

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第111號

原告 曾炳欽

被告 雄獅通運股份有限公司

法定代理人 王文傑

訴訟代理人 林彥志律師
許凱傑

上列當事人間請求給付薪資等事件，於中華民國112年2月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬捌仟肆佰貳拾肆元，及自民國一百一十一年八月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟壹佰零壹元至原告之勞工退休金專戶。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之八十五，被告負擔百分之十五。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳萬捌仟肆佰貳拾肆元供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以貳仟壹佰零壹元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明第一項為：「被告應給付原告新臺

幣（下同）283,696元，及自民國（下同）109年4月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」等語（見臺灣基隆地方法院111年度基勞簡專調字第6號卷第11頁），嗣原告於111年11月9日減縮及變更聲明為：「一、被告應給付原告198,000元，及自109年4月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應提繳15,696元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶。」等語（見本院卷第31頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）本案事實：

1. 原告於109年1月13日受僱於被告公司，底薪24,000元，每日出勤薪資1,500元，要簽薪資單據，月休8天，有三節獎金。政府因疫情關係於109年度發給遊覽車駕駛人紓困補助款，每月1萬元可領3個月，於110年度每月1萬元可領4個月，共計7萬元，又公路總局公告109年3月20日因疫情辦理遊覽車駕駛人教育訓練課程，每人每月上課時數120小時上限的人員，每小時補助培訓費158元，每月最多可領18,960元。惟被告公司向公路總局提出申請，卻未將此三筆款項共計88,960元（7萬元部分於訴訟中撤回）發予原告。
2. 被告常有使原告超時加班之情形，應給付原告加班費。原告每個月工作22天、休假8天，每日工作出勤12小時，延長工時4小時，以最低工資24,000元計算，時薪為100元，乘上1.34及1.66，加班時薪為158元，每日加班費為632元，自109年7月起至110年4月止總計10個月，總計220天，故被告應給付原告加班費139,040元。
3. 被告常有使原告出勤載運旅客旅遊，依勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定，原告應給付休假出勤加班費，然被告並未發放。原告自109年7月起至110年4月止，共計10個月，每個月有2天未休假，總計20天未休假天數，應加倍

01 發給計算為1天2,000元，故原告得請求被告給付20日休假
02 出勤費40,000元。

03 4. 且被告公司還高薪低報原告之勞工保險等級，僅以每月2
04 4,000元為原告投保，原告從109年7月起每月都休假6天，
05 出勤載客24天，按勞動事件法第37條工資、第38條工時推
06 定原則，從109年7月起至110年5月平均月薪大概有55,000
07 元，主張平均每月收入為57,000元。被告應按月薪57,000
08 元提報勞保，並每月提撥勞退金2,784元，而被告每月提
09 撥勞退金不足1,308元，再以12個月計算，被告總共少繳1
10 5,696元入勞退金專戶。因此，被告應發給原告政府補助
11 款18,960元、加班費139,040元、休假日出勤加班費40,00
12 0元，勞退金差額15,696元。

13 (二)併聲明：1. 被告應給付原告198,000元，及自109年4月17日
14 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2. 被告應提繳1
15 5,696元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶。3. 原告
16 願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告抗辯：

18 (一)就原告各項請求為抗辯

19 1. 109年公路總局補助培訓費18,960元部分□

20 按「交通部協助受重大疫情影響觀光相關產業轉型培訓實
21 施要點」第11點第3項「前項參訓人員有雇主者，由其雇
22 主統一報名，並領取轉型培訓費，其轉型培訓費之發放方
23 式由補助對象撥入雇主帳戶」及被告曾就轉型培訓費之受
24 領對象資格，於111年1月18日函詢交通部公路總局請其釋
25 疑，嗣交通部公路總局於111年1月27日函復：「爰參訓人
26 員倘係由遊覽車客運業雇用者，其核給之轉型培訓費由該
27 業者領取」可知，就該轉型培訓費用並非給予原告，而是
28 由雇主（即被告）受領，故原告就轉型培訓費之主張，顯
29 對政府機關所頒佈之產業轉型培訓實施要點有所誤解，其
30 請求實無理由。

31 2. 109年7月至110年4月之超時加班費139,040元及休假日工

01 作之加倍工資40,000元部分

02 (1)被告屬遊覽車客運業為可適用勞基法第30條第3項規定
03 八週彈性工時，已於107年8月16日依法召開勞資會議。
04 而原告及被告就工時計算方式有簽立任用服務同意書，
05 其中第2條載明「本人同意約定工作時間，以執行運輸
06 接駁任務所需實際時間為準」、「當日執行運輸接駁任
07 務之間隔時間若未超過一小時，則以連續工作計算工
08 時；當日執行運輸接駁任務之間隔時間若超過一小時，
09 以一小時計算本人之自主時間並得自由安排休息，依此
10 類推，自主休息時間不列入工時計算。」。

