

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第60號

原告 張津碩
胡淑莉
王佳萱

共同

訴訟代理人 廖怡婷律師（法律扶助）

被告 鼎豐國際有限公司

法定代理人 楊淑靈

訴訟代理人 廖學能律師

羅閔逸律師

上一人

複代理人 涂奕如律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告張津碩新臺幣貳拾肆萬貳仟捌佰玖拾肆元，原告胡淑莉新臺幣壹拾捌萬玖仟捌佰參拾參元，原告王佳萱新臺幣壹拾參萬伍仟玖佰玖拾參元，及均自民國一百一十二年三月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應分別提繳新臺幣肆萬零柒拾玖元、新臺幣參萬零玖佰參拾玖元、新臺幣壹萬陸仟伍佰零參元至原告張津碩、胡淑莉、王佳萱於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行；但被告如各以新臺幣貳拾捌萬貳仟玖佰柒拾參元、新臺幣貳拾貳萬零柒佰柒拾貳元、新臺幣壹拾伍萬貳仟肆佰玖拾陸元分別為原告張津碩、胡淑莉、王佳萱預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告張津碩、胡淑莉、王佳萱分別於民國101年12月17日至109年4月17日、103年1月6日至108年5月31日、102年10月17日至108年5月31日受僱於被告，擔任業務、業務指導、會計之職務。原告每日工作時間為上午8時30分至下午6時，因張津碩、胡淑莉屬業務人員，上班時間皆在外拜訪客戶，無休息時間；王佳萱雖有固定地點上班，惟中午用完餐後即開始工作。原告每日工作超過8小時部分，被告未曾給付延長工時工資，且僅給予原告每年7日之特別休假，被告亦有高薪低報致短少提繳勞工退休金之情形。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如主文第1、2項所示，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告每日扣除用餐及休息時間，工時未超過8小時，原告主張每日加班之事實，應由原告負舉證責任，且原告從未提出加班申請，則原告請求每日延長工時工資無理由。又原告薪資單中非經常性給付即業績獎金、伙食津貼、交通津貼、油費津貼、開發獎金、簽約獎金、出差一回數票、車資等不應計入工資，則被告依原告工資如實申報，並無高薪低報之情事。另張津碩、胡淑莉106年至108年之特休未休工資皆已於每年度結算後連同獎金匯入張津碩、胡淑莉之薪轉帳戶；王佳萱106年、107年之特休未休工資亦已結算並匯入王佳萱之薪轉帳戶，108年特休尚有8日未休畢，被告應補發7,734元，因王佳萱提前離職而未發給。又原告超過5年部分之工資請求權，已罹於時效等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

原告張津碩、胡淑莉、王佳萱分別於101年12月17日至109年4月17日、103年1月6日至108年5月31日、102年10月17日至1

01 08年5月31日受僱於被告，擔任業務、業務指導、會計之職
02 務，每日工作時間為上午8時30分至下午6時。

03 四、得心證之理由：

04 (一)原告每月工資為何？

05 1.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
06 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞
07 動事件法第37條定有明文。揆其立法理由謂：勞基法第2條
08 第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合
09 「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以
10 社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其
11 與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通
12 常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）
13 等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計
14 算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據
15 等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資
16 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等
17 事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為
18 給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給
19 與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證
20 能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明
21 係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該
22 給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無
23 庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之
24 證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給
25 付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負
26 舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

27 2.經查，原告主張其每月工資如附表4、5、6「實際工資」欄
28 所示等情，業據提出薪資明細、華南商業銀行存款往來明細
29 表暨對帳單為證（見本院卷第59至70、101至121、143至16
30 6、185至195頁）。又上開薪資明細上明確載明工資包括：
31 薪資、技導津貼、職務加給、業績獎金、伙食津貼、交通津

貼、油費津貼、開發獎金、簽約獎金、出差一回數票、車資等項目。是原告前揭主張核與上開薪資明細所載之內容相符，堪信為真實。準此，原告既經證明其本於勞動契約自被告受領如附表4、5、6「實際工資」欄所示之給付，依上說明，自應推定為原告因工作而獲得之報酬。

