臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第254號

原　　告　鄧淑娟

訴訟代理人　許名志律師(法扶律師)

複代理人　　袁瑋謙律師

被　　告　莊慶臨即莊家班麻油雞

000000000000000000

訴訟代理人　楊進興律師

上列當事人間請求請求給付職業災害補償等事件，經本院於民國115年2月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣陸拾玖萬柒仟貳佰元及自民國一百一十三年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣陸萬貳仟玖佰捌拾伍元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣陸拾玖萬柒仟貳佰元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣陸萬貳仟玖佰捌拾伍元為原告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、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告原訴之聲明第一項請求被告應給付原告新台幣（下同）125萬9361元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於115年3月19日具狀減縮訴之聲明第一項被告應給付原告117萬6193元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之

五計算之利息(見本院卷2第287頁)，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）111年5月起受雇於被告，擔任中央廚房內場工作人員，薪資按時計酬。原告於112年11月7日下午3時許，因剁雞肉時，剁到左手食指，造成撕裂傷2公分，經聯邦診所縫合傷口時，又於下午5時使用雞肉機時，因右手指放入過深被切到造成壓砸傷，受有由食指壓割傷合併遠端指骨骨折及壞死之傷害（以下簡稱系爭傷害），惟被告並未提供原告適當之手套等防護工具，亦未對故障排除作業訂定標準作業程序、停止機械運轉，或對員工實施安全衛生教育訓練等，致原告為排除卡於切肉機刀片處之殘骨時，右手食指遭壓割傷合併遠端指骨骨折及壞死，而受有系爭傷害。且於原告在職期間，被告未為其投保勞健保及提繳勞工退休金，亦未給付超過8小時之延長工時工資，是原告自得請求被告給付如附表所示，爰依兩造間之僱傭關係、侵權行為損害賠償、勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告117萬6193元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳6萬2985元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造約定薪資按時計算，約定時薪111年200元、112年210元，均係因包含勞健保費補助及新制勞工退休金提繳(按111年至113年基本工資時薪分別為160元、176元、183元。可見時薪200元及210元均是已包括勞健保費補助及6%退休金)，原告於受僱時，均有作教育訓練，且其擔任廚房內場工作人員已一年半，對於廚房各項工作及場所，均極為熟悉及熟練。事後據悉原告於112年11月7日下午三點多工作中左手食指受傷，至聯邦診所手術縫合，本可當日返家休息，等手指復原後再來工作，惟原告為了多賺時薪工資，仍自行返回工

作場所來上班(被告均不知悉)，於下午五時多使用切雞肉機時，因機器卡到雞肉而故障，原告竟未依規定應先關閉機器上方電源開關及拔掉電源插頭後，始能查看排除故障之規定，竟圖一時方便，而以右手撥弄卡在機器之雞肉，以致系爭傷害，送至振興醫院急診接受斷指重建復位手術後接回食指。

(二)原告主張並無理由，分敘如下:

1.醫療補償部分:

其中診斷書費用及病歷影印費應屬非必要費用，實務見解認應剔除之。

2.職災補償工資部分:

原告僅右手食指受傷，尚非完全不能工作，故其不能工作之期間，僅為44日(振興醫院住院14日、台北榮總宜休養1個月)。且被告有一再要求原告回來上班(可做較輕鬆適合之工作)，但為原告所拒，故其以210元時薪為計算基準，亦有違法，併此敘明。

3.侵權行為損害賠償部分:

參最高法院48年台上字481號判決意旨，原告係因自己想多賺時薪工資，因於左手食指受傷情況，仍自行返回職場工作造成系爭傷害，被告自無過失可言。又原告均有受教育訓練，且工作場所相關手套、圍裙等配備均相當齊全，原告已於廚房工作一年半，卻因貪圖方便且未依照被告之操作機器規定而發生意外，被告自無構成侵權行為可言。又其請求勞動能力減損部分，其僅食指受傷尚能從事大部分工作，其主張勞動能力減損15.38%顯然不符，另其請求慰撫金20萬元，顯然過高。

