臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第49號

原　　告　黃珮琪

訴訟代理人　王翼升律師

複代 理 人　武　陵律師

被　　告　展達國際貿易有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳亭螢

訴訟代理人　郭美絹律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣40萬9,775元，及自民國114年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣3萬8,268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90%，餘由原告負擔。

五、本判決得假執行。但被告如以新臺幣44萬8,043元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年7月8日起至112年11月30日止受僱於被告(下稱系爭勞動契約)，擔任被告開設之BoneBone蹦蹦寵物店之門市人員，入職時約定月薪為新臺幣（下同）2萬5,000元，嗣於110年1月調整月薪為3萬元，工作地點包含北屯、西屯、南屯及三民門市。原告須於門市營業時間開始前提早至門市準備開店，並於營業時間結束後整理店鋪、盤點貨物、營業額及將當日到貨之商品上架，故原告實際工作時間長於門市營業時間。被告僅北屯門市有2名員工可輪流休息用餐，其餘門市均為1人門市，營業時段均處於顧店而

並受指揮監督之狀態，無休息時間。原告每日工作時數約為10至11小時，被告未依法給付加班費，自110年1月1日起至112年11月30日止，被告應給付原告之加班費為44萬4,439元。又被告自110年1月1日起至112年11月30日止有高薪低報之情事，每月僅以最低工資為原告提繳勞工退休金，僅提繳5萬2,884元，尚應為原告補提繳勞工退休金5萬2,056元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告44萬4,439元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應補提繳勞工退休金5萬2,056元至原告勞退專戶。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：被告採四週變形工時乃長期以來制度，被告有召開勞資會議作成決議，且勞資會議勞資代表名冊有報備主管機關備查。另被告於招募原告及原告入職、職前訓練時，均有告知原告四週變形制度及工時為每天10小時、排休制度、無加班等事項，即被告與原告約定休假方式及工時採取四週變形工時制度，並未損害原告勞基法上利益，亦屬兩造間合法有效之司法契約。因被告採四週變形工時制度，故沒有營業時間以外之加班，原告提早打卡與延後打卡，或忘記打卡，均係原告個人問題，與被告無關，並非加班。原告工作期間均有1小時之晚餐休息時間，得自由外出，若為單人店門市，因有監視器可隨時確認員工狀況，原告關鐵門即可外出，無休息時間需要加班之狀況。被告於111年10月以後，因委請顧問調整，導致上班日數超過變形工時日數，故當月開始大幅給予固定4,750元或5,600元金額之加班費，被告無積欠原告加班費等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷三第114至115頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告於109年7月8日起至112年11月30日止任職於被告，擔任門市人員。

2.兩造無簽立書面勞動契約。

3.被告有設置打卡設備。

4.原告勞務履行地以被證七（見本院卷一第339至399頁)班別代碼欄為主。

5.就原告111年10月起至112年8月止之薪資明細（即被證十六，見本院卷三第29至49頁)不爭執。

6.被告自110年1月起至112年11月止提繳至原告勞退專戶之勞工退休金金額共計5萬2,884元。

7.門市營業時間於110年1月至12月為中午12時至晚上9時30分；111年1月至112年2月為中午11時至晚上9時20分；112年3月起為中午11時30分至晚上9時30分。

8.原告111年10月、112年4月薪資明細之「員購補貼」（即原證四、五，見本院卷一第71、73頁)性質非屬工資，惟原告並非每月均有於店內消費及領取員購補貼。

(二)爭執事項：

1.原告請求被告給付自110年1月1日起至112年11月30日止之加班費差額44萬4,439元，有無理由?

⑴被告抗辯於原告任職時被告已採用四週變形工時制度，故每日於10小時內無加班可言；縱有少數打卡時間超過10小時部分，亦早已於次月給付完畢，有無理由?

⑵被告抗辯若四週變形工時制度之決議資料或程序不符合法定要件時，被告與原告於招募期至原告離職為止，與其所約定依四週變形工時制度計算工作時數及休假，是否仍為合法的私法契約，原告每月總工時並未逾勞基法規定之正常工時時間？

⑶被告抗辯原告之上、下班時間為營業時間，打卡時間並非兩造約定的上、下班時間，有無理由？

⑷被告抗辯原告請求之加班時間應再扣除1個小時的休息時

間，有無理由？

2.原告請求被告提繳勞工退休金5萬2,056元至原告勞退專戶，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)原告請求被告給付自110年1月1日起至112年11月30日止之加班費差額44萬4,439元，有無理由?