3.此外，被告亦未提出反對之證據證明上開業績獎金、伙食津貼、交通津貼、油費津貼、開發獎金、簽約獎金、出差一回數票、車資之給付非勞務之對價或經常性之給與而不屬於工資，其前揭抗辯即不足採。

4.是以，如附表4、5、6「實際工資」欄所示之金額，應認均屬原告工資。

(二)原告請求被告給付如附表2所示加班費，有無理由？

1.按出勤紀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而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。而參諸該條規定之立法理由係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀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而執行職務；雇主如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期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語，是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主仍得提出反證推翻上開推定。

2.又勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，僅就每日及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給付等為規定（勞基法第24、30至35條規定參照）。是就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間自應解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，而勞基法第35條所稱休息時間，係指勞工得自由活動離

開崗位，不受雇主指揮監督支配之時間。被告雖抗辯原告於每日出勤之9.5小時內，有1.5小時之休息時間，故每日工作時間為8小時，然此不惟未見載於被告所提出之勞動契約（見本院卷第281至289頁），復依被告所提出之出勤紀錄（見本院卷第303至365頁），出勤日僅上、下班各打卡一次，經過時間即約9.5小時，可推定該9.5小時均屬工作時間，依前引勞動事件法第38條立法理由，應由被告提出足以推翻上開工作時間推定之勞動契約、工作規則或其他管理資料，惟被告迄至本院言詞辯論終結前均未提出，難認所辯為可採。另依被告所述，係以用餐、休息等零碎時間加總計算為1.5小時之休息時間，不惟客觀上無法計算個人用餐所需時間，亦與勞基法規定勞工連續工作後應予適當休息時間之立法意旨未合，其所辯自難憑採。

3.兩造不爭執原告平日工作日數如附表2「工作日數」欄所載，而原告出勤日工作時間為9.5小時，超過1.5小時部分即為延長工時，亦經本院認定如前，經依勞基法第24條第1項第1款規定計算被告應給付之平日延長工時工資如附表2「合計」欄所示。從而，原告此部分請求有理由，應予准許。

(三)原告請求被告給付如附表3所示特休未休工資，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。經查，原告主張依其工作年資應休之特休假日數如附表3「應休特休日數」欄所示，此計算期間為被告所不爭執，是兩造所約定勞基法第38條第4項之「年度終結」，係以原告受僱當日起算，每一週

01 年之期間屆滿之日（參勞基法施行細則第24條第2項第1款、
02 第24條之1第1項），復依被告所辯特休未休工資皆已結算等
03 語，堪認被告未依法給予特別休假，應可歸責於被告。另按
04 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
05 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
06 以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假
07 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。
08 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
09 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條
10 之1第2項第1款第1、2目亦有明定。是依前揭規定計算原告
11 各年度終結及契約終止前之一日工資，被告應給付原告未休
12 特休假工資如附表3「合計」欄所示。從而，原告此部分請
13 求亦有理由，應予准許。

14 2.被告雖抗辯特休未休工資已於每年度結算後連同獎金匯入原
15 告之薪轉帳戶。惟按雇主應將勞工每年特別休假之期日及未
16 休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊，並每年
17 定期將其內容以書面通知勞工，且勞工依本條主張權利時，
18 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第
19 5、6項定有明文。本件被告雖提出原告之特休未休與年終獎
20 金計算式（見本院卷第371至375頁），欲證明每年業已給予
21 原告特休未休工資，惟為原告否認，核該計算式為被告片面
22 製作，被告亦不爭執未曾掣發予原告，非屬勞基法第23條所
23 定之勞工工資清冊，被告復未能證明有依前揭規定將其內容
24 以書面通知原告，難認被告確有依法給予原告特別休假或已
25 為足額之工資補償，故原告主張被告應給付特休未休折算之
26 工資，自屬有理。

27 (四)被告抗辯原告超過5年部分之工資請求權已罹於時效，有無
28 理由？

29 1.按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、
30 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
31 期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務

01 人得拒絕給付，民法第128條前段、第126條、第144條第1項
02 定有明文。又按消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。
03 二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、
04 聲請調解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後6
05 個月內不起訴，視為不中斷，民法第129條、第130條亦有明
06 文。