4.延長工時工資及勞工退休金部分:

本件係約定部分工時，原告可選擇彈性上班時間，何能再要以延長工時高於約定時薪計酬?顯與雙方約定時薪之本意不符。被告給付時薪210元已包含勞健保補貼及6%勞退金，已如前述，故原告計算各年度之加班時薪不應以210元為計算

標準，且原告中午或晚上休息之用餐時間，不應列入上班時間計薪，惟資方均為給付(溢付)，應予扣回抵銷。另原告請求勞工退休金，實屬雙重請求，應無理由。

5.末按勞基法第59條第1項、第60條之規定，本件職災事故勞保局受理原告請求之傷病給付15萬5207元，該款項並已向被告(追償)由被告繳納15萬2386元在案，故該款項自得抵充扣除之。

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見114年1月14日筆錄，本院卷1第259至264頁）：

(一)原告於111年5月起受雇於被告，擔任中央廚房內場工作人員，約定以時薪200 元計算薪資，於112 年1 月起約定時薪210 元，如原證1 薪資單，原證2 之新北市勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第27-47 頁）

(二)原告於112 年11月7 日下午3 時許，因剁雞肉時，剁到左手食指，造成撕裂傷2 公分，經聯邦診所縫合傷口時，又於下午5 時使用切肉機時，右手食指被切到造成壓砸傷，受有系爭傷害），有原證3 、被證1 之診斷證明書可按（見本院卷1第49-53 、177 、179 頁）

(三)原告因系爭傷害已聲請勞工保險給付15萬5207元，被告受追償金額為15萬2386元，有被證3 之勞動部勞工保險局應加未加案單位追償繳款單可按（見本院卷1第199 頁）。

(四)被告並未為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，有原告提出原證4之勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細表可按（見本院卷第55-57頁）。

(五)原證5為原告之出勤紀錄（111年10月到112年11月）。

(六)原告於113 年4 月24日前往臺北榮民總醫院就診，經醫囑建議休養1個月，如本院卷53頁診斷證明書。

(七)被證2之簡訊為真正。

四、本件爭點應為：原告依據附表所示之規定，請求被告給付如

附表所示之金額，是否有理由?

(一)職業災害部分:

1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償，勞基法第59條前段定有明文。至何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依勞衛法第2條第4項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，即有相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要旨參照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。經查，原告於使用雞肉機時，因右手指放入過深被切到造成，有系爭傷害，為兩造所不爭執，原告係執行業務之行為導致受傷之結果，係因原告提供勞務所生危險之現實化，故具備業務執行性及業務起因性，屬於原告受僱於被告所受職業災害，合先敘明。

2.被告應負勞基法之職業災害補償責任:

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充

之：(一)勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。(二)勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條第1項第1、2款分別定有明文。從而，原告受有職業災害，已如前述，自得依據前開規定請求被告補償，茲分述如下:

(1)醫藥費：原告請求醫療費用8萬8263元，業據其提出原證6之醫療費用單據為證（見本院卷1第67-84頁），然為被告所否認，並以證明書費、診斷證明書費不屬於必需之醫療費用範圍云云，然查，惟勞工保險條例第44條乃規範勞工保險承保範圍，要與勞基法第59條第1款提供及時有效之醫療照顧制度不同，被告前開抗辯，不足為採。原告請求8萬8263元，為有理由。

(2)原領工資補償部分:

①勞工因遭遇職業災害而致疾病，在醫療中不能工作時，雇主可免發給工資，為保障受職業災害勞工之生計，勞動基準法第59條第2款前段規定，雇主應按勞工原領工資數額予以補償。所稱原領工資，應係指勞工遭遇職業災害在醫療中不能工作，而無工資可得之前一日正常工作時間所得之工資而言，此由該條款規定及勞基法施行細則第31條第1項規定對照觀之即明。次按勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條第1項定有明文。

