

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第37號

原告 蔡薰慧  
訴訟代理人 邱奕賢律師  
李澤凱律師  
被告 南陽實業股份有限公司

法定代理人 吳清源  
訴訟代理人 梁德莆  
複代理人 施肇偉

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年1月21日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣57,144元，及自民國113年4月12日起至清  
償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣38,592元至原告於勞工保險局設立之勞工退休  
金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之12，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣95,736元為原告  
預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

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、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2、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（本院卷一第11頁）原聲明請求被告應給付加班費新  
臺幣（下同）1,641,686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。嗣迭變更聲明

01 (本院卷一第245、381頁)，最後於言詞辯論終結前之具狀  
02 變更聲明為(本院卷一第381頁、本院卷二第26、119、38  
03 7、460頁)：(一)被告應給付原告754,891元及自起訴狀繕本  
04 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。  
05 (二)被告應提繳40,320元至原告於勞工保險局設立之勞工退休  
06 金專戶(下稱系爭專戶)。核屬減縮並變更應受判決事項之  
07 聲明，合於前開規定，應予准許。

## 08 貳、實體事項

09 一、原告主張：原告於民國105年12月5日至113年1月31日受僱被  
10 告，擔任被告北台中展示中心銷售員，上午需參與早會，故  
11 班別為晚班時，上班時間為上午8時30分至21時30分，均需  
12 延長工時4小時。然被告並未給付加班費、亦未提繳足額退  
13 休金至系爭專戶，尚有加班費754,891元未給付原告，及應  
14 補提繳退休金40,320元至系爭專戶。兩造前經勞資爭議調解  
15 不成立，為此，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第24條、第  
16 36條第1項、第37條第1項、第39條及勞工退休金條例(下稱  
17 勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規  
18 定，請求被告給付及補繳前開款項，並聲明如變更後聲明所  
19 示，並願供擔保，請准宣告假執行。

## 20 二、被告則以

21 (一)原告受被告指揮監督，於特定時間至特定地點，從事接待顧  
22 客、環境清潔、車輛整理等勞務工作，此部分固屬僱傭關  
23 係，至於車輛銷售部分，乃以原告成功銷售且由客戶給付買  
24 賣價金並領得牌照，為給付報酬之條件，是關於原告負責銷  
25 售被告廠牌車輛、並由被告給付不定額報酬部分，兩造實屬  
26 承攬關係。準此，兩造間乃承攬與僱傭之混合契約關係。是  
27 以，既然原告就汽車銷售部分與原告為承攬關係，自不得另  
28 向被告請求給付加班費。

29 (二)此外，依據被告提出之出勤紀錄表(下稱系爭出勤紀錄表)  
30 所示，原告未有平日需加班之情形；另原告所提值班表(下  
31 稱系爭值班表)僅係業務員上班時間需留在銷售中心、不得

01 外出之分組分配表，並無原告主張需額外值班之情形；況各  
02 該組業務員得自主分配排定時間，系爭值班表內容不具強制  
03 力；加以原告是否確實於系爭值班表排定時段到班，亦屬不  
04 明；自不得另請求給付加班費。

05 (三)被告給付原告之薪資項目，依據營業人員薪資核發作業細則  
06 (下稱系爭作業細則)約定，除底薪、伙食津貼、職務差額  
07 津貼、任務達成獎金屬工資外，其餘車型獎金、競賽獎金、  
08 特案獎金(包含交車獎金、SP餘額、特別獎勵金)、其他獎  
09 金均非屬工資。此外，被告業已依據勞退條例施行細則第15  
10 條第2項規定提繳退休金至系爭專戶，原告再請求被告補繳  
11 退休金，並非有理。

12 (四)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 願供擔保，請准宣告免予假執  
13 行。

