臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞簡上字第5號

上　訴　人
即被上訴人　江明陽
訴訟代理人　戴雅韻律師（法律扶助律師）
被上 訴 人
即上 訴 人　台灣星堡保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　呂清海
000000000000000000
訴訟代理人　歐嘉文律師
複代 理 人　劉珈誠律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年3月8日本院109年度勞簡字第14號第一審判決提起上訴，經本院合議庭於民國111年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴人甲○○之上訴及追加之訴均駁回。

原判決第一項關於命上訴人台灣星堡保全股份有限公司給付被上訴人甲○○逾新臺幣32,687元及其利息、假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。

前項廢棄部分，被上訴人甲○○於第一審之訴及假執行均駁回。

上訴人台灣星堡保全股份有限公司其餘上訴駁回。

第二審訴訟費用關於上訴人甲○○上訴部分，由上訴人甲○○負擔。第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用關於上訴人台灣星堡保全股份有限公司上訴部分，由上訴人台灣星堡保全股份有限公司負擔百分之52，餘由被上訴人甲○○負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴

訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。民事訴訟法第170條、第175條、第176條分別定有明文。本件被上訴人即上訴人台灣星堡保全股份有限公司（下稱上訴人星堡公司）之法定代理人呂清喜於本件訴訟進行中變更為乙○○，經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第495頁），經本院合法送達上訴人即被上訴人甲○○（下稱上訴人甲○○），經核無不合，應予准許。

二、次按在簡易訴訟程序之第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第436條之1第3項、第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。上訴人甲○○上訴時聲明為「一、原判決不利於上訴人甲○○部分廢棄。二、上廢棄部分，上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○新臺幣（下同）131,943元，及自民國108年12月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；上訴人星堡公司應提繳11,641元至上訴人甲○○之勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶。」。嗣於110年7月27日具狀變更聲明為「一、原判決關於駁回上訴人甲○○在第一審119,443元及其法定利息、提繳7,272元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶內部分之訴暨命負擔該部分之訴訟費用之裁判均廢棄。二、上廢棄部分，上訴人星堡公司應再給付上訴人甲○○119,443元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應再提繳7,272元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶內。三、上訴人星堡公司應再給付上訴人甲○○11,321元及自更正上訴聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」上開訴之變更、追加，核屬減縮及擴張應受判決事項之聲明，核與法並無不合，應予准許。

三、末按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文，

此依同法第463條之規定，於第二審程序亦準用之。上訴人星堡公司於上訴時聲明第一項請求「原判決關於主文第一項命上訴人星堡公司給付逾22,806元本息，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。」，嗣於110年11月4日具狀更正聲明為「原判決關於主文第一項命上訴人星堡公司給付逾22,626元本息，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。」，核上訴人星堡公司僅就其於原審敗訴部分中39,538元提起上訴，其上訴聲明係因加總金額計算錯誤而予以更正，應屬更正事實上、法律上陳述，非為訴之變更或追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人甲○○主張：

㈠原審起訴主張：上訴人甲○○為上訴人星堡公司之員工，自99年3月1日起任職至106年1月31日離職止，因上訴人星堡公司於上訴人甲○○任職期間未依法給付加班費、將投保薪資金額以少報多及不當扣款等情，損及上訴人甲○○之權益，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第30條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，請求上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○105年1月至10月加班費共107,243元、返還薪資預扣福利金共30,800元(自101年1月至106年1月)、車輛保險29,133元、逾扣之勞健保費用39,538元，共計206,714元，並應提繳勞退金共89,286元。求為判決：1.上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○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5計算之利息。2.上訴人星堡公司應提繳89,286元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶。3.請依職權宣告假執行。

㈡就原審判決其敗訴部分，即105年1月至10月加班費107,243元、薪資預扣福利金共12,200元(即101年1月至106年1月，每月200元)、提繳勞退金共7,272元部分提起上訴，並於上訴審追加請求105年1月至10月加班費11,321元。上訴主張如

下，並引用原審所提書狀及陳述：

1.105年1月至10月加班費部分：

⑴上訴人甲○○於99年進入上訴人星堡公司，當時並無上訴人星堡公司於原審所提之工作規則及組織管理規章。該工作規則係106年6月3日發行，同年10月12日核准，可見上訴人甲○○任職期間並無該工作規則。又組織管理規章並無記載日期。又上訴人甲○○之假日加班費申請單，係上訴人星堡公司為統計上訴人甲○○假日加班時間計算薪資之用；且該等申請單由「孟繁宇」填寫，再交由上訴人甲○○確認；且填寫日期均在上訴人甲○○假日加班後10餘日，甚至月餘，並非上訴人星堡公司所述事先填寫加班申請單再經批示同意加班之情形，亦與組織管理規章第34條、第35條規定不相符，故非加班申請單。原審不察，以上訴人甲○○未依規定事先填寫加班申請單，並經上訴人星堡公司同意，故不得請求加班費為由，駁回上訴人甲○○此部分之請求，應無理由。

⑵上訴人星堡公司不同意給付平日加班之加班費，因此無「平日」之加班費申請單。證人丁○○證稱上訴人甲○○有核銷加班費，且「平日、假日都有」，惟嗣後提出之加班表及加班申請單均無「平日」之加班申請單，顯見所述不實，上開加班表及加班申請單，實係上訴人星堡公司要求上訴人甲○○於每月六、日排班值勤而填寫，且非依據假日加班規定給付加班費，而是依據時薪給付薪資，有證人丙○○證述可參。況工作規則第七章第14條、第15條並無加班2小時以內核准之規定。另上訴人星堡公司提出上訴人甲○○及其餘技術課人員有於105年9月29、30日、10月3日至7日之平日加班，並填載加班申請單，惟105年9月26日至28日係梅姬中度颱風，造成南部淹水災情，許多客戶之設備在颱風過後均需檢修，故上訴人星堡公司要求技術課人員自颱風翌日即9月29日起，每日多工作2小時，待全部完成後，再一併統計工作時數，此由上開申請單係之後「105年11月1日」填寫，亦非事先申請；日期除10月1、2日為星期六、日外，其餘日期均