1.被告抗辯於原告任職時被告已採用四週變形工時制度，故每日於10小時內無加班可言；縱有少數打卡時間超過10小時部分，亦早已於次月給付完畢，有無理由?

⑴按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制，勞基法第30條之1第1項第1款定有明文。是適用四週變形工時制度應以具備主管機關指定行業資格及經工會或勞資會議同意為要件。次按，私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357條前段亦有明文。查被告固抗辯四週變形工時制度有召開勞資會議作成決議，且勞資會議勞資代表名冊有報備主管機關備查等語，並提出109年6月20日、110年3月20日勞資會議紀錄、臺中市政府勞工局110年3月15日中市勞資字第1100010289號函(下稱勞工局備查函)等件為證（見本院卷一第237至239頁、卷二第109至113頁），然為原告所否認，並主張被告是否屬主管機關指定之行業別即屬有疑，且109年6月20日勞資會議記載之出席人員顯係與被告關係良好之核心成員、親屬，該勞資會議是否有實際召開已屬有疑。又參與勞資會議之勞工代表顯並未經全體勞工直接選舉，顯非適法之勞資會議，經此勞資會議同意之四週變形工時制度亦非適法等語。揆諸上開說明，應由被告就四週變形工時制度經勞資會議決議乙節負舉證之責。

⑵經查，被告所營事業為零售業、批發業，有被告公司經濟部工商登記公示資料可憑(見本院卷一第111至112頁)，依改制

前行政院勞工委員會（下稱勞委會）92年3月31日、同年5月16日之公告，係屬適用勞基法第30條之1得施行四週變形工時制度之行業，先予敘明。然，被告固提出上開勞資會議紀錄、勞工局備查函，抗辯原告適用四週變形工時制度云云。觀諸被告所提之勞工局備查函，並未附該函所載之勞資代表名冊，無法證明出席上開勞資會議之資方代表、勞方代表之合法性。又被告經本院曉諭(見本院卷二第342頁)，亦未提出選舉勞方代表相關之選舉資料、出席勞方代表選舉之員工資料、及上開勞資會議出席簽到資料等件，實無從據以認定勞工局備查函所載之勞資代表名冊之代表為何人、如何選出、上開勞資會議是否業經合法勞方代表參與，此部分之事實實屬未明。此外，未見被告提出其他事證以為說明，實難遽為上開勞資會議合法有效之依據。是原告主張被告所抗辯之四週變形工時制度，未經勞資會議同意，不得拘束原告等語，即屬可採。

⑶從而，被告抗辯原告受四週變形工時制度之拘束，尚非有據。

2.被告抗辯若四週變形工時制度之決議資料或程序不符合法定要件時，被告與原告於招募期至原告離職為止，與其所約定依四週變形工時制度計算工作時數及休假，是否仍為合法的私法契約，原告每月總工時並未逾勞基法規定之正常工時時間？

⑴按基於保障勞工權益，勞基法就工作時間之特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項等規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」及「延長工時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定。

揆諸立法者之所以採取應經工會同意或勞資會議同意，除因勞工團結權為工會法所保障及以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件。因此，於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項所示勞動條件之變更，當然須經工會同意或勞資會議同意，要無以就該等勞動條件之變更，只需經由各個別勞工與資方訂定私法契約同意即可。

⑵查，被告所抗辯之四週變形工時制度，未經勞資會議同意，不得拘束原告，已如前述，是被告另抗辯兩造間有約定依四週變形工時制度計算工作時數及休假之私法契約存在，惟被告所辯之前開私法契約所合意之內容，係違反勞基法第30條之1第1項之規定無訛，故即使被告上開所辯為真，亦已違反勞基法第30條之1第1項之強制規定，依前開說明，應屬無效。

