臺灣苗栗地方法院民事判決

110年度勞訴字第6號

原　　告　彭煥郎

被　　告　厚生玻璃工業股份有限公司苗栗分公司

000000000000000000

法定代理人　徐正青

訴訟代理人　蘇建宇律師

上列當事人間請求請求給付工資差額等事件，本院於民國111年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提撥新臺幣143,108元至原告之勞工退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔6%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款定有明文。本件原告起訴原請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）2,524,859元。㈡被告應提撥勞退提撥金151,492元至原告之勞工退休金專戶內（見本院卷㈠第501頁）。嗣追加請求民國106年10月1日至108年9月23日之薪資差額及勞退差額，變更聲明為：㈠被告應給付原告2,395,433元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。㈡被告應提撥179,849元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，至原告之勞工退休金專戶內（見本院卷㈡第457頁），核其追加請求係基於同一勞動法律關係所生之變更，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前開規定，應予准許，至被告抗辯原告於程序上不得追加前開請求，應無可採。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國98年8 月11日起任職於被告公司擔任貨車司機，兩造約定原告薪資為日薪1,730 元，該日薪應以8小時計之，詎被告以12小時計算，顯有違反勞動基準法（下稱勞基法）正常工時為8小時之規定。而原告任職期間之98年11月至103 年8 月間（如附件一附表所示年度月份），被告就每日超過8小時之延長工時未依法給付加班費，亦未給付法定休假日上班應加倍發給之薪資，如附件一附表「加班費（元）」、「國、例、紀念日（元）」欄所示，故原告應得薪資扣除被告已給付薪資（如附件一附表「實領薪資（元）」欄所示）及代墊之勞健保費用55,890元，共計尚積欠2,395,433元薪資未給付，亦未提撥積如附件一附表「差額未提撥6%（元）」欄所示退休金共計147,076元。再者，兩造於106年8月14日協議自106年7月起試行3個月採月薪制，約定月薪為36,000元，然被告於試行期間屆滿後未再與原告協議，是自106年10月起至108年原告離職日止，仍應依原薪資約定即日薪1,730元計算薪資，惟被告僅依月薪制計付薪資，仍應給付依日薪制計算之薪資差額共計602,086元（106年度為80,426元、107年度為312,050元、108年度為209,610元），並就該差額提撥退休金36,124元。基此，爰依兩造勞動法律關係請求被告給付上開薪資差額及提撥短少之勞工退休金至原告勞工退休金專戶內，因而提起本訴。並聲明：㈠被告應給付原告2,395,433元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應提撥179,849元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，至原告之勞工退休金專戶內。（見本院卷㈡第457頁）

二、被告則以：原告於98年11月至103年8月間任職被告期間，兩造約定原告工資為日薪1,730元，該約定之日薪係包含正常工時8小時及延長工時4小時總計12小時之薪資，如超過12小時部分被告會另算加班費每小時144元（計算式1/12×1730＝

144，元以下四捨五入）予原告，顯見日薪1,730元應為12小時已包含延長工時之薪資，故被告並無何工資及勞退差額未給付；再者，原告業與被告協議不再請求107年4月20日前之勞保退休金提撥差額，故原告不得再為本件請求；況且，原告請求98年11月至103年8月間等倘有積欠工資，亦已罹於時效消滅，不得請求。另兩造已於106年7月合意由日薪制改為月薪制36,000元，被告106年7月後均有發給薪資單，其上均載明計算方式，原告自始未爭執過，且其於108年8月26日所申請勞資爭議調解，亦未曾提出改行月薪制未經其同意而請求薪資差額等訴求，甚在另案108年度重勞訴字第2號（即原告起訴被告請求給付資遣費等事件，下稱另案）事件審理亦自認自106年7月後均採月薪制，縱認無明示合意，退萬步言，亦足見原告有默示同意繼續行前開月薪制，其於另案起訴逾2年後乃改口爭執未經其同意等情，實為動機不良，是其請求自106年10月1日至108年9月23日止之薪資差額部分，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院為行集中審理，協同兩造協議並簡化爭點整理如下：

