

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上易字第94號

上訴人 程華工業股份有限公司

法定代理人 魏福興

訴訟代理人 魏豪采

江雍正律師

陶德斌律師

黃淳育律師

被上訴人 鐘亦凡

訴訟代理人 顏知樂律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國110年8月12日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於111年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過新台幣柒拾參萬伍仟捌佰參拾玖元本息，及提繳超過新台幣貳拾捌萬參仟陸佰參拾捌元部分，暨該部分假執行宣告並訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國99年7月13日起受僱於上訴人擔任焊接工，雙方約定工作時間自上午8時至下午5時，中午12時至1時休息1小時，日薪為新台幣（下同）2,500元；若加班時間超過晚上8時，另加給50元餐費。嗣被上訴人於109年6月30日自行離職時，發現上訴人少算被上訴人之加班時數，亦未依法定方式計算加班費，自104年8月至108年7月共短少給付313,574元。又上訴人自99年7月13日起至109

01 年6月30日止之期間，按月為被上訴人提繳之勞工退休金，
02 均係自被上訴人之薪資內扣除，不當免除上訴人應負之提繳
03 退休金義務，自屬不當得利而應退還被上訴人計237,409元
04 之工資。再被上訴人自104年7月13日起至109年6月30日止之
05 期間依法共有74天特休假，然上訴人從未給假或任何額外補
06 貼，上訴人應給付被上訴人特休假未休工資185,000元。另
07 上訴人短算被上訴人工資，對被上訴人之勞工退休金亦有短
08 少提繳之情事，上訴人尚須補繳自99年7月13日起至109年6
09 月30日止共289,416元至被上訴人之勞工退休金專戶。爰依
10 勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1
11 項、第31條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第3
12 8條與民法第179條提起本件訴訟，並於原審聲明：(一)上訴人
13 應給付被上訴人735,983元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
14 清償日止按年息5%計算之利息。(二)上訴人應提繳289,416元
15 至被上訴人之勞退金個人專戶。

16 二、上訴人則以：兩造約定日薪2,500元，每天出勤時間為上午8
17 時至至下午5時，中午休息1小時，然勞工依勞基法第35條之
18 規定繼續工作4小時後即應有30分鐘之休息，故下午5時至5
19 時30分亦應為休息時間而非工作時間，不得算入被上訴人之
20 加班時間，且被上訴人之薪資自102年10月起改為月薪制，
21 被上訴人於受僱期間均未異議，可視為其已同意。又兩造早
22 已約定勞工退休金提撥金額及特休假未休工資均計入日薪，
23 況年資7年以上之焊接技術人員平均薪資行情為月薪44,006
24 元，換算日薪約為2,000元，兩造約定之日薪實已高出該等
25 行情，上訴人並無任意扣除被上訴人薪資之情事，並於每年
26 過年發給年終獎金作為補償。兩造既有約定日薪2,500元包
27 含加班費、特休假未休工資、勞工退休金提撥等金額，且約
28 定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，
29 不應認為違反勞基法之規定，兩造均應受拘束，被上訴人事
30 後不得任意翻異，再為請求等語置辯。

31 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決。上訴人不服，提起上訴，

01 上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假執
02 行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)被上訴人自99年7月13日起至109年6月30日止受僱於上訴人
05 擔任焊接工，工作時間自上午8時至下午5時，中午12時至1
06 時休息1小時，受僱之初係約定日薪2,500元，若加班時間超
07 過晚上8時，會另外再給50元餐費。

08 (二)如被上訴人得請求加班費，以日薪2,500元計算，被上訴人
09 得請求104年8月至108年7月之加班費金額為313,574元。

10 (三)如被上訴人得請求特休假未休之工資，被上訴人自104年7月
11 13日至109年6月30日期間共有74日特休假未休，若以日薪2,
12 500元計算，被上訴人得請求之特休假未休工資為18,500
13 元。

