日，俾以落實特別休假制度乃為助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權之立法意旨，惟上訴人從未制訂特別休假之休假程序，甚且於上工人數不足而需另尋他人代班時，由被上訴人自行支付代班人員代班費，則於此客觀情況下，相當於上訴人拒絕被上訴人之特休申請，準此，被上訴人於離職前仍有特別休假未休，應屬可歸責於雇主即上訴人之原因而未休，是上訴人否認

01 被上訴人特別休假未休係可歸責於上訴人云云，為無可採，
02 從而，被上訴人主張其等依修正前勞基法第38條規定之特別
03 休假，於任職期間從未休假，上訴人應發給特別休假未休工
04 資等語，為有依據。

05 2.次按修正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單
06 位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休
07 假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10
08 日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年
09 加給1日，加至30日為止」，查被上訴人任職時間各如附表
10 「任職起迄期間」所示，為兩造陳述一致，堪予採認，則被
11 上訴人何江、鮑友元、陳振祥各於103年9月13日、103年3月
12 19日、103年6月2日時任職滿15年，依修正前勞基法第38條
13 第4款規定，其等之特別休假日數各為20日，同此條款計算
14 ，被上訴人何江、鮑友元、陳振祥各於104年9月13日、104
15 年3月19日、104年6月2日時任職滿16年；各於105年9月13日
16 、105年3月19日、105年6月2日時任職滿17年，則其等之特
17 別休假日數各應為21日、22日，則被上訴人何江、鮑友元、
18 陳振祥各於離職時之特別休假日數共計有63日（計算式：20
19 + 21 + 22 = 63），故被上訴人何江、鮑友元、陳振祥自得請
20 求上訴人給付前述期間之特別休假未休工資，而被上訴人何
21 江、鮑友元、陳振祥各僅請求上訴人給付51.25日、49.5日
22 、42.5日（見本院卷第337至339頁民事答辯五狀）之特別休
23 假未休工資，其等請求所憑日數均未超逾前述期間之特別休
24 假日數，又被上訴人每日工資為2000元（計算式：6萬元÷
25 30 = 2000元），為兩造所不爭執，上訴人亦從未給付被上訴
26 人特別休假未休工資（詳下述3之說明），是被上訴人何江
27 請求特別休假未休工資10萬2500元（計算式：51.25日× 200
28 0元 = 10萬2500元）、鮑友元請求特別休假未休工資9萬9000
29 元（計算式：49.5日× 2000元 = 9萬9000元）、陳振祥請求
30 特別休假未休工資8萬5000元（計算式：42.5日× 2000元 = 8
31 萬5000元），均有理由，應予准許。

01 3.至上訴人辯稱：被上訴人當月有無派工，均有其固定津薪，
02 則該未出工仍受領報酬，自應視為對被上訴人未休特別休假
03 之補償云云。然按工資乃指勞工因工作而獲得之報酬，包括
04 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
05 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，
06 勞基法第2條第3款定有明文規定，則上訴人本應發給被上訴
07 人固定津薪，特別休假未休工資乃就勞工未休之特別休假另
08 行計算發給之補償工資，兩者顯有不同，是上訴人前述辯詞
09 ，自無足採。另被上訴人辯稱：被上訴人欲爭取更多報酬，
10 若遇有事無法出工，均會委請他人代班，以賺取當日裝卸噸
11 數獎金，被上訴人所稱不出工需支付2000元乙情，純係請人
12 出工之代班費用，當日代班人員出工噸數計算所得之噸數獎
13 金仍係歸於請假之裝卸人員受領，並無被上訴人主張不能請
14 假之情事，亦無扣薪，固定保障工資（津貼）仍然不變云云
15 ，惟按特別休假係勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一
16 定期間，依法取得之特別休假權利，雇主本不得以勞工請休
17 特別休假而予以扣薪，且上訴人計發裝卸噸數獎金之計算方
18 式，亦本非勞工所得決定，是上訴人以此為辯，亦難採認。
19 又上訴人辯稱：兩造已於103年8月6日就年休假不足部分，
20 協商議定以年資基礎加計「津貼及特別獎勵金」計入每月薪
21 資中予以特別補償，已然符合未休特休應發給工資之補償性
22 質云云，並提出協議1份（見本院卷第53至55頁即上證一）
23 為憑，此為上訴人否認，則上訴人自應舉證證明兩造於該協
24 議已含括特別休假未休補償工資一事屬實，然細觀上訴人提
25 出之協議內容末段係載明：「…以上為勞資雙方協議調整，
26 均含超時加班及年節休假不足之工資，雙方同意且無異議，
27 由勞方簽署後實施」等語，並未將「特別休假」載明其上，
28 且按勞基法關於勞工工作時間、例休假日之規定，除該法第
29 38條特別休假之規定外，亦有以勞基法第30條第1項、第36
30 條第1項、第37條第1項分別規定：「勞工正常工作時間，每
31 日不得超過8小時，每週不得超過40小時」、「勞工每七日

