臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞簡字第14號

原　　告　江明陽

訴訟代理人　戴雅韻律師(法扶律師)

被　　告　台灣星堡保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂清喜

訴訟代理人　歐嘉文律師

複代理人　　潘彥瑾律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國110年2月8日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟壹佰陸拾肆元，及自民國108 年12月20日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒萬柒仟陸佰肆拾伍元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除已撤回部分外）由被告負擔百分之四十七，其餘由原告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣壹拾參萬玖仟捌佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、原告起訴意旨略以：

一、原告江明陽為被告公司之員工（原證一），原告自民國99年3月1日起任職至106年1月31日離職止（原證二）。被告公司地址雖位於台南市，但原告於嘉義分公司任職，工作地點在嘉義市，其投保資料表投保單位名稱為「台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司」，本件係因勞動契約涉訟，依民事訴訟法第12條之規定，鈞院應有管轄權，合先敘明。

二、按「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總

時數不得超過八十四小時。」、「雇主未依本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。」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」，此勞動基準法第30條、勞工退休金條例第31條第1 項及勞工保險條例第72條第3項分別定有明文。

三、又「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6，勞工退休金條例第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。」，請參見最高法院101 年度台上字第1602號民事裁判要旨（原證四）。

四、因被告未依法給付加班費，將投保薪資金額以少報多及不當扣款等，損及原告之權益，兩造曾三度於嘉義市政府為勞資爭議之調解，均調解不成立（原證五）。

五、謹將請求項目及金額分述如下：

(一)加班費新臺幣（下同）107,243元：

依原告105年度各月之薪資所得（原證六）及員工考勤紀錄表（原證七），原告自受雇時起，每日正常工作時間幾乎都超過八小時，然被告從未給付原告超過工作時數之加班費，

原告僅留有105年間1-10月份之考勤紀錄表，依原告105年度各月薪資所得及1-10月份之考勤紀錄表計算加班時數，被告應給付原告加班費107,243元（詳起訴狀附表一）。

(二)福利金30,800元：

被告公司並未成立職工福利委員會，卻違法自原告薪資以福利金之名義扣款，扣款金額詳如原證十薪資明細所載，金額共計30,800元，被告應返還原告。

(三)車輛保險費29,133元：

原告受雇於被告公司，原告工作所使用公司車輛之保險自應由被告負擔，被告卻自原告受僱時起至離職止，共計83個月，均違法自原告薪資每月扣款351元，此請參見原證十之薪資明細即明，合計29,133元，被告應返還原告。【計算式：351×83＝29133 】。

(四)自原告江明陽薪資逾扣配偶（陳秋萍）勞健保費用39,538元：

原告配偶陳秋萍留職停薪期間之勞健保費用，被告於105年7月至106年1月，自原告應領薪資每月不當扣款數千元（詳請見原證十薪資明細），但陳秋萍之勞健保一個月合計僅981元（詳請參見原證十二陳秋萍之薪資明細），不當扣款39,358元，應返還原告。【計算式：（4094＋6030＋6658＋6658＋6658＋6658＋9649）－（981×7）＝00000－0000＝39538】。

(五)提繳勞工退休金89,286元：

１、勞工退休金條例第3 條規定「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」，而勞動基準法第2條第3款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，「因特別休假應休未休所發給工資及因延長工時工作所獲取之報酬，皆屬工資範圍，應計入當月之勞工保險投保薪資申報」，並有行政院勞工委

員會發文字號：勞保2 字第0960140390號函（原證八）可資參照。

2、被告未依原告實際所領取之薪資投保，以多報少，由原告提出99年至100 年之存摺影本（原證九）及101年1月至106年1月之薪資明細（原證十），將原告領取之薪資金額與原證二之投保資料表投保薪資額相互比較，即明被告確實以多報少，被告未依勞工退休金條例之規定足額提繳勞工退休金，損及原告權益，睽諸上開最高法院裁判要旨，原告得請求被告將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶，以回復原狀。故將原告每月領取之薪資（因被告應給付之加班費，亦是原告之工資，105年1至10月並加計被告應給付之加班費），計算被告應提繳之退休金金額，扣除被告已提繳之退休金金額（原證十一），被告應提繳勞工退休金89,286元（詳起訴狀附表二）。

3、因原證九係存摺，被告匯入原告帳戶之款項已扣除勞健保費用、福利金及保險費，故99年3月至100年12月以存摺明細證明之薪資均加計上開扣除部分，方為原告實際之薪資，併此敘明。

(六)綜前，被告應給付原告加班費107,243元，返還福利金30,800元、車輛保險29,133元、逾扣之勞健保費用39,538元，共計206,714元；並應提繳勞工退休金89,286元。

六、並聲明：(一)被告應給付原告206,714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)被告應提繳89,286元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。(三)訴訟費用由被告負擔。(四)請依職權宣告假執行。