14 五、本院之論斷：

15 (一)被上訴人之日薪2,500元是否包括加班費、特休假未休之工
16 資、雇主應提繳之退休金？

17 上訴人辯稱兩造約定之日薪2,500元係包括加班費、特休假
18 未休之工資及雇主應提繳之退休金在內，且兩造已於102 年
19 10月約定將被上訴人之工資變更為月薪制云云，並提出應徵
20 人員資料表1紙為證（見本院卷第217頁），然此為被上訴人
21 所否認，上訴人就此自應負舉證之責任。觀之被上訴人任職
22 期間之薪資條內容（見原審卷第23至70頁），除上班日數/
23 薪資（或出勤天數/本俸，因時間不同而有不同之薪資條格
24 式）欄外，另有加班時數及加班費等欄位，而被上訴人每月
25 所領金額，除依照上班天數計算之薪資外，另含加班費欄位
26 之金額，與上訴人所陳日薪2,500元已包含加班費在內並不
27 相符；又上訴人所提前開應徵人員資料表中，下方主管面談
28 紀錄欄雖填有「隨時可上班。日薪有上班才算。6%自付。
29 午餐公司提供。無特休假」等文字，然該資料表係由上訴人
30 保管持有，則該等文字係於何時填入、有無經被上訴人同
31 意，即未可知，自難遽予採信；上訴人另以兩造所約定之日

01 薪2,500元已高於一般行情云云，然無從憑此推論兩造約定
02 之日薪2,500元即已包括加班費、特休假未休工資及提繳之
03 6%退休金在內，且上訴人就兩造已於102年10月約定改採月
04 薪制亦未為任何舉證，是上訴人前開所辯，均非實在，被上
05 訴人主張其日薪2,500元並不包括加班費、特休假未休工
06 資、提繳退休金，應可採信。

07 (二)上訴人得否撤銷上開不爭執事項？

08 1. 按當事人於準備程序經受命法官整理協議之不爭執事項，
09 係在受命法官前積極而明確的表示不爭執，性質上屬民事
10 訴訟法第279條第1項規定之自認（最高法院109年度台上
11 字第2587號判決意旨參照）。而當事人於訴訟上所為之自
12 認，於辯論主義所行之範圍內有拘束當事人及法院之效
13 力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在
14 未經自認人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實
15 相反之認定。而自認之撤銷，自認人除應向法院為撤銷其
16 自認之表示外，尚須舉證證明其自認與事實不符，或經他
17 造同意者，始得為之（最高法院109年度台上字第2811號
18 判決意旨參照）。查上訴人業於原審陳明對被上訴人退還
19 薪資之計算、提繳金額6%部分之計算均不爭執（見原審
20 卷第351頁），嗣原審法官於最後一次言詞辯論期日協同
21 兩造整理爭點時，將上開不爭執事項(一)至(五)之事實列為不
22 爭執事項，亦經上訴人積極而明確明確表示沒有意見等情
23 在卷（見原審卷第415頁），則上開不爭執事項之內容，
24 性質上即屬民事訴訟法第279條第1項規定之自認無誤。

25 2. 上訴人固於本院辯稱原審判決所列不爭執事項與事實不
26 符，並請求撤銷自認云云，且提出附件D加班費差額、附
27 件E退休金統計、附件F特休未休匯款紀錄等件為證（見本
28 院卷第177至189頁、第241至255頁），然為被上訴人所反
29 對，且觀之上訴人所提附件D、E、F之內容，其中附件D所
30 列平常日天數、加班時數、加班薪資，與卷附被上訴人薪
31 資單上所載之出勤天數、加班（時數）欄之記載均不相符

（見原審卷第25至70頁）；附件D、E所列之薪資金額亦不一致；且其就遲到早退扣額乙欄，亦未提出任何扣款之依據，並陳稱當初金額都是會計算的，有跟員工講好遲到要扣錢，但會計不懂，也不好意思扣，現在訴訟中逐一比對出勤表才發現，至於薪資單也只能當作參考，裡面的名目都是自己調整的等語在卷（見本院卷第260至261頁），是上訴人所提之附件D、E、F僅為其片面製作，並無實際依據，尚無從遽採為真實，上訴人既未能憑此證明其於原審所為自認與事實不符，自無從生撤銷自認之效力，本院亦不得就前開不爭執事項為相反之認定。至於已提繳之退休準備金及原審原證7所載實際應領工資計算提繳之金額，因尚有計算錯誤及適用月提繳工資分級表錯誤之情形（詳如後述），此部分上訴人自可撤銷自認。

