臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡字第44號

原　　告　黃春美
訴訟代理人　凌進源律師
被　　告　南六企業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃清山
訴訟代理人　魏妁瑩律師

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67,513元，及自民國110年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之12，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣67,513元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、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）530,799元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳27,895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414,424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16,855元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶（見本院卷二第215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。

二、按通常訴訟事件因訴之變更或一部撤回，致其訴之全部屬於民事訴訟法第427條第1項或第2項之範圍者，承辦法官應以裁定改用簡易程序，並將該通常訴訟事件報結後改分為簡易事件，由原法官或受命法官依簡易程序繼續審理，同一地方法院適用簡易程序審理事件事務分配辦法第4條第1項定有明文。本件原告起訴時原請求被告給付530,799元及法定遲延利息、被告應提繳27,895元之勞工退休金，嗣於訴訟繫屬中減縮訴之聲明如前所述，致本件訴訟全部屬民事訴訟法第427條第1項之範圍，爰依前揭規定，裁定改依簡易程序繼續審理。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國98年9月3日受僱於被告公司擔任日班作業員，有時調派夜間工作，在108年11月28日勞雇雙方達成協議，同意終止勞雇關係。觀諸兩造聘僱臨時工契約書（下稱系爭契約書）並無任何延長工時或工資總額已包含加班費等約定，被告公司即應依照勞動基準法（下稱勞基法）有關延長工時、休息日、例假日、國定假日加給加班費之規定（下稱法定加班費）計算工資，惟被告公司僅以每日工時乘上如附表一所示之時薪計算，如在平日正常工時工作以「平日時薪」計算，如在平日夜班時段、休息日、例假日、國定假日工作以「假日時薪」計算，並未計算包含法定加班費在內之工資。此外，原告上夜班時，被告公司亦未給付原告如附表二所示之夜班津貼，而原告亦有105年至108年各特休假15日之未休工資65,880元得請求，從而原告在105年7月25日至108年11月28日任職期間，被告公司積欠原告工資（含加班費）311,794元、夜班津貼36,750元、特休假未休工資65,880元，共414,424元，以及前開未給付之工資及夜間津貼部分應提繳之退休金差額16,855元。而兩造就積欠工資乙事，已於110年9月24日進行調解不成立。為此，依勞基法第24條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條及勞動契約提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原

告414,424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16,855元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

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法定基本工資（即附表一「平日時薪」）計薪，倘於夜班時段、休息日、例假日、國定假日出勤，則以法定基本工資之1.27倍（四捨五日取整數，即附表一之「假日時薪」）作為每小時計薪標準，將該標準乘以實際出勤工時作為包含加班費在內之全部工資，換言之，就正常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加班費，然被告公司為求雙方容易理解及便於計算，則一律以「平日時薪」乘以1.27倍的「假日時薪」做為計算基準，而被告公司給付之加班費雖未達到法定加班費之1.34、1.67或是2之法定倍率，但被告公司願以兩造約定之「平日時薪」做為計算加班費之基礎，乘上法定倍率，就此部分補足加班費與退休金差額（非自認，尚須扣除休息時間溢付之工資），計算方式非如原告主張以「假日時薪」再乘以法定倍率計算。又因原告是部分工時勞工，倘於「例假日」、「休息日」出勤，雇主僅需發給一倍之工資，原告於計算加班費時以2倍核算工資顯有違誤。又原告雖於110年8月17日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，而勞資爭議調解申請書係110年8月23日送達被告公司，最終調解亦不成立，故自110年8月23日起算回溯5年，原告105年8月22日以前（含）發生之加班費、特休假未休工資、夜班津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（自105年7月25日至105年8月22日）之主張應予扣除。況且，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小時或30分鐘休息時間之工資，共溢付33,990元，原告自不得請求加班費。而夜班津貼部分，被告公司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

人員，退步言，若認原告得領取夜班津貼，因被告公司有關於輪班津貼之規定，係於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月6日起僅輪值夜班44次，至多僅得請求15,400元，而此部分亦如上開所述得以溢付之工資進行抵銷。至於提繳退休金部分，在扣除上開溢付之每日休息時間之工資後，據被告所提修正之附表4-1計算，被告公司實已溢提繳3,707元之退休金至原告勞工退休金專戶，原告就此主張亦無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告於98年9月3日至108 年11月28日任職於被告公司擔任生產部門人員，兩造約定採按時計薪。

（二）原告自105年7月25日至108年11月28日每日工時及統計工時（尚未扣除休息時間）如被告陳報（三）狀所附修正之附表1、修正之附表2所載（見本院卷二第21、23至57頁）。

（三）被告公司自105年7月至108年11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229至230頁）。

（四）被告公司自105年8月至108年11月已提繳勞退金金額如被告民事陳報（三）狀所附修正之附表四「公司已提繳」欄所載金額（見本院卷二第59至60頁）。

（五）原告於105年至108年各尚有特休假15日未休，原告得請求特休假未休工資65,880元。

（六）原告於110年8月17日申請調解，勞資爭議調解申請書及調解通知係110年8月23日送達被告公司。

（七）如原告主張有理由，且未扣除休息時間，被告公司應給付原告之實際工資，除週日第1-8時外，其餘如原告言詞辯論意旨狀所附修正附表一所載金額（見本院卷二第225頁）。

（八）如原告主張有理由，且應扣除休息時間，被告公司應給付

原告之實際工資，除週日第1-8時、108年1月1日至12月31日國定假日至11-12 時外，其餘如原告言詞辯論意旨狀所附修正附表1-1所載金額（見本院卷二第227頁）。

