

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第9號

原告 黃德禧

訴訟代理人 林慶皇律師

被告 大隆冷凍食品股份有限公司

法定代理人 張學崇

訴訟代理人 蔡菘萍律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年10月18日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬零陸佰零壹元及自民國一百一十二年八月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提撥新臺幣參萬捌仟陸佰貳拾肆元至勞動部勞工保險局原告乙○○之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十四，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾捌萬玖仟貳佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國105年1月28日起，受僱於被告至其山上廠從事拖冰作業工作，每月薪資新臺幣（下同）24,000元，迨107年3月22日，被告改派原告從事山上廠之機房工作，出勤模式採取「做一休一」之輪班制，工作時間係上午6時至翌日上午6時（實際工作8小時，剩餘16小時則係留守公司值勤之待命期間），每月薪資30,000元；時至111年3月，原告經被告調往其海邊廠任職服務，工作時間調整為上午7時至下午4時，

每4週輪值早班（上午4時至下午12時）1次，每月薪資24,000元（每半個月以薪水袋固定發放1次）。因被告於原告任職期間，短付原告加班費，復未給付原告特休未休之工資，尤以其提繳勞工退休金（下稱勞退金）亦因「高薪低報」而有短少，是原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之規定，於112年3月10日與被告終止勞動契約，並已經由勞動調解之程序，獲被告給付資遣費105,000元以及非自願離職之證明書；然而，被告迄仍短付「原告於山上廠機房輪班期間」之加班費1,131,000元、「原告任職期間未獲特別休假」之工資82,600元（特休未休工資），且未補足其尚短少提撥之勞退金98,507元，是原告自得本於勞基法以及勞動契約之法律關係，請求被告給付原告1,213,600元（計算式：加班費1,131,000元＋特休未休工資82,600元＝1,213,600元），暨提撥98,507元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。基上，爰聲明：

(一)被告應給付原告1,213,600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)被告應提撥98,507元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。

(三)願供擔保，請求准予宣告假執行。

二、被告答辯：

主管機關於107年就被告實施勞動檢查，指出被告「機房之工時疑慮」，為期勞資雙方有所依據，被告遂於107年11月9日召開勞資會議，勞資雙方一致同意「機房人員工時係上午6時至下午1時（工作6小時、休息1小時）、下午1時至10時（工作8小時、休息1小時）、翌日上午4時至6時（工作2小時，上午6時換班）；至於下午10時至翌日上午4時則為不上班之時段」，承前勞資雙方一致同意之結論，原告於山上廠機房輪班期間之每日工時，理應扣除「8小時之休息時間」以及「2小時之變形工時」，故原告至多每日加班6小時，並均已獲被告依法加給足額之加班費；且被告自106年開始，

員工之未休假工資均於每年年度終結發給，而無延欠或未予發給之情事。況被告給付縱有短少，原告之加班費或未休假工資亦已罹於5年請求權時效。基上，爰聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

三、兩造不爭執之事實：（參看本院卷第102頁至第103頁、第165頁至第166頁）

(一)原告自105年1月28日起，受僱於被告至山上廠從事拖冰作業工作，每月薪資24,000元；迨107年3月22日，被告改派原告從事山上廠之機房工作，出勤模式採取「做一休一」之輪班制，每月薪資30,000元；時至111年3月，原告經被告調往其海邊廠任職服務，每月薪資24,000元（每半個月以薪水袋固定發放1次）。

(二)原告已依勞基法第14條第1項第6款之規定，於112年3月10日與被告終止勞動契約，並已經由勞動調解之程序，獲被告給付資遣費105,000元以及非自願離職之證明書。

(三)被告於105年1月28日，係以斯時勞工退休金月提繳分級表所示每月提繳工資31,800元之6%，為原告提繳勞工退休金；俟108年3月1日，則改以斯時勞工退休金月提繳分級表所示每月提繳工資33,300元之6%，為原告提繳勞工退休金；且被告於原告在職期間，為原告提撥勞工退休金之數額悉如原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料」。

四、本院判斷：

(一)原告承前三(一)所示之兩造不爭執事實，主張其於107年3月22日經被告調至山上廠機房服勞務之期間，工作時間均為「上午6時迄翌日上午6時」，實際上班8小時，剩餘16小時則係留守值勤之待命期間（不得擅離工作崗位，並需隨時遵守被告指示提供勞務），但被告卻未給付延長工時加班費等情，悉經被告予以否認。經查：

