

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第162號

原告 林雅甄

訴訟代理人 凌進源律師

被告 南六企業股份有限公司

法定代理人 黃清山

訴訟代理人 魏灼瑩律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。原告訴之聲明原為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）927,978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）被告應提繳50,564元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。嗣於本院審理時變更為：（一）被告應給付原告880,362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）被告應提繳22,272元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶（見本院卷二第225頁），原告所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國100年8月8日受僱於被告公司擔任夜班作業員，有時調派值中班，兩造約定日班、中班及夜班之薪資如附表一所示。在110年8月31日勞雇雙方達成協議，同

01 意終止勞雇關係。觀諸兩造聘僱臨時工契約書（下稱系爭契
02 約書）並無任何延長工時或工資總額已包含加班費等約定，
03 被告公司即應依照勞動基準法（下稱勞基法）有關延長工
04 時、休息日、例假日、國定假日加給加班費之規定（下稱法
05 定加班費）計算工資，惟被告公司僅以每日工時乘上如附表
06 一所示之時薪計算，如在平日正常工時工作以「平日時薪」
07 計算，如在平日夜班時段、休息日、例假日、國定假日工作
08 以「中班時薪」、「假日時薪」計算，並未計算包含法定加
09 班費在內之工資。此外，原告輪值夜班時，被告公司亦未給
10 付原告如附表二所示之夜班津貼，原告亦有特休假共60日之
11 未休工資91,340元得請求，從而原告在受僱期間，被告公司
12 積欠原告105年3月26日至108年12月31日工資（含加班費）4
13 59,772元、105年至108年夜班津貼329,250元、105年至109
14 年特休假未休工資91,340元，共880,362元，以及前開未給
15 付之工資及夜間津貼部分應提繳之退休金差額22,272元。而
16 兩造就積欠工資乙事，已於110年9月27日進行調解不成立。
17 為此，依勞基法第24條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞
18 退條例）第14條及勞動契約提起本訴等語，並聲明：（一）
19 被告應給付原告880,362元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
20 清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳2
21 2,272元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

22 二、被告則以：系爭契約書已明白約定平日正常工時之時薪均按
23 法定基本工資（即附表一之「平日時薪」）計薪，倘於夜班
24 時段、休息日、例假日、國定假日出勤，則以法定基本工資
25 之1.27倍（即附表一之「假日時薪」）或1.16倍（即附表一
26 之「中班時薪」）作為每小時計薪標準，將該標準乘以實際
27 出勤工時作為包含加班費在內之全部工資，換言之，就正常
28 工作時間以外之時段，被告公司原本應按勞基法的倍率計算
29 加班費，然被告公司為求雙方容易理解及便於計算，則一律
30 以「平日時薪」乘以1.27倍的「假日時薪」及1.16倍的「中
31 班時薪」做為計算基準，而被告公司給付之加班費雖未達到

01 法定加班費之1.34、1.67或是2之法定倍率，但被告公司願
02 以兩造約定之「平日時薪」做為計算加班費之基礎，乘上法
03 定倍率，就此部分補足加班費與退休金之差額（非自認，尚
04 須扣除休息時間溢付之工資），計算方式並非如原告主張以
05 「假日時薪」再乘以法定倍率計算。又因原告是部分工時勞
06 工，倘於「例假日」、「休息日」出勤，雇主僅需發給一倍
07 之工資，原告於計算加班費時以2倍核算工資顯有違誤。又
08 原告雖於110年8月31日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調
09 解，而勞資爭議調解申請書係110年9月6日送達被告公司，
10 最終調解亦不成立，故自110年9月6日起算回溯5年，原告10
11 5年9月5日以前（含）發生之加班費、未休假工資、夜班津
12 貼等全部工資請求權均已逾法定5年消滅時效，原告此期間
13 （自105年3月26日至105年9月5日）之主張應予扣除。況
14 且，原告在內每位員工每4小時至少能休息1次，原告得於每
15 一時段自行選擇連續30分鐘之休息時間，被告公司並未要求
16 原告備勤或禁止離開廠房，因被告公司長年溢付原告每日1
17 小時或30分鐘休息時間之工資，被告公司已溢付工資495,25
18 5元，原告自不得請求加班費。而夜班津貼部分，被告公司
19 關於輪班津貼規定適用對象僅正職作業員，並不包含時薪制
20 人員，退步言，若認原告得領取夜班津貼，因被告公司係於
21 108年9月6日工作規則始經核備並公開適用，原告自108年9
22 月6日起僅輪值中班5次、夜班80次，至多僅得請求28,750
23 元，而此部分亦得以溢付之工資進行抵銷。至於提繳退休金
24 部分，據被告公司所提修正之附表4-1在扣除上開溢付之休
25 息時間工資下計算，被告公司實已溢提繳24,558元之退休
26 金，原告就此主張亦無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁
27 回。