11 (2)原告在職期間之工時紀錄係以遊覽車圓餅圖所紀錄軌跡
12 之行車時間為準，並按前揭約定內容計算實際工時，若
13 遇有延長工時之際，被告將依平日、休息日、例假日、
14 國定假日等四種出勤日類型，並按原告在職期間之各該
15 年度所適用之勞基法修正條文內容核算加班費，並完成
16 支付，是原告於109年7月至110年4月超時加班費及休假
17 日工作之加倍工資，於在職期間內均已受領加班費(含
18 休假出勤加班費)，故原告此兩項請求無理由。

19 3. 勞退金差額15,696元部分

20 原告薪資採月薪制，而非日薪制，依勞工退休金條例第6
21 條及第14條第1項等規定，雇主於辦理勞工退休金之提撥
22 應以每月約定薪資進行辦理，而非事後以已領取薪資總額
23 回推計算每月平均薪資，故原告以平均薪資計算方式，進
24 而請求被告提撥勞工退休金之差額，實屬無理。

25 (二)併聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，被告願供擔
26 保，請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告於109年1月13日起受僱於被告公司，任職駕駛員。

29 (二)對被告提出之證物形式真正不爭執。

30 四、本件爭執點及本院判斷如下：

31 (一)就109年公路總局補助培訓費18,960元部分

- 01 1. 原告主張公路總局公告109年因疫情辦理遊覽車駕駛人教
02 育訓練課程，每人每月上課時數120小時上限，每小時補
03 助培訓費158元，每月可領18,960元，惟被告公司未將此
04 筆款項共計18,960元發予原告等情。
- 05 2. 惟觀交通部協助受重大疫情影響觀光相關產業轉型培訓實
06 施要點(見本院111年度勞簡專調字第64號卷第39頁，下稱
07 本院調字卷)
- 08 (1)三、本要點適用補助對象：(六)依法登記有案之公共
09 汽車客運商業同業公會、遊覽車客運商業同業公會、小
10 客車租賃商業同業公會、計程車客運商業同業公會或相
11 關工協會。四、補助對象因應重大疫情事由辦理下列事
12 項免費培訓課程者，得向執行機關申請補助：(一)職能
13 教育培訓。(二)產業升級與服務轉型之準備。五、依前
14 點規定參加培訓課程並符合下列人員身分者，得依其實
15 際參訓時數核給每人每小時新臺幣一百五十八元之轉型
16 培訓費，補助時數以一百二十小時為限：(五)公路汽
17 車客運業、遊覽車客運業、小客車租賃業及計程車客運
18 業雇用之從業人員及所屬駕駛人。十一、……依第五點
19 規定參加培訓課程之參訓人員，於完成課程及測驗合格
20 後，補助對象應核實依參訓合格人員之受訓時數發放轉
21 型培訓費，其發放方式應列入申請計畫敘明。前項參訓
22 人員有雇主者，由其雇主統一報名並領取轉型培訓費，
23 其轉型培訓費之發放方式由補助對象撥入雇主帳戶；其
24 無雇主者，由補助對象撥入參訓人員帳戶或現場發放等
25 方式為之，非以現場發放者，最遲應於一週內完成。
- 26 (2)依上開實施要點可知，補助對象為遊覽車客運商業同業
27 公會，由該公會辦理免費培訓課程後得向執行機關申請
28 補助；而參加培訓課程人員符合遊覽車客運業雇用之從
29 業人員及所屬駕駛人之身分者，該公會於參加培訓課程
30 之參訓人員完成課程及測驗合格後，應核實參訓合格人
31 員之受訓時數發放轉型培訓費；而領取轉型培訓費之對

象，以有無雇主為區分，參訓人員有雇主者，由其雇主統一報名並領取轉型培訓費，其轉型培訓費之發放方式由公會撥入雇主帳戶；無雇主者，由公會撥入參訓人員帳戶或現場發放。是以，本件原告以被告雇用之駕駛人身分參加遊覽車客運商業同業公會所舉辦遊覽車駕駛人教育訓練課程，依上開實施要點規定，其轉型培訓費之受領人自然為雇主即被告無誤，復有被告提出之交通部公路總局函覆被告：「參訓人員倘係由遊覽車客運業雇用者，其核給之轉型培訓費由該業者領取」附卷可稽（見本院調字卷第51頁），故原告此部分請求，無法准許。