1.按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之

01 正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之
02 時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48
03 小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業
04 單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作
05 時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週
06 工作總時數不得超過48小時。」「中央主管機關指定之行
07 業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同
08 意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作
09 時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受
10 前條第二項至第四項規定之限制。」「勞工繼續工作4小
11 時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續
12 性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時
13 間。」勞基法第30條第1、2、3項、第30條之1第1項第1款、
14 第35條定有明文。依此規定，我國勞動領域之工時制度，主
15 要可概分為兩類，其一係「標準工時制（即正常工時
16 制）」，其二則為「變形工時制（即特殊工時制）」，而
17 「變形工時制」則可再從中細分為「綜合計算工時制」與
18 「不定時工時制」兩種。申言之，雇主要求勞動者「每日工
19 作8小時，每週工作40小時」者，即係所謂之「標準工時
20 制」，惟某些行業囿於工作性質或生產特點，「標準工時」
21 顯然窒礙難行，是我國勞基法乃因應各行業之特殊性，允許
22 客觀上難以實行「標準工時制」之行業，另採擇其他工作與
23 休息辦法，此即所謂之「變形工時制」，而「變形工時制」
24 中之「綜合計算工時制」，則係針對某些工作性質特殊，必
25 需連續作業或受季節、自然條件限制，導致該行業之其中某
26 部分職工，必須以週、月、季、年等作為周期，綜合計算其
27 工作時間的一種工時制度，但其平均日工作時間、平均週工
28 作時間，基本上仍應與法定標準工作時間相同，舉例言之，
29 在「綜合計算周期內」，某一具體日或具體週的實際工作時
30 間，可以超過8小時或40小時，但「綜合計算周期內」的總
31 實際工作時間，則不應超過總法定標準工作時間，超過部分

01 應視為延長工作時間（加班）並按法定標準支付加班工資
02 （加班費）。而參酌司法院大法官會議釋字第726號解釋：
03 「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例
04 假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機
05 關核備之規定，係『強制規定』，如未經當地主管機關核
06 備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37
07 條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果
08 外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等
09 事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法
10 目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第
11 39條規定計付工資。」及其解釋理由：「憲法第15條規定：
12 『人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。』第153條
13 規定：『國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，
14 應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政
15 策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀
16 態，予以特別之保護。（第二項）』基於上開意旨，本法乃
17 以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目
18 的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災
19 害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及
20 勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定
21 之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參照）。衡酌
22 本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之
23 相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違
24 反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範
25 具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（本法第一條規定
26 參照）。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工
27 作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及
28 福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規範，並以此標準
29 作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞
30 雇雙方以契約自由為由規避之。」「惟社會不斷變遷，經濟
31 活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異

01 甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。
02 為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關
03 核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項
04 另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第30條等規定之
05 限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，
06 係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方
07 之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇
08 雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法
09 上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，
10 自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫
11 及落實保護勞工權益之目的而為判斷。」「民法第71條規
12 定：『法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規
13 定並不以之為無效者，不在此限。』係在平衡國家管制與私
14 法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反
15 該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞
16 雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程
17 序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同
18 性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而
19 有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。又勞方在談判中通
20 常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防
21 杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制
22 既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要
23 求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預
24 勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不
25 利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與
26 民法第71條平衡國家管制與私法自治之原則不符。故系爭規
27 定中『並報請當地主管機關核備』之要件，應為民法第71條
28 所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另
29 行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依
30 民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇
31 雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系

爭規定既稱：『……得由勞雇雙方另行約定……，並報請當地主管機關核備，不受……規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」亦明確可知事業單位依其事業性質、勞動形態與勞工另訂之勞動條件，若攸關「工作時間、例假、休假、女性夜間工作」之調整，均應依勞基法第84條之1規定，報請當地主管機關核備，否則仍不得排除勞基法第30條等規定之適用。第按「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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」勞基法第24條第1項第1、2款亦有明定；是無論「標準工時」抑「變形工時」，就超過總法定標準工作時間之部分（亦即「標準工時」每日「逾8小時」之部分；「變形工時」每2週「逾80小時」或每4週「逾160小時」或每8週「逾320小時」之部分），均應視為延長工作時間（加班），並按法定標準支付加班工資（加班費）。

2.承前，原告主張「山上廠機房之工作時間」，係「實際工作8小時加上待命期間16小時（合計24小時）」，乃本此請求被告給付其「每日上班逾8小時之加班費」，而被告則執前詞予以否認；是判斷原告請求有無理由，首須審究「山上廠機房之工作時間」為何。因勞動事件法第38條規定：「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。」參酌其立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7條第1、2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇

主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故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。爰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。」可知本件有關「山上廠機房之工作時間」，應由雇主即被告負舉證責任。

3. 查被告固提出大隆冷凍食品股份有限公司勞資會議記錄（本院卷第117頁至第118頁；下稱系爭勞資會議記錄）、第一屆勞資會議勞方代表選舉公告、代表名冊暨選票（本院卷第215頁至第219頁）、基隆市政府107年11月27日基府社關參字第1070070542號函（本院卷第221頁），主張被告曾於107年11月9日召開勞資會議，勞資雙方一致同意「機房人員工時係上午6時至下午1時（工作6小時、休息1小時）、下午1時至10時（工作8小時、休息1小時）、翌日上午4時至6時（工作2小時，上午6時換班）；至於下午10時至翌日上午4時則為不上班之時段」云云。惟遍觀系爭勞資會議記錄所載，其內容僅止事涉「例假日之挪移」以及「機房工作時間之確認」，而未見「2週、8週、4週等適用變形工時制度之討論」，是被告於107年間召開勞資會議所形成之決議，原與「『變形工時』制度之採用與否」渺無相關，縱其召集、決議適法有據，系爭勞資會議記錄仍「非」工會或勞資會議同

01 意被告改用『變形工時』制度」之證明，遑論「變形工時」
02 其中超過「總法定標準工作時間」之部分（即每2週「逾80
03 小時」者、每4週「逾160小時」者、每8週「逾320小時」
04 者），仍「非」理所當然而應視為員工延長工作之時間（加
05 班），被告亦未依勞基法第84條之1規定，報請當地主管機
06 關核備「其所稱之工時約定」，是被告執此謬指「勞雇雙方
07 業已約定『變形工時』，凡此『變形工時』概非加班」云
08 云，在在欠缺根據而非可取。又系爭勞資會議記錄雖「非」
09 工會或勞資會議同意被告改用『變形工時』制度」之證明，
10 然其內容明確記載：「四討論事項(六)勞雇雙方協商同意，機
11 房專員的工作時間由機房人員要求『仍維持』做一休一。早
12 上六點換班。工作時間如下：早上6至下午1時，工作6小
13 時，休息1小時。午1時至下午10時，工作8小時，休息1小
14 時。晚上10點至上午4點，為不上班時段。翌日上午4時至
15 上午6時，工作二小時，上午6點換班」（本院卷第118頁），
16 而可明確推知系爭勞資會議之召集前、後，被告山上廠之機
17 房人員均係「做一休一」，且其工作時間亦均維持「上午6
18 時至下午1時（工作6小時、休息1小時）、下午1時至10時
19 （工作8小時、休息1小時）、翌日上午4時至6時（工作2小
20 時，上午6時換班），至於下午10時至翌日上午4時則為不上
21 班時段」。至原告雖稱其「實際上班8小時，剩餘16小時則
22 均值勤待命（即其24小時全無休息）」云云，從而否認系爭
23 勞資會議記錄之形式真正；然參酌證人丙○○即另名山上廠
24 員工到庭證稱「其與原告互為協力提供勞務之時段，僅止上
25 午4時至下午10時」等語（本院卷第172頁），並佐以「原告
26 登載之『監測檢查資料表』，俱無『下午10時至翌日上午4
27 時』之數據填載（均為空白）」（本院卷第119頁至第152
28 頁、第239頁至第365頁），客觀上明確可見「山上廠機房原
29 『非』24小時持續監測」，故其機房員工當然毋須「『24小
30 時』待命應召」，從而，原告宣稱其「實際上班8小時，剩
31 餘16小時則均值勤待命（即其24小時全無休息）」云云，已