㈠兩造同意下列不爭執事項為真實，法院得逕採為判決基礎：

1.原告任職於被告公司擔任貨車司機，適用勞退新制，任職期間自98年8月11日起至108年9月23日止。

2.原告於98年11月至103年8月期間，約定日薪為每日1,730元。

3.兩造於106年8月14日曾協議自106年7月起實施月薪制，月薪為36,000元，試行三個月後檢討。

㈡本件爭執事項：

1.兩造約定日薪是否包含延長工時工資？

2.原告請求於98年11月至103 年8 月期間之延長工時工資及例假日、國定假日加班工資共計2,254,895 元，有無理由？原告有無於本件主張之例假日、國定假日加班之事實？原告請求提撥此部分退休金151,492 元，有無理由？

3.原告請求被告給付於106 年10月起至108 年9 月23日之應改

回日薪制之差額644,222元，有無理由？原告請求提撥此部分差額之退休金38,643元，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠兩造約定日薪不包含延長工時工資，應以8小時計算日薪：

1.按勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間於第30條第1 項規定：「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」，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意。而勞基法為勞動條件最低標準之規定，雇主延長工作時間者，應依勞基法第24條所定標準加給延長工作時間之工資，以及雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，亦經同法第24條、第39條明文規定，前開規定並屬強制規定。除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效」，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開勞基法規定，自屬無效。而就是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，應依勞基法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件，關於工作時間等事項，必須以書面為之，並應參考同法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定（最高法院104年度台上字第1965號、106年度台上字第824、1824號、107年度台上字第575號判決意旨參照）。又勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37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外，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，依上開第30條等規定予以調

整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（釋字第726號解釋文）。

2.原告主張98年11月至103年8月期間，約定日薪為每日1,730元，應以8小時計一日等情，固為被告所否認。經查，被告就原告計薪方式自98年11月至105年12月間，均係以每日12小時為單位計算，倘有超過12小時部分乃認為係屬延長工時等情，業據證人即被告前員工程文慧於本院審理中證述：伊為被告公司前員工，於106年9月離職，離職前三年是負責公司薪資業務，當時司機的薪水是以12小時為1天計算日薪1730元，我們有一個EXCEL的計算表，依出勤時間填入，假設上午5點打卡上班，晚上8點（20時）下班，表格上就是以20減5再扣除12的方式計算，因106年年初勞基法修正改成一例一休，本來要開會討論，但一直沒有開，所以106年開始每月薪資我都做三個版本，即總經理定的月薪36,000元、12小時一天薪資、8小時一天薪資版本，董事長則以8小時計算日薪方式簽核106年1月至6月的司機薪資，但之後有開會，當時總經理、董事長及人事大姊在場，有責備我為何之前6個月薪水會這麼多，要我不要再負責司機的薪資，被告訴訟代理人提示原告打卡紀錄上記載「特休半天」的文字是我所寫的，另提示101年6月原告打卡紀錄，右邊的小計數字部分為業務助理蔡沛珊所記載等語明確（見本院卷㈡第307至309頁），上開證述並與原告所提之打卡紀錄「小計」欄後之記載相符（見本院卷㈠第203至239頁），復有原告所提106年1、2、3、5月依8小時計算日薪之薪資表在卷可憑（見本院卷㈡第221至226頁），堪認證人所述為真。又以101年2月8日打卡紀錄為例（見本院卷㈠第203頁），原告該日上班時數為6小時，會計亦註記該日上班時數為0.5日（即6小時÷12小時），另以101年6月16日打卡紀錄小計處記載1.167為例（見本院卷㈡第43頁），原告為上午5時上班、晚上7點（19時）下班，即係以12小時為1日計算為1.167日（計算式：{19－5}÷12＝1.167，小數點三位後四捨五入），且參以被告