### 14 三、本院之判斷

15 原告主張於105年12月5日至113年1月31日止之期間受僱被  
16 告，擔任被告北台中展示中心銷售員，約定有底薪，班別分  
17 為早班及晚班；又被告前已給付原告如附表一「當月雇主已  
18 給付工資」欄所示工資等情，為被告所不爭執，然原告主張  
19 兩造具僱傭關係，被告應給付原告平日延長工時、例日、休  
20 息日、國定假日出勤工資754,891元及補提繳退休金40,320  
21 元至系爭專戶等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本  
22 件爭點厥為：1.兩造勞務契約之性質為何？2.原告有否附表  
23 二平日延長工時之情形？(1)被告提出之出勤紀錄表是否可  
24 採？(2)若是，期日及時數各為何？3.原告有否於附表三所示  
25 例日、休息日、國定假日出勤？期日及時數各為何？4.原告  
26 各項請求是否有理？(1)原告工資為何？(2)原告請求被告給付  
27 平日延長工時工資、例日、休息日、國定假日出勤工資計75  
28 4,891元是否有理？(3)被告是否已提繳足額退休金至系爭專  
29 戶？原告請求被告補提繳退休金40,320元至系爭專戶是否  
30 有理？

31 (一)關於原告有否平日延長工時之情形？

01 1.被告提出之系爭出勤紀錄表是否可採？

02 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。勞基法第30條第5  
03 項定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞  
04 工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條亦  
05 有明文。

06 (1)被告提出之系爭出勤紀錄關於平日「早會」紀錄不實

07 證人即被告營業處營業副主任林岳峯於本院審理時證稱：公  
08 司早期是手寫出勤簽到表，是到公司後簽到，上、下班各一  
09 次，申請外出不用再填寫，有規定不能寫整數，例如08：35  
10 到要寫08：28不能寫08：30。之後是電腦打卡，但要指定時  
11 間才能打卡，如果當天是排晚班，規定還是要參與早會，但  
12 早會不能打卡，要14：30後，才可以開始打卡。（另案卷一  
13 第484、487頁），核與被告於本院審理時陳稱：早期是手寫  
14 簽到，改電腦打卡後，業務員每人一台平板才線上打卡，但  
15 若排晚班，於參與早會時仍不得打卡，要14：30後方能打卡  
16 等語（另案卷一第488至491頁）相符。此外，110年1月前被  
17 告打卡方式為業務員自行手寫，另110年2月則採電腦打卡紀  
18 錄之情，為兩造所不爭執，亦有被告提出之系爭出勤紀錄在  
19 卷可參（本院卷一第269至300頁、本院卷二第28頁），惟其  
20 中業務員自行手寫之出勤紀錄部分，並無早會之記載，另電  
21 腦打卡部分就原告班別為晚班部分，亦無早會打卡紀錄，均  
22 有前開出勤紀錄附卷可考，則證人林岳峯前開證述，堪認屬  
23 實。依此，原告主張：有參與早會、但無法打卡，故系爭出  
24 勤紀錄表關於「早會」部分紀錄不實等語，即屬可採。

25 (2)被告提出之系爭出勤紀錄表除早會外之紀錄並無不實之情形

26 ①原告固主張：另案被告洪維祐於112年8月4日到班然無法打  
27 卡，故系爭出勤紀錄內容乃全部不實等語。然查，112年8月  
28 4日本非洪維祐出勤日，有本院112年度勞訴字第298號判決  
29 附卷可參，亦經本院調閱前開案件核閱屬實，既然洪維祐無  
30 出勤之必要，則被告之出勤系統無紀錄，要屬合理，則原告  
31 此部分主張，即非可採。

01 ②原告固主張：被告所提之系爭出勤紀錄表並未呈現完整之簽  
02 退紀錄等語（本院卷一第269至300頁、卷二第461頁），然  
03 查，被告先後備置手寫出勤紀錄表、電腦打卡出勤紀錄表供  
04 原告填寫，為兩造所不爭執，業如前述，且原告就被告有否  
05 限制原告簽退打卡乙節，並未提出相關事證為說明，既然原  
06 告得自行簽退打卡，且簽退打卡紀錄並不完整又無從認定係  
07 由被告所造成，則原告前開主張，即尚非有據，並非可採。

08 ③準此，被告提出之系爭出勤紀錄表關於平日早會部分確有不  
09 實，其餘出勤紀錄，尚屬可採。

### 10 (3)關於原告平日出勤時間之認定

11 ①附表二所示均屬平日上班日，為兩造所不爭執（本院卷二第  
12 459頁）。另原告於平日出勤需參與早會，業經本院認定如  
13 前，佐以證人林岳峯證稱：早會時間通常10點截止等語，被  
14 告亦陳稱：早會是09：00至10：00等語（另案卷一第484、4  
15 89頁），且兩造就早會時間為1小時之事實亦不爭執（本院  
16 卷二第330頁），堪認早會時間以1小時為可採。

