

01 臺灣高等法院高雄分院民事判決

02 113年度勞上易字第43號

03 上訴人 新盛力科技股份有限公司

04 0000000000000000  
05 0000000000000000

06 法定代理人 張中秋

07 0000000000000000  
08 訴訟代理人 郭凌豪律師

09 被上訴人 高永昌

10 訴訟代理人 田勝侑律師

11 吳珮芳律師

12 曹涵鈞律師

13 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民  
14 國113年8月20日臺灣高雄地方法院112年度重勞訴字第15號第一  
15 審判決提起上訴，本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決  
16 如下：

17 主文

18 一、原判決關於命上訴人給付超過新臺幣7萬5522元本息，及提  
19 繳被上訴人之勞工退休金超過新臺幣1萬6416元部分，並該  
20 部分假執行宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢  
21 棄。

22 二、前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

23 三、其餘上訴駁回。

24 四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負  
25 擔三分之一，餘由上訴人負擔。

26 事實及理由

27 一、被上訴人主張：被上訴人自民國103年6月3日起受僱於上訴  
28 人，擔任工程部經理，每月薪資為新臺幣(下同)12萬1479  
29 元，上班時間為早上8點至下午5點，午休時間為中午12時15  
30 分至下午1時15分(下稱系爭勞動契約)，並簽訂有聘僱人員  
31 契約書(下稱系爭聘僱契約書)。上訴人於被上訴人任職期間

經常於平常日上班時間前後及午休時間，要求被上訴人參與 Business meeting、Case Study、讀書會等會議，及每日下班時間後要求參加生產會議，會議時間自下午5點10分開始，會議結束後，被上訴人仍須負責簽核相關文件及回覆郵件，每日平均延後下班時間至少2小時。上訴人另於每年農曆年前擇一周末假日舉行年度會議，上訴人從未就被上訴人於會議提供勞務之行為給付加班費及給予補休或補休代金，上訴人應給付被上訴人如原審判決附表（下稱附表）二「平日延長工時工資」所示金額67萬2785元、附表三「休息例假日延長工時工資」所示金額4萬1448元。上訴人於111年9月27日無故將被上訴人降職為專員，並刪除每月主管加給1萬5000元，上訴人應補發111年9、10月份薪資即主管加給各2000元、1萬5000元，合計為1萬7000元，並連同前開附表二、三金額，補提繳如附表四「應補繳退休金」金額合計5萬1660元至被上訴人之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶）。為此，依勞動契約法律關係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項、勞基法第24條第1項、第2項、第36條、第39條規定，提起本件訴訟，聲明求為判決：(一)上訴人應給付73萬1233元（計算式： $67\text{萬}2785\text{元} + 4\text{萬}1448\text{元} + 1\text{萬}7000\text{元} = 73\text{萬}1233\text{元}$ ，原判決主文第一項為71萬4233元，因漏算主管加給1萬7000元，原審於111年12月18日裁定更正為73萬1233元，並告確定，本院卷第303至306頁），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)上訴人應提撥5萬1660元至勞退專戶。（被上訴人就原審駁回請求確認兩造間之僱傭關係存在及逾上開請求金額部分，未據聲明不服，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：依聘僱契約書第3條約定被上訴人為責任制人員，薪資待遇較同職級經理為高，工時若有延長，亦為較高薪資所補貼，被上訴人任職期間從未申請加班，上訴人因此繼續聘用被上訴人，繼而調高被上訴人職級及薪資獎金。被上訴人於終止勞動契約時，並無請求結算加班費，事後再訴

請加班費有違誠信原則。又上訴人工作規則明文約定為加班申請制，不能僅憑出勤紀錄而推定兩造有加班合意，被上訴人可任意安排生產會議時間、處理文件簽核及回復郵件之時間，亦毋需於會議結束後留在公司製作生產報告，並無加班之必要，被上訴人延後下班實未提供勞務。另讀書會乃上訴人額外提供資源讓員工自由進修，並無強制要求參加，未參加者無處罰與不利效果，亦非被上訴人對於職務上勞務之提供。再年度會議係上訴人額外辦理之活動，招待食宿，採自由參加而非強制性質，被上訴人請求休息例假日加班費亦無理由。被上訴人因不適任主管職務，上訴人乃將調整職務為非主管之專員職務，故未給付主管加給，被上訴人離職簽立切結書時，未再向上訴人主張未付主管加給，自無請求111年9、10月主管加給之理等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人前開請求，為其勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