②原告受有系爭傷害，原告自112年11月7日起至114年1月2日均無法從事工作，有台北榮民總醫院函文可按（見本院卷2第221頁），以原告前一個月即112年10月薪資為5萬5230元(見本

院卷2第91頁)，因被告已於113年6月1日終止兩造契約，則原告請求112年11月8日起至113年5月31日無法工作共6 月 24日得請求37萬5564元(55230X6+55230/30X24=375564)，原告僅請求34萬6080元，應屬有據。

③勞基法第59條所定職業災害補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。準此，勞基法之職業災害補償責任為無過失責任，附此敘明。

④綜上述，原告依據勞基法第59條第1款、第2款之規定，請求被告應給付43萬4343元之範圍內（88263+346080=434343），應予准許。

3.被告應負侵權行為責任部分:

(1)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練。職業安全衛生法第6條第1項、第32條定有明文。雇主對於機械、設備及其相關配件之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。為防止他人操作該機械、設備及其相關配件之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置

標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施。雇主對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，應置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用。職業安全衛生設施規則第57條第1項、第227條分別定有明文。本件職業災害並經新北市政府勞動檢查處認定被告違反上開法令，有新北市政府勞動檢查處函文可按(見本院卷1第287、295頁)。

(2)證人張瓊鳳於本院審理時證述:「(法官問:你們在擔任工作前,有無接受教育訓練?原告有無接受教育訓練?你們的教育訓練內容為何?）1.有。2.有。3.假設說雞肉的骨頭還是有皮，有卡到電源一定要關掉或是插頭拔掉，那天他沒有拔掉，因為雞皮卡住，因為雞皮有一邊比較硬，他他另外一邊的雞肉要把它擠壓下去，結果手就被傷到，後來我轉過去發現他是坐著在工作，但是要站著才能看到攪肉機的洞口，坐著比較看不清楚洞口。」「(被告訴訟代理人問:希望提示被證4 ，機器上面有特別的標示，算是標準作業程序，如果有卡到雞肉必須拔掉電源，是否如此？）有。」等語（見本院卷2第137、141頁、114年3月5日筆錄），綜上各情，被告僅口頭告知如何操作雞肉雞，卻未提供前開法規所規定之保護措施，難認被告已盡前開法規之保護義務，因被告公司應注意防止勞工因操作機台所致之危險，亦未舉證已盡前開法規所定之保護義務，致原告受有前開傷害，揆之前開說明，難謂對勞工已盡相當之保護措施，自應屬於違反前開保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任。

(3)原告得請求之金額:

①勞動能力減損部分:

原告係00年0月00日生（見本院卷1第49頁），自不能工作最後之日即113年5月30日起至勞基法第54條第1款強制退休65歲為止即123年1月20日止，以112年5月至10月正常工時薪資計算，有原告之薪資單可按（見本院卷2第83-91頁），原告

每月工資4萬3238元計算{42525+43050+31710+46070+40845+55230}/6=43238)，原告減少勞動能力為13%，有台北榮民總醫院函文可按（見本院卷2第249-154頁），其每年減少之工作能力為6萬7451元（43238X0.13X12=67451），依此計算，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為新臺幣54萬3,085元【計算方式為：67,451×7.00000000+(67,451×0.00000000)×(8.00000000-0.00000000)=543,084.000000000。其中7.00000000為年別單利5%第9年霍夫曼累計係數，8.00000000為年別單利5%第10年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例(245/365=0.00000000)。採四捨五入，元以下進位】，原告僅請求49萬866元，尚屬有據，應予准許。