（九）如被告公司抗辯有理由，且未扣除休息時間，被告公司應給付原告之實際工資如被告陳報（三）狀所附修正之附表1所載金額（見本院卷二第21頁）。

（十）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陳報（三）狀所附修正之附表1-1所載金額（見本院卷二第61頁）。

（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附表三所載實際工資金額、積欠工資金額，修正附表四實際工資金額、月提繳工資級距、應提繳金額，計算所得金額不爭執（見本院卷二第229至232頁）。

（十二）如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（未扣除休息時間）或修正附表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59至60、97至98頁）。

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

（十四）原告自108年9月6日起輪值夜班次數為44次。

四、本件爭點為：

（一）原告於105年8月22日前發生之加班費、夜間津貼、特休假未休工資請求權是否罹於時效？

（二）原告請求加班費有無理由？若有，金額為多少？

（三）原告請求夜間津貼有無理由？若有，金額為多少？

（四）原告請求特休假未休工資有無理由？若有，金額為多少？

（五）原告請求提繳勞退金有無理由？若有，金額為多少？

（六）若被告負有給付義務，被告為抵銷抗辯，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告於105年8月22日前發生之加班費、夜間津貼、特休假

未休工資請求權是否罹於時效？

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；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7月25日至108年11月28日期間之工資等語，被告公司則辯稱原告於105年8月22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17日申請調解，勞資爭議調解申請書及調解通知係110年8月23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8月23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8月22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8月23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及夜班時薪金額如附表一平日時薪

及假日時薪所示，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，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117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。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（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1.27倍計算，就夜班、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

計算被告公司是否短付加班費工資，自仍應以法定每小時基本工資為基準，原告逕以被告公司加乘倍後之時薪金額為據，重新計算加班費，尚非可採。

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之時間，若勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，應屬休息時間並非工作時間。原告主張持續工作12小時，中途僅休息吃飯，僅能在廠房內待命，不能離開廠房，以防突發狀況發生，隨時處於為被告公司服勞務之狀態，原告所簽聘僱契約上亦無休息時間之記載，可證明確無具體休息時間之約定等語，被告公司則辯稱原告每4時至少有一次休息時段，得於休息時段內自行選擇連續30分之休息時間，且於休息時間內，原告應離開產線，並得自由選擇赴餐廳用餐、休憩或外出，被告公司未要求原告備勤，亦無需原告隨時待命，被告公司溢付休息時間工資自得行使抵銷等語。經查，證人溫碧春證述：擔任時薪人員採輪休制度，1天能休息1小時，上半段30分，下半段30分，幾點休息自己決定，休息時間不能自由出入公司，但可以自由活動，大家各自做各自的事，例如吃飯、看手機，可以離開機台，自己決定要做什麼活動，可以離開線上，不用待在生產線旁邊等語明確（見本院110年度勞訴字第161號卷一第357至358頁）。證人郭世昌證述：品檢員在生產線進行品檢，有給予休息時間，早上晚上都一樣，固定中午11點至1點，晚上11點至1點是休息時間，會輪流出去吃飯、喝飲料、躺著休息等都可以，員工餐廳在另一廠區，所以會出去，步行約3分鐘，休息時間一次30分鐘，半夜沒辦法去外面餐廳吃飯，白天員工出去吃飯只要在時間內回來就可以。員工休息時產線就算有突發狀況，也是班長在處理，時薪人員出去休息那是他們的休息時間，不可能去找他們等語（見本院110年度勞訴字第161號卷一第367至369頁），依上開證人之證述內容，可知被告公司確有給予休息時間，且休息時間員工均能自由活

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335至338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8月23日起至108年11月28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61頁），及被告公司自105年7月至108年11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229至230頁），均為兩造所不爭執，足認被告公司依法於105年8月23日至108年11月28日期間應給付原告之工資為1,597,204元（參附件一），而被告公司105年9月至108年11月已給付薪資1,584,841元，加計105年8月23日至105年8月31日工資10,730元（計算式：36960÷31×9＝10730，元以下四捨五入），被告公司實際給付1,595,571元，尚不足1,633元，故原告請求被告公司給付加班費1,633元，為有理由，應予准許。

（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. 經查，原告於105年至108年各尚有特休假15日未休，原告得請求特休假未休工資65,880元等情，為兩造所不爭執，故原告主張被告公司應給付特休假未休工資65,880元，為有理由，應予准許。

（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59至60、97至98頁），為兩造所不爭執，則依附件二即附表4-1所示被告公司已提繳足額退休金，故原告請求被告公司應再提繳16,855元之退休金差額，即屬無據。

（六）若被告負有給付義務，被告為抵銷抗辯，有無理由？

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

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

工資33,990元，於被告公司債務範圍內依法抵銷夜間津貼、特休假未休工資、提繳勞退金等語，惟被告公司並無溢付工資，尚短付1,633元，業如前述，故被告公司對原告並無債權存在，被告公司主張抵銷，為無理由，則原告請求被告公司給付加班費1,633元，及特休假未休工資65,880元，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條之規定，請求被告公司應給付原告67,513元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年11月9日起至清償日止（見本院卷一第81頁），按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，均屬無據，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

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

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

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	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	178元	178元
108年1月1日至108年11月22日	150元	150元	191元	191元
備註：原告主張假日、夜班時薪金額不含加班費，被告公司辯稱假日、夜班時薪已包含加班費。				

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）。