(一)被上訴人於103年初任經理時，其主管為製造部門之最高主管蔣加明，其後被上訴人擔任經理或資深經理時，於109年9月7日晉升為製造部最高主管，其主管為上訴人法定代理人張中秋。

(二)被上訴人自107年4月起至111年8月，每月均有領取主管加給，110年4月起，每月之主管加給為1萬5000元，111年9月領取主管加給1萬3000元，111年10月則無主管加給，107年4月至111年8月，被上訴人之職稱為經理或資深經理，111年9月、10月被上訴人之職稱則為專員。

(三)被上訴人擔任經理職務期間，負責管理工作，所領取之主管加給為其勞務之對價，性質屬工資。

(四)依上訴人工作規則第3-2.1規定：「如因生產需要經主管批准後，得延長工作時間(加班)，員工加班需事先經部門主管

01 批准加班費計算以三十分鐘為單位，每日以兩小時為基準，  
02 每日加班時間為下午五時二十分至七時二十分，視業務需要  
03 可延長。」，係針對平日及休息例假日延長工時所規定。

04 (五)被上訴人就附表二、三加班，除原判決所列之不爭執事項  
05 (三)、(四)、(五)外，其餘加班時間均未依前開工作規則之規定，  
06 申請主管批准。

07 (六)被上訴人於111年9月23日中午加班30分鐘。

08 (七)如認被上訴人確有為附表二、三所載之加班，加班費應列入  
09 工資範圍，及將主管加給1萬7000元列入工資範圍，上訴人  
10 應補繳之勞工退休金即為附表四之金額。

11 (八)依原審判決不爭執事項(三)所載，被上訴人於被證11表列標示  
12 之日期有參加讀書會暨主管會議之「平日延長工時」計有37  
13 日(詳上附表1-1，本院卷第259至260頁)，合計金額為2萬28  
14 93元。依此如加列主管加給，上訴人應提撥之勞退金差額為  
15 1萬5876元(上附表1-2，本院卷第261至263頁)。倘不加列主  
16 管加給，上訴人應提撥之勞退金差額同為1萬5876元(上附表  
17 1-3，本院卷第265至267頁)。

18 (九)依原審判決不爭執事項(四)所載，被上訴人有如原判決附表一  
19 編號1-5、100所示之日，及111年9月23日午間30分鐘，利用  
20 午休參加會議之「平日延長工時」計有7日(詳上附表2-1，  
21 本院卷第269至270頁)，合計金額為3973元。依此如加列主  
22 管加給，上訴人應提撥之勞退金差額為1萬4580元(上附表2-  
23 2，本院卷第271至274頁)；倘不加列主管加給，上訴人應提  
24 撥之勞退金差額同為1萬4580元(上附表2-3，本院卷第275至  
25 278頁)。

26 (十)依原審判決不爭執事項(五)所載，被上訴人於上訴人原審民事  
27 答辯九狀第2至第3頁之附表所示流程(除關於【此日為單純  
28 之聯誼活動】外)之休息日、例假日參加會議之「休息例假  
29 日延長工時」計有7日(詳上附表3-1，本院卷第279至280  
30 頁)，合計金額為3萬1656元。依此如加列主管加給，上訴人  
31 應提撥之勞退金差額為1萬5768元(上附表3-2，本院卷第281

至284頁)；倘不加列主管加給，上訴人應提撥之勞退金差額同為1萬5768元(上附表3-3，本院卷第285至288頁)。

(二)就前開原判決不爭執事項(三)、(四)、(五)所載，被上訴人有參加讀書會、主管會議、午休參加會議之「平日延長工時」，及被上訴人有於休息日、例假日參加會議之「休息例假日延長工時」，計51筆(詳上附表4-1，本院卷第289至292頁)，合計金額額為5萬8522元。依此如加列主管加給，上訴人應提撥之勞退金差額為1萬6416元(上附表4-2，本院卷第293至296頁)；倘不加列主管加給，上訴人應提撥之勞退金差額同為1萬6416元(上附表4-3，本院卷第297至300頁)。

## 五、本件之爭點：

(一)被上訴人依勞基法第24條、第36條及第39條規定，請求上訴人給付「平常延長工時工資」、「休息例假日延長工時工資」，有無理由？如有，金額應為若干？

(二)被上訴人依勞動契約法律關係，請求上訴人給付110年9、10月主管加給，是否有理由？

(三)上訴人抗辯抵銷，是否有據？

(四)被上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人補提撥勞退金至勞退專戶，應否准許？金額若干？

