

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第32號

原告 黃旻傑

訴訟代理人 黃玫方

被告 實式室內裝修設計有限公司

法定代理人 蔡有哲

訴訟代理人 許杏如

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年10月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬伍仟參佰參拾伍元，及自民國一一三年九月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬貳仟參佰零陸元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣玖萬伍仟參佰參拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣壹萬貳仟參佰零陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國112年2月1日起受僱於被告，每月薪資及加班時數如附表一所示，然被告未依法給付加班費新臺幣（下同）80,578元，亦未給付特休假未休補償工資14,490元，另短少給付陪產假1日不應扣除之薪資1,449元，以及113年3、4月份伙食費2,200元，共計98,717元，另短少提撥勞工退休金12,306元至原告勞工退休金專戶，為此，依勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告98,717元，及自113年9月11日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之

01 利息。(二)被告應將12,306元提撥至原告勞工退休金專戶。

02 二、被告則以：原告每月還原後之薪資為35,505元，換算成時薪
03 應為147.94元，扣除原告在112年6月請事假8小時、同年7
04 月、9月、10月颱風假不應給薪，113年2月請事假3日，113
05 年3月19日、27日分別請假2小時、4小時，計算內容詳如附
06 表二所示，扣除原告於工作期間已實領之金額779,655元
07 後，被告應僅短少給付原告薪資共計8,743元，另以每月薪
08 資35,505元計算，被告應以36,300元之級距去提撥原告之勞
09 工退休金，故被告僅短少提撥5,040元（計算式：【00000-
10 00000】×6%×14=5040）等語置辯。並聲明：原告之訴駁
11 回。

12 三、本院之判斷：

13 (一)原告之平日每小時工資額應為多少？

14 原告主張應以每月基本薪資加計伙食津貼及固定獎金作為平
15 日每小時工資額之計算基礎，然為被告所否認，辯稱應以每
16 月薪資35,505元作為計算基礎，經查：

17 1.按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
18 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
19 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
20 款定有明文。次按勞基法所定延長工時之工資，依同法第24
21 條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎，平日工資，
22 乃勞工在每日正常工作時間所得之報酬。而所謂「因工作而
23 獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經
24 常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。
25 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應
26 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。
27 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
28 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
29 規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
30 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
31 取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之
32 計算（最高法院110年度台上字第3157號、111年度台上字第

01 971號判決意旨參照)。

02 2.兩造於112年1月30日簽署定期勞動契約，約定甲方（即被
03 告）每月給付乙方（即原告）基本底薪30,300元，每週六或
04 日固定4日加班費6,397元，其他為慰勞/獎金/伙食9,303
05 元，每月總薪資為46,000元一節，有勞動契約在卷可參（見
06 本院卷第57至58頁），又原告112年薪資欄均為30,300元、
07 伙食津貼欄均為3,000元，其中2月至7月獎金欄均為6,303
08 元，8至12月則均為8,303元，113年1至4月薪資欄均為
09 40,460元，伙食津貼則分別以3,000元、3,000元、2,800
10 元、1,000元列計等情，有被告所提供之原告112、113年度
11 勞工工資清冊可佐（見本院卷第59至61頁），是以原告之薪
12 資結構觀之，被告每個月均給予固定3,000元之伙食津貼，
13 獎金部分亦長期固定給予，且伙食津貼及獎金並於契約中約
14 定數額，應認此部分之應符合給與經常性之要件，且依社會
15 一般通念，伙食津貼及獎金納入原告之薪資計算，亦應無違
16 勞務對價性之概念，是原告主張其平日每小時工資應以基本
17 底薪加計伙食津貼及獎金為計算基礎，而如附表一日時薪欄
18 所示，應屬可採，被告逕自將經常性給與之伙食津貼及獎金
19 扣除後，再主張原告每月薪資為35,505元，則屬無據。

20 (二)原告得否請求被告給付延長工時工資？

21 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
22 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工作時間
23 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇
24 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內
25 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；
26 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1
27 又3分之2以上。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
28 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
29 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第
30 24條第1項第1、2款、第2項、第39條前段分別定有明文。

31 2.查原告主張其平日加班及國定假日加班時數分別如附表一所
32 示，且加班時數為被告所不爭執，是原告主張以附表一平日

01 每小時工資欄所示之金額，就加班兩小時以內部分乘以
02 1.34，加班兩小時以上部分乘以1.67，假日加班2小時以上
03 部分乘以2.67，休假日上班乘以1，而得出原告主張總加班
04 費欄所示之金額，因部分金額已逾依法得請求延長工時工資
05 之金額，故原告主張之總加班費僅於本院核可總加班費欄之
06 範圍內，為有理由，再於扣除被告已付加班費欄之金額後，
07 而得出原告得請求加班費金額欄所示之金額，總計78,645
08 元，是原告請求被告給付延長工時工資78,645元為有理由，
09 應予准許，逾此部分之請求，則屬無據。

10 (三)原告得否請求被告給付未休特別休假補償工資？

11 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
12 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。又按
13 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
14 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
15 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
16 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。
17 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
18 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
19 24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。