②交通費部分:原告受有前開傷害後支出車資1205元，為被告所不爭，應有理由。

③精神慰撫金部分：按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（有最高法院51年台上字第223號判例可資參照）。本件原告為國中畢業，每月收入2萬元至4萬元，名下無不動產，有汽車一輛，被告高中畢業，每月營收約7至8萬元，不穩定等情，可按。本院審酌上情及原告本件事故受有之上開傷害等情，認原告請求精神慰撫金20萬元應屬允當，應予准許。

⑤從而，原告基於侵權行為損害賠償請求權，得請求69萬2071元（計算式：勞動能力減損49萬866元+交通費1205元+精神慰撫金20萬元＝69萬2071元），為有理由，應予准許。

⑥按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。此項規定之目的，在謀求加害人與被害人間之公平，故在裁判上法院得以職權減輕或免除之（最高法院85年台上第1756號判例意旨參照）。因之不論加害人之行為係故意或過失，僅須被害人

就損害之發生或擴大，有應負責之事由，不問其係出於故意或過失，基於衡平原則及誠實信用原則，即有該法條所定過失相抵原則之適用。觀之原告前開受傷過程係因雞肉的骨頭卡到機器，原告卻未關閉電源，繼續操作機器，想用另外一邊的雞肉把雞肉擠下去，導致右手食指遭機器割傷等情，有證人張瓊鳳證詞可按（見本院卷2第137頁、114年3月5日筆錄），並經新北市政府勞動檢查處確認上情，有該處函文可按(見本院卷1第275頁)，依照社會常情，原告之行為本非正常作業程序，顯然具有相當危險性，疏未注意避開當時危險，致發生系爭事故，自屬與有過失。本院審酌上情，認原告就系爭傷害應負40%過失責任，並依過失比例，減輕被告40%之損害賠償金額，據此，故經減輕後，原告得請求41萬5243元（692071X0.6=415243，元以下四捨五入），逾此部分，應予駁回。

⑦勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份僱主得與之抵充而已。勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59條第1項、第60條定有明文。故原告就同一事故請求被告給付侵權行為損害賠償，於其獲得賠償金額範圍內，得抵充其請求被告公司給付之職業災害補償金，故性質上為重疊合併，查原告依侵權行為之法律關係，得請求被告賠償41萬5243元，另依勞基法第59條第1、2款規定，得請求被告給付職業災害補償為43萬4343元之範圍內有理由，因各款請求內容不同，自難為抵充，原告依據勞基法及侵權行為之請求，合計84萬95

86元為有理由（415243+434343=849586），逾此部分，應予駁回。

⑧遭遇職業傷病而不適用勞動基準法之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返還。勞工職業災害保險及保護法第90條第2項定有明文。原告因系爭傷害已聲請勞工保險給付15萬5207元，被告受追償金額為15萬2386元，有被證3 之勞動部勞工保險局應加未加案單位追償繳款單可按（見本院卷1第199 頁），揆之前開說明，兩造同意抵充金額15萬2386元後(見本院卷2第285頁)，原告得請求69萬7200元為有理由（000000-000000=697200），逾此部分，應予駁回。

(二)加班費部分:

1.原告主張被告未給付超過8小時之加班費，並提出原證1、5及起訴狀之附表4為證（見本院卷1第27-44、59-66、107-134頁），然為被告所否認，並以兩造約定為彈性部分工時，原告計算加班費高於約定工時，與兩造約定不符，且應扣除用餐及休息時間等語。經查，證人張瓊鳳於本院審理時證述:「（法官問:妳是否知悉原告的薪資如何計算?其薪資結構為何?原告工作期間是否每日各有午餐及晚餐休息用餐時間各一小時,合計為二小時? ）1.我們是按時薪計算。2.他是一個小時200元，按工作時間給。 」 「 夏天大約五個小時，冬天大約有八至十個小時。」「（法官問:超過八小時有給加班費嗎？)沒有，因為我們薪水滿高的。」「（法官問:時薪一個小時多少錢？）一個小時兩百。」「（法官問L超過時間是不會給加班費，是嗎？)因為我們中間有午餐有休息一個小時，晚餐也有休息一個小時，夏天如果早一點下班晚餐就沒吃了，就早一點下班了，三、四點這樣。」「（法官問:那夏天的工作時間是給多少錢？)一個小時兩百，五小時就給一千。」「（法官問:中間休息一個小時會給薪水嗎？)會，老闆會給。」「（法官問:夏天五小時的工