然悖離山上廠機房之運作實況而非可採。至證人丙○○固稱其就系爭勞資會議「一無所悉」（參看本院卷第174頁），證人甲○○即系爭勞資會議之「勞方代表」亦稱其係受老闆指定而非勞工推選（本院卷第177頁至第178頁），致可明確推知系爭勞資會議「未於會前公告討論」並且「難以反應勞方共識」；惟系爭勞資會議僅止事涉「例假日挪移」與「機房工作時間之確認（維持舊制）」，而「非」係在決議「變更」工時或改採新制，此業經本院說明如前，是就令系爭勞資會議「僅徒具其形而乏其實」，其仍與「工時制度之更異」渺無相關，而僅祇事涉「維持原先舊制之重申」，故其有關「機房專員之工作時間，按機房人員要求『維持舊制』」之敘載（並未變動機房工時），自堪恃為「原告在山上廠機房服勞務期間之工時推敲」，並可引證「系爭勞資會議所載工時乃『原貌照錄』舊制（未曾變動）之實況」；從而，被告山上廠機房人員之工作時間，應係「上午6時至下午1時（工作6小時、休息1小時）、下午1時至10時（工作8小時、休息1小時）、翌日上午4時至6時（工作2小時，上午6時換班），而下午10時至翌日上午4時則為不上班時段」。且被告既不能提出「機房員工適用『變形工時』之適切證據」，本件即應適用法定「正常工時制度（每日上班8小時）」，是於「扣除上、下午各休息1小時、下午10時至翌日上午4時不班之時段」以後，原告於山上廠機房工作期間之每日實際工時，總計應為16小時。

- 4.承前三(一)所述，原告自105年1月28日起，受僱於被告至山上廠從事拖冰作業工作，每月薪資24,000元；迨107年3月22日，被告改派原告從事山上廠之機房工作，出勤模式採取「做一休一」之輪班制，每月薪資30,000元；時至111年3月，原告經被告調往其海邊廠任職服務，每月薪資24,000元（每半個月以薪水袋固定發放1次）。因原告「做一休一」，是其工作一日，即可完整休息一日（24小時），故原告每月實際工作天數應係十五日（計算式：365天÷12個月÷2

＝15日，小數點以下四捨五入，以下均同），是本院乃以「每月法定正常工時」作為計算基準，將其中超時之部分認列加班，如此即可合理推估「加班費（超時工作工資）」之具體數額；又勞基法規定，勞工正常工作時間每週不得超過40小時，故以1年為52週又1日為基準，勞工每月法定正常工時應為174小時【計算式：（40小時×52週＋8小時）÷12月＝174小時】。再者，原告每小時工資為125元（計算式：30,000元÷30日÷8小時＝125元）、每月工作日數為15日、每月工作240小時（計算式：15日×16小時＝240小時），扣除每月法定正常工時174小時後，原告每月加班時數為66小時（計算式：240小時－174小時＝66小時），依勞基法第24條第1項第1、2款規定（於延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額於每小時另加給3分之1，或於延長工作時間在2小時以上者，按平日每小時工資額於每小時另加給3分之2），原告每月加班費應領12,500元【計算式：2小時×15天×125元×4/3＋（66小時－2小時×15天）×125元×5/3＝12,500元】。因兩造均稱被告每月給付加班費數額為10,000元（參看本院卷第167頁、第168頁），故扣除被告時效抗辯之107年6月12日以前之加班費（按：兩造前於112年2月20日進行本件勞資爭議調解，原告於該次調解程序撤回加班費之請求，嗣原告於112年6月13日對被告提起本件訴訟，故107年6月12日以前之加班費，自己罹於民法第126條之5年時效），原告自得請求被告給付107年6月13日至111年2月之延長工作時間工資111,500元【計算式：（12,500元－10,000元）×18日÷30日＋（12,500元－10,000元）×44個月＝111,500元】。從而，原告請求被告給付加班費111,500元，尚屬適法有據，應予准許；惟原告逾此範圍之請求，俱乏根據，為無理由，不能准許。

- (二)原告承前三(一)所示之兩造不爭執事實，主張被告積欠「未休假之特休工資82,600元」等情，亦經被告予以否認。經查：
- 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

01 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者3日，
02 二、一年以上二年未滿者7日，三、二年以上三年未滿者10日，
03 四、三年以上五年未滿者，每年14日，五、五年以上十年未滿
04 者，每年15日，六、十年以上者，每1年加給1日，加至30日為
05 止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
06 數，雇主應發給工資，106年1月1日修正施行之勞基法第38
07 條第1、4項定有明文(新制)。而106年1月1日修正施行前之
08 勞基法第38條第1項則規定：勞工在同一雇主或事業單位，
09 繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。
10 一、一年以上三年未滿者7日，二、三年以上五年未滿者10日，
11 三、五年以上十年未滿者14日，四、十年以上者，每一年加給1
12 日，加至30日為止(舊制)。次按勞工之特別休假應在勞動
13 契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主
14 之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資(行政院
15 勞工委員會79年12月27日(79)台勞動2字第21776號函釋意
16 旨參看)。第按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之
17 基準，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
18 發。上開1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
19 止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度
20 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3
21 0所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1
22 目、第2目亦有明文。