20 2.原告主張其於離職時，尚有特休假9日尚未休畢部分，為被
21 告所不爭執（見本院卷第141頁），是原告於兩造間勞動契
22 約終止時尚未休畢之特休假，被告自應依法發給工資。而原
23 告於離職前之月薪為基本底薪40,460元加計經常性給與之伙
24 食費3,000元，共計43,460元，故每日工資應為1,449元（計
25 算式： $43460 \div 30 = 1449$ ，整數以下四捨五入），是原告請
26 求被告應給付未休特別休假9日之補償工資，共計13,041元
27 （計算式： $1449 \times 9 = 13041$ ），應屬有據，逾此部分之請
28 求，則屬無據。

29 (四)原告得否請求被告給付陪產假之薪資？

30 按受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予
31 陪產檢及陪產假7日。產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資
32 照給。性別平等工作法第15條第5、6項分別定有明文。查原

01 告主張其曾檢具證明請2日陪產假，但被告僅各同意半日陪
02 產假，而扣除1日之薪資等語，為被告所不否認（見本院卷
03 第142頁），並有出勤紀錄表、新正薪醫院醫療費用收據可
04 參（見本院卷第92至94頁），而原告之一日工資為1,449
05 元，已如前述，是依上開規定，原告請求被告返還陪產假1
06 日之薪資1,449元，要屬有據。

07 (五)原告得否請求被告給付短少之伙食費？

08 原告主張兩造約定每月伙食津貼為3,000元，惟被告短少給
09 付113年3月、4月份伙食津貼各200元、2,000元等語，就此
10 被告固不否認兩造約定每月伙食費為3,000元（見本院卷第
11 129頁），惟辯稱有請假的狀況，我們就會一天扣100元的伙
12 食費等語，經查，原告自112年2月起至113年2月止，每月之
13 伙食津貼均列計3,000元，113年3月份為2,800元，113年4月
14 份為1,000元等情，有被告所提出之勞工工資清冊可參（見
15 本院卷第59至61頁），佐以兩造所簽訂之定期契約，亦已約
16 定慰勞/獎金/伙食為定額給付9,303元（見本院卷第57
17 頁），是原告主張兩造間約定每月伙食津貼為定額3,000元
18 等語，尚非無據，而依被告所提出之附表二，原告除112年
19 2、3、8、11月以外，每月均有請假之情事，然薪資表上卻
20 未針對原告之伙食津貼有扣減之情況，是被告辯稱請假1天
21 扣100元伙食費等語，已與被告先前給付伙食津貼之情狀相
22 違，此外被告亦未能提出休假時伙食費應扣除之規定或約
23 定，是被告辯稱請假1天要扣100元之伙食費云云，應不可
24 採，是原告請求被告給付113年3、4月份短少之伙食費共計
25 2,200元，應屬可採。

26 (六)原告得否請求被告補提繳12,306元至原告退休金專戶？

27 1.按勞退條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應
28 為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立
29 之勞退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提
30 繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4項所定每月工
31 資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核
32 定之，為勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條

01 第1項、第5項所明定。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工
02 退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主
03 如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於
04 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
05 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
06 院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

07 2.原告主張自112年9月起至113年1月止，原告實領薪資之應投
08 保金額為63,800元，然被告僅依30,300元之薪資級距投保，
09 每月短少2,010元，以5個月計算，被告應補提繳10,050元；
10 自113年3月至4月，原告實領薪資之應投保金額為60,800
11 元，然被告僅依42,000元之薪資級距投保，每月短少1,128
12 元，以2個月計算，被告應補提繳2,256元，是被告應補提繳
13 12,306元至原告勞工退休金專戶等語，查原告於112年5、
14 6、7月原本應領薪資分別為53,722元、57,548元、57,279
15 元，加計被告尚未給付之加班費後，每月平均應領薪資為
16 63,026元，月提繳工資應為63,800元，另於112年11月、12
17 月、113年1月原本應領薪資分別為55,355元、56,175元、
18 55,302元，加計被告尚未給付之加班費後，每月平均應領薪
19 資為60,262元，月提繳工資應為60,800元，則自112年9月起
20 至113年2月止，被告應為原告提繳之勞工退休金應為3,828
21 元（計算式： $63800 \times 0.06 = 3828$ ），自113年3月起至113年4
22 月止，被告應為原告提繳之勞工退休金應為3,648元（計算
23 式： $60800 \times 0.06 = 3648$ ），然被告於112年9月至113年3月止
24 每月僅為原告提繳1,818元之勞工退休金，於113年4月為原
25 告提繳2,520元之勞工退休金一節，有原告勞工退休金個人
26 專戶明細資料可考（見本院卷第111至112頁），是原告請求
27 被告應為原告補提繳112年9月至113年1月，5個月共10,050
28 元（計算式： $【0000-0000】 \times 5 = 10050$ ），另補提繳113年
29 3、4月，每月差額1,128元，2個月共2,256元，共計12,306
30 元至原告勞工退休金專戶，自屬有據。