乙、被告答辯意旨略以：

一、緣原告江明陽自99年3月1日起至106年1月31日止受僱於被告台灣星堡保全股份有限公司（下稱被告公司）擔任技術員、技術組長、技術課長，與被告公司約定為月薪制，上班時間為上午8:30至下午5:30，中午12:00至1:00為午休時間，原告江明陽並與被告公司簽有勞動契約書（被證一）；原告陳

秋萍自99年8月30日起至105年7月7日止受僱於被告公司擔任管制部管制員，與被告公司約定為時薪制，101年時薪為125元、103年9月起時薪為130元，均未低於勞動部所定之最低基本工資，此有勞動部網頁公告（被證二）可參，並約定上班時間為排班制，原告陳秋萍並與被告公司簽有員工勞動契約書（被證三）。

二、按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」，民法第126條定有明文。而「薪資請求權」係屬其他一年或不及一年之定期給付債權，應適用民法第126條所定之五年消滅時效，又加班費亦屬薪資之一環，是「加班費請求權」之消滅時效亦應適用民法第126條所定之五年消滅時效。次按，「消滅時效，自請求權可行使時起算。」、「時效完成後，債務人得拒絕給付。」，民法第128條前段及同法第144條第1項分別定有明文，而所謂「可行使時」，係指請求權人行使其請求權，客觀上無法律上之障礙而言，要與請求權人主觀上何時知悉其可行使無關。倘請求權人因疾病、權利人不在、權利存在之不知或其他事實上障礙，不能行使請求權者，則時效之進行不因此而受影響（最高法院101年度台上字第1030號民事裁定要旨參照）。從而，若請求權人於時效完成後，未提出有何時效中斷或時效不完成之事由，則被請求人主張時效抗辯而拒絕給付，即應認為有理由。

三、復按，「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。」勞工退休金條例第14條第1項及第15條第2項分別定有明文。再按，「依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總

額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。」，勞工退休金條例施行細則第15條第1項至第3項分別定有明文。故勞工每月薪水均不固定者，雇主至少應於當年8月及次年2月調整並通知勞保局，而雇主申報調整月提繳工資時，得以最近3個月工資之平均計算，並自雇主向勞保局通知調整後之次月1日生效，此亦有勞動部網頁資料（被證四）可憑。查原告江明陽每月之薪資因加班費每月不同而不固定，原告陳秋萍因適用時薪制，因而其每月薪資亦不固定，是依前揭法文及勞動部網頁資料所示，原告等二人勞工退休金之提繳工資得以最近3個月工資之平均計算。次查，一般保全業技術員之月薪工資約34,000元，此有104人力銀行網頁資料（被證五）可憑，是原告江明陽於甫進入被告公司時之勞工退休金月提繳工資應以該金額為申報標準，先予敘明。

四、原告江明陽請求部分：

(一)加班費部分：

1、按「員工因執行工作而有延長工時或休假日工作等加班之必要者，應於加班前二小時或前一天提出申請，並詳實依式填寫《加班申請單》，敘明加班事由、加班內容及加班所需時數，經部門主管呈權責主管或其代理人核准後，始得加班；員工如無法於事前申請加班者，應於加班翌日補填《加班申請單》，經部門主管呈權責主管或其代理人核准後，始視為加班。員工加班未依前項規定程序申請並經核准者，視為處理私人事務，不得申請加班費。」，被告公司工作規則第18頁第14條（被證六）定有明文。是被告公司員工倘有延長工時之必要，應於事前或事後填寫「加班申請單」申請，並經部門主管呈權責主管或其代理人核准，被告公司方承認其延長工時之時數而發給加班費，否則員工即無加班費請求權，此均定明於被告公司工作規則並為原告江明陽所明知。查原

告江明陽固請求給付105年1月至105年10月工作日延長工時之加班費，惟原告江明陽從未依上開工作規則之規定填寫「加班申請單」申請加班，則依上開工作規則規定，其延長工時視為處理私人事務，不得請求加班費，倘本件容許未依工作規則規定申請加班之原告江明陽仍得請求給付加班費，則上開工作規則之規定即形同虛設，被告公司制度亦將產生紊亂，故原告江明陽主張被告公司應承認其延長工時之時數並給付加班費云云，並無理由。

2、退步言之，縱鈞院認原告江明陽得請求給付加班費（此為假設語氣，被告公司否認之），惟：

⑴查原告江明陽於105年1月至105年10月間固有上下班打卡合計超過8小時之情，惟被告公司每日中午12點至1點為員工用餐及休息之時段，而員工用餐及休息之時段不應計入工作時數內，且延長工時之開始時間自下班休息30分鐘後起算，此有被告公司工作規則第19頁第17條第1項規定（詳被證六）可憑，是本件於核算原告江明陽之每日工作時間時，自應扣除每日之用餐及休息時間1小時，然原告江明陽於民事起訴狀所計算之每日工時，並未扣除每日1小時用餐及休息時間，則其所計算之加班時數當有所錯誤，進而其所計算出之加班費亦有違誤。