## 六、本院得心證之理由：

(一)被上訴人依勞基法第24條、第36條及第39條規定，請求上訴人給付「平常延長工時工資」、「休息例假日延長工時工資」，有無理由？如有，金額應為若干？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；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，勞基法第24條第1款、第2款著有規定。次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（最高法院101年度台上字第792號、109 年度台上字第1747號判決意旨參照）。又按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，亦為同法第32條所明文。準此，勞工有在正常工作時間以外工作之必要，須雇主經工會或勞工同意後，方得於同法第30條所規定之工作時間延長之，如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則非合於規定之加班，勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資（最高法院108年度台上字第890號判決意旨參照）。再雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文。足見勞基法所定假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上雇主要求勞工於休假日工作，勞工方得請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資（最高法院110年度台上字第811號判決意旨參照）。蓋因民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。

2.勞動事件法第38條固規定：「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。」，參諸其立法理由，係謂：「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」，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服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。又雇主依勞基法第70條規定，就工作時間、延長工作時間等事項訂立之工作規則，除違反法令強制禁止規定或團體協約外，經公開揭示後，當然成為僱傭契約之一部，勞雇雙方均應受其拘束。

### 3. 經查：

(1) 被上訴人主張其於任職期間屢屢加班，兩造間之勞動契約終止時，有如附表二、三所示平日、休息例假日之加班時數，雖以出勤資料為證（原審卷一第265至359頁）。惟依上訴人工作規則第3-2.1條明文規定：「如因生產需要經主管批准後，得延長工作時間(加班)，員工加班需事先經部門主管批准加班費計算以三十分鐘為單位，每日以兩小時為基準，每日加班時間為下午五時二十分至七時二十分，視業務需要可延長。」（原審卷二第29頁），依該規定，被上訴人如有加班需求，應事先申請，實因員工如有加班之事實，無論雇主就該員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，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方本應遵循辦理。上訴人既以加班申報系統以為勞資雙方合意延長工作時間，再由主管予以核定，為上訴人基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，就工時、加班費管理為必要之注意及建置防止措施。被上訴人

於103年6月3日受僱於上訴人時，依所簽立聘僱契約書第6條第3項約定：「加班即請假等出勤規定比照甲方（上訴人）之正式員工辦理。」（原審卷一第35頁），被上訴人即知悉上訴人就加班係採申請規定，倘其有加班需求，自應事先向所屬主管提出申請，且被上訴人於任職期間亦有諸多核准部門下屬加班申請之紀錄，被上訴人對加班申請制度知之甚詳，且循此實際執行，並非僅徒具形式（原審不爭執事項(共)），上該工作規則確為針對正常申請、執行之加班制度所為規定，被上訴人本應依循工作規則申請加班，上訴人所提加班申請制之工作規則，當足以作為認定被上訴人是否確符合加班要件之證據。兩造對於前開規定係針對平日及休息例假日日延長工時所規定，被上訴人就附表二、三所示平日、休息例假日之加班，除兩造就原判決所列不爭執事項(三)、(四)、(五)外，其餘加班時間均未依前開工作規則之規定，申請主管批准等情，亦不爭執（不爭執事項(四)、(五)）。被上訴人徒以出勤紀錄有延長工時紀錄，主張可推定其有加班事實，當非可採。

(2)被上訴人103年6月3日受上訴人聘僱之初，即任經理，為製造部「工程單位(PE)」主管，後於109年9月7日起擔任製造部最高主管前，被上訴人並非最高主管，自非製造部生產會議之主持人，斯時係由製造部門之最高主管蔣加明為主持人（不爭執事項(一)），因採取代理人輪流制，被上訴人非必須每日參加生產會議(本院卷第133至134頁)。被上訴人自109年9月7日擔任製造部最高主管後，確需召開製造部生產會議，然會議時間點，係由被上訴人自行全權安排一情，業據證人即上訴人管理部經理張曉陽證稱：「（五點下班時間後，你知道被上訴人再做甚麼嗎？）他會到我們二樓開生產會議，他的辦公室在一樓，我在二樓，所以被上訴人到二樓，我會看到他，生產會議從我進公司，我知道從5點左右開始開，被上訴人當主管後，就會開比較快，我有問過被上訴人最近為什麼5-10分鐘就開