01 中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、
02 「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
03 管機關指定應放假日，均應休假。」，參以證人林啟旺、呂
04 金所之前述證詞，可知被上訴人工作時間、年節休假皆不固
05 定，則上訴人以前開協議主張其與被上訴人就特別休假工資
06 已達成協議云云，難以採信屬實。

07 (二)扣薪作為安調金部分：

08 本件被上訴人訴請上訴人返還之安調金，係上訴人自被上訴
09 人103年6月及12月、104年度、105年度薪資中扣款作為安調
10 金之款項，此為兩造陳述一致，並有被上訴人鮑友元薪資單
11 在卷可佐（見原審卷第23至47頁），堪予採信，惟被上訴人
12 主張上訴人應將所扣安調金返還一情，為上訴人否認，並以
13 前詞為辯，茲將本院之判斷說明如下：

- 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另
15 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文，而此
16 規定之立法意旨乃為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發
17 給勞工，故規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或
18 勞資雙方自行商定者，可從其規定。查上訴人既自承安調金
19 係其自被上訴人工資中代扣款，則上訴人自應舉證證明其未
20 將工資全額直接給付被上訴人，係依據何種法令規定或勞資
21 雙方另行之約定。本件上訴人固辯稱其代扣金額係互助金，
22 屬碼頭裝卸工班組人員自主性提撥之公基金，其成立運用完
23 全由裝卸工班人員全體決議暨執行，上訴人僅係依碼頭裝卸
24 工班之協議，於發薪時代為扣款繳付予「碼頭裝卸工班指定
25 互助金戶頭」，運用於工班人員所有工務支出之使用，擴及
26 員工婚喪喜慶賀禮或慰問金、聚會、祭祀等，其僅純為代扣
27 款，是安調金之債相對關係乃碼頭裝卸工與碼頭裝卸工互助
28 會之間，顯不及於上訴人云云，此經被上訴人否認。按當事
29 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴
30 訟法第277條本文定有明文。查證人林啟旺於本院審理時證
31 稱：安調金要用多少比例來收取，於伊還沒有接領班時，是

01 經過班長的告知，伊接領班要跟公司老闆，老闆說這樣拿多
02 少錢，要經過全部的領班及主管同意，例如這個要收5角、
03 那個要收1元，有經過大家開會同意。所謂大家是指全部的主
04 管，即各班的班長、公司副理等語（見本院卷第251頁）
05 ，則自被上訴人薪資扣取安調金之比例既有上訴人公司副理
06 參與開會，是上訴人辯稱安調金係屬碼頭裝卸工班組人員自
07 主性提撥之公基金云云，難信屬實；又上訴人復以安調金存
08 放在裝卸工班班長林啟旺及工方代表陳仙景共同設立之聯名
09 帳戶，上訴人無從動支帳戶款項云云為辯，然查，安調金雖
10 形式上存放在裝卸工班班長林啟旺及工方代表陳仙景共同設
11 立之聯名帳戶內，惟裝卸工班班長林啟旺及工方代表陳仙景
12 均係上訴人公司指派之人擔任，裝卸工班人員實質上亦無任
13 何決議，此於證人林啟旺於本院審理時之證述情節（見本院
14 卷第254至255頁、第259至260頁）可稽，且該聯名帳戶之存
15 摺、印章亦係由上訴人公司會計保管，亦有證人即前任職上
16 訴人公司之會計石碧珠於本院審理時之證詞（見本院卷第
17 263至264頁）可證，則上訴人辯稱安調金之債相對關係乃碼
18 頭裝卸工與碼頭裝卸工互助會之間，顯不及於上訴人云云，
19 難以採信。再按職工福利金條例係作為規範公、私營之工廠
20 、礦場或其他企業組織應提撥職工福利金，成立職工福利委
21 員會，舉辦各項職工福利措施，其主要目的在於改善事業單
22 位在職員工之物質、精神生活，以安定勞工生活，鼓勵工作
23 士氣，裨益事業發展，而職工福利金條例第2條第1項規定職
24 工福利金來源有4款，其中第1、2、4款提撥均來自事業單位
25 ，佔全部職工福利金之最大比例，另同條項第3款則有職工
26 自提額為0.5%之規定，佔全部職工福利金之比例甚低，是
27 縱使依前揭職工福利金條例第2條第1項第3款規定，上訴人
28 公司亦僅能自被上訴人薪資扣0.5%作為職工福利金，然查
29 ，本件安調金之來源係來自比例抽取裝卸工班員工裝卸貨物
30 噸數獎金，此為上訴人自承在卷（見本院卷第229頁），並
31 有噸數獎金明細表及證人林啟旺於本院審理時之證述（見本

