

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第76號

原告 黃芃真

被告 菲夢絲國際美容股份有限公司

法定代理人 林艷秋

訴訟代理人 詹偲琪

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟玖佰捌拾捌元。

被告應提撥新臺幣陸佰伍拾伍元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟玖佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣陸佰伍拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。原告起訴時聲明被告應給付原告任職期間加班費新臺幣（下同）21,241元，及勞工退休金22,560元（見本院卷一第11頁）。嗣於115年5月4日言詞辯論時縮減聲明為：（一）被告應給付原告5,731元。（二）被告應提撥21,894元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷二第109頁）。經核原告上開所為並未變更訴訟標的，而為縮減應受判決事項之聲明，合於首開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國110年9月1日任職於被告，擔任財務

人員，自110年9月至111年1月每月薪資為36,000元，自111年2月至7月每月薪資為38,000元，每日上班時間為平日上午9時30分至下午6時（下稱系爭勞動契約），兩造於111年7月23日終止系爭勞動契約。被告未給付原告加班費26,972元，且未提繳勞工退休金21,894元。扣除被告已匯還之21,241元，被告尚未給付加班費5,731元。爰依系爭勞動契約提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告5,731元。(二)被告應提撥21,894元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告110年9月至10月本薪為33,000元，同年11月至111年1月本薪為35,000元，同年2月至7月本薪為37,000元，被告有於115年2月11日匯款21,241元加班費予原告。被告針對提撥勞工退休金部分，已有向勞工局辦理分期，且每月都有繳納等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自110年9月1日起任職於被告，擔任財務人員，每日上班時間為平日上午9時30分至下午6時，兩造勞動契約終止日為111年7月23日，被告於115年2月11日匯款加班費21,241元予原告等事實，為兩造所不爭執，自堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告應給付加班費5,731元，並應提撥勞工退休金21,894元至原告勞工退休金個人專戶，為被告所否認，並以前詞置辯，是本件應審酌者厥為：(一)原告請求被告給付加班費5,731元，有無理由？(二)原告請求被告提撥21,894元至原告勞工退休金專戶，有無理由？茲分敘如下：

(一)加班費部分：

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日第二頁每小時工資額加給三分之一以上。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三分之二以上，勞動基準法第24條第1項定有明文。次按所謂工資，依勞基法第2條第3款規定，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

01 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。再按出勤紀
02 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
03 而執行職務，勞動事件法第38條定有明文，考其立法理由，
04 雇主本於其管理勞工出勤之權利及所附出勤紀錄之備置義
05 務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與
06 雇主關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤
07 時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如
08 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
09 期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提
10 出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而
11 推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與
12 雇主間訴訟上之實質平等。

13 2.經查，原告主張自110年9月至111年1月每月薪資為36,000
14 元，自111年2月至7月每月薪資為38,000元，以上均包含全
15 勤獎金1,000元及職務津貼2,000元，而被告於110年9月至11
16 月未給予原告薪資單，並提出110年12月至111年6月薪資單
17 （見本院卷二第67至81頁），然為被告否認。觀諸原告所提
18 薪資單，原告自110年12月至111年1月本薪為33,000元，自1
19 11年2月至6月，本薪則為35,000元，且每月均有領得職務津
20 貼2,000元及全勤獎金1,000元，可認前開職務津貼、全勤獎
21 金確係原告工作所獲之勞務對價且具備給付之經常性，而應
22 為工資之一部分，應納入延時工資之計算。原告復主張被告
23 未給予原告110年9至11月之薪資單，被告辯稱職務津貼應係
24 110年11月開始，然被告亦無提出原告之薪資單加以爭執，
25 是應認原告自110年9月至111年1月之工資為36,000元，自11
26 1年2月至7月工資為38,000元。

27 3.原告請求自110年9月至111年6月間之工作時數，有超時工作
28 之情形，並依原告提出之打卡單（本院卷二第27至36頁）計
29 算如附表所示之加班時數及金額為23,229元，經本院核對與
30 上開打卡日期及工作時數相符，就原告請求平日工作超過8
31 小時以上者，延長工時2小時以內者（即第9、10小時），再

延長工時2小時以內者（即第11、12小時）之加班費，應屬有據，並扣除被告已給付原告之21,241元，則原告尚得請求不足之平日延長工時加班費1,988元（計算式：23,229元-21,241元=1,988元），應屬有理，自應准許。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

4.被告雖另辯稱依原告所提打卡紀錄，有些僅有加班0.5小時，且有些同仁下班不是馬上離開，而是做私人的事情等語，然依原告主張已有將0.5小時扣除，並僅主張請求每日下午6時30分開始之加班費，附表之計算亦已將0.5小時扣除，而無被告所稱之疑慮，且依前開說明，被告就出勤紀錄內主張員工並非於該期間內執行職務者，亦未提出反對之證據，本院即難為有利被告之認定。

(二)勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。查原告任職於被告期間，被告自110年9月至111年7月，均有依原告薪資36,300元之級距，按百分之6之比例為原告提繳勞工退休金，有原告勞工退休金提繳異動明細表附卷可佐（見限閱卷），然參以原告之薪資自111年2月開始增加為38,000元，按勞工退休金月提繳分級表，提繳級距應為38,200元，原告僅按提繳級距36,300元提繳，而有不足，是被告尚應補提繳111年2月至7月不足之勞工退休金共655元至原告之勞工退休金個人專戶（計算式： $[38,200\text{元}-36,300\text{元}]\times6\%\times5+[38,200\text{元}-36,300\text{元}]\times6\%\times23/31=655\text{元}$ ），逾此範圍之請求，即屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約，請求被告給付1,988元，並請求被告提撥655元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應與准許。至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件

法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 5 月 18 日
民事第六庭 法 官 鄭宇宏

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 5 月 18 日
書記官 林怡君

附表

月份	每月工資 (元)	每小時工資 (元)	延長工時前 2小時時數	延長工時第3 至8小時時數	應給付加班費(元以下四 捨五入)
110年9月	36,000	150	16.5	3.5	4,193元
110年10月	36,000	150	3.5	0	704元
110年11月	36,000	150	10.5	0	2,111元
110年12月	36,000	150	7	0	1,407元
111年1月	36,000	150	8.5	2	2,335元
111年2月	38,000	158.33	4	0	842元
111年3月	38,000	158.33	3.5	0	742元
111年4月	38,000	158.33	8	1	1,962元
111年5月	38,000	158.33	21.5	4.5	5,751元
111年6月	38,000	158.33	15	0	3,182元
合計					23,229元