

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第99號

原告 林芊蓉

訴訟代理人 黃麟淵律師（法律扶助）

被告 塔卡菓子烘焙有限公司

法定代理人 周宛俞

訴訟代理人 劉喜律師

複代理人 黃邦哲律師

楊偉奇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣參拾柒萬柒仟參佰參拾參元，及其中新臺幣貳拾肆萬玖仟伍佰壹拾壹元自民國一百一十二年四月二十八日起，其餘新臺幣壹拾貳萬柒仟捌佰貳拾貳元自民國一百一十二年十一月十五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣伍萬零捌佰零捌元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之六十八，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾柒萬柒仟參佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬零捌佰零捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2

款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）630,374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。(二)被告應提繳93,280元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於民國113年1月15日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告548,068元，及其中249,511元自起訴狀繕本送達翌日起，其中291,721元自民事訴之追加暨準備二狀繕本送達翌日起，其餘6,836元自民事爭點整理暨準備四狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳81,324元至原告之勞退專戶（見本院卷第371頁）。核原告所為，顯係基於同一僱傭關係之基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自105年2月10日起至111年11月10日止受僱於被告，擔任烘焙師，月薪包含底薪、餐費、工作津貼、技術津貼、技術獎金等項目。被告雖已給付原告平日延長工時工資172,984元、應休未休117,963元、未休底薪加應休28,184元，合計319,131元，惟仍積欠平日延長工時工資108,640元、國定假日及例假日出勤工資78,236元、休息日出勤工資243,354元、特別休假未休工資47,775元、工資差額42,131元未給付；甚將提繳勞工退休金之義務轉嫁原告，自原告之工資中不當剋扣27,932元，被告應返還此部分不當得利。且被告未足額為原告提繳勞工退休金，被告尚應補提繳81,324元至原告之勞退專戶。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、民法第179條規定，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：

(一)原告僅係烘焙師之助手，並非烘焙師。被告均有給付原告延

01 長工時工資，於原告應聘時，被告即向原告說明每月固定休
02 8日，以排班之方式休假，並無國定假日必須休假之情形。
03 原告於被告任職多年，期間均無異議，卻於離職後反稱被告
04 有工資未給付之情形，原告主張顯無可採。另原告每月未休
05 滿8日部分，被告會以原告未休滿8日當月之前後2月之休假
06 進行調整，從未剋扣或積欠薪資；被告每年度2月份亦會與
07 原告結算特休未休工資，以未休年假津貼名義給付原告。是
08 原告請求被告給付平日延長工時工資、國定假日及例假日出
09 勤工資、休息日出勤工資、特別休假未休工資，均無理由。

10 (二)原告雖主張被告有短給工作津貼云云，惟原告任職時所約定
11 之薪資，並無技術獎金或工作津貼項目。係至000年0月間，
12 被告為了與員工分享公司盈餘，始額外給予技術獎金1,000
13 元。且隨著原告任職時間越久，兩造逐漸產生互相信賴關
14 係，被告始逐步增加分潤數額，即增加工作獎金及技術津貼
15 之金額，然此部分金額均會隨時間調整分配，並非視原告之
16 工作情形給予，更非原告之固定薪資。況原告工作獎金及技
17 術津貼合計金額係逐年增加，被告並無扣薪之情形，原告主
18 張被告短少給付，顯無理由。且兩造間並無任何口頭或書面
19 約定，原告可請求該數額之工作津貼或技術獎金，被告僅於
20 1、2次薪資發放中，有發放原告所主張數額之工作津貼或技
21 術獎金予原告，原告據此主張為原告固定之薪資，顯無理
22 由，原告請求工作津貼差額實屬無據。

23 (三)原告主張被告於105年2月至106年12月以勞工退休金代存專
24 戶名義，不當剋扣原告薪資云云，然被告就員工退休金提繳
25 部分，均由被告直接存至員工之勞退專戶，並無任何由員工
26 負擔等情，原告主張顯無理由，不應准許。再者，縱認原告
27 此部分請求有理由，此部分請求應屬薪資之給付，顯然已經
28 罹於民法第126條之5年短期時效。而該部分既已有短期時效
29 之特別規定，自無不當得利15年一般消滅時效之適用，原告
30 主張實屬無據，不應准許。