完，可能是因為被上訴人比較有效率。」、「(依被上訴人之職務，是否於每日下午5：00後有參加生產會議的義務？)被上訴人擔任製造部門主管，會議是由被上訴人主持。被上訴人如何安排，我無權過問。」、「(你方才說被上訴人開完生產會議之後，都做什麼？)實際做什麼我不清楚，他會跟同事聊聊天，打招呼，有時也會到我辦公室聊天。」、「(聊天內容是否與公事有關？)與其他的部門，我不清楚，與我聊天的內容，有些跟公事有關，有些無關。」（原審卷二第284頁、第286頁、第290至291頁）；另被上訴人於會後無需製作生產會議紀錄，係由部門管理師負責於會議中彙整，會後再以電子郵件傳送發出，有被上訴人所不爭執之生產會議出席紀錄表可參（本院卷第137至142頁、第148頁），可認上訴人並無要求被上訴人需於每日下午5點後之下班時間召開會議，而係由被上訴人自行安排會議時間，且被上訴人每日會議僅召開5至10分鐘，會後無須續留公司加班，被上訴人縱延後下班，亦乏相關證據可資證明被上訴人就附表二所列「平日加班」時間（除兩造所不爭執事項(三)、(四)外），確係提供勞務之故，遑論被上訴人未依前開工作規則為事先申請。

(3)經核對附表三所列「休息日(例假日)加班」所列日期，兩造係針對「108年1月13日（例假日年度會議）」、「111年3月5日（休息日調班）」是否屬加班，有所爭執（本院卷第279頁），然除同認被上訴人就前開日期亦未依工作規則規定為事先申請外，復認「108年1月13日（例假日年度會議）」係上訴人額外辦理之活動，招待食宿，採自由參加而非強制性質，員工若不克參加，僅需回覆告知主辦人即可，並無強制性（原審卷二第59至61頁）；又「111年3月5日（休息日調班）」則係因111年3月3日全台大停電，部分製造部直接人員於同年3月3日直接調整為休假，與同年3月5日對調，該調班作業係由製造部自行提出，上訴人並無要求間接人員（主管）出勤，也無交辦工作事

項，有上訴人所提出之調班公告及調班名單足參（原審卷三第119至129頁），兩造就111年3月5日加班並無成立合意，自不能僅以被上訴人身為製造部門最高主管，於現場直接人員出勤之情形之下，即認上訴人同意身為間接人員之被上訴人加班，進而給付該日加班費，則被上訴人就附表三所列「休息例假日」時間（除兩造所不爭執事項(三)外），請求上訴人給付加班費，亦屬無據。

(4)繼上，被上訴人於原判決所列不爭執事項(三)、(四)、(五)所列日期外，確有參加讀書會、提早於兩造所約定之上班時間即上午7時至公司參加主管會議、並利用午休參加會議，及於休息日、例假日出勤上訴人會議等情，確為真實。上訴人就此雖稱讀書會、年度會議均為員工自由參加非強制云云。然依張曉陽陳證：董事長認為讀書會是主管的養成，若被上訴人不願意溝通也不參加的話，就不適合擔任管理職(原審卷二第287頁)，上訴人以被上訴人有無參與讀書會據為評估是否適合擔任主管之重要事項，使參與讀書會與所任職務互為連接之關聯性，則性質上該讀書會之參與當為勞務提供之一部分而無從割裂，上訴人甚因被上訴人未參加讀書會由「經理」一職轉為「專員」進而未續發給主管加給，足使讀書會與工資給付間具有相當對價關係，被上訴人參加讀書自屬勞務之提供；另上訴人對於被上訴人確於不爭執事項(五)於休息日、例假日參加會議，亦符合前開所論，被上訴人因上訴人業務需要，未能休息例假日休假，而於休假日工作之情形，復依卷附上訴人所提供之會議流程表(原審卷三第81至87頁)，前開會議議程均為事業經營、組織管理之重要項目，與管理人員之勞務提供有關，應認此乃被上訴人提供勞務，符合加班之性質，上訴人應給付此該部分加班費。

4.據此，依原判決不爭執事項(三)、(四)所載，上訴人應給付「平日延長工時」之金額分為2萬2893元、3973元，合計為2萬6866元；另依原審判決不爭執事項(五)所載，上訴人應給付「休

息例假日延長工時」金額為3萬1656元，為兩造所不爭執（不爭執事項(八)至(十)，本院卷第310頁）。從而，被上訴人依據勞基法第24條第1項、第2項規定，請求上訴人給付「平日延長工時」金額應為2萬6866元；另依同法第36條、第39條規定，請求上訴人給付「休息例假日延長工時」金額應為3萬1656元，逾此金額，則無理由。