為連續，且全部技術課人員均同時填載，可知係因颱風後為處理客戶之檢修才有平日加班。

⑶上訴人甲○○係保全業務技術課主管，只要客戶有需求即必須處理，且需處理完畢，斷無可能下班時間或中午休息時間一到，即放下工作離開，故確實因工作需要，必須提早約1小時到公司，趕在8時40分開會前交辦維修人員當日應處理之事項，中午則無固定1小時用餐及休息時間，又因服務客戶常需下班後加班，有員工考勤紀錄表及張宏超、羅博程證詞可證。上訴人甲○○在正常工作時間外延長工作時間，係上訴人星堡公司明知或可得而知，且上訴人甲○○在其等指揮監督下延長工作時間提供之勞務，上訴人星堡公司卻未制止或為反對之意思而予以受領，按最高行政法院106年度判字第541號、108年度判字437號判決意旨、行政院勞工委員會（81）台勞動二字第09906號函及勞動事件法第38條之立法理由，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，上訴人星堡公司應本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，況上訴人星堡公司曾與羅博程成立調解給付20餘萬元加班費。

⑷觀諸薪資明細表每月均有記載「免稅加班」達數千元，即知上訴人甲○○確實每月六、日必須排班，有證人張宏超、羅博程證詞可證，且假日排班（即免稅加班）薪資之計算方式，係以勞基法時薪為計算，亦有證人丙○○證述可參，顯見上訴人星堡公司並非依據假日加班之規定給付加班費，而係上訴人甲○○每月六、日必須排班，依據時薪給付薪資，非臨時起意，且非與工作無關之給與，符合「經常性給與」之要件，故應列入工資作為計算加班費之基準。

⑸依上訴人甲○○於105年1月至10月加班時間計算後，上訴人星堡公司未給付之加班費為118,564元，然上訴人甲○○於原審請求加班費為107,243元，故再追加請求加班費11,321元。另上訴人星堡公司所稱其已給付加班費55,044元，係指薪資單上記載之「免稅加班」，惟該部分屬「假日值班」所

給付之薪資，非上訴人甲○○請求之平日延長工時之加班費，二者並無關連。

2.薪資預扣福利金部分：

原審認為依組織管理規章第42條規定每月扣款福利金200元，係屬兩造契約內容之一，自101年1月至106年1月，共61個月，應扣繳12,200元福利金，惟該組織管理規章並無施行日期，上訴人甲○○從不知有此組織管理規章，更不知其內容，且上訴人星堡公司並未成立職工福利委員會，原審判決依此扣款，自有未當。

3.提繳之勞退金部分：

上訴人星堡公司於原審計算勞退金明細表，未將上訴人甲○○105年1月至10月之加班費計入，故105年3月至106年1月應提繳之勞退金有誤，經加計105年1月至10月加班費後，上訴人星堡公司應提繳之勞退金為204,648元，扣除上訴人星堡公司已提繳119,731元，上訴人星堡公司應再提繳84,917元，因原審已判決上訴人星堡公司應提繳77,645元，故上訴人星堡公司應再提繳7,272元。

㈢就上訴人星堡公司上訴(即上訴人甲○○薪資逾扣其配偶陳秋萍勞健保費用)部分，答辯如下：

1.上訴人甲○○配偶陳秋萍係因懷孕身體不適，時常請假看醫生，上訴人星堡公司不願意陳秋萍工作期間請假，故要求陳秋萍自105年7月份起開始留職停薪，陳秋萍不得已而留職停薪，其留職停薪申請表亦是上訴人星堡公司要求陳秋萍填具。因陳秋萍既係依上訴人星堡公司指示留職停薪，並表示陳秋萍之勞保、健保等均會繼續，自無要求陳秋萍負擔全部費用之理。且依勞保條例施行細則第21條第1、2項規定，上訴人星堡公司不得拒絕陳秋萍繼續投保，且投保單位應繼續繳納保險費，而非由陳秋萍負擔全部保費。

2.上訴人星堡公司提出留職停薪申請表時，應將陳秋萍之健保辦理退保，惟竟未退保，反要求陳秋萍負擔全部健保費用，為無理由，況上訴人甲○○並無同意自其薪資扣除陳秋萍勞

健保費用。

二、上訴人星堡公司則以下列情詞置辯，並引用原審所提書狀及陳述：

㈠上訴人星堡公司僅就上訴人甲○○薪資逾扣陳秋萍勞健保費用共39,538元部分提起上訴，其理由如下：

1.陳秋萍因懷孕身體不適，於105年7月間申請留職停薪，上訴人星堡公司本欲為陳秋萍辦理退保，然陳秋萍考量日後將申請生育給付，遂告知其於留職停薪期間欲繼續參加勞保、健保、勞退金年資等，上訴人星堡公司因體恤員工而同意陳秋萍之要求，且依勞保條例施行細則第21條第1項規定，上訴人星堡公司亦不得拒絕，雙方並達成合意由陳秋萍自行負擔此等保費全額，惟陳秋萍留職停薪期間未領薪水，上訴人星堡公司無法自陳秋萍之薪資代扣上開保費，經陳秋萍及上訴人甲○○同意後將保費自上訴人甲○○之薪資扣除，是上訴人星堡公司並未不當扣款。又陳秋萍係105年12月19日生產，於106年2月15日申請育嬰留職停薪，是其於105年7月至106年1月所申請之留職停薪為一般留職停薪，並非育嬰留職停薪，故該段期間陳秋萍之勞健保費分擔並不適用性別工作平等法第16條第3項規定，原審判決有認事用法之違誤。

2.上訴人星堡公司就陳秋萍勞健保費應繳納金額與差額計算如附表一所示，除上訴人星堡公司會計誤認陳秋萍之投保級距，進而計算時誤以其他級距之勞保、健保、提撥6%勞退金等費用計算，致105年7月、105年8月、106年2月之實際扣除薪資與應扣除薪資不符外，上訴人甲○○請求返還逾扣之勞健保費用應無理由。