亦自承超過12小時之加班費以每小時時薪144元（1/12×1730＝144）給付（見本院卷㈡第33頁）等情，足見被告即係以正常工時每日12小時計算日薪1,730元，超過部分乃計為延長工時，而非如其所述日薪係包含正常工時8小時及延長工時4小時甚明。從而，依被告所提證據，並未能證明兩造合意日薪1,730元係包含正常工時8小時及延長工時4小時，又本件原告為托運駕駛司機，並非勞基法第84條之1所規定經主管機關核定之特殊性質工作，則原告延長工時、例假日照常工作，勞基法並未排除同法第30條、第24條規定之適用，亦即原告仍有每日法定工時8小時之限制，且延長工時部分應加額給付，縱被告有與原告合意以正常工時12小時計算日薪，且加班費亦未加額給付，均已違反勞基法上開強制規定，該約定亦應為無效。綜上，被告既未能舉證證明兩造就延長工時工資有何約定，則日薪1,730 元即依前開強制規定應為每日正常工時8 小時之工資。

㈡原告請求於98年11月至103 年8 月期間之延長工時工資及例假日、國定假日加班工資已罹於時效：

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及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，民法第126條定有明文。次按民法第126條所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年台上字第2178號判決意旨參照）。而所謂工資，係指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。而雇主延長勞工工作時間者，依法應給付延長工作時間之工資，且應以上開工資之定義，為延長工作時間工資計算之基準，此觀諸勞基法第2條第3款、第24條之規定自明。準此，加班費之性質仍屬薪資債權，且屬應按月給付，自應適用民法第126條所定之5年時效期間無疑。

2.本件原告主張其於98年11月至103 年8 月期間，有如附件一附表所示出勤天數、加班時數、國定假日工作天數等情，業據其提出打卡紀錄在卷可憑（見本院卷㈠第157至291頁），故原告於98年11月至103年8月期間之應領薪資，即如附件一附表所示「應給付薪資（元）」欄所示，堪予認定；至被告雖抗辯原告加班時數有虛報之情形，並提出臺灣苗栗地方檢察署檢察官起訴書為憑（見本院卷㈡第499至503頁），然該起訴書起訴原告有虛報工時犯嫌之時點為108年間，與本案原告請求之時間不同，被告亦未提出原告於本案請求之期間有何虛報工時之證據，其此部分抗辯，難以採憑。又原告主張扣除如附件一附表「實領薪資」欄所示之薪資，請求其餘薪資差額乙節，業經被告為時效抗辯，查原告請求此部分差額之薪資，應適用民法第126條所定之5年時效期間，如前所述，而原告迨於109年11月18日乃起訴（原為聲請調解）請求被告給付此部分薪資，有原告勞動調解聲請書狀上本院收狀戳章在卷可憑（見本院卷㈠第13頁），其請求已逾5年時效期間，故原告此部分之主張為無理由。

㈢原告請求被告提撥143,108元至其勞工退休金專戶內，為有理由：

1.「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」、「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；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅」、「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」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條、勞退條例施行細則第15條第1項分別定有明文。亦即，雇主應依勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。再者，勞基法規定，因工作而獲得之報酬皆屬工資，所以應該以全薪申報提繳，不能以底薪或扣除勞工勞健保自付額後