(二)被上訴人依勞動契約法律關係，請求上訴人給付110年9、10月主管加給，是否有理由？

1.被上訴人自107年4月起至111年8月，任職職稱為經理或資深經理，每月均有領取主管加給，其中自110年4月起，每月主管加給為1萬5000元；被上訴人於111年9、10月職稱為專員，於111年9月僅領取主管加給1萬3000元，111年10月則無主管加給，為兩造所不爭執（不爭執事項(二)、(三)），且有工資明細在卷可稽(原審卷一第361至363頁)，該主管加給為經常性給付，並與被上訴人工作內容有關，具有對價關係，核其性質為工資。

2.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決意旨參照）。上訴人以被上訴人不參加讀書會為由予以調職，然上訴人係以經理職位聘用被上訴人，屬於管理人員，而觀之聘僱契約書並未就何情形下可將被上訴人職務予調動之約定，上訴人以被上訴人不參加讀書會為由，由經理職調動為非管理職之專員，並無舉證證明被上訴人不參加讀書會與無

法勝任經理職位之關聯性為何，難認具有正當動機與目的，欠缺調動職務之合理性，明顯違反勞動契約。上訴人前開調動違反勞基法第10條之1規定，應屬無效。

3.上訴人雖以被上訴人離職簽立切結書時，未再向上訴人主張上開主管加給，自無請求之理云云。然觀之被上訴人所書立切結書，並無拋棄主管加給之相關記載（原審卷一第89頁）。上訴人自應給付111年9月主管加給差額2000元、111年10月主管加給1萬5000元，合計1萬7000元。

4.從而，被上訴人依勞動契約法律關係，請求上訴人給付110年9、10月主管加給，即屬有據。

### (三)上訴人抗辯抵銷，是否有據？

1.上訴人主張被上訴人受領預告期間工資不當得利為6萬4775元，另任職期間未按時出勤，使上訴人受有損害，被上訴人不當得利為10萬3520元，合計16萬8295元，應予以抵銷云云。然，兩造係經由協商復乃合意終止勞動契約，為原審判決所認定並已確定（本院卷第100頁），衡諸兩造於協商過程當有相關部門人員參與，被上訴人受領上訴人所給付預告期間工資乃基於雙方合意，自無不當得利；至於上訴人所稱被上訴人未按時出勤領取薪資有不當得利云云，係指107年4月10日至109年5月4日（原審卷二第57頁），上訴人倘認被上訴人出缺勤不當，本應請被上訴人說明，惟上訴人仍按月核發薪資予被上訴人，應當屬默示同意被上訴人缺勤，甚於合意終止勞動契約時，未為提出或爭執，上訴人抗辯被上訴人領取該出缺勤部分薪資為不當得利云云，自非可採。

2.從而，上訴人所為抗辯抵銷，並無可取。

### (四)被上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人補提撥勞退金至勞退專戶，應否准許？金額若干？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分有明文。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（最高法院104年度台上字第1031號判決意旨參照）。

2. 加班費、主管加給均為勞基法第2條第3款規定所稱之「工資」，自應列入勞退金提繳之全月工資總額內，上訴人既應給付平日、休息例假日之延長工時工資5萬8522元，並再加計主管加給1萬7000元，據此計算上訴人應提撥之勞退金差額為1萬6416元（上附表4-2，本院卷第293至296頁），為兩造所不爭執（不爭執事項(二)）。則被上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人補提撥勞退金1萬6416元為有理由，逾此金額之請求，則屬無據。

七、綜上所述，被上訴人依勞動契約法律關係、勞基法第24條第1項、第2項、第36條、第39條及勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人給付「平日延長工時」金額2萬6866元、「休息例假日延長工時」金額3萬1656元、主管加給1萬7000元，合計為7萬5522元（計算式：2萬6866元+3萬1656元+1萬7000元=7萬5522元）及自起訴狀繕本送達翌日（即112年6月16日，原審卷一第123頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求上訴人補提撥勞退金1萬6416元至勞退帳戶，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，即有理由，爰由本院廢棄此部分改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並依

職權及聲請為准、免為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，則無理由，應駁回此部分上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　4　　日  
勞動法庭

審判長法官　許明進

法官　蔣志宗

法官　張維君

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　4　　日  
書記官　黃璽儒