(二)就每日超時加班4小時之加班費139,040元部分

1. 按「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。」

（最高法院100年台上字第1899號、100年台上字第1256號、102年度台上字第1660號判決意旨參照）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧

01 及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計
02 算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工
03 作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不
04 低於法定基本工資，即與勞動基準法第21條第1項規定工
05 資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違
06 （最高法院105年度台上字第1906號、106年度台上字第29
07 02號、108年度台上字第1540號、109年度台上字第690號
08 判決意旨參照）。

09 2. 工作時間之界定：

10 由於勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74
11 年5月4日（74）台內勞字第310835號及75年6月25日（7
12 5）台內勞字第416670號對「待命時間」或「休息時間」
13 應否列入工作時間，則有不同見解，故首應釐清工作時間
14 之性質及工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說
15 及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間
16 區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作
17 時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合
18 理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞
19 務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於
20 相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、
21 電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密
22 度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)
23 待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未
24 實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態
25 上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在
26 此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所
27 加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無
28 須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。
29 例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的
30 耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實
31 務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間

內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之on-call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。簡言之，上開(1)(2)(3)之時間，被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)(5)則非工作時間。

3. 原告主張自109年7月起至110年4月止，每個月工作22天、休假8天，每日工作出勤12小時，延長工時4小時，司機待命時間也要計算工資，被告未付延長工時加班費，應依勞動事件法第38條工時規定，給付加班費等語，被告辯稱雙方已約定工作時間以執行運輸接駁任務所需實際時間為準，亦約定間隔時間超過一小時之休息時間不列入工時計算等情，經查，

(1)依原告於109年1月13日簽訂之「雄獅通運股份有限公司任用服務同意書」（下稱服務同意書）第2條約定：「本人同意約定工作時間，以執行運輸接駁任務所需實際時間為準，每日及每周最高工時須符合勞動基準法之工時規定，當日執行接駁任務之間隔時間若未超過一小時，則以連續工作計算工時；當日執行運輸接駁任務之間隔時間若超過一小時，以一小時計算為本人之自主時間並得自由安排休息，依此類推，自主休息時間不列入工時計算。」，此有雄獅通運股份有限公司任用服務同意書附卷可稽（見本院調字卷第53-55頁），且為兩造所不爭執，應認定為真實。

01 (2)就被告以服務同意書第2條約定工時及休息時間之認定
02 是否適當而言：

03 ①查被告公司為遊覽車客運業者，提供租車服務包含遊
04 覽車出租，機場巴士接送與商務車接送，各式旅遊遊
05 覽車包車等服務，而原告為其所僱用之駕駛員，負責
06 將旅客接送到指定點，依各旅行社觀光規劃行程有
07 別，對於駕駛工作時間、休息時間之安排及樣態亦有
08 不同，而被告公司所提出之工作時間之工時計算方
09 式，係採執行運輸接駁任務所需實際時間為準，而執
10 行接駁任務之間隔時間以是否達於一小時為區分，若
11 間隔時間未超過一小時，則以連續工作認定為工作時
12 間，反之，超過一小時，則以一小時計算為休息時
13 間。是兩造所簽訂之服務同意書第2條約定工時及休
14 息時間之認定，係考量駕駛員工作內容與時間之特殊
15 性，取平均合理之固定時間計算，每位駕駛會因每次
16 規劃行程及路況而同時享有可縮短駕駛時間或延長駕
17 駛時間之利益及風險，並獲得合宜之休憩，對勞資雙
18 方均屬合理有利，更無顯然必較實際工作時間為少之
19 情況。

20 ②何況，依勞動部106年7月5日所頒布「遊覽車駕駛工
21 作時間檢查參考指引」，也規定「三、遊覽車駕駛之
22 休息時間認定：係以該時段內未受雇主指揮監督，並
23 可自由利用，例如遊覽車駕駛載運旅客至某景點後，
24 遊客下車於景點遊憩，該期間內駕駛得自行利用者，
25 不認定為工作時間。惟未行車時間不超過30分鐘，皆
26 應認定工作時間；另未行車時間超過30分鐘者，且屬
27 下列常見樣態，宜審酌事實認定為休息時間：（一）
28 定點遊玩之旅遊團：如行程安排至大型景點或遊樂
29 場，通常旅客會以集體方式活動，並與駕駛約定集合
30 上車時間，期間未有旅客自行於遊憩中提前返回車
31 上，該段時間駕駛較不受旅客影響。（四）交通車：