⑶從而，被告固提出110年6月25日勞資會議紀錄、109年7月6日至112年11月30日之打卡紀錄、被告104招聘人員廣告等件（見本院卷一第241頁、卷二第27至109、115至117頁），並引用證人李昱頡(即被告現任總店長)、蘇儀姍(即被告現任店長)證詞，抗辯110年6月25日勞資會議紀錄載明「由行政部製作變形工時制度摘要圖示，並個別再次說明，若有疑問可向總店長詢問」、被告104招聘人員廣告其內註明「工時制度：每週休3日(內含年度特休假與節日、每日上班10小時)」及被告打卡紀錄之排休情況，足證兩造間有約定休假方式及工時採取四週變形工時制度之私法契約關係存在，原告應受四週彈性工時之拘束等語，惟即使被告上開所辯為真，亦已違反勞基法第30條之1第1項之強制規定，依前開說明，應屬無效。

3.被告抗辯原告之上、下班時間為營業時間，打卡時間並非兩造約定的上、下班時間，有無理由？

⑴按勞工正常工作時間每日不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長部分在2小時以內，應按平日每小時工資額加給3分之1以上，給付延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，應按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。又出勤紀錄所載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所定。依勞動事件審理細則第62條，雇主如欲否認前開推定，應提出反對證據加以證明。是以，就出勤紀錄所載之勞工出勤時間，雇主如於訴訟中主張勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等，不應列入工作時間計算之情形，應由雇主提出反對證據以推翻該推定。

⑵原告主張其出勤上、下班之時間，為打卡紀錄時間，而實際有出勤，但打卡紀錄有缺漏者(未打卡)，以門市營業時間等語。被告則不爭執打卡紀錄所載之時間為真正（見本院卷三第111頁），惟辯稱原告之上、下班時間為營業時間，被告自始無加班情事。原告或為自行提前上班、或在公司吃早餐聊天，非被告要求提早上班；原告晚上下班結帳後，常常不離開門市而在內吹冷氣、作私事，甚至將公司當作談免費戀愛地點，被告已三申五令要求原告準時下班等語，並提出勞資會議紀錄、被告主管與原告Line對話紀錄等件及證人李昱頡、蘇儀姍之證詞為證(見本院卷一第243至271頁、卷三第125至127頁)。經查：

①原告自110年1月1日起至112年11月30日止之打卡時間，有打卡紀錄在卷可稽（見本院卷一第25至67頁），而兩造不爭執有缺漏者(未打卡)以門市營業時間為主、門市營業時間於110年1月至12月為中午12時至晚上9時30分；111年1月至112年2月為中午11時至晚上9時20分；112年3月起為中午11時30分至晚上9時30分等情（見本院卷三第111頁、不爭執事項7.），合先敘明。

②原告之下班時間部分：

A.就110年2月1日、110年3月8日、110年3月22日、110年4月17日、110年5月3日、110年5月6日、110年5月17日、111年7月12日等日期，被告要求原告應準時下班乙情，有被告主管與原告Line對話紀錄提及：「今天不會再晚下班了吧」、「不要在晚下班了」、「那你不要晚下班」、「趕快回家」、「不准晚下班」、「趕快給我回家」、「原告：我今天晚回家是因為在等我男友來載我。被告主管稱：下班了，很晚了，趕快回去」等語(見本院卷一第255至271頁)，可資證明。是被告所提出之上開證據，已足推翻上述日期於營業時間結束後至打卡紀錄所載之下班時間內係經雇主同意而執行職務之推定。此外，原告未再舉證以為其佐，故原告請求上述日期於營業時間結束後之加班費，並無理由。

B.就110年2月1日、110年3月8日、110年3月22日、110年4月17日、110年5月3日、110年5月6日、110年5月17日、111年7月12日以外之日期：

a.觀諸109年9月25日勞資會議紀錄記載「案由二：考勤與上下班準時提醒。說明：近期仍有晚退與遲到記錄，造成行政記錄與營運流程影響。決議：主管每日於群組提醒出勤準時，並協助有特殊情形者合理調整」等語（見本院卷一第245頁），足見該次會議案由所討論之員工晚退原因，係因有特殊情形須合理調整，並非被告所指稱原告於營業時間結束後在店內吹冷氣、作私事，甚至將公司當作談免費戀愛地點等情。又觀諸110年9月22日勞資會議紀錄記載「案由3：員工出勤與上下班準時提醒。說明：部分員工仍有遲到與未打卡狀況，請再次強調準時上班原則」等語（見本院卷一第249頁），足見該次會議所討論者係部分員工遲到與未打卡之情事，並非被告所指稱之晚退係做私事等情。再觀諸110年12月20日勞資會議紀錄記載「案由二：確保上下班打卡完整。說明：年底期間員工偶有遲到、漏打卡情形。決議：提醒全體員工上下班皆須打卡，漏打須主動申報並經主管核准」等語（見本院卷一第253頁），足見該次會議所討論者係員工