㈡就上訴人甲○○提起上訴即105年1月至10月加班費、薪資預扣福利金、提繳之勞退金部分，答辯如下：

1.105年1月至10月加班費部分：

⑴上訴人星堡公司之工作規則第14條及組織管理規章第34條、第35條規定，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」申請加班，經部門主管呈權責主管或其代

理人核准，上訴人星堡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。由證人丁○○證述可知，上訴人星堡公司已多次告知上訴人甲○○前開工作規則與組織管理規章之內容，除交其審閱外，更公布在公佈欄中供員工參閱，難認上訴人甲○○不知上訴人星堡公司採加班申請制。上訴人星堡公司之工作規則及組織管理規章最初係分散之簡單公司管理規則，後經整理匯集，並由丁○○彙整成冊送至主管機關審核，期間歷經數次修正，然內容皆不出脫上開工作規則及組織管理規章，而上訴人星堡公司歷次皆有將工作規則及組織管理規章交由上訴人甲○○審閱，丁○○亦有親自告知修訂之工作規則及組織管理規章；且由加班申請單所載，不論上訴人甲○○或其下屬加班，皆須由上訴人甲○○簽署加班申請單，此即知上訴人甲○○確實知悉工作規則及組織管理規章之內容。上開工作規則與組織管理規章既已成為僱傭契約之附合契約，應得拘束兩造。

⑵上訴人星堡公司經理、會計皆曾詢問上訴人甲○○提早、延後打卡之原因，及是否因工作無法完成之緣故需申請加班，惟上訴人甲○○稱其於上午進公司時會攜帶早餐食用，為避免漏未打卡，故於進公司時會一併提早打卡，而下午則因需接送小孩或和他人有約等原因，下班後仍暫時停留於公司，離開公司時一併打卡。上訴人星堡公司係採加班申請制，得以管控員工上下班及加班時間，又因員工需時常外勤業務，為體諒員工辛勞，仍將公司開放作為提早抵達、下班後員工暫時休息之處所，尚難僅以此遽認上訴人甲○○於打卡時間內皆係上班並計入加班時數。

⑶上訴人星堡公司並無不同意平日加班，加班申請單內所載之內容，未區分平日與假日，須填載預定加班時間、實際加班時間，且證人丁○○證述核銷之加班費平日、假日都有，可證上訴人星堡公司會依員工填載之加班申請單核發平日之加班費。

⑷退步言，縱認上訴人星堡公司採加班申請制為無理由，惟上

訴人甲○○雖於105年1月至10月間上下班打卡時間合計超過8小時，然上訴人星堡公司每日12時至13時為員工用餐及休息之時段，該時段不應計入工作時數，是核算上訴人甲○○每日工作時間時，應扣除前開1小時。延長工時之開始時間自下班休息30分鐘後起算，有工作規則第17條第1項規定。

⑸上訴人星堡公司並非從未給付上訴人甲○○逾時加班費，此由上訴人甲○○之薪資明細單有「免稅加班」之項目即明。該免稅加班之項目實包含平日延長工時及假日加班之給付，由上訴人甲○○105年1月至10月之加班申請單日數，經換算成時數，以每小時120元計算，與薪資單中「免稅加班」欄內之金額並非每月均吻合，甚至有多給付之情，證人丙○○亦證述上訴人星堡公司有給付加班費，足徵上訴人甲○○縱有平日工作逾時之情，上訴人星堡公司亦有給付加班費，並非完全未給付，則上訴人甲○○請求之金額應扣除上訴人星堡公司已給付之部分。

⑹按勞基法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。又勞基法施行細則第10條所列11款之給付，排除在勞基法第2條第3款經常性給與之項目。是縱認上訴人星堡公司給付加班費有短少之情，上訴人甲○○薪資單內「免稅加班」欄既屬加班費，非勞基法第2條第3款經常性給與之項目，不得列為計算勞基法第24條延時工資之基準，上訴人甲○○之加班費應以「正常工時」所得「工資」即41,000元（底薪31,200元＋業績及津貼8,000元＋伙食津貼1,800元）為計算基礎。

⑺依上述條件重新計算上訴人甲○○之加班費後，上訴人星堡公司應給付之逾時加班費為52,843元，已給付55,044元，顯多給付上訴人甲○○2,201元，故上訴人甲○○請求加班費為無理由。

2.薪資預扣福利金部分：

依上訴人星堡公司之組織管理規章第42條第1項第5款規定：

「公司申撥福利金辦法：員工每人每月由薪資扣款新台幣貳佰元。」，即上訴人星堡公司與其員工約定每月自員工薪資扣除200元之福利金，用以支應上訴人星堡公司不定期舉辦之員工聚餐、發放生日禮金等，此為實行已久之制度，已成為雙方間勞動契約之內容，且上訴人甲○○未曾對此一制度反對，均有參加上訴人星堡公司歷次舉辦之員工聚餐及領取生日禮金，如104、105年間有領取3,600元、1,500元之福利金、104年10月、105年10月各有領取生日禮金500元現金，並經上訴人甲○○本人親自簽收，是上訴人甲○○所請求之25,700元自應扣除每月200元之福利金，則上訴人甲○○得請求之金額為13,500元，則上訴人甲○○請求遭逾扣之福利金逾13,500元部分應無理由。

3.提繳之勞退金部分：

⑴依勞退條例第14條第1項、第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第1項至第3項規定，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。

⑵上訴人甲○○每月薪資加計加班費後每月均不固定，是其退休金提繳工資至少應於當年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。參酌上訴人甲○○提出之99年至100年存摺及101年1月至106年1月之薪資明細，上訴人星堡公司應提繳之勞退金為197,376元，因已提繳119,731元，則應補提77,645元。又上訴人甲○○因未填寫加班申請單不得請求加班費，自不得加計加班費於應繳納勞退金之級距，故上訴人甲○○加計其請求之加班費所計算之應提繳勞退金總額自有違誤，其所計算之補提勞退金差額84,917元，洵不足採。