院卷第233至235頁、第252至253頁)可佐,足見本件安調金全部資金來源均為裝卸工班員工之薪資,從而,本件安調金之性質與職工福利金條例所稱之福利金性質迥異,益徵上訴人並無預先自被上訴人工資扣薪之法律依據。再證人石碧珠於本院審理時證稱:伊知道安調金是從員工的薪資扣款,班長會給伊一張表格,伊於發薪會打進薪資系統等語(見本院卷第262頁),上訴人復未舉證證明其與被上訴人之間有何約定得於發薪時先代扣一定比例工資作為安調金之依據,是上訴人既於發薪予被上訴人時預將安調金扣款,未將工資全額發給被上訴人,又未舉證證明係依據何種法令規定或勞資雙方另行之約定,而預為扣款、未全額發薪,是以,上訴人之扣薪行為已構成工資未全額給付之事實,故被上訴人依勞基法第22條第2項規定,請求上訴人返還扣薪作為安調金之未完全給付之薪資,自屬有據,應予准許。

- 2.另上訴人抗辯被上訴人何江於108年5月10日高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄中既已針對安調金為主張返還,並於調解時就爭議事實已釐清取得共識,另被上訴人鮑友元、陳振祥亦均於離職時已各取回其等安調金1萬9357元、1萬9904元,足證兩造已針對上開已存在爭議事實及金額即其等請求歷年安調金總金額一事,曾於訴訟前就應取回金額比例達成合意,況被上訴人何江、陳振祥、鮑友元各於103年至105年已領取裝卸工班部內部決議自安調金內特別核發之三節及年終獎金計4萬5000元、3萬2000元、3萬2000元,被上訴人再行主張請求應返還其等繳付之安調金,確實悖離兩造當時乃就此爭點業已達成解決合意(離職後依比例返還)之實情云云,此為被上訴人否認。經查,上訴人與被上訴人何江在高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄時,雖有給付被上訴人何江安調金1萬7821元,惟該次調解紀錄仍將不當扣款安調金記載於第2項之爭點中,且該次調解亦未成立,復未有何被上訴人何江不再請求其餘被扣除之安調金之相關記載,此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄(見原審卷第19至21頁)