偶有遲到與漏打卡之情事，並非被告所指稱之晚退係做私事等情。

b. 至於證人李昱頡於本院證稱：員工不需要加班，如果事情沒有做完明天再做即可。每間門市都有監視器，會隨時確認員工的狀況，若遇到進貨比較多時，不會要求員工處理完的期限，我這邊會去協調請正職人員去協助。這協助不用主動申請，因我的工作是要瞭解每個門市的營業狀況，我會主動派人，且有調撥人員會去巡店，並回報我門市狀況等語（見本院卷三第14至18頁）、證人蘇儀姍於本院證稱：營業時間結束後，公司不會要求員工要把事情做完才可離開公司，員工如果事情做不完回報給主管就可以了。公司不會有在營業時間結束後，員工會延後關門這種情形，實際上也沒有，都是準時開門、準時關門，現在也是等語（見本院卷三第19至22頁）。惟證人李昱頡亦證稱：原告要離職前夕有不清貓砂之情事，因貓咪會生病，所以我每天下班都會過去，這是在向上門市等語（見本院卷三第17頁），而證人李昱頡亦為被告員工，卻於下班後仍要至向上門市加班清理貓砂，顯與其前開證述：營業時間結束後，員工不需要加班，如果事情沒有做完明天再做即可等語，相互矛盾。另被告於114年11月6日言詞辯論時陳稱：「當天對話並非談加班，而是談下班前沒有把貓沙清完，『被告還要請主管去清貓砂，貓砂沒有每天清貓會死掉』」等語（見本院卷二第278頁）、訴外人張旭揚(即被告實際負責人)於112年11月5日與原告之對話提及：「那就是你知道相較之下湯圓是新人，那你知道湯圓在哪，在碰碰狗跟東森、湯圓至少在寵物居幾年，那在這當然他是新人，『他新人情況下原因配合，配合公司配合昱頡，他10點、11點還要在北屯用貓的東西，那我就覺得很奇怪，湯圓住大肚嗎，從這邊到大肚還要40分鐘，所以他還會休假時候跑來這邊用』。…『指揮休假還會來跟新人教育，昨天他休假，跑去三民教育新人』，因為我跟他們講新人沒有起來，他們沒辦法往上，所以指揮想往上。…『珮琪要求準時下

班，是這樣嗎？應該只有那兩天而已吧？』」等語（見本院卷二第13頁），再對照109年9月25日勞資會議紀錄記載「決議：主管每日於群組提醒出勤準時，並協助有特殊情形者合理調整」等情（見本院卷一第245頁）。綜合上情，足認員工(含店長)仍有於被告營業時間結束後或晚上10點、11點加班之情事，且若關係到寵物生命安全之事宜，並無法待明天再處理，又員工確實會因特殊情形有加班晚退之情事。故證人李昱頡證稱：營業時間後，員工不需要加班，如果事情沒有做完明天再做即可等語、證人蘇儀姍證稱：營業時間結束後，公司不會要求員工要把事情做完才可離開公司等語，難以採信。

c.從而，被告所提出之上開證據，無法推翻除前開110年2月1日、110年3月8日、110年3月22日、110年4月17日、110年5月3日、110年5月6日、110年5月17日、111年7月12日以外之日期，於營業時間結束後至打卡紀錄(見本院卷一第25至67頁）所載之下班時間內(見附表1「下午下班」欄所示)，係經雇主同意而執行職務之推定。故原告請求上述日期於營業時間結束後之加班費，為有理由。