01 服務對象為學校、公司行號或機關，提供學生、員工
02 等相關人員通勤使用，行車時間及路線單純，駕駛之
03 空班期間，原則上可認定為休息時間。」（見本院卷
04 第71頁）。依被告所提出且為原告不爭執真正之駕駛
05 加班統計表所載（見本院卷第63-97頁），原告駕駛
06 內容除部分為國內旅遊團體外，其它均為交通車或接
07 駁車之性質，則參照上述規定內容，顯然兩造間約定
08 以執行接駁任務之間隔時間以是否達於「一小時」為
09 區分方式計算工時，優於上述參考指引所規定的「30
10 分鐘」時間，也較為有利於原告。

11 (3)原告雖主張司機待命時間也要計算工資一節，惟依被告
12 提出之原告駕駛加班統計表所載內容以觀，原告每月執
13 行接駁任務之間隔時間均不固定，時間短為1、2小時，
14 長至有8、9小時以上，屬於駕駛自主安排時間，沒有限
15 制原告必須留車上或一定場所，駕駛員可自行至外面用
16 餐或去買東西，被告公司對原告沒有特別規定及限制，
17 只要求原告於駕駛時間到班工作即可，並留有電話可以
18 聯絡，性質上較接近備傳時間。因此，依照前述關於工
19 作時間界定的說明，此部分時間應認定不屬於工作時
20 間。

21 (4)另外，原告主張司機整理、修理車輛也要計算工時一
22 節，依另案（臺灣宜蘭地方法院111年度勞簡字第3號）
23 判決所載：「就原告主張每日提前一小時及延後一小時
24 停留於停車場部分，原告主張：『我們因為每次接客人
25 時間、地點都不一定，所以我們車子是停放在停車場，
26 假設最早6點40分開始接客，之前我們最少提早一個小時
27 或一個半小時到公司，一是做酒測、二是巡查車子引
28 擎、五油三水、包括胎壓，所以我們一來要先去酒測才
29 能去檢查車子，最少一個小時到一個半小時這段時間公
30 司都是不計薪，行程結束，要清潔車輛內外部、加油等
31 最少一個小時到一個半小時才能完成，這個公司也是不

計薪』等語，而被告亦自承：對原告此部分說明並無意見；此部分被告沒有支薪，被告應支付加班費，前後加起來兩小時，扣掉被告已支付之加班費，被告應支付原告加班費差額；出車前被告會有一些指定項目，檢查保養車輛，返回停車場後原告也會依照被告指定項目做清潔，總計時間前後差不多二小時等語，故被告應支付原告此部分加班費差額。」（見本院卷第15-16頁），足見被告已於另案自認駕駛員於駕駛車輛之前及結束後之人員酒測、車輛行前檢查保養、車輛清潔等事項所需時間共計2小時，並未給付駕駛員薪資，則本件原告每日工作時間應加計行車前後之2小時。被告雖又抗辯上開自認是於調解程序中所為之陳述云云，惟經本院核對另案卷宗結果，被告於111年3月8日先進行勞動調解程序，因不能達成調解合意後，法官即諭知調解程序終結，改行言詞辯論程序，之後被告訴訟代理人始為上開之陳述，即屬於該案訴訟中之自認，自可據為本件判斷之證據資料，此有另案筆錄附卷可稽。

- (5)原告主張工資應以底薪24,000元，加計出勤薪資1,500元一節，經被告抗辯1,500元為參加旅行團司機領隊的小費，並提出被告報價單/需求同意書為證（見本院卷第87頁），且原告於開庭時自陳：「（主張工資當中所謂的出勤津貼1,500元，是否是國旅出團才可領取？）是的。」、「（1,500元是每月固定發薪的時候領取，還是國旅出團的時候向領隊領取？）是跟領隊領現金。」，顯見原告只有在國旅出團時，才能向領隊領取現金1,500元，如當天駕駛工作為駕駛交通車、接駁車等，即無法領取現金1,500元，則被告抗辯1,500元為司機小費，不屬於工資，應為可採。準此，原告109年之薪資為23,800元、110年之薪資為24,000元，依照原告駕駛加班統計表（見本院調字卷第63-99頁），每日實際工作時間應加計行車前後之2小時，於扣掉正常工作時間之8小時後，被

告應給付原告延長工時之加班費為60,995元，扣除被告已給付之加班費32,571元，被告尚應給付原告28,424元，詳如附表1至11所載。

(三)就休假出勤費40,000元部分

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業；勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查，此為勞基法第30條第1項、第3項、第4項、第36條第1項、第2項第2款、第4項、第5項分別定有明文。準此，適用勞基法第30條第3項之八週變形工時之業者，不適用每七日一例一休之規定，變更為彈性工時為每週至少一日之例假日，每8週內之例假日及休息日至少16日。