28 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
29 項如下：

30 （一）原告於100年8月8日至110年8月31日任職於被告公司擔任
31 生產部門人員，兩造約定採按時計薪。原告於109年1月1

- 01 日起轉為正職人員。
- 02 (二) 原告自105年3月26日至108年12月31日每日工時及統計工
03 時(尚未扣除休息時間)如被告陳報(三)狀所附修正之
04 附表1、修正之附表2所載(見本院卷二第23至59頁)。
- 05 (三) 被告公司自105年3月至108年12月已給付工資金額如原告
06 言詞辯論意旨狀所附修正附表三「已給付工資」欄所載金
07 額(見本院卷二第239至240頁)。
- 08 (四) 被告公司自105年4月至108年12月已提繳勞退金金額如被
09 告公司民事陳報(三)狀所附修正之附表四「公司已提
10 繳」欄所載金額(見本院卷二第61至62頁)。
- 11 (五) 原告於105至108年尚有特休假60日未休,於109年尚有特
12 休假12日未休,109年未休部分得請求9,520元。
- 13 (六) 原告於110年8月31日申請調解,勞資爭議調解申請書及調
14 解通知係110年9月6日送達被告公司。
- 15 (七) 如原告主張有理由,且未扣除休息時間,被告公司應給付
16 原告之實際工資,除週日第1-8時外,其餘如原告言詞辯
17 論意旨狀所附修正附表一所載金額(見本院卷二第235
18 頁)。
- 19 (八) 如原告主張有理由,且應扣除休息時間,被告公司應給付
20 原告之實際工資,除週日第1-8時及106年度平日第11-12
21 時外,其餘如原告111年9月29日庭呈所附修正附表1-1所
22 載金額(見本院卷二第283頁)。
- 23 (九) 如被告公司抗辯有理由,且未扣除休息時間,被告公司應
24 給付原告之實際工資如被告公司陳報(三)狀所附修正之
25 附表1所載金額(見本院卷二第23頁)。
- 26 (十) 如被告公司抗辯有理由,且應扣除休息時間,被告公司應
27 給付原告之實際工資如被告公司陳報(三)狀所附修正之
28 附表1-1所載金額(見本院卷二第63頁)。
- 29 (十一) 如原告主張全部有理由,就原告言詞辯論意旨狀所附修正
30 附表三所載實際工資金額、積欠工資金額,及民事準備
31 (三)狀所附修正附表四實際工資金額、月提繳工資級

01 距、應提繳金額、提繳不足金額，計算所得金額不爭執
02 （見本院卷二第185 至186、239 至240頁）。

03 （三）如被告公司抗辯全部有理由，對被告公司陳報（三）狀所
04 附修正附表4（未扣除休息時間）或修正附表4-1（扣除休
05 息時間）所載實際工資金額、月提繳工資級距、應提繳金
06 額、提繳差額金額，計算所得金額不爭執（見本院卷二第
07 61至62、97至98頁）。

08 （三）被告公司105年4月30日前夜班津貼200元，105年5月1日至
09 108年12月31日夜班津貼為350元。

10 （四）原告自105年3月26日至同年4月30日輪值夜班31次，105年
11 5月1日至同年9月5日輪值夜班97次，105年9月6日至同年1
12 2月31日輪值夜班84次，106年月1日至同年12月31日輪值
13 夜班273次，107年1月1日至同年12月31日輪值中班15次、
14 輪值夜班232次，108年1月1日至同年9月5日輪值中班11
15 次、輪值夜班159次，108年9月6日至同年12月31日輪值中
16 班5次、輪值夜班80次。

17 四、本件爭點為：

18 （一）原告於105年9月5日前發生之加班費、夜間津貼、特休假
19 未休工資請求權是否罹於時效？

20 （二）原告請求加班費有無理由？若有，金額為多少？

21 （三）原告請求夜間津貼有無理由？若有，金額為多少？

22 （四）原告請求特休假未休工資有無理由？若有，金額為多少？

23 （五）原告請求提繳勞退金有無理由？若有，金額為多少？

24 （六）若被告公司負有給付義務，被告為抵銷抗辯，有無理
25 由？

26 五、本院得心證之理由：

27 （一）原告於105年9月5日前發生之加班費、夜間津貼、特休假
28 未休工資請求權是否罹於時效？

29 1. 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
30 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使
31 而消滅；消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、