③就原告之上班時間部分：

原告主張員工之上班時間會較開店時間提早等語，被告則辯稱原告為自行提前上班，非被告要求提早上班等語。經查，原告主張之提早開店時間均超過10分鐘以上（見本院卷一第83至99頁），與證人吳寶偉雖於本院證稱：營業時間開始前，需要提早5至10分鐘做準備等語（見本院卷三第10頁）不符，而難採信。而被告上開所辯有109年9月25日勞資會議紀錄記載「案由二：考勤與上下班準時提醒。說明：近期仍有晚退與遲到記錄，造成行政記錄與營運流程影響。決議：主管每日於群組提醒出勤準時」等語（見本院卷一第245頁）、及110年9月22日勞資會議紀錄記載「案由3：員工出勤與上下班準時提醒。說明：部分員工仍有遲到與未打卡狀況，請再次強調準時上班原則」等字句（見本院卷一第249

頁），可資證明。是被告所提出之上開證據，已足推翻於打卡紀錄(見本院卷一第25至67頁）所載之上班時間至營業時間開始前時間內，係經雇主同意而執行職務之推定。此外，原告未再舉證以為其佐，故原告請求於營業時間開始前之加班費，並無理由。

④綜上，原告出勤時間即為本判決附表1「上午上班」欄至「下午下班」欄所示之期間，再扣除「休息時間」欄所示時間(詳下述)。

4.被告抗辯原告請求之加班時間應再扣除1個小時的休息時間，有無理由？

⑴原告主張除於北屯門市(非1人門市)值班時，北屯門市有休息時間的打卡，可證明北屯門市有休息外，其餘門市(即西屯、南屯、三民門市)為1人門市，1人門市沒有固定之休息時間，用餐僅能叫外送，吃飯、上廁所亦可能隨時遭阻撓，時間均為有受指揮監督狀態而無休息之時間等語。被告則抗辯1小時之晚餐休息時間得自由外出。若為單人店門市，因有監視器可隨時確認員工狀況，原告關鐵門即可外出，無休息時間需要加班之狀況等語。觀諸112年11月12日原告與李昱頡等之通訊軟體對話紀錄，其中被告公告內容為：「公告休息時間，因夥伴有反應休息時間不完全，我們這邊暫先規定，之前因每個人休息的時間和需求不一樣，所以公司分為部份固定和部份彈性，現在就改成固定(北屯17-18一班和18-19-班)中間不另外提供休息時間，(如有特殊需求請和幹部申請)，請資深人員這邊要求，沒有額外的時間。分店目前還是以自己安排時間吃飯、休息(請每日自己記錄好)，如需要完整不被打擾休息時間目前暫只能北屯。可以申請調回來」、「分店因人手設定少，目前(午餐、下午餐、晚餐、抽煙)請自己記錄好，不要影響客人為主」、「固定休息的…請在11：30就不能再吃早餐，可以提前過來吃」等語（見本院卷一第310頁），對照原告之打卡紀錄（見本院卷一第25至67頁）以觀，足認北屯門市非1人門市，且於公告

後始有固定於17時至18時或18時至19時之休息時間；至於西屯、南屯、三民等為人手少之門市，且西屯、南屯、三民等門市迄至公告時仍須在不影響客人為前提下(即營業時間無法拉下鐵門影響客人到店消費)，員工才自己安排時間吃飯、休息，並無完整不被打擾之1小時休息時間。是原告主張北屯門市之休息時間依據打卡時間，西屯、南屯、三民等門市無1小時休息時間乙情（見本院卷一第83至99頁），即屬可採。至證人李昱頡於本院證稱：休息時間是可自行安排，我們會派正職人員或工讀生過去協助，只要告知主管就可了。各個店休息時間員工可以自行安排，如果是單人門市可以短暫1小時外出，關鐵門即可等語（見本院卷三第18頁）、及證人蘇儀姍於本院證稱：各店吃飯休息時間是1個小時。這1個小時可以離開店。如果是1人店的話，就是把鐵門拉下來去吃，或購買回來吃都可以等語（見本院卷三第20頁），均與上開事證不符，並無足採。

⑵從而，被告抗辯原告請求之加班時間應再扣除1個小時的休息時間等語，為無理由。是原告於北屯門市之休息時間，以打卡時間所示（見本院卷一第25至67頁），其餘西屯、南屯、三民等人手少之門市，原告則無1小時之休息時間。另對照兩造不爭執之原告勞務履行地（見本院卷一第339至399頁及不爭執事項4.)以觀，原告之休息時間即如本判決附表1「上午下班」欄至「下午上班」欄所示之期間，即「休息時間」欄所示之時間。

