臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第145號

原　　告　呂秋美

000000000000000000

訴訟代理人　廖怡婷律師

被　　告　鼎豐國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊淑靈

訴訟代理人　聶瑞瑩律師

　　高肇成律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣34萬0,393元，及自民國113年12月31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15萬6,013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56%，餘由原告負擔。

五、本判決得假執行。但被告以新臺幣49萬6,406元為原告預供擔保，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、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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）77萬1,208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被告應提繳17萬0,523元至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈢原告願供擔保，

請准宣告假執行。嗣於民國113年12月31日具狀變更聲明第1項金額為71萬1,208元等語（見本院卷一第249頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自91年10月29日起受僱於被告，擔任業務人員，後升任為襄理，約定工資底薪1萬8,000元、主管津貼7,000元、職務津貼2,000元、外勤津貼3,500元、伙食津貼1,500元，另尚有約定業績獎金、簽約獎金、全勤獎金、油費津貼、報表津貼等。原告初任職時由北勝實業有限公司(下稱北勝公司)為原告加保勞工保險(下稱勞保)，嗣分別於100年4月21日、104年6月24日改由美麗天使國際有限公司(下稱美麗天使公司)、被告為原告加保勞保。美麗天使公司與被告之法定代理人均為訴外人楊淑靈，而北勝公司法定代理人即訴外人顏定儀與楊淑靈為夫妻，且楊淑靈為北勝公司之股東，均經營化妝品相關產業。楊淑靈之子即訴外人顏鼎倫之名片上載明「北勝集團」、「鼎豐國際有限公司」、「美麗天使國際有限公司」；再觀被告公司官方網站登載「鼎豐國際有限公司與美麗天使國際有限公司為關係企業」等文字，足證北勝公司、美麗天使公司與被告屬實質同一性之公司。原告在職期間平日中午均未休息，均加班1.5小時，被告短發加班費46萬6,352元。又被告未給付特別休假(下稱特休)未休工資差額9萬5,231元、短提繳勞工退休金17萬0,523元，且被告高薪低報，致原告老年給付短少差額14萬9,625元。為此，爰依勞基法第24條、第38條第1、4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項等規定提起訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告71萬1,208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被告應提繳17萬0,523元至原告勞退專戶。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告抗辯：原告自104年6月24日起至113年9月10日止受僱於被告，離職前擔任業務襄理。兩造於108年11月26日經被告

委請策繪管理顧問有限公司(下稱策繪公司)進行制度說明後簽立勞動契約(下稱系爭勞動契約)。原告111年8月1日簽署之管理規章(下稱系爭管理規章)明定上班時間為上午8時30分至18時，中午休息時間為12時至13時30分。原告因工作性質得自行安排拜訪客戶之行程，被告未要求原告於午休外出，亦未限制原告外出時之休息時間；被告未要求原告平日須待屬下回公司後始得離開公司。另系爭勞動契約約定須依公司程序申請加班始得加班，原告任職期間從未向被告申請加班，被告亦未准許原告平日加班，原告亦非受被告指揮監督而加班，故原告據此請求加班費，自無理由。原告主張計算工資之數額基準，包含技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼等，惟前開津貼具有勉勵性、或係針對勞務外之費用補貼，不具勞務之對價或經常性給付，即不符勞基法第2條第3款工資之要件，自應扣除。被告特別休假採歷年制，原告得請求特休未休工資為10萬9,348元，扣除被告已給付予原告之特休未休工資9萬6,101元後，原告僅得請求1萬3,247元。又被告已足額為原告提繳勞工退休金至專戶，自無庸再補提撥之。另老年給付差額部分，原告尚未請領老年給付，原告未受有老年給付差額之損害等語。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。

四、爭執與不爭執事項（見本院卷二第278至279頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.兩造於113年9月10日合意終止兩造間之勞動契約，離職時原告擔任業務部襄理。上班時間為上午8時30分，下班時間為18時。

2.被告已給付原告特休未休金額如下：109年度1萬7,600元、110年度1萬9,833元、111年度1萬7,067元、112年度2萬0,267元、113年度2萬1,334元（見原證2）。

3.原告主張經勞保局試算之可請領之老年給付金額為190萬6,605元，依原證9試算表記載，平均月投保薪資4萬2,369元，是以原告113年9月10日退保當月起，最後36個月之實際月投保薪資之試算結果（見原證9）。

4.原告自109年至113年之特休天數分別為23.3日（24日）、24.2日（25日）、25.3日（26日）、26.2日（27日）、27.3日（27日）。

5.原證2「薪資明細」（見本院卷一第33至149頁）所列項目，被告只爭執「技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼」項目非屬「工資」。