承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷，民法第126、129、130條分別定有明文。

2. 原告主張被告公司積欠105年3月26日至108年12月31日期間之工資等語，被告公司則辯稱原告於105年9月5日前發生之加班費、夜間津貼、特休假未休工資請求權已罹於時效等語。經查，原告於110年8月31日申請調解，勞資爭議調解申請書及調解通知係110年9月6日送達被告公司等情，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄附卷可參（見本院卷一第47至48頁），亦為兩造所不爭執，又兩造既於勞資爭議調解不成立，則被告公司於調解時縱有就給付工資為給付陳述及提供出勤紀錄、薪資統計表，亦僅係調解過程中所為之讓步，自難認被告公司已承認並同意按起訴狀附表所載金額為給付。而該調解雖未成立，然申請調解可視為原告對被告公司之請求，被告公司係於110年9月6日收受調解申請書，則原告於調解申請書送達被告公司6個月內之110年10月29日提起本件訴訟，依民法第129條第1項第1款、第130條規定，時效因原告申請調解而中斷，可認逾被告收受調解申請書前5年之部分即105年9月5日前之請求權業已罹於時效，則原告請求加班費、夜間津貼、特休假未休工資，僅可自105年9月6日起請求，被告公司所辯，應屬可採。

（二）原告請求加班費有無理由？若有，金額為多少？

1. 原告主張兩造約定日班、中班及夜班時薪金額如附表一所示，被告公司未依約定時薪計算給予加班費等語，被告公司則辯稱：兩造約定之時薪係以法定基本工資乘以法定倍率計算，中班時薪以法定基本工資乘以1.16倍計算，夜班、休息日、國定假日之時薪以法定基本工資乘以1.27倍

計算，不另加給其他加班費，被告公司所給付之時薪均已包含加班費等語。經查，系爭契約書第3條約定「工作薪資為時薪新臺幣115元整，假日工作薪資為時薪新臺幣146元整，依實際出勤之時數發放薪資」等語（見本院卷一第155頁），足見系爭契約書僅約定平日及假日時薪之數額。又依證人蔣宜芬證述：時薪人員正常工作日分成日班、夜班，日班是以當時法定時薪乘以出勤時數，夜班人員也是，但夜班人員較不好找，所以是用法定時薪乘上1.27倍的加班費作為時薪給予。例休假日及國定假日以法定時薪乘上1.27倍的加班費，再乘上出勤時數給予當日出勤工資。以每小時基本時薪乘以1.27倍，都是已經包含加班費，沒有另發給加班費。中班是以法定時薪乘上1.15到1.18的加班費，再乘上出勤時數算出中班薪資。平常日工作超過8小時，只有法定時薪乘以出勤天數，沒有另給加班費。員工面試時只會說平日時薪及假日時薪，只會講一個金額，因為說多少倍，同事也不清楚怎麼算出數字，所以直接告訴同事平日是以多少計算，假日以多少計算，這樣會比較明確。面試時薪人員時沒有特別講有無加班費，就是告訴他們用時薪去算，就是剛才講的這樣等語在卷（見本院110年度勞訴字第161號卷一第360至363、365頁），上開證人證述與被告公司抗辯中班時薪以法定基本工資乘以1.16倍計算，夜班、休息日、國定假日時薪以法定基本工資乘以1.27倍計算，不再另外加給其他加班費等節相符，兼衡依附表一所示中班、夜班、假日工作時薪金額，確係以法定每小時基本工資乘以1.16倍或1.27倍計算，就中班、夜班、假日正常工時而言，或有高於法定每小時基本工資等情，是被告公司抗辯計付原告之時薪已包含加班費在內，應屬可信。原告雖又主張被告公司另有給付訴外人溫碧春短少工資等語，惟此係被告公司與溫碧春達成協議後之給付內容，尚難據此即認定被告公司有短少給付加班費。故計算被告是否短付加班費工資，自仍應以法定每