5.原告請求被告給付自110年1月1日起至112年11月30日止之加班費差額44萬4,439元，有無理由？

⑴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，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第24條第1項第1至2款定有明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推

定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條分別定有明文。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院111年度台上字第4號判決意旨參照）。

⑵原告於111年10月1日起至112年11月30日止之工資部分：

①原告主張於111年10月起至112年8月止，除自111年10月起至12月止之每月「員購補貼」450元、及112年1月、2月每月「員購補貼」300元、及自112年3月起至6月止、112年8月「員購補貼」每月450元，非屬工資外，其餘匯款記錄（見本院卷一第69頁）之被告給付金額均為工資等語（見本院卷三第112頁）。被告則辯稱除「員購補貼」非工資外，另「銷售獎金」以銷售業績多寡為準，亦非屬工資等語（見本院卷一第334頁）。查，兩造不爭執原告於111年10月起至112年8月止，分別自被告處領得之金額為被證16薪資明細上所載之金額（見本院卷三第29至49頁及不爭執事項5.）。對照被證16薪資明細上所載之「實發(轉帳金額)」與匯款記錄（見本院卷一第69頁）以觀，兩者給付金額相同。又匯款紀錄之金額為被告匯款予原告，係原告本於勞動關係自被告所受領之給付；另觀諸被證16薪資明細，亦可知原告於111年10月起至112年8月止，每月均領有4,617元至8,000元不等之「銷售獎金」，參以被告陳稱「銷售獎金」係因銷售業績而發給（見本院卷一第334頁），堪認「銷售獎金」具有因工作而獲得之報酬之性質，且為經常性給付，應計入工資計算。

②綜上，原告於111年10月1日起至112年11月30日止之工資，為匯款記錄（見本院卷一第69頁）之給付金額，再加回原告勞健保自付額後，扣除自111年10月起至12月止之每月「員購補貼」450元、及112年1月、2月每月「員購補貼」300元、及自112年3月起至6月止、112年8月「員購補貼」每月4

50元後之金額，即如本判決附表1「月薪資總額」欄所示之金額。

⑶原告於110年1月1日起至111年9月30日止之工資部分：

①原告主張於110年1月1日起至111年9月30日止被告均無提供薪資明細，被證2之薪資明細原告未曾看過，故原告以上開匯款記錄（見本院卷一第69頁）之月領薪資，再加回原告勞健保自付額，回推該月月薪等語。被告則抗辯被證2之薪資明細有給原告看過，原告上開期間之工資為被證2薪資明細項目「應得合計」項內，扣除「其他獎勵(即員購補貼)」350元之金額等語（本院卷一第333頁）。查，原告已提出上開期間被告匯款予原告之匯款紀錄（見本院卷一第69頁），證明原告本於勞動關係自被告所受領之給付。而被告未舉證證明被告所提之被證2薪資明細即為原告上開期間之工資清冊乙情，本院即無從認定上開匯款紀錄之各月金額，有包含被告抗辯之非屬工資之「其他獎勵(即員購補貼)」350元等情。揆諸上開規定，本院自得推定匯款紀錄之金額為原告因工作而獲得之報酬，均為工資。

②綜上，原告於110年1月1日起至111年9月30日止之工資，為匯款記錄（見本院卷一第69頁）之給付金額，加回原告勞健保自付額後之金額，即如本判決附表1「月薪資總額」欄所示之金額。

⑷原告請求被告給付自110年1月1日起至112年11月30日止之加班費差額44萬4,439元，有無理由？

①被告抗辯自111年11月起，除有給付原告具延時工資性質之「支援加給」外，因被告委請顧問調整，被告大幅給予固定金額加班費4,750元、5,600元，故無積欠加班費問題等語（見本院卷一第334頁、卷三第121頁），經查：

A.「支援加給」部分：

依上開被證16薪資明細，可知被告僅於111年10月至111年12月每月有給付原告「支援加給」2,600元，111年12月以後即無，而被告亦未舉證證明與原告約定以「支援加給」充當加