17 ②按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事  
18 業務或提供勞務之時間。此項認定固不應以勞工實際有從事  
19 勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得  
20 自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有  
21 受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。如勞工  
22 分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，  
23 是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮  
24 監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該  
25 勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背  
26 景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以  
27 圖利自己。若勞工得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用  
28 之時間，應為休息時間（最高法院106年度台上字第2044  
29 號、109年度台上字第1398號判決意旨參照）。準此，所謂  
30 工作時間（正常工作時間、延長工作時間），應以勞工在雇  
31 主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間，若勞

01 工仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有隨時提  
02 供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密  
03 集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作  
04 者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作  
05 者等量齊觀，難認合理，自不得認此一期間屬於工作時間。  
06 經查，被告所提系爭出勤紀錄表除早會時間不實外，其餘部  
07 分並無不實之情形，業經本院認定如前。原告固主張班別為  
08 晚班時，每日工時自上午08：30至晚間21：30等語，惟證人  
09 林岳峯證稱：排晚班，14：30前若有約客戶或領牌會留在公  
10 司，上班前時間可以自由進出（另案卷一第492頁）等語，  
11 另被告亦陳稱：於早會後到晚班打卡前，會做續保、牽車、  
12 交車、新車處理、融資、中古車等服務，可以自由進出公  
13 司、工作可以留待晚班完成，但我們會自行進行調配等語  
14 （另案卷一第490至491頁），依此，既然業務員於早會結束  
15 後至晚班打卡前得自行運用並排定時間安排，即難認乃依照  
16 被告指示服勞務；此外，原告就早會後至晚班上班前，有依  
17 被告指示提供勞務之情，亦未能再提出相關事證以為其佐；  
18 則原告主張：值晚班時每日上班時間為自早會起至21：30等  
19 語，難認有據。

20 ③原告固主張：附表二上班時間欄註記為「無」部分均有出勤  
21 等語，然為被告所否認。按當事人主張有利於己之事實者，  
22 就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明  
23 文。查原告就前開期日有出勤之情，並未另提出事證以為其  
24 佐，從而，原告此部分主張，即非可採。

25 ④準此，被告所提系爭出勤紀錄表經扣除60分鐘休息時間、並  
26 加計早會1小時後，即為原告提出勞務之時間，從而，原告  
27 平日延長工時時間如附表二「加班時數」欄所示，是原告主  
28 張平日有延長工時之情形，即屬可採。

29 ⑤原告固另抗辯有參加夕會等語（本院卷二第467頁），然夕  
30 會部分並未在原告請求之範圍（附表十，本院卷二第471至5  
31 01頁），故前開主張就本件原告出勤時數之認定即無影響，

01 附此敘明。

02 (二)關於原告有否於例日、休息日、國定假日出勤？日期及時間  
03 各為何？

04 1.原告主張：有於系爭值班表排定之時間於附表三所示例日、  
05 休息日、國定假日出勤，為被告所否認，抗辯：此部分無出  
06 勤紀錄等語。經查：

07 (1)原告主張有於附表三所示例日、休息日、國定假日出勤，業  
08 據原告提出系爭值班表為證（本院卷一第123至167頁），此  
09 外，證人林岳峯本院審理時證稱：業務員排班除了早、晚班  
10 外，還會有特殊展館之外展值班，地點可能在百貨或夜市；  
11 同仁會分成A至D四組，AB跟CD分為兩個課，有外展時，早班  
12 同仁下班後，要去展場支援，支援時間到百貨營業時間結束  
13 為止；兩組輪動，店裡跟展場各有四人等語（另案卷一第48  
14 5至487頁）。被告亦陳稱：除了早班及晚班外，會有外展需  
15 要支援，地點可能會在百貨公司或夜市，夜市是一個月2、3  
16 次等語（另案卷一第488頁），並有系爭值班表在卷可參。  
17 堪認原告主張除早、晚班外，尚有外展需到班，應為真實。