(二)爭執事項：

1.原告於何時開始受僱於被告？

⑴原告主張自91年10月29日起受僱於被告，北勝公司、美麗天使公司、被告屬實質同一性之公司，有無理由？

⑵被告抗辯原告是從104年6月24日起受僱於被告，有無理由？

2.原告主張兩造間之勞動契約所約定之技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼應屬「工資」，有無理由？

3.原告主張被告應給付其自108年起至離職日止之特休未休工資差額9萬5,231元，有無理由？

4.原告主張被告應給付其自108年11月起至離職日止，平日中午未予以休息1.5小時之延長工時加班費46萬6,352元，有無理由？

5.原告主張被告應補提繳自100年4月起至113年9月止之勞工退休金17萬0,523元至其勞退專戶，有無理由？

6.原告主張被告應賠償其勞保一次性老年給付差額損失14萬9,625元，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)原告任職期間之上班時間為上午8時30分，下班時間為18時。兩造於113年9月10日合意終止兩造間之勞動契約，離職時原告擔任業務部襄理。原告自109年至113年之特休天數分別為24日、25日、26日、27日、27日，被告已給付原告特休

未休金額如下：109年度1萬7,600元、110年度1萬9,833元、111年度1萬7,067元、112年度2萬0,267元、113年度2萬1,334元。被告就薪資明細（見本院卷一第33至149頁）所列項目，只爭執「技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼」項目非屬「工資」等情，有原告薪資明細表、原告簽認之特休未休工資受領明細在卷可稽（見本院卷一第33至149頁、本院卷二第141頁），且為兩造所不爭執(見不爭執事項1.、2.、4.、5.)，堪以認定。

(二)原告自91年10月29日起受僱於被告：

1.按雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第2條第2款定有明文。而為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨參照）。

2.原告主張北勝公司、美麗天使公司與被告屬實質同一性之公司，是原告係自91年10月29日起受僱於被告等語，並提出原告之薪轉帳戶交易明細表暨對帳單、勞工投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、北勝公司、美麗天使公司、公司之經濟部商工登記公示資料、訴外人顏鼎倫(即被告法定代理人楊淑靈之子)之名片、被告公司網站截圖等件為證(見本院卷一第179至190、197至212頁、本院卷二第197至205頁)。被告否認北勝公司、美麗天使公司與被告具有實體同一性，抗辯原告是從104年6月24日起受僱於被告云云。經查：原告自91年10月29日起至100年4月25日止、自100年4月21日起至104年6月24日止、自104年6月24日起至113年9月10日止之勞保投保單位分別為北勝公司、美麗天使公司、被告，此參原告之勞工投保資料表甚明(本院卷一第198頁)。

又美麗天使公司與被告之法定代理人均為楊淑靈，而北勝公司法定代理人即顏定儀與楊淑靈為夫妻，且楊淑靈為北勝公司之股東，均經營化妝品相關產業。楊淑靈之子即顏鼎倫之名片上載明「北勝集團」、「鼎豐國際有限公司」、「美麗天使國際有限公司」；再觀被告公司官方網站登載「鼎豐國際有限公司與美麗天使國際有限公司為關係企業」等情，有北勝公司、美麗天使公司、公司之經濟部商工登記公示資料、顏鼎倫之名片、被告公司網站截圖等件為證(見本院卷二第197至205頁)，足認北勝公司、美麗天使公司與被告屬實質同一性之公司。是原告主張其自91年10月29日起受僱於被告，應屬可採。

(三)原告主張兩造間之勞動契約所約定之技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼應屬「工資」，有無理由？

1.工資，依勞基法第2條第3款規定，謂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。又工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇（最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。

2.原告主張系爭勞動契約(見本院卷一第341至348頁)、系爭管理規章(見本院卷一第349至353頁)均未事先與原告協議，或經原告充分理解及同意，被告亦未於契約末尾用印、蓋章，可認兩造間對系爭勞動契約、管理規章必要之點未經合意，是依民法第153條之規定，原告簽署之系爭勞動契約、管理規章即屬無效。又薪資明細（見本院卷一第33至149頁）所列項目，均屬經常性及勞務對價性給付，均為工資等語。被告則抗辯技導津貼、外勤津貼、伙食津貼、油費津貼並非工資等語，經查：