31 (七)被告雖辯稱颱風假沒有給薪，原告請事假亦應扣薪云云，然
32 被告所主張112年7、9、10月各1日之颱風假，以及112年6

01 月、113年2、3月之事假，被告於各該月給付原告薪資時，
02 並無因上開事由扣款之情事，有被告所提出之勞工工資清冊
03 可參（見本院卷第59至61頁），而兩造雖約定事假期間不給
04 薪資，然被告於各該月給付薪資時仍給付全額薪資，應認被
05 告於當時已同意針對原告颱風假及事假期間之薪資仍照常給
06 付，要無於原告提起本件訴訟時，方主張應予扣除之理，是
07 被告上開辯解，實無足採。

08 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退
09 條例規定，請求被告給付原告延長工時工資78,645元、未休
10 特別休假工資13,041元、陪產假扣薪1,449元、短少伙食津
11 貼2,200元，共計95,335元，及自113年9月11日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥12,306元
13 至原告於勞保局設立之勞工退休金專戶，均為有理由，應予
14 准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第
15 1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
16 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
17 行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告
18 供擔保後，得免為假執行。

19 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
20 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，因此不逐一
21 論列，附此敘明。

22 六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
23 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文
24 。

25 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日

26 勞 動 法 庭 法 官 吳 保 任

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日

31 書 記 官 楊 惟 文

32 附表一：

01

年/月	基本底薪	伙食/獎金	日時薪	平日加班兩小時以內時數	平日加班兩小時以上時數	假日加班兩小時以上時數	國定假日加班時數	原告主張總加班費	依法計算之總加班費	本院核可總加班費	被告已付總加班費	原告得請求加班費金額
112/02	30,300	9,303	165	19	34	0	8	14,903	16,210	14,903	11,362	3,541
112/03	30,300	9,303	165	29	31	2	0	15,737	15,835	15,737	11,805	3,932
112/04	30,300	9,303	165	39.5	47.5	3.5	16	25,364	28,644	25,364	17,802	7,562
112/05	30,300	9,303	165	44	38.5	0	8	19,030	22,977	19,030	13,319	5,711
112/06	30,300	9,303	165	38.5	38	4	8	24,179	23,385	23,385	14,645	8,740
112/07	30,300	9,303	165	44	40	5	0	23,245	22,953	22,953	16,876	6,077
112/08	30,300	11,303	173	30.5	36	0	0	17,480	17,471	17,471	12,541	4,930
112/09	30,300	11,303	173	30.5	21.5	0	4	15,488	14,666	14,666	7,807	6,859
112/10	30,300	11,303	173	40.5	60	5	8	26,965	31,801	26,965	17,549	9,416
112/11	30,300	11,303	173	38.5	26	0	0	16,446	16,437	16,437	11,952	4,485
112/12	30,300	11,303	173	40.5	32.5	1	0	17,864	19,240	17,864	12,772	5,092
113/01	40,460	3,000	181	34.5	14.5	0	8	15,420	15,647	15,420	11,042	4,378
113/02	40,460	3,000	181	16	18	0.5	0	9,566	9,563	9,563	2,360	7,203
113/03	40,460	2,800	181	11.5	6.5	0	0	4,758	4,754	4,754	2,837	1,917
113/04	40,460	1,000	181	5.5	6	0	0	-1,198	3,148	-1,198	0	-1,198
											合計：	78,645

02

附表二：

03

年月	固定	非固定			加班時數				加班費	勞健保應扣項目總計	事病假請假時數合計	請假扣薪	應領金額
	本薪	交通津貼	伙食津貼	加給	1	1+1/3	1+2/3	2+2/3					
112/02	35,505	800	3,000		8	19	34		13,315	1198	0		51,422
112/03	35,505	800	3,000			29	31	2	14,152	1198	0		52,259
112/04	35,505	800	2,900		16	39.5	47.5	3.5	23,251	1198	8	592	60,666
112/05	35,505	800	2,800		8	44	38.5		19,356	1198	16	2,367	54,896
112/06	35,505	800	2,900	2,500	8	38.5	38	4	19,725	1198	8	1,184	59,048
112/07	35,505	800	2,900			44	40	5	20,515	1198	8	1,184	57,338
112/08	35,505	800	3,000			30.5	36		14892	1198	0		52,999
112/09	35,505	800	2,900		4	30.5	21.5		11,909	1198	12	1,775	48,141
112/10	35,505	800	2,700	3,500	8	40.5	60	5	25,940	1198	28	4,142	63,105
112/11	35,505	800	3,000	1,000		38.5	26		14,005	1198	0		53,112
112/12	35,505	800	2,900	1,000		40.5	32.5	1	16,397	1198	8	1,184	54,220
113/01	35,505	800	2,900		8	34.5	14.5		11,564	1198	8	1,184	48,387
113/02	35,505	800	2,700			16	18	0.5	7,791	1198	24	3,551	42,047
113/03	35,505	800	3,000			13.5	12.5		5,745	1198	6	888	42,964
113/04	35,505	400	2,700			5.5	6		2,564	1659	24	3,551	35,959
特休10天					80				11,835				11,835
合計	532,575	11,600	43,300	8,000	140	464	456	21	232,956	18,431	150	21,602	788,398