之實領薪資申報。是雇主未依勞退條例之規定，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專戶。

2.查原告如附件一附表所示未領取之工資部分，固罹於時效，然就請求被告積欠工資金額提撥退休金部分，於其離職後（即108年9月23日）之5 年內均得行使該損害賠償請求權，故原告請求被告將如附件一附表所示年度月份尚未提撥之退休金提撥至其勞工退休金專戶內，即屬有據。從而，原告每月本得請求之工資為如附件二附表「每月工資」欄（同附件一附表「應給付薪資（元）」欄）所示，依當年度勞工退休金月提繳分級表，被告本應為原告提撥如附件二附表「符合當年度退休金月提繳工資分級表級距之月提繳工資及應提繳金額 」欄所示之退休金，扣除被告業已提撥之金額如附件二附表「被告公司已提繳退休金金額」欄所示【此有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）函文在卷可憑，見本院卷㈡第21至25頁】，其差額即如附件二附表「被告公司未提繳退休金金額」欄所示，乃為被告尚未提撥之退休金，參以原告於本件就各年度各月份請求如附件二附表「原告請求之金額」欄所示（同附件一附表「差額未提撥6%（元）」欄之金額），故其請求於差額範圍內（如附件二附表「准予原告請求部分」欄所示）應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回，故原告得請求被告提撥143,108元至其勞工退休金專戶內。

3.原告雖就被告應提繳至原告勞退專戶之金額請求法定遲延利息，然按雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納；雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納，勞退條例第19條第1 項、第3 項分別定有明文，是雇主未依限提繳時，並無明文規定雇主應負補提繳法定遲延利息之義務；另同法第23條第1 項、第2 項規定，勞工屆期

得請領之退休金係勞工個人退休金專戶之本金及累積收益，亦不包括遲延利息，是原告請求被告提繳至勞工退休金專戶之金額應加計法定遲延利息，於法無據，應予駁回。

4.至被告抗辯原告在另案已就98年至103年提撥不足之部分請求，本件為重複請求等語。然查，原告於另案係請求該期間被告已給付工資之未提撥部分，且嗣已撤回此部分請求，業據本院調取另案卷宗核閱無訛，而本件原告則係請求該期間被告未給付加班費與已給付工資差額之提撥退休金部分，二者請求內容不同，並無重複起訴之情形。另被告抗辯：兩造就107年4月20日之前勞保提撥差額乙節前已和解，原告同意不再請求等情，並提出協議書為佐（見本院卷㈡第37頁），然觀之該協議書內容，係針對兩造於101年至103年間特休未休結算及勞保喪葬補助費差額所造成之計薪誤差所生退休金損失予以和解，與本件請求之標的核屬二事，不在前開和解協議的範圍內。準此，被告前開抗辯，均無可採。

㈣原告請求被告給付於106 年10月起至108 年9 月23日之應改回日薪制之差額644,222元，為無理由：

1.查兩造於106年8月14日曾協議自106年7月起實施月薪制，月薪為36,000元，試行3個月後檢討，惟被告事後並未檢討兩造薪資等情，業據兩造所不爭執，並據原告提出106年8月14日之會議紀錄、106年11月7日之建議書為憑（見本院卷㈠第111頁，卷㈡第483頁）。

2.又被告於月薪制試行三個月後，固未行檢討，然依原告所提之建議書之內容，係請求被告依勞基法規定於正常工時8小時以外計算加班費，並建議調高月薪為39,600元等語，足見原告於月薪制試行期滿後，並未不同意繼續改行月薪制，且改行月薪制後以正常工時8小時計算之時薪為150元，亦較高於原告主觀上知悉被告前給付原告之時薪144元（固為違法），而原告自提出前開建議書迄至其於108年9月23日離職期間，逾2年間亦未曾向被告表示改行以前（違法計算）之日薪制，且於另案亦對「原告薪資於…106年7 月以後係約

定月薪」乙節為不爭執之表示，有另案判決影本在卷可憑，足見原告對自106年10月起仍依月薪為36,000元為約定薪資乙情，與被告已有默示合意。從而，兩造自106年10月起既有默示合意以月薪36,000元為約定薪資，原告主張請求回復以日薪制計算自106年10月起至其離職期間之薪資差額及請求提撥該薪資差額之退休金，即屬無據。

五、綜上所述，原告依請求被告提撥143,108元至其退休金專戶內，為有理由，逾此範圍之請求則均無理由，應予駁回。

六、本判決所命給付金額未逾500,000 元，依民事訴訟法第389條第1 項第5 款規定，應依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

民事第一庭　法　官　黃思惠

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（須附繕本）。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　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　林翰章