07 2.經查，原告前曾就其與被告間關於延長工時工資及特休未休
08 工資等爭議，於111年8月29日申請勞資爭議調解，嗣於同年
09 9月12日為勞資爭議調解後，因兩造差距過大致調解不成
10 立，有原告所提出之勞資爭議調解紀錄影本在卷可考（見本
11 院卷第205至206頁），而原告於6個月內之111年11月14日向
12 本院提起本件訴訟（見本院卷第13頁收狀戳章），依照前述
13 規定，原告就其本件請求期間之延長工時工資請求權及特休
14 未休工資請求權，即已因聲請調解且遵期起訴而生中斷時效
15 之效力，被告抗辯原告前述請求權已因罹於時效而消滅，尚
16 非可信。

17 (五)原告請求被告補提繳如附表4、5、6所示之退休金至其勞退
18 專戶，有無理由？

19 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
20 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
21 休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6
22 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
23 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
24 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
25 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
26 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
27 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
28 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
29 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
30 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
31 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號判決意旨參照)。經查，依原告所提出之薪資明細、華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單(見本院卷第59至70、101至121、143至166、185至195頁)，原告每月工資如附表4、5、6「實際工資」欄所示，則依「勞工退休金月提繳工資分級表」之標準，被告應為原告申報之月提繳工資如「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如「應提繳金額」欄所示，惟被告僅提繳如「實際提繳金額」欄所示之退休金，致原告受有損害，有勞工退休金個人專戶明細資料為證(見本院卷第127至139、171至184、199至204頁)，是原告請求被告補提繳如附表4、5、6「合計」欄所示之退休金至其等之勞退專戶，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款、第38條第4項規定，請求被告給付張津碩242,894元、胡淑莉189,833元、王佳萱135,993元，及均自起訴狀繕本送達翌日即112年3月25日(見本院卷第233頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告分別提繳40,079元、30,939元、16,503元至張津碩、胡淑莉、王佳萱之勞退專戶，為有理由，應予准許。

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78條。

中 華 民 國 112 年 10 月 13 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 112 年 10 月 13 日
書 記 官 劉 雅 玲

01 附表1：被告應給付之項目及金額總表

編號	姓名	平日延長工時工資	特休未休工資	合計	勞工退休金提繳差額
1	張津碩	209,358元	33,536元	242,894元	40,079元
2	胡淑莉	156,665元	33,168元	189,833元	30,939元
3	王佳萱	110,777元	25,216元	135,993元	16,503元

03 附表2：平日延長工時工資（本院卷第41、47、53頁）

編號	姓名	期間	平日每小時工資額	工作日數	每年度應領延時工資	合計
1	張津碩	106年10月至12月	154	62	19,191.48	209,358元（元以下四捨五入）
		107年度	180	243	87,917.4	
		108年度	190	218	83,254.2	
		109年度	175	54	18,994.5	
2	胡淑莉	106年10月至12月	183	62	22,805	156,665
		107年度	199	243	97,198	
		108年度	192	95	36,662	
3	王佳萱	106年10月至12月	144	61	17,656	110,777
		107年度	144	231.5	67,005	
		108年度	142	91.5	26,116	

05 附表3：特休未休工資（本院卷第43、49、55頁）

編號	姓名	到職日	請求特休未休工資期間		應休特休日數	已休特休日數	未休特休日數	年度平均時薪	一日工資	折算工資	合計
			起日	迄日							
1	張津碩	101/12/17	106/12/17	107/12/16	15	7	8	154	1,232	9,856	33,536
			107/12/17	108/12/16	15	7	8	180	1,440	11,520	
			108/12/17	109/12/16	15	7	8	190	1,520	12,160	
2	胡淑莉	103/1/6	106/1/6	107/1/5	14	7	7	178	1,424	9,968	33,168
			107/1/6	108/1/5	14	7	7	196	1,568	10,976	
			108/1/6	109/1/5	15	7	8	191	1,528	12,224	
3	王佳萱	102/10/17	105/10/17	106/10/16	14	7	7	144	1,152	8,064	25,216
			106/10/17	107/10/16	14	7	7	144	1,152	8,064	
			107/10/17	108/10/16	15	7	8	142	1,136	9,088	