時是包括中間休息一個小時，是嗎？)是。」「（法官問:冬天八到十小時，老闆給多少薪水？)如果說八個小時200塊那就是1600元，十小時就是2000。」「（法官問:冬天八至十個小時是都包括中間休息的兩小時嗎？)是。」「（法官問:原告主張超過八小時，老闆沒有給薪水，就是老闆只給八小時的薪水，有何意見？)因為八小時是包括吃飯一小時都在裡面是給1600元，十小時包括兩個小時吃飯，是給200元」「(法官問:（提示本院卷27頁原告薪資單）請問那個242小時是怎麼算出來的？）這是整個月用手機打卡計算出來的」。「(法官問:用手機打卡計算的時薪兩邊都可以確認嗎？)是。「(法官問:這個242小時都是透過老闆和員工確認過的嗎？)是。」「(法官問:242小時有分成8小時以內或超過8小時以上的工資嗎？）沒有，是累積的。」「(法官問:你們每個月工作幾天？)26天，有時候25天。」「(法官問:如果以25天計算，每天工作8 小時每個月是200 小時，原告在112 年6 月工作242 小時，所以他每天都超過8 小時的工時嗎？)是。　」「(法官問:那如果以242除以25天他一天工作有9到10小時，是嗎？)是，這個時間是包括他吃飯的時間。 」等語。（見本院卷第頁、114年3月5日筆錄），據此，原告加班時數每日應扣除2小時之吃飯及休息時間，則原告提出起訴狀附表4所計算之加班時數，自屬有誤。

2. 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，更行請求例、休假日之加班工資。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動基準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，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造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延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求延長工時之加班工資，合先敘明。原告每月薪資為3萬元至6萬元不等，應已超過依據基本工資加計延時工時之加班費，原告再請求加班費，並無理由。

(三)提繳勞工退休金部分:

1. 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項定有明文。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101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。原告主張被告未依法提繳勞工退休金，並提出附表5之計算式為據（見本院卷1第135頁），然為被告所否認，並以兩造約定時薪210元，均高於基本工資時薪，已包括勞健保費補助及勞工提繳退休金，原告自不得再請求提繳勞工退休金云云，揆之前開規定，被告有提繳之義務，原告依據前開規定，請求被告提繳6萬2985元，自屬有據。

(四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本於113年12月5日送達於被告，有卷附之送達證書為證（見本院卷1第147頁），揆諸前開規定，原告請求被告應自起訴狀繕本送達生效翌日即113年12月6日起至清償日，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，爰依勞動法令，請求被告應給付如主文所示，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論:原告之訴一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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。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　　115　　年　　4　　月　　8　　日

書記官　丁柔方

附表　（單位:新台幣　）

請求權基礎	請求內容	請求金額	原告請求合計金額	本院准許金額	本院合計金額
勞基法第59條第1款	醫療補償	8萬8263元	43萬4343元	8萬8263元	43萬4343元
勞基法第59條第2款	工資補償	34萬6080元		34萬6080元	
侵權行為	勞動能力減損	49萬866元	69萬2071元	49萬866元	41萬5243元（692071X0.6=415243）
	交通費用	1205元		1205元	
	精神慰撫金	20萬元		20萬元	
勞基法第24條第1項第1款、第30條第1項	加班費	4萬9779元	4萬9779元	0	0
以上合計117萬6193元				合計69萬7200元（434343+	

				000000-000000=697200）
勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項	提繳勞工退休金	6萬2985元	6萬2985元	6萬2985元