31 (四)原告雖主張被告短少提撥勞工退休金之數額，然依勞退條例

第15條第1、2項、勞退條例施行細則第15條第2項之規定，勞工每月工資不固定者，應以前3個月實際薪資所得總額的平均值，對應「勞工退休金月提繳工資分級表」計算應提撥之勞工退休金數額，原告主張以逐月之方式計算被告應提撥之退休金數額，顯有違誤，實無可採。

(五)原告於111年11月28日申請勞資爭議調解，並於六個月內之112年3月11日提起本件訴訟，則自111年11月28日回溯五年為106年11月29日，原告請求106年11月29日以前之加班費、工資、退休金提撥不足部分，依民法第126條、第129條第1項第1款、第130條、勞退條例第31條規定均已經罹於時效，縱認被告有短給，被告亦無給付義務等語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.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：

(一)原告自105年2月10日至111年11月10日受僱於被告，月薪包含底薪、餐費、工作津貼、技術津貼、技術獎等項目，各項給付金額如被告附件3、附件5薪資條所示（見本院卷第145至168頁）。

(二)原告之出勤情形如被告附件2、4所示（見本院卷第95至131、249頁）。

(三)如認原告平日有加班之情形，對原告附表2-1所示加班時數不爭執。

(四)被告前已給付平日延長工時工資172,984元、應休未休117,963元、未休底薪加應休28184元，合計319131元，如原告附表8-1所示。

四、得心證之理由：

(一)原告請求被告給付工資差額42,131元，有無理由？

1.按所謂工資，依據勞基法第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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又按「勞工與雇主間關於工資之爭執，

01 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
02 因工作而獲得之報酬。」勞動事件法第37條定有明文。揆其
03 立法理由謂：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因
04 工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給
05 與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時
06 所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處
07 於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領
08 時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分
09 提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付
10 勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23
11 條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目
12 計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見
13 其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務
14 對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報
15 酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於
16 工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付
17 之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報
18 酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本
19 於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之
20 對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於
21 工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴
22 訟上之實質平等。經查，原告曾分別固定領取底薪、全勤獎
23 金、餐費、工作津貼、技術津貼、技術獎金乙節，有原告之
24 薪資條可證（見本院卷第63至69、145至168、251至252
25 頁），依上開規定，該等項目應推定為工資。被告雖抗辯工
26 作津貼、技術津貼、技術獎金非屬工資等語，惟依證人即被
27 告公司前員工林建銘之證述（見本院卷第193頁），工作津
28 貼、技術津貼具有非臨時起意而與工作內容相關之性質，仍
29 應為提供勞務之對價，而屬於工資。被告未提出反證推翻其
30 等具有勞務對價性，當可認定該等給付項目屬於工資。

31 2.工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段亦有規

01 定。依原告之薪資條所載（見本院卷第63至69、145至168、
02 251至252頁），堪認被告應給付原告之工作津貼如附表1
03 「應發金額」欄所示，惟被告僅給付如「實發金額」欄所示
04 之金額，短付如「差額」欄所示合計41,630元，則原告主張
05 被告應給付108年1月至111年11月之工資差額41,630元，應
06 予准許，逾此則為無據。

07 (二)原告每月正常工時工資為何？

08 經查，原告主張其每月正常工時工資如附表2「正常工時工
09 資」欄所示等情，業據提出薪資條為證（見本院卷第63至6
10 9、145至168、251至252頁）。又上開薪資條上明確載明工
11 資包括：底薪、全勤獎金、餐費、工作津貼、技術津貼、技
12 術獎金等項目。是原告前揭主張核與上開薪資條所載之內容
13 相符，堪信為真實。準此，原告既經證明其本於勞動契約自
14 被告受領如附表2「正常工時工資」欄所示之給付，依上說
15 明，自應推定為原告因工作而獲得之報酬。此外，被告亦未
16 提出反對之證據證明上開工作津貼、技術津貼、技術獎金之
17 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
18 辯即不足採。是以，如附表2「正常工時工資」欄所示之金
19 額，應認均屬原告工資。