23 2.承前，原告主張其未獲給付特休工資82,600元，而被告則執
24 前詞予以否認。因勞基法第38條第6項規定：「勞工依本條
25 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」
26 故被告即雇主若主張其「已准原告特休」或「已給付原告不
27 休假獎金(特休未休工資)」，即應由雇主即被告負舉證責
28 任。查被告固執「訴外人張帥國之薪資袋翻拍影本」(本院
29 卷第155頁至第156頁)，抗辯被告自106年開始，員工之未
30 休假工資均於每年年度終結發給(無延欠或未予發給之情
31 事)云云；惟訴外人張帥國是否已獲足額給付，核與「原告

01 是否已受足額給付」迴不相牟，況「張帥國似曾以資方代表
02 之身分，出席107年11月9日勞資會議」（參看本院卷第117
03 頁），以致「其究否勞工」尚屬待商而有可議，遑論據其受
04 領情況而為「原告已獲給付」之推認。其次，被告雖曾聲明
05 人證甲○○即其會計為其證據方法，然參照營利事業所得稅
06 查核準則第71條第12款規定，被告列報薪資支出應檢附「薪
07 資支出之原始憑證，為收據或簽收之名冊；其由工會或合作
08 社出具之收據，應另附工人之印領清冊；職工薪資如係送交
09 銀行分別存入各該職工帳戶者，應以銀行蓋章證明存入之清
10 單予以認定」，故被告若未短少給付，自應提出上開薪資支
11 出之原始憑證以供查考，而非僅憑會計未能提出原始憑證之
12 片面之詞，故公司會計就「公司有無足額給付延長工時工資
13 （加班費）或特休未休工資」之待證事實，原非適切之證據
14 方法，遑論證人甲○○到庭表示其乃「出納」而「非」會
15 計，其依會計製表發放薪資之過程，亦無助於「被告是否已
16 就原告發放足額『不休假獎金』之推認」。惟「訴外人張帥
17 國之具領情形」以及「出納甲○○之所見所聞」，於本件訴
18 訟雖無參考價值，然細觀被告提出之「107年、109年補特休
19 獎金清冊」（本院卷第153頁至第154頁；下稱系爭補特休獎
20 金清冊），其上各有「原告於107年、109年具領30,000元、
21 30,000元」之簽名，而可推知被告至少曾於107年、109年，
22 給付原告特休未休工資各30,000元、30,000元；至原告雖稱
23 此乃「年終獎金」而非特休工資（不休假獎金）云云，然證
24 人甲○○即負責製作系爭補特休獎金清冊之出納，業已明確
25 指出系爭補特休獎金清冊乃其因應「特休工資之發放」，延
26 用先前年終獎金簽收清冊改製而來（本院卷第175頁至第177
27 頁），客觀上與「系爭補特休獎金清冊之標目」互為吻合，
28 尤以年終獎金僅止雇主之「恩惠性」給與，而「非」員工之
29 勞務對價，並非經常性之給與，是除勞雇雙方別有約定者
30 外，年終獎金之發放與否，端視企業有無盈餘而悉任雇主之
31 自由（勞基法第29條規定參看），是企業縱有盈餘，雇主亦

不因「年終獎金之不發給」而生違法疑慮，是原告強稱「其於107年、109年具領30,000元、30,000元」乃年終獎金云云，自係一無所憑而不可取。綜上，原告曾獲被告給付特休工資（不休假獎金）合計60,000元，應堪認定。

3.承前三(一)所述，原告自105年1月28日起受僱於被告，其105年適用上開舊制規定並無特別休假，106年起至112年3月10日僱傭契約終止為止，特別休假分別為7日、10日、14日、14日、15日、15日、15日，共90日。因原告107年、109年已請領之特休工資各30,000元、30,000元（參本院卷第153頁至第154頁），而原告之106年特休工資已逾民法第126條5年時效，是以原告107年至110年每月工資42,500元（底薪加計加班費）、日薪1,417元【計算式：（底薪30,000元＋加班費12,500元）÷30日＝1,417元】、111年至112年每月工資24,000元、日薪800元（計算式：24,000元÷30日＝800元），扣除原告業已領取之107年、109年已請領之特休工資加以核算，原告僅得請求被告給付未休假之特休工資39,101元【計算式：1,417元×（10日＋14日＋14日＋15日）＋800元×（15日＋15日）－30,000元×2個月＝39,101元】。從而，原告請求被告給付特休工資39,101元，尚屬適法有據，應予准許；惟原告逾此範圍之請求，俱乏根據，為無理由，不能准許。