⑵次查，被告公司並非從未給付原告江明陽逾時加班費，此觀原告江明陽之薪資明細單有「免稅加班」之項目即明，故原告江明陽縱有工作逾時之情（此為假設語氣，被告公司否認之），被告公司亦已有給付加班費，並非完全未給付。

⑶再查，縱鈞院認被告公司已給付之逾時加班費有短少之情，惟逾時加班費應以「正常工時」所得之「工資」為計算基礎，而原告江明陽係月薪制，則原告江明陽加班費應以「正常工時」所得「工資」即41,000元（底薪31,200元＋業績&津貼8,000元＋伙食津貼1,800元＝41,000元）為計算基礎。惟查，原告江明陽於民事起訴狀計算其加班費係以41,000元加計每月均不固定之「免稅加班」總額為計算加班費之「工

資」（詳原告附表一），原告江明陽並非以正常工時所得之工資為計算基礎，則原告江明陽之計算基礎顯有違誤，故其於民事起訴狀所計算出被告公司應給付之加班費金額均有錯誤。

⑷依上述條件重新計算原告江明陽之加班費後，被告公司應給付原告江明陽之逾時加班費為52,843元，而被告公司已給付原告江明陽55,044元加班費，則被告公司顯係多付原告江明陽2,201 元之加班費，故被告公司給付原告江明陽之加班費並無短少，甚至多給付。從而，原告江明陽主張被告公司從未給付加班費而請求被告公司給付107,243 元加班費並無理由。茲將被告公司應給付原告江明陽之加班費計算如答辯一狀附表一所示。

(二)福利金部分：

１、經查，被告公司有與包含原告江明陽在內之被告公司員工約定，由被告公司自包含原告江明陽在內之被告公司員工薪資扣除「福利金」，用以支應被告公司不定期舉辦之員工聚餐、發放生日禮金等，此業已成為被告公司與原告江明陽間勞動契約之內容，並為原告江明陽所明知，且原告江明陽亦均有參加被告公司歷次舉辦之員工聚餐及領取生日禮金，是被告公司並未違法扣款。

２、退步言之，縱鈞院認原告江明陽上開請求返還福利金為有理由，惟被告公司於104 年間、105 年間有返還3,600 元福利金、1,500 元福利金至原告江明陽於台新銀行之帳戶（被證七，帳號及戶名詳原證九存摺封面所示）；以及被告公司於104 年10月有發放生日禮金500 元現金、於105 年10月發放生日禮金500 元現金予原告江明陽，並均經原告江明陽本人親自簽收，此有生日禮金發給明細表二份（被證八）可憑，而此均係福利金之變形，故原告江明陽請求返還之福利金應扣除被告公司上開已返還之金額共6,100 元。

３、退萬步言之，縱鈞院認原告江明陽上開請求返還福利金為有理由，惟該項福利金係由原告江明陽之薪資扣除，本質上為

薪資債權，屬於民法第126條規定不及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。查原告江明陽所請求者係自101年1月至106年1月自其薪資剋扣之福利金，而原告江明陽於108年12月13日提起本件訴訟，回溯5年，則其103年12月13日以前之薪資請求權已罹於5年消滅時效。準此，揆諸前揭說明，被告公司僅應給付6,900元（即104年1月至106年1月，原告江明陽103年12月之薪資明細並無該項扣款），扣除上開被告公司已返還之6,100元後，原告江明陽僅得請求800元（計算式：6,900元－6,100元＝800元），原告江明陽所請求101年1月至103年12月13日薪資債權及超過800元之部分應予駁回。

(三)車輛保險部分：

１、按「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。」、「僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」民法第188條第1項、第3項分別定有明文；而上揭僱用人責任，性質上係代受僱人負責，其立法精神重於保護經濟上之弱者，增加被害人或得依法請求賠償之第三人之求償機會，是以，僱用人原則上自應就受僱人之侵權行為所造成損害，對被害人負連帶賠償責任；並於僱用人賠償被害人之損害後，就其賠償部分，始對受僱人取得求償權（臺灣臺南地方法院柳營簡易庭100年度營勞小字第4號民事小額判決意旨參照）。

２、經查，被告公司之員工駕駛公務車出勤，惟不時有員工駕駛公務車出勤時發生車禍之情事，為避免員工駕駛公務車發生車禍而員工無法負擔對被害人之高額賠償金，被告公司爰為公務車投保保險，有富邦產險汽車保險單乙份（被證九）可憑，並自員工之薪資中扣除保險費，而被告公司於原告江明陽甫到職時，均有對原告江明陽告知上開事項，並經原告江明陽同意而成為兩造勞動契約之內容而開始任職於被告公