01 小時基本工資為基準，原告逕以被告公司加乘倍後之時薪
02 金額為據，重新計算加班費，自難憑採。

- 03 2. 又所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束
04 之時間，若勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時
05 間，應屬休息時間並非工作時間。原告主張持續工作12小
06 時，中途僅休息吃飯，僅能在廠房內待命，不能離開廠
07 房，以防突發狀況發生，隨時處於為被告公司服勞務之狀
08 態，原告所簽聘僱契約上亦無休息時間之記載，可證明確
09 無具體休息時間之約定等語，被告公司則辯稱：原告每4
10 時至少有一次休息時段，得於休息時段內自行選擇連續30
11 分之休息時間，且於休息時間內，原告應離開產線，並得
12 自由選擇赴餐廳用餐、休憩或外出，被告公司未要求原告
13 備勤，亦無需原告隨時待命，被告公司溢付休息時間工資
14 自得行使抵銷等語。經查，證人溫碧春證述：擔任時薪人
15 員採輪休制度，1天能休息1小時，上半段30分，下半段30
16 分，幾點休息自己決定，休息時間不能自由出入公司，但
17 可以自由活動，大家各自做各自的事，例如吃飯、看手
18 機，可以離開機台，自己決定要做什麼活動，可以離開線
19 上，不用待在生產線旁邊等語明確（見本院110年度勞訴
20 字第161號卷一第357至358頁）。證人郭世昌證述：品檢
21 員在生產線進行品檢，有給予休息時間，早上晚上都一
22 樣，固定中午11點至1點，晚上11點至1點是休息時間，會
23 輪流出去吃飯、喝飲料、躺著休息等都可以，員工餐廳在
24 另一廠區，所以會出去，步行約3分鐘，休息時間一次30
25 分鐘，半夜沒辦法去外面餐廳吃飯，白天員工出去吃飯只
26 要在時間內回來就可以。員工休息時產線就算有突發狀
27 況，也是班長在處理，時薪人員出去休息那是他們的休息
28 時間，不可能去找他們等語（見本院110年度勞訴字第161
29 號卷一第367至369頁），依上開證人之證述內容，可知被
30 告公司確有給予休息時間，且休息時間員工均能自由活
31 動，不需在生產線待命，可知休息時間並非待命之工作時

間，另有被告公司大門監視器錄影光碟及翻拍照片附卷可參（見本院卷一第375至380頁），則被告公司抗辯計算原告工時應扣除休息時間，應屬可採，自不能以被告公司將休息時間計入工時給付工資，即推論原告無休息時間，隨時處於待命狀態。

3. 又兩造就週日出勤前8小時，即「週日第1～8H」欄位之工資計算有所爭執，原告主張應以2倍工資計算，被告公司則認應以1倍工資計算。經查，勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、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。」，然按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所定例假照給之工資，毋須再行加給，業據行政院勞工委員會（現改制為勞動部）101年11月6日勞動2字第1010132874號函釋在案，並經僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條第3項第1款後段規定「按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日及休息日照給之工資。」明確，兩造既已約定原告時薪應以法定每小時基本工資計算，業如前述，則原告主張其於週日工作應照給當日1倍工資，並加倍給予1倍工資，請求被告公司給付2倍工資，即屬無據。原告另主張被告公司未依勞基法第32條之1給予補休，故應以2倍計算當日工資等語，然依107年3月1日施行之勞基法第32條之1規定：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工

資者，依違反第24條規定論處。」，係指勞工於第36條所
定休息日工作後，可選擇請領延時工資或補休，並非指雇
主應同時給予補休及延時工資，如選擇補休，而未於勞動
契約終止前休畢，始依延長工作時間或休息日工作當日之
工資計算標準發給工資，原告以被告公司未給予補休，主
張週日第1至8小時工資應以2倍計算，亦屬無據。

4. 從而，原告得請求積欠工資之期間為105年9月6日起至108
年12月31日，且時薪係以法定每小時基本工資計算，並以
此基準計算加班費，及應扣除休息時間，週日前8小時應
給付1倍工資，亦即被告公司抗辯均為有理由，又如被告
公司抗辯有理由，且應扣除休息時間，被告公司應給付原
告之實際工資如被告公司陳報（三）狀所附修正之附表1-
1所載金額（見本院卷二第63頁），及被告公司自105年3
月至108年12月已給付工資金額如原告言詞辯論意旨狀所
附修正附表三「已給付工資」欄所載金額（見本院卷二第
239至240頁），均為兩造所不爭執，足認被告公司依法於
105年9月6日至108年12月31日期間應給付原告之工資為1,
564,089元（參附件一），而被告公司105年10月至108年1
2月已給付薪資1,778,298元，加計105年9月6日至105年9
月30日工資35,063元（計算式： $42076 \div 30 \times 25 = 35063$ ，元
以下四捨五入），被告公司實際給付1,813,361元，被告
公司已溢付249,272元，故原告請求被告公司給付加班費4
59,772元，為無理由。

（三）原告請求夜間津貼有無理由？若有，金額為多少？

原告主張被告公司於104年前已有夜間津貼制度，原告擔
任時薪人員從事之工作與正職人員相同，應比照辦理發給
夜間津貼等語，被告公司則辯稱原告為時薪人員，被告公
司無給付夜間津貼義務等語。經查，系爭契約書並未約定
被告公司應給付夜間津貼，則原告自無從依系爭契約書請
求被告公司給付夜間津貼。再者，依證人蔣宜芬證述：輪
班津貼以正職員工為發放條件，時薪人員沒有等語（見本