三、原審就上訴人甲○○之請求，判決上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○62,164元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。上訴人星堡公司應提繳77,645

元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶內。上訴人甲○○其餘之訴駁回。惟上訴人甲○○、上訴人星堡公司就其敗訴部分不服均提起上訴，上訴人甲○○於本院上訴聲明為：㈠原判決關於駁回上訴人甲○○在第一審119,443元及其法定利息、提繳7,272元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶內部分之訴暨命負擔該部分之訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上廢棄部分，上訴人星堡公司應再給付上訴人甲○○119,443元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應再提繳7,272元至上訴人甲○○之勞保局勞退金個人專戶內。㈢上訴人星堡公司應再給付上訴人甲○○11,321元及自更正上訴聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；答辯聲明：上訴人星堡公司之上訴駁回。上訴人星堡公司於本院上訴聲明為：㈠原判決關於主文第一項命上訴人星堡公司給付逾22,626元本息，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人甲○○於第一審之訴及假執行均駁回；答辯聲明：上訴人甲○○之上訴駁回(上訴人甲○○於原審請求車輛保險費29,133元，經原審判決上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○9,126元，兩造就此部分均未提起上訴，故上訴人甲○○於原審請求車輛保險費部分，非本件審酌範圍)。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人甲○○自99年3月1日起至106年1月31日止，受僱於上訴人星堡公司。約定工作時間為8時30分至17時30分，12時至13時為中午休息時間，每月工資為41,000元。

㈡兩造於99年3月1日簽立勞動契約書（見原審卷一第201至205頁）。

㈢上訴人星堡公司於101年1月起至106年1月止，自上訴人甲○○薪資中以福利金名義扣款金額共計30,800元。上訴人星堡公司於104年、105年間已返還上訴人甲○○福利金3,600元、1,500元，共5,100元。

㈣上訴人星堡公司於105年7月至106年1月，自上訴人甲○○之

薪資扣除其配偶陳秋萍之勞健保費用、勞退金提撥費用共計46,405元（計算式：4,094元＋6,030元＋6,658元＋6,658元＋6,658元＋6,658元＋9,649元，見原審卷一第59頁）。

㈤上訴人星堡公司於99年3月至106年1月，已為上訴人甲○○提撥勞退金合計為119,731元。

五、本院之判斷：

上訴人甲○○上訴主張上訴人星堡公司應給付其未依法發給105年1月至10月加班費為118,564元，101年1月至106年1月薪資預扣之福利金共12,200元，及尚有勞退金共7,272元應為提繳等語，為上訴人星堡公司所否認，並以前詞置辯；上訴人星堡公司上訴主張上訴人甲○○請求返還薪資逾扣陳秋萍勞健保費用，應扣除陳秋萍留職停薪期間應自負之勞健保費及勞退金提撥等語，為上訴人甲○○所否認，亦以前詞置辯。是以，本件爭點為：㈠上訴人甲○○請求上訴人星堡公司給付105年1月至10月加班費，有無理由？㈡上訴人甲○○請求上訴人星堡公司返還自101年1月至106年1月自其薪資扣繳之福利金共12,200元，有無理由？㈢上訴人甲○○請求上訴人星堡公司應返還自其薪資逾扣配偶陳秋萍勞健保費用39,538元，有無理由？㈣上訴人星堡公司應為上訴人甲○○提繳之勞退金為何？等項，論述如下。

㈠「上訴人甲○○請求上訴人星堡公司給付105年1月至10月加班費，有無理由？」部分：

1.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事

實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此舉證推翻上開推定。

2.上訴人甲○○主張其於105年1月至10月間上下班打卡期間，扣除每日8時30分至12時、13時至17時30分共8小時上班時間外，其餘時間均為加班時間等語，並提出105年1月至10月員工考勤記錄表為證(見原審卷一第35至44頁)。經查：

⑴兩造於99年3月1日所簽立勞動契約書第17條第1項約定：「甲乙雙方僱傭關係存續期間之權利義務，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，遵照甲方(即上訴人星堡公司)之工作規則或人事管理規章及政府有關法令規定辦理。」(見原審卷一第205頁)，可見工作規則經兩造約定而為兩造勞動契約之一部分。

⑵上訴人星堡公司製有工作規則，並分別於87年、97年、101年及103年均送請主管機關核備，此有臺南市政府勞工局110年7月21日南市勞安字第1100864228號函暨所附前開各版本

之工作規則在卷可稽(見本院卷一第181至361頁)。又依97年版之工作規則第50條：「本公司依第四十七條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經各級主管核准後交加班人員憑以加班。」、「加班人員加班完成後，應於『加班單』署名並經單位主管核定後，送考勤人員核查及登錄。」(見本院卷一第307頁)；101年版之工作規則第49條：「本公司依第四十六條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經各級主管核准後交加班人員憑以加班。」、「加班人員加班完成後，應於『加班單』署名並經單位主管核定後，送考勤人員核查及登錄。」(見本院卷一第273頁)；103年版之工作規則第七章第14條：「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。」(見本院卷一第203頁)，足見上訴人星堡公司就其員工因執行工作而有延長工時加班之必要者，已於工作規則訂定相關規範，兩造自應遵循辦理。依前開工作規則規定，上訴人甲○○如因工作需要須於正常工時外加班，應先提出加班申請，始得憑以加班。

⑶證人丁○○於本院審理時證稱：我擔任上訴人星堡公司之行政人事經理，負責文書及人事管理工作；我85年任職時即有看過基本工作規章，後來有彙整成冊函送主管單位，106年時正式送審，在此104年之前即有工作規則，整理資料是我蒐集的，變動資料不大；工作規則會公布在嘉義市仁愛路辦公室、會議室的公佈欄，會通知主管告知員工，上訴人甲○○也知道，我有親自告訴他；上訴人甲○○知道工作規則內加班申請制，因其擔任課長，底下基層人員加班，必須申