司，倘原告江明陽不同意，則其當不可能決定於被告公司任職，是原告江明陽此一主觀行為已堪認係就被告公司投保車輛保險並自其薪資扣除部分保險費之勞動契約內容為默示同意之意思表示，客觀上雙方就投保之車輛保險由原告江明陽薪資扣除之意思表示業已合致，揆諸前揭說明，被告公司投保車輛保險並自原告江明陽每月薪資扣除部分保險費已有效成立。原告江明陽既同意由其每月應領薪資，將上開應付投保之車輛保險保費扣除，則被告公司並未違法扣款，此係經原告江明陽同意而為之，故原告於此請求給付薪資於法有違，並非可採（臺灣臺南地方法院柳營簡易庭100年度營勞小字第4號民事小額判決同此意旨）。

3、退步言之，縱鈞院認原告江明陽上開請求返還車輛保險為有理由（此為假設語氣，被告公司否認之），惟該項車輛保險係由原告江明陽之薪資扣除，本質上為薪資債權，屬於民法第126條規定不及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。查原告江明陽所請求者係自99年3月1日至106年1月31日自其薪資剋扣之車輛保險，而原告江明陽於108年12月13日提起本件訴訟，回溯5年，則其103年12月13日以前之薪資請求權已罹於時效。準此，揆諸前揭說明，被告公司僅應給付8,951元（即103年12月14日至106年1月31日），原告江明陽所請求99年3月1日至103年12月13日薪資債權之部分應予駁回。

(四)逾扣配偶陳秋萍勞健保費用部分：

經查，陳秋萍於105年7月申請育嬰留職停薪時，陳秋萍告知被告公司其於留職停薪期間欲繼續參加勞保、健保、勞工退休金年資等，被告公司並有告知陳秋萍此等保費須自行負擔，惟陳秋萍留職停薪期間未領薪水，被告公司無法自陳秋萍之薪資代扣上開保費，陳秋萍考量日後將申請生育給付，因而同意將保費自其先生即原告江明陽之薪資扣除。是以，被告公司自原告江明陽105年7月至106年1月之薪資扣除如原證十所示陳秋萍之勞、健保費用均係經原告江明陽、陳秋萍

同意，被告公司並未不當扣款。

(五)提繳勞工退休金差額部分：

1、查原告江明陽每月之薪資加計加班費後每月均不固定，是其退休金提繳工資依前揭規定及說明，至少應於當年8月及次年2月調整並通知勞保局，並得以最近3個月工資之平均計算，且於申報後次月1日生效，前已有詳述。惟查，原告江明陽於民事起訴狀附表二所計算之月提繳工資並非依上開勞工退休金條例及勞工退休金條例施行細則之規定計算，是原告江明陽所計算出被告公司應適用之月提繳工資及應提撥退休金數額並非可採，被告公司重新計算如答辯一狀附表二。

2、是以，被告公司應提繳之勞工退休金為197,376元（詳答辯一狀附表二），而被告公司已提繳119,731元（詳原證十一），被告公司應補提原告江明陽勞退金至勞工退休金專戶之金額為77,645元（計算式：197,376元－119,731元＝77,645元），原告江明陽超過此部分之請求無理由。

五、並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)訴訟費用由原告負擔。(三)若受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

丙、程序部分：

按民事訴訟法第255 條規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原告於108 年12月13日具狀起訴時，訴之聲明原為「一、被告應給付原告江明陽新臺幣貳拾萬陸仟柒佰壹拾肆元，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、被告應給付原告陳秋萍新臺幣貳拾參萬壹仟壹佰伍拾壹元，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。三、被告應提繳新台幣捌萬玖仟貳佰捌拾陸元至原告江明陽之勞工保險局勞工退休金個人專戶；及提繳新台幣陸萬參仟陸佰參拾伍元至原告陳秋萍之勞工保險局勞工退休金個人專戶。四、訴訟費用由被告負擔。五、請依職權宣告假執行。」。嗣後原告陳秋萍於109年7月2日以民事聲請狀，請求撤回陳秋萍之訴訟，並經被告以109年7月10日民事同意撤回起訴狀，同意原告陳秋萍撤回本件訴訟。原告並以109年8月10日民事辯論意旨狀，更正訴之聲明為如事實欄所示。因原告請求之基礎事實同一，僅減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，符合民事訴訟法第255條第1項第1、2、7 款之規定，故原告變更訴之聲明內容，應予准許，合先敘明。