01 可稽，則自上開調解紀錄記載內容，尚難認被上訴人何江有
02 同意以1萬7821元作為調解條件，並就其餘經扣除之安調金
03 金額不再請求之意，另被上訴人鮑友元、陳振祥雖各於105
04 年9月12日、105年8月19日收取上訴人返還之安調金1萬9357
05 元、1萬9904元，然細觀上訴人提出之安全調解基金各項費
06 用報銷明細表之記載，亦未有被上訴人鮑友元、陳振祥表明
07 其等就其餘經扣除之安調金金額不再請求之任何記載，則上
08 訴人前述辯詞，難信屬實；至上訴人再以安調金現金領取明
09 細表、安全調解基金各項費用報銷明細表（見本院卷第111
10 至133頁），據以推論被上訴人何江、陳振祥、鮑友元各於
11 103年至105年領取裝卸工班部內部決議自安調金內特別核發
12 之三節及年終獎金計4萬5000元、3萬2000元、3萬2000元，
13 被上訴人再行主張請求應返還其等繳付之安調金，確實悖離
14 兩造當時乃就此爭點業已達成解決合意（離職後依比例返還
15 ）之實情云云，惟查，上訴人既堅決否認安調金為其所收取
16 、運用、核發等情，復以前述理由推論上訴人與被上訴人間
17 確實有離職後依比例返還安調金之合意云云，此顯與論理法
18 則有違，難信屬實，是本院自難採認上訴人所稱兩造確有就
19 應取回安調金金額比例達成合意之事屬實，從而，上訴人此
20 部分抗辯，並無可採。另上訴人再主張於103年至105年由安
21 調金給付於被上訴人何江4萬5000元、陳振祥3萬2000元、鮑
22 友元3萬2000元之三節及年終獎金，應自被上訴人請求之金
23 額中扣除，以免不當得利云云，然被上訴人係依勞基法第22
24 條第2項規定，請求上訴人給付其等遭扣薪之未完全給付之
25 薪資，經本院認屬有據，而予准許，詳如前述1.之說明，則
26 上訴人係因未全額發給被上訴人薪資，而應依勞基法第22條
27 第2項規定負發給全額薪資之義務，至上訴人因何緣由給付
28 於被上訴人前述103年至105年之三節及年終獎金，核與上訴
29 人應全額給付被上訴人薪資一情無涉，是上訴人主張該三節
30 及年終獎金應自被上訴人請求發給全部薪資之金額予以扣除
31 云云，應有誤解，自無可採。

01 3.查本件被上訴人何江、鮑友元、陳振祥於103年6月及12月、
02 104年度、105年度薪資，各經上訴人預扣工資共計6萬1032
03 元（計算式： $1815+2856+26990+29371=61032$ ）作為安
04 調金（被上訴人誤算其等前述期間薪資經扣除作為安調金之
05 總金額各共計6萬2022元，均多計算990元），而被上訴人何
06 江、鮑友元、陳振祥各已取回1萬7821元、1萬9357元、1萬
07 9904元，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、安全調解
08 基金各項費用報銷明細表在卷（見原審卷第21頁、第85至89
09 頁）可證，是被上訴人何江、鮑友元、陳振祥依勞基法第22
10 條第2項規定各請求上訴人給付薪資4萬3211元（計算式： 6
11 $萬1032元-1萬7821元=4萬3211元$ ）、4萬1675元（計算式
12 $: 6萬1032元-1萬9357元=4萬1675元$ ）、4萬1128元（計算
13 式： $6萬1032元-1萬9904元=4萬1128元$ ），為有依據。至
14 被上訴人依勞基法第22條第2項之規定請求上訴人返還經扣
15 薪作為之安調金，既有理由，則被上訴人另以選擇合併之關
16 係，依據民法第179條之法律關係為同一請求，即無庸為審
17 究。

18 五、綜上所述，被上訴人依修正前勞基法第38條第4款、勞基法
19 第22條第2項等規定，於原審請求上訴人給付被上訴人何江
20 13萬2882元（特別休假未休工資8萬9671元、安調金4萬3211
21 元）、給付鮑友元11萬3494元（特別休假未休工資7萬1819
22 元、安調金4萬1675元）、給付陳振祥10萬8607元（特別休
23 假未休工資6萬7479元、安調金4萬1128元），及均自108年7
24 月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有
25 據，應予准許，逾此數額之請求，則無理由，應予駁回。原
26 審判命上訴人給付超逾上述本息部分，尚有未洽，上訴意旨
27 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應予准
28 許，爰廢棄改判如主文第一、二項所示。至原審判命上訴人
29 應為如上之給付，並無不合，上訴人指摘此部分原判決不當
30 ，求予廢棄，為無理由，其此部分上訴自應予以駁回。另被
31 上訴人追加請求上訴人應再給付被上訴人何江、鮑友元、陳

振祥特別休假未休工資各1萬2829元、2萬7181元、1萬7521元，亦有理由，應予准許，爰判決如主文第四項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不再予一一論列，併此敘明。

七、據上論結：本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 12 月 21 日

勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 悅 璇

法 官 鍾 淑 慧

法 官 黃 顯 雯

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 109 年 12 月 21 日

書 記 官 江 俐 陵

附表：

姓名 /期間（民國）	何江	鮑友元	陳振祥
任職起迄期間	自88.9.13至106.3.31	自88.3.19至105.8.29	自88.6.2至105.7.15
請求特休未休工資之期間	自103.9.14至106.3.31	自103.3.20至105.8.29	自103.6.3至105.7.15