⑴觀諸系爭勞動契約之「立契約人」甲方及代表人之位置(見本院卷一第348頁)，雖以電腦打字分別登載「鼎豐國際有限公司」、「楊淑靈」等文字，但該等文字非由被告本人自寫，亦無被告親自簽名或用印章代簽名，自不生法律之效力。故系爭勞動契約僅有原告之簽名，難認兩造就系爭勞動契約已達成合意。至於系爭管理規章，原告不僅於「員工簽名」處簽名(見本院卷一第353頁)，且該處已明載：「鼎豐人員管理辦法，本人已確認，且願遵守以上之規定」等語，自足認原告有受拘束之意，是原告主張系爭管理規章無效，並不足採。

⑵油費津貼部分：

觀諸原告未爭執形式上真正之原告於108年12月17日簽署之每月工資暨福利約定書(下稱系爭約定書)第16條約定：「交通補助：需附有公司統一編號、車號之油單收據，按申請表以金額8折核發，並考核里程數，異常者以每公里2.5元計算，未依規定則不予核發」等語(見本院卷一第399頁、卷二第12頁)及系爭管理規章第4條第21項規定：「交通補助：需附有公司統一編號、車號之油單收據，按申請表以金額8折核發，並考核里程數，異常者以每公里2.5元計算，未依規定則不予核發」等語(見本院卷一第351頁)，可見油費津貼是依實際支出發給並以收據核銷，與原告提供之勞務未具有對價關係，非屬工資。

⑶外勤津貼部分：

觀諸系爭約定書第7條約定：「外勤津貼：因擔任外勤人員而發給之津貼，當月未達業績責任額者，減半發給」等語(見本院卷一第399頁)、及系爭管理規章第4條第7項規定：「外勤津貼：因擔任外勤人員外出拜訪而發給之津貼，當月未達業績責任額15萬者,減半發給，業績責任額少於10萬者，無外勤津貼」等語(見本院卷一第350頁)，顯見外勤津貼係擔任外勤之人員，因外出拜訪客戶而發給之差旅費、交

際費等費用，屬勞基法施行細則第10條第9款規定之「差旅費」、「差旅津貼」或「交際費」，非屬工資。

⑷技導津貼部分：

觀諸系爭約定書第6條約定：「技導津貼：經公司考核通過，擁有足夠之技術經驗而給付之津貼」等語(見本院卷一第399頁)、及系爭管理規章第4條第6項規定：「技導津貼：經公司考核通過，擁有足夠之技術經驗並且落實每月有排示範客戶推廣療程而給付之津貼。如連續2個月無示範無津貼」等語(見本院卷一第350頁)，可知技導津貼既係以勞工擁有足夠之技術經驗並且落實每月有排示範客戶推廣療程而發放，即具有因工作而獲得之報酬之性質，應計入工資計算。

⑸伙食津貼部分：

被告於108年11月起至113年7月止，每月給付原告1,080元至1,500元不等之伙食津貼，有卷附薪資明細可稽（見本院卷一第33至149頁）。參以系爭約定書第9條約定：「伙食津貼：補貼勞工之伙食而發給之給付」等語(見本院卷一第399頁)、及系爭管理規章第4條第9項規定：「伙食津貼：補貼勞工之伙食而發給之給付」等語(見本院卷一第350頁)，堪認伙食津貼係被告每月對原告給予工作報酬之意思，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。

3.綜上，原告主張兩造間之勞動契約所約定之技導津貼、伙食津貼應屬工資，為有理由；至上開外勤津貼、油費津貼，非屬工資，則原告主張上開外勤津貼、油費津貼屬工資，為無理由。又被告不爭執原告自108年11月起至113年9月止，每月自被告處所領之金額加總如附表1「實領薪資」欄所示[見本院卷二第276至277頁，即起訴狀附表1「月實領薪資」欄所示（見本院卷一第21頁）]，扣除上開非屬工資之外勤津貼、油費津貼及被告已給付之特休未休工資(詳後述)後，原

告每月正常工時之工資詳如附表1「正常工時工資」欄所示。

(四)原告主張被告應給付其自108年起至離職日止之特休未休工資9萬5,231元，有無理由？

1.按雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；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5、6項定有明文。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特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工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。

2.兩造不爭執原告自109年至113年之特休天數應分別為24日、25日、26日、27日、27日(見不爭執事項4.)，而兩造計算特休給假方式係採歷年制，有特休未休明細在卷可稽(見本院卷二第141頁）。又原告自91年10月29日起受僱於被告，已如前述，至108年10月28日止到職滿17年，特休之天數應有23天，扣除已休之7天，原告請求108年之特休未休天數為16天(見本院卷一第25頁），是被告抗辯：原告108年度特休天數為22日云云(見本院卷一第318頁），並無理由。從而，依本院上開認定之原告108年至112年各年12月及契約終止之113年9月正常工時工資(見附表1「正常工時工資」欄所示)除以30所得之日薪金額，乘以上開特休天數計算，原告自108年至113年止特休未休工資合計為9萬9,524元(計算式見附表2)。扣除被告已付之109年度1萬7,600元、110年度1萬9,833元、111年度1萬7,067元、112年度2萬0,267元、113年度2萬