(三)未足額提繳之勞工退休金98,507元部分：

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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工；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。勞工退休金條例第6條、第7條第1項第1款、第31條第1項分別定有明文。因上開勞工退休金條例有關勞工退休金之提繳等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，係屬

01 強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，縱有此約定，亦
02 應認違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效。又該專戶內
03 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
04 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條
05 例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
06 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
07 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
08 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
09 額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（亦有最高法院101年
10 度台上字第1602號判決意旨可供參考）。

- 11 2.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得
12 低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第14條第1項已有規
13 定。承前三(三)所述，被告於105年1月28日，係以斯時勞工退
14 休金月提繳分級表所示每月提繳工資31,800元之6%，為原告
15 提繳勞工退休金；俟108年3月1日，則改以斯時勞工退休金
16 月提繳分級表所示每月提繳工資33,300元之6%，為原告提繳
17 勞工退休金；且被告於原告在職期間，為原告提撥勞工退休
18 金之額數悉如原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料」
19 （105年1月提繳191元、105年2月至108年2月每月提繳1,908
20 元、自108年3月起每月提繳1,998元）；因原告每月可得領
21 取之加班費，其性質亦屬「工資」，是被告「未將加班費計
22 入工資」，勢必導致其所提繳之退休金數額短少。查原告10
23 5年1月28日至107年3月21日，擔任被告山上廠之拖冰作業人
24 員，每月工資24,000元；參酌證人丙○○證稱「拖冰作業人
25 員係與機房人員互為搭配，工作時間均為上午4時至下午10
26 時」等語（參看本院卷第172頁），客觀上可認「拖冰作業
27 人員與機房人員之加班時數一致」，而應適用同一加班費之
28 計算基準，故原告擔任拖冰作業人員期間，「計入加班費以
29 後之每月工資」，應係34,000元【計算式：①時薪：24,000
30 元÷30日÷8小時＝100元；②加班費：2小時×15天×100元×4/3
31 十（66小時－2小時×15天）×100元×5/3＝10,000元；③月工

資：24,000元+10,000元=34,000元】，依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，原告每月提繳工資為34,800元，被告每月應為原告提繳退休金之工資為2,088元（計算式：34,800元×6%=2,088元），故被告應補提繳之退休金共計4,644元【計算式：❶105年1月：2,088元÷30×3－191元＝18元；❷105年2月至107年2月：（2,088元－1,908元）×25個月＝4,500元；❸107年3月1日至21日：（2,088元－1,908元）÷30日×21日＝126元；❶＋❷＋❸＝4,644元】；又原告107年3月22日至111年2月至機房工作，每月工資加計加班費後為42,500元，依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，原告每月提繳工資為43,900元，被告每月應為原告提繳退休金之工資為2,634元（計算式：43,900元×6%=2,634元），故被告應補提繳之退休金共計31,100元【計算式：❶107年3月22日至31日：（2,634元－1,908元）÷30日×9日＝218元；❷107年4月至108年2月：（2,634元－1,908元）×11個月＝7,986元；❸108年3月至111年2月：（2,634元－1,998元）×36個月＝22,896元；❶＋❷＋❸＝31,100元】；而原告111年3月起調至海邊廠工作，每月薪資僅為24,000元，依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，原告每月提繳工資為24,000元，則原告主張被告未提撥112年2、3月之退休金，自受有2,880元之損失（計算式：24,000元×6%×2個月＝2,880元）。從而，原告請求被告提撥38,624元（計算式：4,644元+31,100元+2,880元＝38,624元）之退休金至其勞工退休金專戶，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、綜上，原告請求被告給付150,601元（計算式：加班費111,500元+特休工資39,101元＝150,601元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提撥38,624元至其勞動部勞工保險局勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，則欠根據，為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，原告其餘所提證據，經審酌後與本件判
02 決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

03 七、訴訟費用由兩造按其勝敗比例負擔。

04 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
05 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
06 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
07 項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告
08 勝訴部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定
09 相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執
10 行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予
11 駁回。

12 中 華 民 國 112 年 10 月 18 日
13 勞動法庭法官 王慧惠

14 以上正本係照原本作成。

15 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
16 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
17 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
18 判費。

19 中 華 民 國 112 年 10 月 18 日
20 書記官 姚安儒