(三)被上訴人所得請求之加班費、退還工資、特休假未休工資及提繳退休金金額，應為若干？

1. 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1/3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2/3以上；勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時，勞基法第24條第1項第1、2款、第30條第1項分別定有明文。又利息、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；而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條、第130條亦有明定。被上訴人之日薪2,500元並未包括加班費，業經本院認定如上，則被上訴人自得依其加班時數，請求上訴人給付加班費。又本件被上訴人於109年9月2日高雄市政府勞工局調解會議時，已對上訴人為請求給付加班費、特休假未休工資等各項薪資之意思表示（見原審卷第221至222頁），而其於調解不成後6個月內之110年12月31日即提起本件訴

01 訟（見原審卷第9頁），則被上訴人自104年9月2日（109
02 年9月2日往前回溯5年）起之各項請求均未罹於時效。另
03 被上訴人主張上訴人係固定於次月5日發薪等語在卷（見
04 原審卷第359頁），上訴人就此並未爭執，是被上訴人於1
05 04年8月份之加班時數及加班費，係由上訴人結算後於次
06 月5日即同年9月5日發給，此部分加班費之給付日期既在1
07 04年9月2日之後，自尚未逾5年請求權時效。再兩造就被
08 上訴人如得請求加班費，其104年8月至108年7月之加班費
09 金額為313,574元，已如上述，則被上訴人此部分主張，
10 即屬有據。

11 2. 按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
12 資6%；而雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
13 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
14 償，前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消
15 滅，勞退條例第14條第1項、第31條分別定有明文。經核
16 卷附被上訴人薪資單中，101年7、8、12月、102年2薪資
17 單均記載扣除勞退金，而其餘各月則以其他扣款或隱藏扣
18 款方式扣除勞退金，且上訴人對其確有按月自被上訴人薪
19 資中扣除6%退休金之事實亦未爭執，上訴人就其應負擔
20 之退休金提繳義務，逕自被上訴人之薪資中扣除，顯屬不
21 當得利。兩造就上訴人自99年7月13日起至109年6月30日
22 止之期間按月已為被上訴人提繳之退休準備金，金額共計
23 237,265元（兩造雖於原審就此部分金額均不爭執為237,4
24 09元，然上訴人上訴求為駁回被上訴人全部請求，且既屬
25 計算錯誤，本院自應依正確金額計算），而被上訴人係於
26 離職後5年內即為本件請求，並無罹於時效之情事，則被
27 上訴人依不當得利之法律關係，請求上訴人返還237,265
28 元，自屬正當。

29 3. 按本法第38條之特別休假，依左列規定：一計算特別休假
30 之工作年資，應依第5條之規定。二特別休假日期應由勞
31 雇雙方協商排定之。三特別休假因年度終結或終止契約而

未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條定有明文。次按特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，特休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年1月1日修正施行前之勞基法第39條前段、中段、106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款分別定有明文。相較於106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4、6項：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任之規定，可知特休假於勞基法106年1月1日修正施行前，於年度終結時，如有未休完日數，且係因可歸責於雇主之事由致未能休時，勞工始得請求雇主發給特休假未休日數之工資；惟於106年1月1日修正施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。經查，被上訴人主張上訴人於其任職期間從未給過特休假等語，而上訴人就此並未否認，僅辯稱兩造薪資已包括特休假未休之工資，且已另有發給年終獎金作為補償云云，足認被上訴人未能休特休假係出於上訴人之要求，應可歸責於上訴人，則被上訴人請求上訴人補發特休假未休之工資，於法有據。再兩造就被上訴人自104年7月13日（104年7月13日至105年7月12日之特休假未休工資，須迨105年7月12日年度終結後始得請求，故尚未逾5年之時效）起至109年6月30日止之期間共有74日特休假未休，以日薪2,500元計算，被上訴人所得請求之特休假未休工資為185,000元等情已不爭執，則被上訴人請求上訴人發給特休假未休之工資185,000元，為有理由。