18 (2)被告固抗辯：此部分無出勤紀錄，亦有業務員自行調班之情  
19 形等語。然查證人林岳峯證稱：我有依據系爭值班表提供勞  
20 務等語（另案卷一第486至487頁），被告亦陳稱：我有依據  
21 系爭值班表提供勞務，值班時通常不會找人代班等語（另案  
22 卷一第489頁），準此，外展既為各車廠營業之常態，被告  
23 就業務員參與外展值班之事實，亦未爭執，證人林岳峯亦證  
24 稱依據系爭值班表提供勞務等語，則自應由被告就原告未於  
25 系爭值班表排定時間提供勞務舉證以為其佐，然被告就此則  
26 未提出其他事證為據，則被告前開抗辯，即難認有據。

27 (3)原告故聲請傳喚證人吳聖裕、衛泰麟為證，然原告有參加早  
28 會、及於附表三所示例日、休息日、國定假日出勤之事實，  
29 既經本院認定如前，此部分即無再行傳喚之必要，附此敘  
30 明。

31 2.準此，原告主張有於附表三所示例日、休假日、國定假日出

01 勤即屬可採。

02 (三)關於兩造勞務契約之性質

03 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方  
04 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
05 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事  
06 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬  
07 性之特徵。(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，  
08 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬  
09 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為  
10 該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性，即納入雇方生產組  
11 織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。而稱承攬  
12 者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工  
13 作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承  
14 攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於  
15 約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者  
16 性質並不相同（最高法院113年度台上字第343號、96年度台  
17 上字第2630號民事判決要旨參照）。次按「(1)勞動契約不以  
18 民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬  
19 性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動  
20 契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞  
21 務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）  
22 有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負  
23 擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。基於  
24 私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能  
25 為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭  
26 規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按  
27 勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬  
28 性程度之高低判斷之，即應視勞工得否自由決定勞務給付之  
29 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。」

30 （司法院大法官會議釋字740號協同意見書意旨參照）。

31 2.經查，原告向被告領有底薪、且上班需打卡，有原告之薪資

01 表、系爭出勤紀錄表附卷可參（本院卷一第37至122頁、第2  
02 69至300頁），此外，原告需早會，遲到會有登載及扣款，  
03 客戶之管理需與提出行動計畫表與上級討論、且需配合被告  
04 外展，另有系爭值班表（本院卷一第123至167頁）及證人林  
05 岳峯前開證述可佐，原告主張兩造間具有人格、經濟、組織  
06 從屬性，即堪認定。佐以，原告除固定領取底薪、不得自由  
07 決定勞務給付之方式（如工作時間）外，亦無自行負擔業務  
08 風險之情形；準此，兩造屬僱傭關係，應堪以認定。

09 3.被告固抗辯：兩造僱傭關係僅存在展場接待顧客、環境清  
10 潔、車輛整理等部分，然關於車輛銷售部分為承攬關係等  
11 語。惟車輛銷售為兩造勞動契約之主給付部分，亦同受打  
12 卡、參與早會、遲到扣款、行動計畫表、參與外展等被告管  
13 理事項之拘束等，業經本院說明如前，與承攬契約下由承攬  
14 人自行決定勞務給付時間、地點、與定作人間無指揮監督關  
15 係、毋須負擔定作人業務風險等契約內涵並不相同，是此部  
16 分抗辯，尚難認可取。

#### 17 (四)原告各項請求是否有理

##### 18 1.關於原告工資之認定部分

19 (1)原告主張：所取得之薪資均屬工資等語，為被告所否認，抗  
20 辯：除底薪、任務達成獎金、伙食津貼、主管加給、調動津  
21 貼、職務差額津貼屬勞務之對價，為工資外（本院卷一第25  
22 4頁），其餘車型獎金、競賽獎金、分期獎金、特案獎金  
23 （包含交車獎金、SP餘額、特別獎勵金）、其他獎金則不屬  
24 工資等語。

25 (2)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  
26 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞  
27 動事件法第37條定有明文。次按工資，依同法第2條第3款規  
28 定：「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
29 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
30 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂  
31 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而