請，由他簽名才能核銷，會計才能准申請加班費，他亦有幫下屬簽核過加班申請單等語(見本院卷一第580至584頁)。核證人丁○○前開證述上訴人星堡公司工作規則之制定、送請核備、員工加班須經核准等節，與上開上訴人星堡公司製有工作規則，並送請主管機關核備等情；及該工作規則內容記載加班需經申請，並經主管核准等節相符。

⑷證人丙○○於原審證稱：我在100年接上訴人星堡公司會計；上訴人甲○○領過加班費，他是技術科課長，假日或是平常加班會自己寫一張加班申請單做申請，我就會核算加班費；上訴人星堡公司有加班制度，若假日或平日加班，有加班費申請單，他們會填寫，我依據填寫的申請單下去發等語(見原審卷二第24至28頁)。於本院審理時證稱：員工平日及假日加班，加班申請單是申請人自己填寫，以技術科為例，遞出申請單後，由組長、課長簽名，然後跑會計，我計算好就送經理、協理及董事長；會計單位收到申請單後，會去核對刷卡紀錄；另要預先提出加班申請單，但有時員工可能臨時才會知道要不要加班，所以都是事後送出，通常都是我要算薪資時，才會填寫給我；105年11月1日之加班申請單，我有核對刷退紀錄，發現有不一樣，也有去詢問，他們有時候是回來立即刷卡，但之後又回來工作，我們沒有辦法查證，我會報告主管是否允許這樣報加班，我們會核准；我有詢問過上訴人甲○○本人，早上都很早來，下班也很晚下班，是否要寫加班單，但他說他載女友，因女友較早上班，下班也是要一起載女友回去，因我們是加班申請制，所以他就沒有申請加班；確認員工早到晚退的刷卡情形只有我會確認，但主管會知道狀況，因核算薪資時會送主管，會看到出勤紀錄之後，要求我去詢問為何會有早到、遲退之情形；他們的課門比較特殊，都是事後才申請加班，我事後再去核對出勤紀錄跟加班申請單的內容；我們沒有硬性規定一定要員工幾點打卡、離開辦公室等語(見本院卷二第123至127頁)。

⑸佐以上訴人星堡公司所提檢修加班表、人員加班申請單等資

料(見本院卷二第7至19、83頁)，其中檢修加班表之「主管簽核」欄、人員加班申請單之「課長」欄，均有上訴人甲○○之簽名，此為上訴人甲○○所不爭執真正，亦不否認為其所簽名(見本院卷二第63、128頁)，足認上訴人甲○○知悉上訴人星堡公司有加班制度，且其本人之加班及部門底下員工加班須以申請方式為之，並由其核定。由此亦足以佐證證人丁○○、丙○○證述上訴人甲○○知悉上訴人星堡公司採加班申請制，並曾依此申報加班或簽核部門人員加班申請等語，洵以採信。至上訴人甲○○雖主張其未曾看過工作規則，不知道公司有加班申請制云云。然前開工作規則為兩造勞動契約之一部，且該工作規則均報請主管機關核備，並為公布員工，上訴人甲○○為公司部分主管之一，且確實有核定加班申請事由，難以諉為不知。

⑹綜上，兩造勞動契約已約定工作規則為勞動契約之一部，而上訴人星堡公司之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均需申請，已載明於工作規則，並送經主管機關核備，是上訴人甲○○因執行工作有延長工時之必要，自應依該規定為申請。又上訴人甲○○為上訴人星堡公司之技術課課長，係為部門主管，且已多次核准部門人員申請加班事項，自知悉上訴人星堡公司採加班申請制。上訴人甲○○既明知上訴人星堡公司採加班申請制，其亦曾多次核准部門人員加班申請(包括事後補申請之加班)，是以，倘若上訴人甲○○於105年1月至10月，長達10個月之期間，其主張幾乎每日皆早到、晚退，且午休未休而加班，則上訴人甲○○在此長期且密集之加班狀態下，卻從未事前或事後填寫加班申請單申報加班，顯與事理常情有悖，不足採信。本院認證人丙○○於本院證述其曾詢問上訴人甲○○是否要寫加班單，上訴人甲○○表示是要載送女友，沒有申請加班等語，應與事實相符而足以採信。從而，上訴人星堡公司既已舉證證明上訴人甲○○於105年1月至10月之簽到退出勤紀錄，於正常時間外之早到、晚退並無加班事實，上訴人甲○○請求

上訴人星堡公司給付105年1月至10月加班費，應無理由。

3.上訴人甲○○另以證人張宏超及羅博程證述，主張上訴人星堡公司不同意給付平日加班費云云。然查：

⑴證人張宏超於原審雖證稱：我是97年11月入職上訴人星堡公司雲林服務處，隸屬嘉義分公司，上訴人星堡公司就我所知就假日排班，沒有加班制度等語(見原審卷二第16頁)，然此與上訴人星堡公司之工作規則規定有異，且證人張宏超亦證稱：(問：你跟甲○○的上班時間、上班地點是否完全相同？)他主要在嘉義上班，我在雲林，一般他是一個禮拜會來雲林一天，假日的部分就是看客戶的狀況；上訴人甲○○之上班時間是否彈性我不清楚，也不清楚上訴人星堡公司有無拒絕上訴人甲○○午休、吃飯、休息等語（見原審卷二第16至17頁)，可見證人張宏超與上訴人甲○○雖同在上訴人星堡公司處任職，惟上班地點均不同，上訴人甲○○僅每週會至證人張宏超之任職處一天，證人張宏超顯難知悉上訴人甲○○每日上下班之詳細情況，實難憑此為上訴人甲○○有利之認定。至上訴人甲○○於本院審理時再申請傳喚證人張宏超到庭，就上訴人甲○○確有提早上班，且是因為加班，有事必須事先到公司處理事情等節作證，然核證人張宏超既與上訴人甲○○不在同處上班，就其實際上班情況並不清楚，則再次傳喚證人張宏超作證已無必要，附此敘明。