4. 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。本件被上訴人之月薪2,500元，並未包括雇主應提繳之退休金，業如前述，而被上訴人依其每月薪資，計算上訴人應提繳之金額，並經比對上訴人實際提繳之金額，分別如原審原證7表格所載，此有被上訴人薪資單、出勤記錄、勞工退休金個人專戶明細資料、存摺存款歷史明細查詢附卷可參（見本院卷第23至220頁、第293至321頁），堪以採信。而依原審原證7所載實際應領工資計算，經本院核對適用各該年度應適用之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第329至350頁），上訴人於99年7月13日至109年6月30日期間應為被上訴人提繳之退休金為520,903元【其中101年5月、8月（適用101年1月1日起施行分級表）、104年3至6月（適用103年7月1日施行分級表）、7月及9月（適用104年7月1日起施行分級表）、109年2月（適用109年1月1日施行分級表）之應提繳金額分別為3,648元、4,188元、5,526元、1,908元、1,260元、2,634元、3,468元、3,648元、4,008元；然原審原證7分別誤載為3,828元、4,008元、5,256元、3,828元、3,828元、3,828元、3,828元、3,828元、3,828元、3,828元，致總金額誤為529,350元，應予更正】，經扣除上訴人實際提繳金額237,265元後，尚短提繳283,638元（詳細計算表見本院卷第327頁），則被上訴人請求上訴人補提繳退休金283,638元之部分自屬有據，逾此金額之請求則無理由。

(四)、按當事人於第二審始提出新攻擊或防禦方法，如不能釋明有民事訴訟法第447 第1 項各款但書事由，法院得駁回之，此觀民事訴訟法第447 條規定自明。又勞動事件法第1條明定該法係為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀

01 求健全社會共同生活所制定，故法院處理勞動事件，應迅
02 速進行，當事人應適時提出事實及證據；法院則應以一次
03 期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結；為言
04 詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，同法第8
05 條、第32條第1、2項亦有明定。上訴人於本院準備程序終
06 結後，具狀聲請傳喚證人魏宏雄，欲證明被上訴人之工作
07 情形云云（見本院卷第288至289頁），惟上訴人於原審及
08 本院準備程序均未曾提出此部分證據調查之聲請，嗣於本
09 院準備程序終結後始行提出，已違反民事訴訟法第447條
10 之規定，並有悖於勞動事件法之上開原則，且其復未釋明
11 有何民事訴訟法447 條第1項但書各款事由，自屬逾時提
12 出，本院爰不予審酌，附此敘明。

13 六、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第14條第1
14 項、第31條第1 項、勞基法第24條、第38條與民法第179 條
15 之規定，請求上訴人給付735,839元（加班費313,574元、退
16 還工資237,265元、特休假未休工資185,000元），及自起訴
17 狀繕本送達翌日即110 年2 月20日起至清償日止（見原審卷
18 第335頁）按週年利率5%計算之利息；並提繳283,638元至
19 被上訴人之勞退金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此
20 金額之請求則無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部
21 分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此
22 部分不當，求予廢棄改判，即有理由，爰由本院廢棄此部分
23 改判如主文第二項所示。至於原審就上開應准許部分判命上
24 訴人給付，並無不合，上訴論旨指摘原判決該部分不當，求
25 予廢棄改判，則無理由，應駁回此部分上訴。

26 七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
27 文。

28 中 華 民 國 111 年 1 月 28 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 蘇姿月

31 法 官 郭宜芳

01

法 官 謝雨真

02

以上正本證明與原本無異。

03

本件不得上訴。

04

中 華 民 國 111 年 1 月 28 日

05

書記官 陳勃諺