

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第136號

原告 李珀宗

訴訟代理人 楊新美

彭敬元律師（法律扶助）

被告 永正天下管理委員會

法定代理人 李東宮

訴訟代理人 黃振源律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹佰伍拾肆萬參仟伍佰柒拾參元及自民國一百一十一年十一月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之六十六，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹佰伍拾肆萬參仟伍佰柒拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被告之法定代理人於本院審理時變更為李東宮，有永正天下社區112年度區分所有權人會議會議紀錄可稽，其聲明承受訴訟，應予准許。

二、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。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）759,000元。嗣於民國111年11月21日具狀變更聲明為：被告應給付原告2,342,003元，及自起訴狀

繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第51頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，亦應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自93年11月1日起受僱於被告，擔任社區計時管理員。詎被告於111年4月底要求原告於111年7月31日退休，卻拒絕給付原告退休金，且於原告任職期間，被告有短付工資及加班費之情事，原告自得向被告請求如下之項目及金額：

1.工資差額：被告自106年11月起至111年7月止，僅以時薪105元計算原告工資，均未達當年度最低基本工資，被告自應給付工資及加班費差額予原告，惟原告自106年11月起至109年12月止並無工資清冊，原告以每日工時14小時、每月工作14日計算工資及加班費差額如原告附表2所示，共計588,280元；原告自110年1月起至111年7月止之工資及加班費差額如原告附表1所示，共計380,896元，依勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第24條第1項規定，被告應給付原告積欠工資及加班費部分共計975,176元（計算式： $588,280 + 386,896 = 975,176$ ）。

2.退休金：原告於被告處任職期間，平均工資為41,419元，退休金基數為33，依勞基法第55條第1項、第2項規定，被告應給付原告退休金1,366,827元（計算式： $41,419 \times 33 = 1,366,827$ ）。

以上合計2,342,003元（計算式： $975,176 + 1,366,827 = 2,342,003$ ）。爰依勞基法第21條第1項、第24條第1項、第55條第1項、第2項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：依勞基法第84條之1、勞動部所訂保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1款及第2款、保全人員約定書第5條第1、2項規定，兩造既協商同意該原休假日與其他工作日對調，原休假日（紀念節日當日）調移後已為工

01 作日，則原告該日出勤工作，自不生加倍發給工資之問題。
02 原告自100年1月1日起為社區所自聘之管理員，約定每次上
03 班12小時，休息24小時，原告每週工作時數為42小時，每月
04 工作時數為180小時，均未逾越勞動部所訂保全業之保全人
05 員工作時間上限之規定，原告請求被告應給付工資及加班費
06 差額975,176元，並無理由。且原告於111年7月31日離職，
07 於111年10月6日提起本件訴訟，依民法第126條規定，原告
08 於106年10月5日前之工資及加班費差額請求權已罹於時效而
09 消滅，被告自得拒絕給付。另原告平均工資應為23,895元，
10 原告請求之資遣費超過276,784元部分，亦無理由等語，資
11 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
12 擔保請准宣告免為假執行。

13 三、本件原告主張自93年11月1日起至111年7月31日止受僱於被
14 告，擔任社區計時管理員，兩造約定時薪為105元，以實際
15 工作日數計算，業據其提出財團法人臺中市（縣）勞資關係
16 協會勞資爭議調解紀錄、110至111年薪資清單為證（見本院
17 卷第71至72、77頁），且為被告所不爭執（被告於調解時亦
18 不爭執原告上開主張之到職日期、擔任工作、約定薪資及工
19 作地點等情），自堪信為真實。

20 四、原告另主張被告短付工資，以及應發給退休金等節，則為被
21 告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：(一)原告請
22 求被告給付工資差額975,176元，有無理由？(二)原告請求被
23 告給付退休金1,366,827元，有無理由？茲分述如下：