丁、實體部分

壹、兩造爭執及不爭執事項：

一、兩造不爭執事項：

(一)原告自99年3月1日起至106年1月31日止受僱於被告台灣星堡保全股份有限公司。

(二)被告公司於101年1月至106年1月期間，自原告薪資以福利金之名義扣款之金額，如原證十薪資明細所載，金額共計30,800元。

(三)被告公司自原告受僱時起至離職止，共計83個月，均自原告薪資以保險之名義每月扣款351元，如原證十之薪資明細所載，合計29,133元。

二、兩造主要爭執事項：

(一)原告請求105年度1至10月份加班費107,243元，有無理由？

(二)原告請求被告返還自原告薪資扣款之福利金金額30,800元，有無理由？

(三)原告請求被告應返還自原告薪資扣款之公司車輛之保險金額

29,133元，有無理由？

(四)原告請求被告應返還自原告薪資逾扣之原告配偶勞健保費用39,538元，有無理由？

(五)原告請求被告補提繳原告之勞工退休準備金89,286元，有無理由？

貳、本院得心證之理由：

一、原告請求105年度1至10月份加班費107,243元，屬無理由：

(一)原告主張：

原告自受雇時起，每日正常工作時間幾乎都超過八小時，然被告從未給付原告超過工作時數之加班費，原告僅留有105年間1-10月份之考勤紀錄表，依原告105年度各月薪資所得及1-10月份之考勤紀錄表計算加班時數，被告應給付原告加班費107,243元【詳起訴狀附表一；以下簡稱為附表一】。

(二)被告辯稱：

１、依據被告公司之工作規則，倘員工有延長工時之必要，應於事前或事後填寫「加班申請單」申請，並經部門主管呈權責主管或其他代理人核准，被告公司方承認其延長工時之時數而發給加班費。原告從未依被告公司規定填寫「加班申請單」申請加班，自不得請求加班費。

２、被告公司每日中午12點至1點為員工用餐及休息時段，且延長工時之開始時間自下班休息30分鐘後起算，不應計入工作時數內，原告計算之每日工時，並未扣除每日1 小時用餐及休息時間。且原告之薪資明細單中有「免稅加班」之項目，說明被告公司已有給付加班費。

３、另逾時加班費應以正常工時所得工資為計算基礎，則原告之加班費應以41,000元（底薪31,200元＋業績津貼8,000元＋伙食津貼1,800元＝41,000元）為計算基礎。惟原告係以41,000元加計每月均不固定之免稅加班總額為計算加班費之工資，應為錯誤。故縱被告有積欠原告加班費，被告應給付之金額為52,843元，惟被告已經給付原告55,044元之加班費，被告顯係多付，而非未給付。

(三)本院判斷：

１、按勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」由上述規定可知，於由「雇主延長勞工工作時間」及由「雇主使勞工於第36條所定休息日工作」之情況下，此際雇主始有依照勞動基準法第24條規定標準應發給勞工加班費之義務。如果是由「勞工」自行片面決定延長工作時間者，除非經雇主的同意；否則，勞工自行片面延長的時間，並無雙方契約的意思表示合致可言。而且，如果非係由雇主延長勞工工作時間，則雇主在實際上無從監督員工所從事的事項內容，此際，即應無勞動基準法第24條規定之適用。否則，如果任由勞工片面擅自決定延長工作時間，極可能發生浮報或濫報加班費的現象，對於雇主顯非公平。至於由「勞工」自行延長工作時間，是否構成無因管理或雇主的不當得利，則應由勞工證明其自行延長的工時，符合民法的無因管理或不當得利的規定構成要件，始得向雇主請求賠償損害或請求雇主返還所獲得的利益。

２、經查，本件原告主張伊自受雇時起，每日正常工作時間幾乎都超過八小時，然被告從未給付原告超過工作時數之加班費，請求被告應給付伊105年間1-10月份之加班費107,243元云云。惟查，本院通知原告陳報伊就所請求105年間1-10月份之逾時加班費，在於任職的期間內，有無填寫過加班費申請單？如果有，是在於何時填寫申請單？共計曾經填寫過幾次？申請加班費的加班時間及申請金額，各次為何？；被告

有無曾經將原告所填寫的加班費申請單（書面），批示駁回該次的申請？如果有，駁回原告加班費的書面申請，總共有幾次？駁回加班費的申請金額，總共是多少？。而查，原告於109年11月25日補充辯論意旨狀則陳稱：「因被告不同意員工請領平日超時之加班，原告從未請平日超時之加班費。有關被告不同意員工請領平日超時加班，業經證人張宏超、羅博程到庭詰證『公司就是不同意(請領加班費)，如果他們硬要爭取的話，公司的姿態很高，就是另外再請人』、『有爭取過，但爭取也沒有用，公司就沒有給』、『我有跟公司說我們都做到超過正常下班時間很久…可是公司就是不給加班費』…」等語。顯見，原告就如附表一所謂的「加班」，乃是由原告自行延長工作時間，並未經過被告公司的同意。而且，被告公司已明示不同意原告自行片面延長工作時間。又查，被告公司的組織管理規章第34條規定：「於加班前應先填寫加班申請書，並經權責人員批示同意後再行加班。」第35條規定：「加班結束後五天內，填寫加班工作報告書，呈予權責人員批示後備查」。是被告公司員工倘有延長工時之必要，應於事前或事後填寫「加班申請單」申請，並經部門主管呈權責主管或其代理人核准，被告公司方承認其延長工時之時數，而發給加班費用。再查，原告亦曾依上述規定填寫加班申請單，申請假日加班費；又被告於109年8月10日言詞辯論時，說明被證十五的公司組織管理規章，就是原告於105年任職當時適用的公司規則，這一本組織管理規章在被告公司每一個員工剛到職時，每一個人都有發一本，其實原告對於被告公司的加班制度都有所瞭解，這個由原告曾經填寫過加班申請單可以推得。顯見，被告公司上揭組織管理規章，是採用加班申請制之規定，此情應為原告所明知。