⑵證人羅博程於原審雖證稱：我是外勤人員，沒有領過加班費；我有跟公司說我們都超過正常下班時間很久，正常下班時間5點半，但是常常做到7、8點，但公司就是不給加班費等語(見原審卷二第20至21頁)。然此與105年11月1日加班申請單(見本院卷二第83頁)所記載證人羅博程平日加班費乙節有異，且其亦證稱：(問：如果下午五點半就離開公司，公司會不會制止你們？)不會，可是如果因為我們工作沒有做完，而準時下班，被客戶投訴，我們就會被受罰、被記警告之類的。(問：你們有誰準時下班，被客戶投訴，然後被公司處罰或被記警告的？)這個我不清楚。(問：你們工作超過

下午五點半，有沒有向公司報告你們要加班？）沒有。（問：你們工作超過下午五點半，是否曾經向公司提出申請哪一天要加班？或是哪一天已經加班，即向公司提出申請加班費？公司有沒有同意讓你們加班？）我們一定是做完後，超過下班時間，有向公司提出申請加班費，是由我的課長去向主管申請的，時間已經很久，我也不太記得。（問：你們是加班多久後向公司提出申請？）我不太記得等語（見原審卷二第22至23頁），證人羅博程之證述其有向上訴人星堡公司申請加班而遭拒，但經詢問其申請時點、方式，即諉稱不記得、時間久遠或係由課長代為申請等語，並無法明確指出申請加班費遭拒之事實，則是否有向上訴人星堡公司申請加班遭拒乙情，容有疑義。況上訴人甲○○自陳其不知有加班申請，亦未曾提出過加班申請等語，亦與證人羅博程前開證述相悖，是實難憑此為上訴人甲○○有利之認定。

4.從而，上訴人甲○○於105年1月至10月間之正常工作時間外，其早到、晚退並無加班事實，則上訴人甲○○請求上訴人星堡公司給付105年1月至10月加班費共計118,564元，應無理由。

㈡「上訴人甲○○請求上訴人星堡公司返還自101年1月至106年1月自其薪資扣繳之福利金共12,200元，有無理由？」部分：

上訴人甲○○主張上訴人星堡公司自101年1月至106年1月間違法扣繳福利金共12,200元（計算式：每月200元x61月）等語。為上訴人星堡公司所否認。經查：

1.查上訴人星堡公司於自101年1月至106年1月期間，自上訴人甲○○薪資中以福利金名義扣款30,800元乙節，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項㈢）。觀諸上訴人甲○○薪資明細，前開福利金之扣款，於101年1月至102年4月、104年3月至106年1月均於每月扣款300元、102年7月扣款1,100元、103年1月扣款18,000元（見原審卷一第57、59頁），可見上訴人甲○○知悉其任職期間，每月薪資均有扣除福利金等項目。

2.又上訴人甲○○於104年10月、105年10月領有上訴人星堡公司嘉義區福利委員會發放之生日禮金各500元乙情，有生日禮金發給明細表在卷可稽(見原審卷一第247、249頁)，可見上訴人甲○○知悉上訴人星堡公司設有福利委員會，並有領取所發放之生日禮金。

3.證人即上訴人星堡公司之會計丙○○於原審證稱：員工到職時都有告知薪資之計算方式，包含福利金等語(見原審卷二第29頁)。復於本院審理時證稱：我在94年進來公司時，每月會扣300元福利金，這是90幾年，公司人員開會時投票的等語(見本院卷二第125頁)。由證人丙○○之證述，可知上訴人星堡公司之員工自90幾年起即已有繳納每月300元福利金之情形，且在員工到職時即已有告知該福利金之扣繳。

4.綜上，上訴人星堡公司有告知員工福利金每月扣款300元之情，且每月確實自上訴人甲○○薪資扣繳福利金，上訴人甲○○至106年1月離職前，可自其薪資明細得知薪資遭扣繳福利金，然均未表示異議，任職期間亦有領取福利委員會所發放之生日禮金，足認上訴人甲○○明知每月福利金為300元，並同意扣繳，未為反對意思。是以，上訴人星堡公司每月自上訴人甲○○薪資扣繳福利金300元，應可認為是兩造間合意之約定。則自101年1月至106年1月期間，共61個月，上訴人甲○○薪資應扣繳的福利金，應為18,300元(計算式：300元x61月)。從而，上訴人甲○○主張上訴人星堡公司自101年1月至106年1月間違法扣繳福利金共12,200元，應予返還云云，應無理由。

㈢「上訴人甲○○請求上訴人星堡公司應返還自其薪資逾扣配偶陳秋萍勞健保費用39,538元，有無理由？」部分：

1.按「被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：一、應徵召服兵役者。二、派遣出國考察、研習或提供服務者。三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。四、在職勞工，年逾六十五歲繼續工作者。五、因案停職或被羈押，未經法院判決確定者。」勞

保條例第9條定有明文。又「本條例第九條及性別工作平等法第十六條第二項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。」勞保條例施行細則第21條第1項定有明文。是雇主除在勞工依勞保條例第9條及性別工作平等法第16條第2項規定申請留職停薪，仍須為勞工投保勞保外，勞工因其餘原因而留職停薪，係無實際工作，雇主自無為其投保勞保之必要。再者，按「被保險人區分為下列六類：一、第一類：㈠政府機關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。㈡公、民營事業、機構之受僱者。㈢前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。」全民健康保險法(下稱健保法)第10條第1項第1款第1至3目定有明文。又按「本法第十條第一項第一款第一目至第三目之被保險人，因故留職停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔部分彙繳保險人。」健保法施行細則第19條第1項亦有明文。是有一定雇主之受僱者因故留職停薪，經徵得雇主同意，得由雇主以原投保金額等級繼續投保，勞工應將自付之保險費，按月向雇主繳納，雇主連同其應負擔部分彙繳保險人。末按「勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。」勞退條例第20條第1項定有明文。

2.上訴人甲○○之配偶陳秋萍原任職於上訴人星堡公司，其於105年6月22日申請自105年7月7日起留職停薪，另於106年2月15日再申請育嬰留職停薪，期間自106年2月13日起至同年8月11日止等情，有陳秋萍所填寫留職停薪申請表、育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書在卷為憑(見本院卷一第19、21頁)。又觀諸105年6月22日申請所填寫之留職停薪申請表記載，其「申請原因」欄勾選「其他」、「留職停薪」乙情，可見陳秋萍於105年7月7日起至106年2