院110年度勞訴字第161號卷一第362頁），可知被告公司
僅與正職員工約定發放輪班津貼，與時薪人員並無同一約
定，原告雖主張違反同工同酬，然時薪制人員與月薪制人
員薪資計算方式、福利津貼等本有不同，系爭契約書並無
應給付夜間津貼之約定，尚難以此為有利原告之認定，故
原告此部分請求要屬無據。

（四）原告請求特休假未休工資有無理由？若有，金額為多少？

1. 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。但年度終結未
休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次
一年度終結或契約終止仍未休之日數，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，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明
文。又按本法第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，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、
2目所明定。

2. 原告主張於105年至108年尚有特休假60日未休，及109年
尚有特休假12日未休，原告得請求特休假未休工資91,340
元等情，被告公司則辯稱應依法定每小時基本工資計算等
語。經查，原告於105至108年尚有特休假60日未休，於10
9年尚有特休假12日未休，109年未休部分得請求9,520

元，為兩造所不爭執，而依前揭規定，特別休假未休之工資，係以正常工作時間所得之工資計算，故本件自應以兩造約定之法定每小時基本工資計算，則原告於105年至108年尚有特休假60日，依附表一所示之平日時薪計算，原告於105年至108年特休假未休工資為65,880元【計算式： $(126+133+140+150) \times 8 \times 15 = 65880$ 】，加計109年特休假未休工資9,520元，共75,400元。故原告請求被告公司給付特休假未休工資75,400元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(五) 原告請求提繳勞退金有無理由？若有，金額為多少？

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，儲存於勞工保險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六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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）。

2. 本件原告時薪計算方式，係以法定每小時基本工資計算，被告公司自行加乘倍率已包含加班費，且應扣除休息時間等情，業如前述，又被告公司抗辯全部有理由，對被告公司陳報（三）狀所附修正附表4-1（扣除休息時間）所載實際工資金額、月提繳工資級距、應提繳金額、提繳差額金額，計算所得金額不爭執（見本院卷二第97至98頁），

01 為兩造所不爭執，則依附件二即附表4-1所示被告公司已
02 提繳足額退休金，故原告請求被告公司應再提繳22,272元
03 之退休金差額，即屬無據。

04 (六) 若被告公司負有給付義務，被告為抵銷抗辯，有無理由？

05 1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
06 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質
07 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法
08 第334條第1項定有明文。

09 2. 被告公司主張若認原告主張有理由，因被告公司已有溢付
10 工資495,255元，於被告公司債務範圍內依法抵銷夜間津
11 貼、特休假未休工資、提繳勞退金等語。經查，被告公司
12 已溢付249,272元予原告，業如前述，被告公司主張依不
13 當得利請求返還，則原告自有返還之義務，又被告公司對
14 原告負有給付特休假未休工資75,400元之債務，且兩造之
15 給付種類相同，並均屆清償期，故被告公司主張抵銷，即
16 屬有據。是以，原告得請求75,400元部分已因被告公司主
17 張抵銷而消滅。

18 六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條、勞退條例第14條
19 及勞動契約等規定，請求被告公司應給付原告880,362元，
20 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息；被告應提繳22,272元至原告在勞工保險局之勞工
22 退休金專戶，均為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民
23 事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

24 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
25 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予
26 論述，附此敘明。

27 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 12 月 8 日
29 勞動法庭 法 官 王碩禧

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 12 月 8 日

書記官 陳韋伶

附表一：

期間	法定每小時 基本工資	平日時薪	中班時薪	假日時薪	夜班時薪
104年7月1日至105年9月30日	120元	120元		152元	152元
105年10月1日至105年12月31日	126元	126元		160元	160元
106年1月1日至106年12月31日	133元	133元		169元	169元
107年1月1日至107年12月31日	140元	140元	162元	178元	178元
108年1月1日至108年12月31日	150元	150元	174元	191元	191元
備註：原告主張中班、夜班、假日時薪金額不含加班費，被告公司辯稱中班、夜班、假日時薪已包含加班費。					

附表二：

期間	夜班津貼
105年1月1日至105年4月30日	200元
105年5月1日至109年9月30日	350元
109年10月1日至110年11月30日	500元
110年12月1日至今	350元

附件一：被告修正之附表1-1：105年至108年工時及工資統計表（扣除休息時間）。

附件二：被告修正之附表4-1：退休金提繳差額（扣除休息時間）。