1,334元(見不爭執事項2.)後，被告尚應給付原告9萬9,524元(計算式見附表2)，是原告請求被告給付特休未休工資9萬5,231元，未逾9萬9,524元，應予准許。

3.綜上，原告請求之特休未休工資9萬5,231元為有理由，應予准許。

(五)原告主張被告應給付其自108年11月起至離職日止，平日中午未予以休息1.5小時之延長工時加班費46萬6,352元，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.原告請求自108年11月起至111年7月31日止之期間，平日中午未予以休息1.5小時之加班費部分：

⑴原告主張自91年任職被告起，上班時間口頭約定自上午8時30分至18時外，中午均未休息等語，並提出原告於中午時間拜訪客戶之line對話訊息截圖(下稱系爭line截圖)為證(見本院卷一第151至177頁)。被告則抗辯原告簽署之系爭管理規章，其中明載出勤時間為平日8時30分至12時、13時30分至18時，而中午休息時間為12時至13時30分，可知被告確實有給予原告中午休息時間1.5小時等語，並提出系爭勞動契

約、管理規章等件及策繪公司進行制度說明錄影光碟(下稱制度說明錄影光碟，見本院卷二第89頁)為證。

⑵經查，依原告不爭執形式上真正之原告自108年11月起至111年7月31日止之出勤紀錄（見本院卷一第401至417頁、卷二第12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。則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。然系爭勞動契約僅有原告之簽名，難認兩造就系爭勞動契約已達成合意，已如前述。而系爭管理規章，僅能證明原告於111年8月1日起可午休1.5小時，無法證明原告於111年8月1日前可午休1.5小時等情。復被告並未指出所提之制度說明錄影光碟何以得推翻上開工作時間推定。又被告所提之同一時期其他勞工所簽署之勞動契約、管理規章等，均非原告所簽署，無法拘束原告。另被告迄至本院言詞辯論終結前未提出其他足以推翻上開工作時間推定之證據，是難認被告上開所辯為可採。

⑶被告不爭執原告依薪資明細表（見本院卷一第33至149頁）所計算之原告平日實際上班天數如附表1「該月實際上班天數」欄所載，而原告自108年11月起至111年7月31日止之期間，平日出勤日工作時間為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1「加班費」欄所示。

⑷從而，原告請求被告給付自108年11月起至111年7月31日止之期間，平日中午未予以休息1.5小時之加班費有理由，應予准許。

3.原告請求自111年8月1日起至113年9月10日止之期間，平日中午未予以休息1.5小時之加班費部分：

⑴經查，被告提出之系爭管理規章，為原告於111年8月1日簽署，其上明載中午休息時間為12時至13時30分，是系爭管理規章足以推翻原告自111年8月1日起至113年9月10日止之期

間，推定平日9.5小時均屬工作時間之事實。則原告若主張於應休息時間有加班之事實，應由原告舉證證明之，該休息時間始變成工作時間。

⑵觀諸系爭line截圖(見本院卷一第151至177頁)，其中本院卷一第151至153、157、164、167至168、177頁之line截圖，無顯示年份，難為有利於原告之認定；又其中本院卷一第154至155、159至161、169至170頁之line截圖，為111年8月以前之對話紀錄，而該期間之加班費已經本院認定原告之請求有理由，已如前述；另其中111年12月14日、112年2月10日(見本院卷一第156頁)、112年9月21日(見本院卷一第162頁)112年11月28日(見本院卷一第163頁)、112年10月31日(見本院卷一第165頁)、112年12月28日(見本院卷一第166頁)、111年11月2日(見本院卷一第171頁)、112年5月9日、112年12月27日(見本院卷一第172頁)、111年11月30日(見本院卷一第173頁)、112年6月16日(見本院卷一第175頁)、112年7月7日、112年9月15日(見本院卷一第176頁)等line截圖，可證明原告於上開日期之應休息時間仍有加班之事實。