24 (一)原告請求被告給付工資差額975,176元，有無理由？

25 1.按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休
26 假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備
27 之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚
28 不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規
29 定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民
30 事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定
31 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，司法院大法官釋字第726號解釋文可資參照。又按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，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規定，自屬無效（最高法院97年度台上字第2505號判決意旨參照）。準此，勞雇雙方並非不得就延長工作時間、休假及例假日照常工作等情另為約定，然其約定之薪資總額，不得低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額，且須經當地主管機關核備，始得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。被告並未舉證兩造之勞動契約，業經主管機關核備，從而，被告抗辯原告工時不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條之拘束云云，自有誤解。

2. 按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資；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2小時以內者，按平日每時工資額加給3分之1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3分之2以上，勞基法第21條第1項、第24條第1項第1、2款定有明文。從事監視性、斷續性工作之警衛工作者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第21條及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。換言之，勞工能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其實領月薪是否低於

01 基本工資為斷。倘勞僱雙方約定之工資，低於基本工資加計
02 延時工資、假日工資之總和，則該工資之約定，已違反勞基
03 法之規定，勞方自得更行請求短少之差額（最高法院85年度
04 台上字第1973號判決意旨參照）。另行政院勞工委員會98年
05 5月26日以勞動2字第0980013030號函釋：「勞動基準法第84
06 條之1之工作者其基本工資係以法定正常工時每2週工作總時
07 數84小時之上限為計算基礎，如約定工作時數超過此法定正
08 常工作時數時，工作者之基本工資應按時數增給」。準此，
09 勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標
10 準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙
11 方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方
12 式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束。

13 3.經查，原告主張其自106年11月1日起至109年12月31日止，
14 每月工作14日，每日工作14小時等語，因被告未能提出出勤
15 紀錄，亦未能舉證證明有何不能提出之正當理由，自應認原
16 告主張之出勤時間為真實，其餘部分原告依薪資清單計算之
17 工時即如附表1所示。又原告為按時計薪之勞工，兩造約定
18 時薪為105元，每日計薪工時為14小時，以實際工作日數計
19 算薪資，每月發給獎勵金1,500元，而106至111年基本工資
20 時薪依序為133元、140元、150元、158元、160元、168元，
21 兩造約定工資，顯低於勞基法所規定之基本工資加計假日、
22 延長工時工資總額之最低勞動條件，被告仍應依勞基法規定
23 給付加班費等費用予原告，據此計算，被告應給付之工資
24 （含加班費）差額如附表1、2所示共計864,950元，逾此範
25 圍之請求，不應准許。

26 4.至被告雖抗辯就超過5年部分為時效抗辯云云，然原告係於
27 111年11月18日追加請求工資差額，有勞動事件擴張調解聲
28 明狀附卷可憑（見本院卷第51頁），因兩造係約定次月5日
29 發薪，則原告請求之106年11月至111年7月工資差額尚未罹
30 於5年消滅時效，洵堪認定，被告所為時效抗辯，並不可
31 採。

01 (二)原告請求被告給付退休金1,366,827元，有無理由？

02 1.按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一年滿65
03 歲者，勞基法第54條第1項第1款定有明文。依勞基法第53
04 條、第54條規定，退休分為自願退休與強制退休二制，前者
05 係勞工於一定條件成就時，得片面請求退休，後者乃雇主於
06 一定條件成就時得片面請求勞工退休。強制退休，其強制發
07 動權在於雇主而非勞工，勞工有勞基法第54條第1項各款之
08 情形者，雇主得強制其退休。查原告係00年0月0日出生，於
09 102年8月9日年滿65歲，被告於111年4月底通知原告工作至
10 111年7月31日，為兩造所不爭執，堪認係出於令其強制退休
11 之意思。兩造間雖自93年11月1日起即存在僱傭關係，但原
12 告於102年8月9日年滿65歲，則被告以原告年滿65歲為由，
13 依勞基法第54條第1項第1款規定要求原告於111年7月31日屆
14 齡強制退休，於法有據，兩造間僱傭關係於111年7月31日，
15 業經被告合法終止。