3、次查，原告請求給付105年1月至105年10月工作日延長工時之加班費，惟原告就附表一所謂的加班，並未依告公司規定填寫「加班申請單」申請加班。則附表一的部分，對於被告公司而言，僅能認為原告自己片面延長下班的時間而已，其

自行延長時間可能是為處理私人的事務，不得請求加班費。否則，倘若容許未依規定申請加班之員工仍得請求公司給付加班費，則公司的制度將產生紊亂現象，對於自行片面加班的員工，公司並無法監督或查核其實際從事的內容。

4、復查，原告就附表一所謂的加班，並未經兩造雙方意思表示的合致，且被告公司明示不同意員工自行片面的加班，員工倘有延長工時之必要，應於事前或事後填寫「加班申請單」申請，並經部門主管呈權責主管或其代理人核准，被告公司方承認其延長工時之時數，而發給加班費用。而原告就伊未領取附表一的加班費部分，原因是因為未填寫加班申請單，被告公司因原告未填寫加班申請單，無從於事前監督或事後查核原告自行延長下班時間所從事的內容，是否果真確實與工作有關，即無從同意給付加班費。因此，本件就原告未有填寫加班申請單的附表一加班部分，兩造就加班的勞動契約並不成立，故原告無從依勞動契約請求加班費。而且，本件附表一未填寫加班申請單的部分，並非由被告公司居於主動地位要求原告延長工作時間，即非係由「雇主延長勞工工作時間」，不符合勞動基準法第24條規定。因此，原告也不得援引勞動基準法第24條規定，向被告公司請求給付加班費。是原告於離職數年以後，始於108年12月13日具狀起訴對於被告請求給付105年度1月至10月份的加班費107,243元，已屬無據，為無理由。

5、至原告於109年6月17日民事準備書㈣狀提出的行政院勞工委員會(81)台勞動二字第09906號書函，認為勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資云云。然按，勞動部上述函釋，用意是為保障勞工的權益，立意固堪認良好，但是顯然過度擴張解釋勞動基準法第24條規定的意旨，核與勞動基準法第24條規定的要件係由「雇主延長勞工工作時間」及由「雇主使勞工於第36條所定休息日工作」之文義意旨內涵，未能盡相符合。

因此，本院難予以全盤採認。至於原告自行延長工作時間，是否構成無因管理或被告公司的不當得利；因本件原告並無主張民法上的無因管理或不當得利之請求權，而且涉及舉證責任的分配，故此問題不在本件應審究的範圍，附此敘明。

二、原告得請求被告返還自薪資扣款之福利金金額為13,500元：

(一)原告主張：

被告公司並未成立職工福利委員會，卻違法自原告薪資中以福利金之名義扣款，共計30,800元。

(二)被告辯稱：

１、被告公司有與員工（含原告）約定，由被告公司從員工薪資扣除「福利金」以支應被告不定期舉辦之員工聚餐、發放生日禮金等，此為兩造間勞動契約之內容。

２、縱認原告得請求返還福利金，仍應扣除被告於104、105年間返還3,600元福利金、1,500元福利金，及104年10月、105年10月各發放生日禮金500元，共計6,100元（計算式：3,600＋1,500＋500＋500＝6,100元）。

３、又福利金係由原告之薪資扣除，本質為薪資債權，依民法第125條規定，因5年間不行使而消滅。原告所請求者係自101年1月至106年1月自其薪資剋扣之福利金，而原告於108年12月13日提起本件訴訟，則103年12月13日以前之薪資請求權已罹於五年消滅時效。準此，被告公司僅應給付104年1月至106年1月之福利金6,900元，扣除被告已經返還之6,100元，原告僅得請求800元。

(三)本院判斷：

１、經查，被告對於自101年1月至106年1月期間，自原告薪資中以福利金之名義扣款之金額，如原證十薪資明細所載，金額共計30,800元之金額，並不爭執。

２、次查，被告辯稱公司有與員工（含原告）約定，由被告公司從員工薪資扣除「福利金」以支應被告不定期舉辦之員工聚餐、發放生日禮金等，此為兩造間勞動契約之內容。而查，原告雖否認被告上述的主張；然查，被告提出公司組織管理