⑶從而，原告請求自111年8月1日起至113年9月10日止之期間，平日中午未予以休息1.5小時之加班費部分，僅111年11月2日、111年11月30日、111年12月14日、112年2月10日、112年5月9日、112年6月16日、112年7月7日、112年9月15日、112年9月21日、112年10月31日、112年11月28日、112年12月27日、112年12月28日為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，原告並未舉證證明有加班之事實，即不應准許。

4.綜上，原告請求之被告應給付其自108年11月起至113年9月10日止，平日中午未予以休息1.5小時之延長工時加班費於24萬5,162元(計算式詳附表1「加班費」欄)範圍內為有理由(計算式詳附表1)，應予准許；逾此範圍，即不應准許。

(六)原告請求被告補提繳自100年4月起至113年9月止之勞工退休金17萬0,523元至其勞退專戶，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6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，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。勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞退之提繳率，以2次為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例第3條、第15條第1項前段、第2項及其施行細則第15條第1項分別定有明文。

2.被告不爭執原告自100年4月起至113年9月止，每月自被告處所領之金額加總如起訴狀附表4「月實領薪資」欄所示（見本院卷一第27至28頁、卷二第234、278頁），而其中僅自108年1月起至113年8月止之期間有薪資明細，是扣除自108年1月起至113年8月止之上開非屬工資之外勤津貼、油費津貼後，再加計附表1之加班費，則原告自100年4月起至113年9月止之實領薪資詳如附表3「實領薪資」欄所示。至自100年4月起至107年12月之期間及113年9月，被告並未提出原告之薪資明細予以證明原告領有非屬工資之外勤津貼、油費津貼，是起訴狀附表4自100年4月起至107年12月之期間及113年9月之「月實領薪資」欄所示之金額毋庸扣除外勤津貼、油費津貼。從而，被告應依如附表3「雇主應提繳級距」所示金額為原告提繳勞工退休金，應提繳之勞工退休金金額如附表3「雇主應提繳金額」欄所示，扣除被告已提繳如附表3「雇主已提勞退金額」欄、「勞退6%補貼金額」欄所示金額

後，尚有差額15萬6,013元(詳附表3「未足額提繳之金額」欄)。

3.綜上，原告請求被告補提繳15萬6,013元至其勞退專戶為有理由，應予准許；逾此範圍，即不應准許。

(七)原告主張被告應賠償其勞保一次性老年給付差額損失14萬9,625元，並無理由：

1.勞保條例第58條第1項、第2項規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者」。又同條第3項規定：「依前2項規定請領老年給付者，應辦理離職退保」、同條第6項規定：「被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險」。綜上條文，原告如欲申辦老年給付，除要合於勞保條例第58條第1項、第2項之年齡、年資規定外，尚須辦理離職退保，方符請領要件。

2.惟依勞保條例第59條「勞保被保險人請領老年給付者，保險年資合計每滿1年按其平均月投保薪資，發給1個月老年給付，其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給付2個月老年給付，但最高以45個月為限，滿半年者以1年計」規定，勞保老年給付，涉及勞工之投保年資與月平均投保薪資最後之確實年資與薪資金額，勞工雖因原雇主中斷投保，但勞工向勞保局請領老年給付前，可能另謀他職而由其他雇主再投保，亦可能有其他保險事故發生，是老年給付於

未向勞保局請領前，均處於變動情形，是否會影響勞工嗣後領取之老年給付金額亦無從得知。查原告既尚未向勞保局申請老年給付(見本院卷二第278頁)，並依勞保條例第58條之1選擇發給之方式，尚難以確認原告因被告中斷此段期間投保，實際所受損害與所失利益為何，復無法以原告所採以提前請領減給老年年金計算之方式而認其主張老年給付短少損害為真正。則原告請求被告賠償其勞保一次性老年給付差額損失14萬9,625元本息云云，自屬無據。

(八)綜上，原告得請求被告給付特休未休工資差額9萬5,231元、加班費24萬5,162元及補提繳15萬6,013元勞工退休金至其勞退專戶。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1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5%，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求之加班費、特休未休工資，依勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款規定，至遲應於兩造間之勞動契約終止即113年9月10日結清給付原告，核均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自上開應給付日之翌日起負遲延責任。是請求被告給付自民事起訴狀繕本送達翌日即113年12月31日（民事起訴狀繕本於113年12月30日送達被告，見本院卷一第245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。

七、綜上所述，原告依前揭規定，請求：㈠被告應給付原告34萬0,393元，及自113年12月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳15萬6,013元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

八、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，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　2　　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　　10　　月　　6　　日

書記官　陳淑華

附表1：被告應給付原告之加班費計算表

附表2：特休未休工資計算表

附表3：勞工退休金差額計算表