月12日止，非以勞保條例第9條及性別工作平等法第16條第2項規定為由向上訴人星堡公司申請留職停薪，揆諸前揭規定，上訴人星堡公司在該段留職停薪期間自無為其繼續投保勞保、健保及提撥勞退金之義務。是上訴人甲○○主張陳秋萍係受上訴人星堡公司所迫而辦理留職停薪云云，應不足採。

3.又陳秋萍在105年6月22日留職停薪申請表之「留職停薪期間是否辦理保險」欄勾選「繼續參加自費之勞保(其自付及公司、政府補助之保險費均須全額由本人自付)，健保須辦理退保。」等情，足見陳秋萍知悉並同意在其留職停薪期間，自費負擔全額保費而繼續參加勞保，故陳秋萍自應負擔該段留職停薪期間之全額勞保保險費。

4.上訴人星堡公司就陳秋萍留職停薪期間之健保應辦理退保，僅在健保法施行細則第19條第1項規定，經勞雇雙方協議下，由上訴人星堡公司繼續投保，並由勞工將應自付之保險費，按月向上訴人星堡公司繳納，由上訴人星堡公司連同其應負擔部分彙繳保險人。因此，兩造既不爭執陳秋萍於105年7月7日起至106年2月12日止留職停薪期間，上訴人星堡公司有繼續為陳秋萍投保健保等情，可認上訴人星堡公司同意在陳秋萍留職停薪期間為其繼續投保健保，則該期間之健保費即應由陳秋萍負擔自負額，上訴人星堡公司負擔其雇主應負擔之部分。

5.上訴人星堡公司就陳秋萍留職停薪期間，依勞退條例第20條第1項規定，應停止為其提撥勞退金。是上訴人星堡公司既無為陳秋萍提撥勞退金之義務，則倘陳秋萍仍欲在留職停薪期間提撥勞退金，自應自行負擔該提撥勞退金。又觀諸陳秋萍勞退金個人專戶明細資料(見原審卷一第118頁，本院卷二第97頁)，陳秋萍在105年7月至106年2月均有提撥勞退金之情，則該等期間提撥之勞退金應由陳秋萍自行負擔。

6.綜上，陳秋萍在105年7月7日起至106年2月12日止留職停薪期間，上訴人星堡公司無為其繼續投保勞保、健保及提撥勞

退金之義務，然經雙方協議陳秋萍繼續投保勞健保及提撥勞退金，則陳秋萍即需自行負擔全額勞保保費、勞退金，以及健保費自行負擔部分。是陳秋萍在105年7月7日起至106年2月12日止留職停薪期間之勞、健保投保級距、個人及雇主負擔、已繳納及提撥金額表即如附表一，其應負擔金額為勞保保費20,387元(計算式：105年7月7日至31日，〈552元+1,932元〉÷30日x25日＝2,070元；105年8月至106年1月，〈636元+2,226元〉x 6月＝17,172元；106年2月1日至12日，〈636元+2,226元〉÷30日x12日＝1,144.8元，元以下4捨5入，下同）；健保費自負額3,184元(計算式：105年7月7日至31日，388元÷30日x25日≒323.3元；105年8月至106年1月，447元x 6月＝2,682元；106年2月1日至12日，447元÷30日x12日＝178.8元）；勞退金13,591元(計算式：105年7月7日至31日，1,656元÷30日x25日＝1,380元；105年8月至106年1月，1,908元x 6月＝11,448元；106年2月1日至12日，763元），合計37,162元(計算式：20,387元＋3,184元＋13,591元)。又上訴人星堡公司於105年7月至106年1月，自上訴人甲○○之薪資扣除陳秋萍之勞健保費用、勞退金提撥共計46,405元(兩造不爭執事項㈣），另上訴人星堡公司於105年7月，自陳秋萍薪資扣除勞健保費用合計981元，有陳秋萍之薪資明細在卷可憑(見原審卷一第77頁)，是上訴人星堡公司合計扣除陳秋萍之勞健保費用及勞退金為47,223元(計算式：46,405元＋〈981元÷30日x25日＝817.5元〉)。是以，陳秋萍在105年7月7日起至106年2月12日止留職停薪期間，上訴人星堡公司逾扣勞保費用、健保自負額、勞退金提撥共計10,061元(計算式：47,223元－37,162元)。

7.至上訴人甲○○主張其未同意上訴人星堡公司自其薪資扣除陳秋萍之勞保費用、健保自負額、勞退金云云。惟觀諸上訴人甲○○之薪資明細，其自105年7月起至106年1月即已每月自薪資中扣款陳秋萍應負擔勞保費用、健保自負額、勞退金，且備註欄均有載明「秋萍勞健費用」等語(見原審卷一

第59頁），顯見上訴人甲○○明知且同意上訴人星堡公司自其薪資扣除陳秋萍留職停薪期間應負擔之費用，否則豈有遭上訴人星堡公司多月持續扣款而未予以爭執之理。是上訴人甲○○前開主張應無理由。

8.從而，陳秋萍在105年7月7日起至106年2月12日止留職停薪期間，上訴人星堡公司逾扣勞保費用、健保自負額、勞退金提撥共計10,061元，故上訴人甲○○請求上訴人星堡公司返還自其薪資逾扣陳秋萍應負擔勞保費用、健保自負額、勞退金合計10,061元，為有理由。逾此部分之請求，應無理由。

㈣「上訴人星堡公司應為上訴人甲○○提繳之勞退金為何？」部分：

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。勞退條例第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。次按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。勞退條例第15條第2項亦有明文。再按依本條例第14條第1項至第3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。勞退條例施行細則第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.查依上訴人甲○○之99年至100年存摺影本（見原審卷一第53至56頁)及101年1月至106年1月之薪資明細（見原審卷一第57至59頁），上訴人甲○○所領取薪資金額，與上訴人星堡公司為上訴人甲○○投保資料表(見原審卷一第21頁)所載投保薪資額，及已繳勞工個人專戶明細資料(見原審卷一第61至67頁)所載勞退金提撥金額相為比較，可知上訴人星堡公司未依勞退條例規定足額提繳勞退金，此已損及上訴人甲○○權益。因此，上訴人甲○○得請求上訴人星堡公司將未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶。