規章，其中第42條明定公司申撥福利金的辦法，福利金來源項目除公司提撥補助外，另其中之一為員工每人每月由薪資扣款200元。又按，被告公司的福利金是屬於互助金性質，除部分由員工繳納外，被告公司也是有按員工實際人數提撥相對的補助金，此亦為福利金來源項目之一。而且，原告於任職期間對於公司從薪資扣除「福利金」，並無異議，堪認原告應有同意。因此，就被告公司組織管理規章第42條所定的薪資扣款200元部分，應可認為是兩造契約的內容之一。則自101年1月至106年1月期間，共61個月，原告薪資應扣繳的福利金，合計為12,200元。而查，被告自原告薪資中以福利金名義扣款之金額，共計30,800元；被告公司就逾扣金額18,600元的部分，應該要返還給原告。

3、另查，上述逾扣的福利金是由原告之薪資扣款，本質為薪資債權，為不及一年之每月定期給付之債權，依民法第126條規定，其各期給付請求權，雖因五年間不行使而消滅。然查，被告於104、105年間返還原告3,600元福利金、1,500元福利金，此情，應可認為被告已經承認原告有請求被告返還之債權存在，依民法第129條規定，消滅時效於104、105年間因被告返還原告部分福利金而中斷。因此，被告所為時效消滅之抗辯，已難認可採。

4、復查，原告雖得請求被告返還自原告薪資逾扣之福利金金額18,600元；惟查，被告公司於104、105年間已返還3,600元福利金、1,500元福利金，則原告得請求返還之金額18,600元，扣除被告已經返還之福利金5,100元以後，原告得請求被告返還其薪資遭逾扣之金額為13,500元。至被告於104 年10月、105年10月各發給原告生日禮金500元，共計1,000元的部分，因此部分乃為被告公司組織管理規章第42條所明定應發給員工生日的禮金，由分公司福利金酌發，此是因原告有參加繳納福利金之結果，故原告生日禮金部分，無須予以扣除，附此敘明。

三、被告應返還原告自薪資扣款之公司車輛保險費為9,126元：

(一)原告主張：

原告工作使用公司車輛之保險應由被告負擔，惟被告自受雇時起至離職止，共計83個月，被告均違法自原告薪資中每月扣款351元，合計29,133元。

(二)被告辯稱：

１、被告公司之員工駕駛公務車出勤，惟不時有員工駕駛公務車出勤時發生車禍，而員工無法負擔對被害人之高額賠償金，被告公司爰為公務車投保保險。被告於原告甫到職時，即有對原告告知，並經原告同意而成為兩造勞動契約之內容。

２、又該項車輛保險，係由原告之薪資扣除，本質為薪資債權。原告請求係自99年3月1日至106年1月31日剋扣之車輛保險，原告於108年12月13日提起本件訴訟，則103年12月13日前之薪資請求權已罹於時效。原告僅得請求103年12月14日至106年1月31日之金額即8,951元。

(三)本院判斷：

１、按保險費為保險契約之要保人，依保險契約約定交付保險人之費用。保險法第22條第1項前段規定：「保險費應由要保人依契約規定交付。」因此，應繳納保險費之義務人，乃為要保人。

２、經查，被告對於原告主張公司使用車輛之保險費用29,133元，其中自101年1月至106年1月期間，自原告薪資中以保險之名義扣款之金額，共計21,411元之部分不爭執。

３、次查，原告並非被告公司車輛之要保人，被告自原告薪資中以保險之名義扣款，並無法律上的依據。而且，原告否認有與被告約定得扣繳公司車輛保險費。因此，被告應將自原告薪資中以保險名義扣款之金額，返還給原告。

４、再按，上述保險費係由原告之薪資扣除，本質為薪資債權，為不及一年之每月定期給付之債權，依民法第126條規定，其各期給付請求權，因於五年間不行使而消滅。復查，原告請求被告返還以保險費之名義扣款的薪資，係自99年3月1日至106年1月31日剋扣之車輛保險。而查，原告係於108年12

月13日提起本件訴訟，則於103年12月13日以前之薪資請求權，已經罹於時效而消滅，被告據此而提出時效抗辯，應屬可採。因此，原告僅得向被告請求返還自103年12月14日起，至106年1月31日止期間之金額，共計26個月，每月扣款351元，合計9,126元。

四、原告請求被告應返還自原告薪資逾扣之原告配偶勞健保費用39,538元，為有理由：

(一)原告主張：

原告配偶留職停薪期間之勞健保費用，被告公司於105年7月至106年1月期間，自原告應領薪資內每個月扣款數千元，惟原告配偶之勞健保一個月合計僅為981元，被告不當扣款39,358元。

(二)被告辯稱：

原告之配偶陳秋萍於105年7月申請育嬰留職停薪時，陳秋萍告知被告公司其於留職停薪期間欲繼續參加勞保、健保及勞工退休金年資等，被告有告知陳秋萍保費需自行負擔，陳秋萍與原告同意將保費自原告之薪資扣除，並非不當扣款。

(三)本院判斷：

１、按別工作平等法第16條第3項規定：「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納」。因此，勞工於育嬰留職停薪期間，參加原有之社會保險，並無須繳納原由雇主負擔之保險費。