2. 原告主張自109年7月起至110年4月止，共計10個月，每個月有2天未休假出勤載運旅客旅遊，共20天，被告應加倍發給原告休假出勤費1天2,000元，共40,000元等語，被告以遊覽車客運業為八週彈性工時為抗辯，經查：

(1)被告公司係經行政院勞工委員會（現改制為勞動部）以92年5月16日勞動二字第0920028355號函指定為適用勞

01 基法第30條第3項之行業。且被告基於業務上需要，於1
02 07年8月16日第一屆第12次勞資會議決議同意採行「八
03 週變形工時」（見本院調字卷第57頁），此有被告公司
04 第一屆第12次勞資會議紀錄在卷可稽。是本件被告公司
05 依工作性質而調整例、休假日安排，並無違反上開勞基
06 法之規定。

07 (2)依原告所簽訂之服務同意書第5條約定：「本人同意依
08 公司業務需求將國定休假日與工作日挪移。國定休假日
09 係指內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他
10 中央主管機關指定應放假之日。」可知原告於締結本件
11 勞動契約時，被告已有明確告知員工依公司業務需求，
12 需將國定休假日與工作日挪移之休假方式，原告同意配
13 合被告業務性質之需求，調整其例、休假日之安排後始
14 為簽署，從而，經調整後，原告之例假及休息日，並不
15 限於星期六或星期日實施，且經過調移後之國定假日當
16 日，即成為正常工作日，該日出勤，不必加給工資。故
17 本件原告於被告公司任職之109年7月起至110年4月期
18 間，被告公司均有給予原告每週至少1日之例假日，每8
19 週內之例假日及休息日至少16日，且日數不足部分已給
20 付加班費一節，此有被告提出之原告駕駛加班統計表可
21 稽。是以，原告主張被告公司應加倍發給休假出勤費4
22 0,000元部分，並無可採。

23 (四)就勞退金差額15,696元部分

- 24 1. 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
25 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
26 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
27 害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有
28 明文。
- 29 2. 次按，於同一雇主…1年內調整勞工退休金之繳率以2次為
30 限。調整時，雇主應於當月底前填具提繳率調表，通知勞保
31 局，並自通知次月1日起生效。勞工之工資如在當年2月至7

01 月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後
02 之月提繳薪資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，
03 應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知次月1日生
04 效，勞工退休金條例第14條第1項、第15條第1、2項分別定
05 有明文。又提繳退休金之申報，則應依勞退條例行細則第15
06 條規定行之，即雇主應依勞工每月工資總額，依月提繳工資
07 分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資不固定者，以
08 最近3個月之平均工資為準。再者，勞基法規定，因工作而
09 獲得之報酬皆屬工資，所以應該以全薪申報提繳，不能以底
10 薪或扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資申報。

- 11 3. 原告主張109年7月起至110年5月平均月薪大概有55,000元，
12 平均每月收入為57,000元，惟被告公司高薪低報原告之勞工
13 保險等級，每月僅以24,000元為原告投保，應按月薪57,000
14 元提報勞保，並每月提撥勞退金2,784元，以12個月計算，
15 被告總共少繳15,696元入勞退金專戶一節，經查，原告每月
16 有超時加班之情形，業經本院認定如前，則就原告主張之10
17 9年7月起至110年5月止任職期間，被告應依上述規定賠償其
18 差額2,101元詳如附表12所示。

19 五、就利息部分：

20 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
21 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
22 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
23 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
24 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
25 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
26 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
27 為5%，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111
28 年8月23日送達被告（見本院調字卷第21頁），因此，原告
29 請求被告自111年8月23日起至清償日止，按年息百分之5計
30 算之利息，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准許。

31 六、綜上所述，原告依勞基法、勞工退休金條例等相關規定，請

01 求被告給付28,424元，及自111年8月23日起至清償日止，按
02 年利率百分之5計算之利息，並應提繳勞工退休金2,101元至
03 原告之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。逾此部分
04 所為之請求，為無理由，應予駁回。

05 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
06 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
07 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
08 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
09 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原
10 告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁
11 回。

12 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
13 與判決結果無涉，不再一一論述。

14 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 112 年 3 月 15 日
16 勞動法庭 法 官 劉以全

17 以上正本係照原本作成

18 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。如
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 3 月 15 日
21 書記官 許慧禎