20 (三)原告得請求之工資（含加班費）期間為何？

21 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
22 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
23 消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第1
24 44條第1項定有明文。查原告於111年11月28日對被告申請勞
25 資爭議調解，112年3月11日提起本件訴訟，有社團法人臺中
26 市（縣）勞資關係協會勞資爭議調解紀錄、本院收狀戳章在
27 卷可稽（見本院卷第11、61至62頁），而被告就超過5年部
28 分已為時效抗辯拒絕給付（見本院卷第363頁），其所為抗
29 辯合於民法第126條規定，自屬有據，是原告得請求之工資
30 （含加班費）期間為自106年11月29日起至111年11月10日
31 止，先前已罹於時效部分即不列入計算。

01 (四)原告請求被告給付平日延長工時工資108,640元，有無理
02 由？

03 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
04 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。次按雇
05 主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標
06 準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工
07 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，
08 按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項
09 第1、2款亦有明文。

10 2.由證人林建銘之證述，可知被告公司員工於下午5時至5時45
11 分還是有在工作，不算休息時間（見本院卷第191頁），原
12 告在打卡下班前，既仍處於雇主即被告指揮監督之狀態下，
13 自應以其仍在工作而計入加班時間，是被告辯稱超過下午5
14 時45分始屬加班云云，尚非可採。

15 3.查原告於106年11月29日至111年11月10日期間之平日有延時
16 工作之事實，有原告所提依原告之打卡紀錄（見本院卷第95
17 至131、217頁）整理製作之出勤明細及統計表格附卷可參
18 （見本院卷第289頁）。依此計算，原告自106年11月29日起
19 至111年11月10日止之平日，所得請求延長工時之加班費共
20 計220,322元（計算式詳如附表3所示），扣除被告已給付之
21 128,576元（計算式： $351+29,768+18,423+28,532+31,8$
22 $25+19,677=128,576$ ，見本院卷第407頁），被告尚應給付
23 91,746元（計算式： $220,322-128,576=91,746$ ）。

24 4.又證人即被告公司西點部主管卓美鳳證稱：母親節及父親節
25 時，加班費一樣是1小時140元，但公司會另外再給獎勵，獎
26 勵是多少不一定，因為公司是接單在做，要看產能，薪資條
27 上都會載明等語（見本院卷第186頁）。則被告辯稱母親節
28 獎金及父親節獎金係為獎勵勞工配合旺季加班發給之獎金，
29 即非無所據，故於計算原告得請求金額時，應再扣除同時期
30 自被告受領之母親節獎金及父親節獎金共計78,219元（計算
31 式： $12,712+15,729+21,000+15,680+13,098=78,21$

9)，即為13,527元（計算式： $91,746 - 78,219 = 13,527$ ）。原告逾此部分之請求，則無理由。

(五)原告請求被告給付國定假日及例假日出勤工資78,236元，有無理由？

按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條定有明文。經查，依原告之打卡紀錄（見本院卷第95至131、217頁），原告有於附表4所示之國定假日出勤，於附表5所示之例假日出勤，故原告得請求之國定假日工資為50,375元、例假日工資為10,641元（計算式詳如附表4、5所示），合計61,016元（計算式： $50,375 + 10,641 = 61,016$ ），逾此金額之請求，則屬無據。

(六)原告請求被告給付休息日出勤工資243,354元，有無理由？

1.按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條第2項定有明文。

2.經查，證人卓美鳳證稱：因為勞基法規定1個月要休8天，但我們西點部是1個月休6天，公司就未休的部分會每個月結算應休未休等語（見本院卷第187頁），足認原告主張有於休息日工作如附表6所示，應為可採。