２、經查，被告得自原告之薪資中扣除陳秋萍之勞、健保費用，係因陳秋萍自105年7月份起開始留職停薪，原告同意被告得自原告之薪資中扣除陳秋萍之勞、健保費用。但是，被告仍持續為陳秋萍投保，則被告公司自須負擔雇主應分擔部分，陳秋萍於育嬰留職停薪期間，參加原有之勞工保險，並無須繳納原由被告公司負擔之保險費。

３、次查，原告配偶陳秋萍之勞、健保費用，一個月合計僅981元【詳見原證十二陳秋萍之薪資明細；本院卷第77頁】。而

被告公司於105年7月至106年1月，自原告應領薪資每月扣款數千元（詳見原證十薪資明細），顯然，被告公司確有不當的扣款，合計其不當扣款之金額為39,358元【詳原證十薪資明細，計算式：（4094＋6030＋6658＋6658＋6658＋6658＋9649）－（981×7）＝00000－0000＝39538】。因此，原告請求被告公司返還自原告薪資逾扣之勞健保費用39,538元，為有理由。

五、原告得請求被告補提繳之勞工退休準備金為77,645元：

(一)原告主張：

被告未依原告實際所領取之薪資投保，以多報少，被告應補提繳勞工退休金89,286元。

(二)被告辯稱：

原告所計算被告公司應適用之月提繳工資及應提撥退休金數額並非可採，被告公司提繳原告之勞工退休金為197,376元，被告公司已提繳119,731元，則被告公司應補提之金額應為77,645元。

(三)本院判斷：

１、按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6 。」、「雇主未依本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。」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依規定按月提繳或足額提繳勞工退休金者，勞工自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個人專戶。次按，「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。」勞

工退休金條例第14條第1項及第15條第2項亦分別定有明文。再按，「依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。」勞工退休金條例施行細則第15條第1項至第3項分別定有明文。故勞工每月薪水均不固定者，雇主至少應於當年8月及次年2月調整並通知勞保局，而雇主申報調整月提繳工資時，得以最近3個月工資之平均計算，並自雇主向勞保局通知調整後之次月1日生效。

2、經查，本件由原告提出99年至100 年之存摺影本（原證九）及101年1月至106年1月之薪資明細（原證十），將原告領取之薪資金額與原證二之投保資料表投保薪資額相互比較，即明被告確實未依勞工退休金條例規定足額提繳勞工退休金，損及原告權益。因此，原告自得請求被告公司將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶。

3、次查，雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6 ，其計算是以「工資」作為基準。又因加班費亦是屬於「工資」之範圍，故應加計應給付之加班費，計算雇主應提繳之退休金金額。而查，原告經計算後，雖然認為自99年3月1日起至106年1月31日止，被告公司應為原告提繳勞工退休金207,486元；扣除被告已提繳之退休金金額118,200元（原證十一；註：應為119,731元），被告尚應補提繳原告勞工退休金89,286元【計算式詳原告起訴狀附表二】。惟查，原告每個月之薪資加計加班費後，每月均不固定，又其退休金提繳工資依前揭規定，至少應於當年8月及次年2月調整並通知勞保局，並得以最近3個月工資之平均計算，且於申報後次月1日生效。再查，本件依原證十一已繳納勞工個人專戶明細資料表所示，被告自99年3月1日起至106年1月31日止，已提繳原告退休準備金，金額合計應為119,731元

（含被告公司於106年2月另再補提繳1,531元）；原告民事起訴狀附表二所計算之被告已提繳之退休金金額，僅為118,200元，核屬有誤差。復查，本件經被告公司另重新計算後，自99年3月1日起至106年1月31日止，被告公司應為原告提繳之勞工退休準備金，合計為197,376元；扣除被告公司已為原告提繳之金額119,731元（詳原證十一），被告尚應補提繳原告退休金為77,645元【計算式詳被告答辯狀附表二】。因此，原告得請求被告補提繳之勞工退休金，應該為77,645元。

五、綜據上述，本件原告向被告公司請求105年度1至10月份加班費107,243元，屬無理由。惟原告得請求被告返還自薪資扣款之福利金13,500元、公司車輛保險費9,126元及逾扣原告配偶勞健保費39,538元，合計總共62,164元；此外，原告並得請求被告公司補提繳退休準備金77,645元。從而，原告依勞動基準法工資規定及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，於請求被告給付原告62,164元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年12月20日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並請求被告應補提繳原告退休準備金77,645元之範圍內，於法有據，屬有理由，自應予准許。惟原告逾上述範圍部分之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

參、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告部分敗訴之判決，且判決所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第3款及第5款規定，應依職權宣告假執行。惟被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當之擔保金額併准許之。

肆、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

戊、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第436條第2項、第389條第1項第3款、

第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　8　　日

勞工法庭法　官　呂仲玉

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　　110　　年　　3　　月　　8　　日

書記官　朱鴻明