班費等情，本院即無從認定「支援加給」為延時工作之工資。

B.「延時津貼」部分：

依上開被證16薪資明細，可知被告於111年10月有給付原告「延時津貼」4,750元、自111年11月起至112年8月止每月有給付原告「延時津貼」5,600元，堪認前開「延時津貼」為延時工作之工資，於計算原告之加班費基礎時應予扣除。扣除前開「延時津貼」後，原告於111年10月1日起至112年11月30日止，計算加班費基礎金額即如本判決附表1「加班費基礎」欄所示之金額。至自112年9月1日起至112年11月30日止，被告未舉證證明原告每月有領得「延時津貼」4,750元或5,600元乙情，本院即無從認定自112年9月1日起至112年11月30日止計算原告之加班費基礎時應予扣除「延時津貼」。

②被告抗辯自109年8月起至111年9月止，另外有給付原告具延時工資性質之「延時津貼」及「支援加給」，故縱有少數打卡時間超過10小時部分之加班費，亦早已於次月給付完畢等語（見本院卷一第333頁）。查：

被告未舉證證明所提之被證2薪資明細即為原告上開期間之工資清冊乙情，已如前述；又被告亦未舉證證明上開期間原告每月有領得「延時津貼」或「支援加給」等情，是本院即無從認定自110年1月1日起至111年9月30日止計算原告之加班費基礎時應予扣除「延時津貼」及「支援加給」。另兩造不爭執之匯款紀錄項次7、9、13、17、23、28、32之金額為「久任獎金」（見本院卷二第279頁、卷一第69頁），是扣除前開「久任獎金」後，原告於110年1月1日起至111年9月30日止，計算加班費基礎金額即如本判決附表1「加班費基礎」欄所示之金額。

③從而，被告所抗辯之四週變形工時制度，不得拘束原告，而原告出勤時間即為本判決附表1「上午上班」欄至「下午下班」欄所示之期間，再扣除「休息時間」欄所示時間，已如

前述，是揆諸上開規定，原告自110年1月1日起至112年11月30日止之加班費合計應為47萬0,525元(計算式：見本判決附表2「每月應領加班費」欄)，扣除原告已領之加班費6萬0,750元(計算式：見本判決附表2「每月已領加班費」欄)，原告請求被告給付加班費40萬9,775元(計算式：470,525元-60,750元=409,775元)，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(二)原告請求被告補提繳勞工退休金5萬2,056元至原告之勞退專戶，有無理由？

1.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退專戶。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6%。雇主未依本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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞退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。是雇主未依該條例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工勞退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勞退專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號判決參照）。又依勞保條例第14條第2項規定，被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。故投保單位可視業務需要及員工月薪資總額異動情況，至少每隔半年(每年2月及8月)按所屬員工最近3個月之平均月薪資總額覈實申報員工投保薪資調整，但被保險人薪資如有變動，亦可隨時申報調整，並非投保薪資之調整僅能在每年2月及8月申報。

2.原告主張被告自110年1月1日起至112年11月30日止未按原告之實質工資隨時申報調整，上開期間僅提繳10萬4,940元之勞工退休金至原告勞退專戶，被告應補提繳5萬2,056元，以填補原告之損害等語（見本院卷一第17頁）。經查，原告上開期間之每月應領工資如本判決附表3「每月應領薪資」欄所示，已如前述，則勞退提繳級距應如本判決附表3「勞退提繳級距」欄所示。從而，被告於上開期間應為原告提繳之勞工退休金金額合計為9萬1,152元(詳本判決附表3)，扣除被告已提繳之5萬2,884元（見不爭執事項6.），原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳差額3萬8,268元(計算式：91,152元-52,884元=38,268元)至原告勞退專戶，於法有據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

五、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，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告請求之加班費，依法被告應於各次月發薪日發給，核屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告就前揭加班費，併請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即114年4月12日(本件於114年4月11日將起訴狀繕本送達予被告，見本院卷一第125頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，原告依前揭規定，請求：㈠被告應給付原告40萬9,775元，及自114年4月12日起至清償日止，按週年利率5%

計算之利息。㈡被告應提繳3萬8,268元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

七、本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，然兩造所為宣告假執行或免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告其餘之訴既經駁回，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　8　　月　　31　　日

書記官　陳淑華

附表1：加班費計算總表

附表2：加班費計算表

附表3：勞工退休金差額計算表