3.基此，以原告各該時期之時薪為依據，計算原告得請求之休息日加班費為325,186元（計算式詳如附表6所示），扣除被告已給付之110,611元（計算式： $2,000 + 18,000 + 7,008 + 18,000 + 1,980 + 17,000 + 9,560 + 19,200 + 5,100 + 12,763 = 110,611$ ，見本院卷第407頁），被告尚應給付214,575元（計算式： $325,186 - 110,611 = 214,575$ ），逾此部分，則不應准許。

(七)原告請求被告給付特別休假未休工資47,775元，有無理由？

01 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
02 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
03 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
04 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
05 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
06 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
07 主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利
08 不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1、4、6項分別定
09 有明文。

10 2.查原告自105年2月10日起受僱於被告，至111年11月10日勞
11 動契約終止日止，原告主張於107年至111年各有6日、5日、
12 8日、7日、15日、10日特別休假未休等語，被告未能提出反
13 證，應認原告於107年至111年各有6日、5日、8日、7日、15
14 日、10日特別休假未休。至於106年以前，其請求權已罹於
15 時效而消滅，被告為時效抗辯並拒絕給付，即屬有據。

16 3.另按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
17 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
18 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
19 別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
20 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
21 常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則
22 第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。是依前揭規定計
23 算原告之各年度終結及契約終止前之一日工資，扣除被告已
24 給付之12,073元，被告應給付原告之未休特別休假工資合計
25 45,324元（計算式詳如附表7所示）。

26 (八)原告請求被告返還不當剋扣之工資27,932元，有無理由？

27 1.原告主張其任職期間，被告以「代存專戶」項目扣取原告每
28 月工資，既經被告為5年之消滅時效抗辯，原告僅得主張自1
29 06年11月29日起算之短付薪資部分，雖原告主張其係依不當
30 得利之請求權請求被告給付，惟本院認此二項請求權部分應
31 採認請求權相互影響而為判斷，故縱使原告依據不當得利而

為請求，仍應受前述5年消滅時效之限制，則106年11月29日以前之工資既經被告以罹於消滅時效置辯，本院即無須加以審酌，先予敘明。

2.原告主張被告於106年12月，自原告工資中，以「代存專戶」之名目扣款1,261元，有該月份之薪資條可證（見本院卷第148頁）。惟上開期間內，原告並無自願提繳之情形，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第343頁），被告亦無法提出其他扣款之正當原因，是原告請求被告返還1,261元，為有理由，逾此部分之請求，則因罹於時效而消滅。

(九)原告請求被告提繳81,324元至原告之勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，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；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依同條例第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號判決意旨參照）。

2.經查，依前所述，原告於105年2月至000年00月間每月工資如附表8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附表「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表「應提繳金額」欄所示，是被告應補繳至原告勞退專戶之差額為50,808元（詳如附表）。故原告此部分請求，於50,808元之範圍內方屬有

據，逾此部分則無理由。

3.被告雖抗辯就超過5年部分為時效抗辯云云。然按，於勞工尚不得請領退休金之情形，雇主應將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀作為勞退條例第31條第1項之損害賠償方式，又該損害賠償請求權之消滅時效，依據同條第2項之規定，係自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。查原告係於112年3月11日提起本件訴訟（見本院卷第11頁收狀戳章），距原告離職未超過5年，故尚未罹於勞退條例第31條第2項所定之時效期間，另原告係請求提繳不足退休金之損害賠償，並非請求定期給付，自無民法第126條之適用甚明。故被告前揭抗辯，均無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第24條、第38條第4項、第39條、民法第179條規定，請求被告給付377,333元（計算式：41,630 + 13,527 + 61,016 + 214,575 + 45,324 + 1,261 = 377,333），及其中249,511元自起訴狀繕本送達翌日即112年4月28日（見本院卷第87頁）起，其餘127,822元自民事訴之追加暨準備二狀繕本送達翌日即112年11月15日（見本院卷第367頁）起，均至清償日止，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，請求被告提繳50,808元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、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。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

勞動法庭 法官 董惠平

正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

04 書記官 廖于萱