3.按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，其計算以工資作為基準。又加班費係屬工資之範圍，故應加計應給付之加班費，計算雇主應提繳之退休金金額。上訴人甲○○主張其自99年3月1日起至106年1月31日止，上訴人星堡公司應為其提繳勞退金共計204,648元(計算式如附表二)，扣除上訴人星堡公司已提繳之退休金金額119,731元，尚應補提繳勞退金84,917元(計算式：204,648元－119,731元)等語。惟查：

⑴兩造就99年3月至105年2月，上訴人星堡公司依上訴人甲○○所得薪資計算，應提撥之勞退金金額如附表二所示，共計166,428元乙節，為兩造所不爭執(見本院卷一第547至548頁)。

⑵就105年3月至106年1月上訴人星堡公司應提撥之勞退金金額，上訴人甲○○主張該段期間提撥勞退金之工資計算，應加計前開105年1月至10月加班費，計算如附表二云云。然上訴人甲○○前開主張105年1月至10月加班費，為無理由，已如前述，則上訴人甲○○以加計105年1月至10月加班費後計算每月工資，再以此計算105年3月至106年1月上訴人星堡公司應提撥之勞退金金額，即無理由。另上訴人星堡公司依上訴人甲○○之薪資計算105年3月至106年1月應提撥之勞退金

金額，如附表二所示。是以，105年3月至106年1月上訴人星堡公司應提撥之勞退金金額應為30,948元。

⑶綜上，上訴人甲○○99年3月1日起至106年1月31日止，上訴人星堡公司應為其提繳勞退金共計197,376元(計算式：166,428元＋30,948元）。

4.又自99年3月1日起至106年1月31日止，上訴人星堡公司已為上訴人甲○○提撥退休金為119,731元（兩造不爭執事項㈤)，故上訴人星堡公司尚應補提繳上訴人甲○○之退休金為77,645元(計算式：197,376元－119,731元)。是以，上訴人甲○○請求上訴人星堡公司補提繳之勞工退休金，應該為77,645元。

六、綜上所述，上訴人甲○○主張上訴人星堡公司給付105年1月至10月加班費共118,564元，尚非可採，故其於本院追加請求上訴人星堡公司給付加班費11,321元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。另上訴人甲○○任職期間應繳福利金應為18,300元。又上訴人星堡公司應返還自其薪資逾扣配偶陳秋萍費用為10,061元，及上訴人星堡公司應提撥勞退金77,645元至其設於勞保局退休金個人專戶，為有理由。原審判決上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○車輛保險費9,126元(此部分兩造未上訴)、薪資逾扣福利金13,500元(此部分兩造均未上訴，上訴人甲○○僅就原審判決其敗訴12,200元提起上訴)、薪資逾扣配偶陳秋萍費用39,538元，共計62,164元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提撥勞退金77,645元至其設於勞保局退休金個人專戶。上訴人甲○○就其原審敗訴部分提起本件上訴(即原審主張105年1月至10月加班費共107,243元、逾扣福利金12,200元及再提撥退休金7,272元)，於上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，核屬無理由，不應准許，應駁回其上訴。另上訴人星堡公司自上訴人甲○○薪資扣繳配偶陳秋萍費用為47,223元，而其實際應扣金額為37,162元，所應返還為10,061元，

故原審判決上訴人星堡公司應返還上訴人甲○○逾10,061元之部分，即無理由。又上訴人星堡公司就原審判決薪資逾扣福利金13,500元部分未行上訴，本件上訴人星堡公司應給付上訴人甲○○之金額為32,687元(計算式：9,126元＋13,500元＋10,061元)，故本件上訴人星堡公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。上訴人星堡公司逾上開範圍之上訴，於法無據，該部分上訴為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌結果亦不影響本判決之結果，爰不以一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　13　　日

勞動法庭審判長法　官　林中如

法　官　陳卿和

法　官　陳威憲

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　14　　日

書記官　方瀅晴

附表一：陳秋萍105年7月7日至106年2月13日留職停薪期間，勞、健保投保級距、個人及雇主負擔、已提撥退休金表。

	投保級距	勞保個人負擔	勞保雇主負擔	健保個人負擔	健保雇主負擔	已提撥退休金
105年7月	27,600元	552元	1,932元	388元	1,305元	1,656元
105年8月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元
105年9月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元
105年10月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元
105年11月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元
105年12月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元

106年1月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	1,908元
106年2月	31,800元	636元	2,226元	447元	1,441元	763元

附表二：

勞退金提撥月份	上訴人甲○○主張(見本院卷一第489至493頁)	上訴人星堡公司主張(見原審卷一第271至279 頁)	備註
99年3月至105年2月	99年3月至99年8月：2,088元×6月=12,528元。 99年9月至100年2月：2,178元×6月=13,068元。 100年3月至101年2月：1,998元×12月=23,976元。 101年3月至102年2月：2,178元×12月=26,136元。 102年3月至102年8月：2,406元×6月=14,436元。 102年9月至103年2月：2,178元×6月=13,068元。 103年3月至104年2月：2,520元×12月=30,240元。 104年3月至105年2月：2,748元×12月=32,976元。 合計：166,428元。	同左	兩造主張相同。(見本院卷一第547至548頁)
105年3月至106年1月	105年3月至105年8月：3,180元×6月=19,080元。 105年9月至106年1月：3,828元×5月=19,140元。 合計：38,220元	105年3月至105年8月：2,748元×6月=16,488元。 105年9月至106年1月：2,892元×5月=14,460元。 合計：30,948元	1.兩造主張不同。 2.上訴人甲○○主張此段期間工資應加計前開主張105年1月至105年10月之加班費。(見本院卷一第439至440頁)
合計	204,648元	197,376元	