16 2.原告之工作年資為何？

17 (1)按大廈管理委員會適用勞基法日期，依公寓大廈管理條例成
18 立並報備者，自000年0月0日生效，未依該條例成立或報備
19 者，自000年0月0日生效（行政院勞工委員會103年1月13日
20 勞動1字第1030130004號公告在案）。查被告為依據公寓大
21 廈管理條例規定成立報備之管理委員會，是被告應自103年7
22 月1日起適用勞基法。

23 (2)按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
24 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
25 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
26 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
27 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
28 84條之2定有明文。查原告雖自93年11月1日起受僱於被告，
29 惟被告係自103年7月1日起適用勞基法，原告復不能證明被
30 告有自訂關於工作年資之規定，或兩造有協商計算之情形，
31 是原告依上規定為本件請求之工作年資，應自103年7月1日

起計算至111年7月31日止，共計8年又1個月。

3.原告之平均工資為若干？

按基本工資係法定雇主應給付勞工之最低工資，如低於此工資，雇主尚應補足，則於計算退休金時，如勞工之工資低於基本工資，自應以應補足之最低工資為計算基準。本件被告抗辯計算原告退休金應以低於基本工資之原告實際工資為計算基準，自屬無據，不足憑採。則原告主張以得計算退休金之各該期間之法定基本工資為計算基準，為可採信。至超過基本工資部分，則無所憑。

4.原告得請求之退休金為若干？

按勞工退休金之給與標準如左：一按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，勞基法第55條第1項第1款定有明文。查原告之月平均工資為39,919元〔計算式： $(1,344+448+560+280) \times (16+15+16+15+15+14) \div 6 = 39,919$ 〕，適用勞基法之工作年資為8年又1個月，已如前述，且原告未適用勞工退休金條例之退休金制度，依勞基法第55條第1項第1款規定，核計為17個基數（ $8.5 \times 2 = 17$ ），是原告得請求之退休金為678,623元（計算式： $39,919 \times 17 = 678,623$ ）。原告逾此部分之請求，即非有據。

(三)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。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5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第9條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付退休金部分，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，而兩造間之勞動契約係於111年7月31日終止，則被告應於該日結清積欠工資，及

於終止日加計30日前給付退休金，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。而本件起訴狀繕本係於111年11月2日送達予被告，有本院送達證書在卷可按（見本院卷第47頁）。則原告請求被告自起訴狀繕本送達之翌日即111年11月3日起算之法定遲延利息，核屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第21條第1項、第24條第1項、第55條第1項、第2項規定，請求被告給付1,543,573元（計算式：864,950+678,623=1,543,573），及自111年11月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、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。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

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 113 年 3 月 26 日
書 記 官 廖 于 萱

附表1：

原告110年1月至111年7月工資差額							
月份	工時	前 8 小 時工資	第 9 至 10 小 時 工資	第 11 至 12 小 時 工資	第 13 小 時 以 後 工資	上班 日數	工資差額
111年7月	13	1,344	448	560	280	16	17,092
111年6月	13	1,344	448	560	280	15	15,930

(續上頁)

01

111年5月	13	1,344	448	560	280	16	17,092
111年4月	13	1,344	448	560	280	15	15,930
111年3月	13	1,344	448	560	280	15	15,930
111年2月	13	1,344	448	560	280	14	14,768
111年1月	13	1,344	448	560	280	15	15,930
110年12月	14	1,280	428	534	534	16	19,396
110年11月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年10月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年9月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年8月	14	1,280	428	534	534	16	19,396
110年7月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年6月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年5月	14	1,280	428	534	534	16	19,396
110年4月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年3月	14	1,280	428	534	534	15	18,090
110年2月	14	1,280	428	534	534	14	16,784
110年1月	14	1,280	428	534	534	16	19,396
總計							333,670

02

附表2：

03

原告106年11月至109年12月工資差額							
年度	月數	前8小時工資	第9至10小時工資	第11至12小時工資	第13小時以後工資	上班日數	工資差額
109	12	1,264	422	528	528	14	195,696
108	12	1,200	400	500	500	14	171,840
107	12	1,120	374	468	468	14	143,280
106	2	1,064	356	444	444	14	20,464
總計							531,280