01 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以  
02 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與  
03 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為  
04 何，尚非所問。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約  
05 定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動  
06 契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成  
07 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並  
08 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而  
09 應納入平均工資之計算（最高法院111年度台上字第971號判  
10 決要旨參照）。經查，被告自陳：「分期獎金」乃業務員遊  
11 說客戶向指定之配合銀行辦理車貸款依據當期制訂之分期獎  
12 勵辦法取得之佣金，「特案獎金」乃為獎勵業務員協助交車  
13 等行政事務，就協助領牌者發放之獎金，「車型獎金」，係  
14 依各不同車型之獎金辦法計算，「競賽獎金」即累台獎金，  
15 係每月就不同車款所設，以鼓勵銷售，達成目標者依據不同  
16 方案發給不等額獎金，「其他獎金」：係針對客戶回廠保養  
17 等所設獎金等語（本院卷二第15至17頁、第31至35頁），準  
18 此，前開獎金之發放均與個人對被告提出之勞務相關，此  
19 外，經核亦屬經常性發放，另有原告薪資單附卷可查（本院  
20 卷一第37至121頁）；再者，被告所提系爭作業細則（本院  
21 卷二第43至45頁）就前開獎金發放之條件、內容為何，並無  
22 另為約定，被告就此則未另提出事證以為其佐；準此，既然  
23 前開各項給付均為原告本於勞動關係自被告所受領之給付，  
24 則原告主張：薪資單所示給付項目，除底薪外，亦屬原告工  
25 資，即屬有據。

## 26 2. 關於平日延長工時工資部分

27 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內  
28 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時  
29 間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以  
30 上，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。次按  
31 勞動基準法第24條所稱「平日每小時工資」與同法第2條第

01 四款之「平均工資」名詞各異，依第24條延長工作時間之工  
02 資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，  
03 應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平  
04 日每小時工資」（司法院78年2月25日第十四期司法業務研  
05 究會期報告參照）。再按，兩造約定之正常工作時間為每日  
06 七小時，工資採按月給付，兩造未約定例假日、國定假日及  
07 特別休假目不給薪，計算勞基法第24條所稱平日每小時工資  
08 額，應以上訴人月薪總數除以當月日數再除以每日七小時計  
09 算（最高法院102年度台上字第1660號民事判決要旨參  
10 照）。經查，原告每月工資除底薪及伙食費之給付項目外，  
11 其餘工資項目，均係過去或未來、於任務達成後、再依據約  
12 定比例及計算後所發給，準此，難認屬加班之時即可特定之  
13 「當日所得之工資」，況加班費、獎金、津貼於發給前，數  
14 額尚屬未明，若事後再以當月全數工資，核算當月前開項目  
15 發給前之各加班日之當日及每小工時工資，亦非事理之平。  
16 準此，關於本件當日所得工資之認定，應以原告加班時已可  
17 確定取得之底薪及伙食費等項為計算基礎，方為合理。此  
18 外，原告平日加班時數，業經本院認定如前，準此，依據前  
19 開規定，以延長工時工資於2小時內依平日每小時工資 $\times 4/3$ ；  
20 超過2小時部分以平日每小時工資 $\times 5/3$ 計算原告各月平日  
21 加班費結果，原告得請求之平日延長工時工資如附表二所  
22 示。則原告主張被告應給付原告平日加班費總計以附表二所  
23 示32,930元，為可採。

### 24 3.關於例日、休息日、國定假日出勤工資部分

25 按「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小  
26 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  
27 一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額  
28 另再加給一又三分之二以上。」、「第36條所定之例假、休  
29 息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應  
30 由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於例假日工作者，工資應  
31 加倍發給。」勞基法第24條第2項、第39條定有明文。是勞

01 工於例日、休息日出勤，除工資由雇主照給外，雇主給付之  
02 出勤工資應按2小時以內以平日每小時工資乘以4/3、延長工  
03 時3至8小時內以以平日每小時工資乘以5/3計之。另勞工於  
04 國定假日出勤，於8小時內，應給付8小時平日每小時計之。  
05 經查，原告於例日、休息日、及國定假日出勤日期及工作時  
06 間各如附表三示，業經本院認定如前，準此，再依據原告平  
07 日每小時工資計算結果，原告請求之例日、休息日及國定假  
08 日工資各如附表三所示，總計如附表三所示共24,214元為可  
09 採。

#### 10 4.關於退休金提繳部分

11 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
12 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  
13 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1  
14 項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31條第1項規  
15 定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，  
16 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內  
17 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  
18 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條  
19 例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退  
20 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依  
21 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  
22 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  
23 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上  
24 字第1602號判決意旨參照）。復參照勞退條例施行細則第15  
25 條第1至3項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3  
26 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  
27 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2  
28 項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為  
29 準。（第3項）新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定  
30 者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準  
31 申報。」。又依據勞退條例第15條第2項規定，勞工之工資

01 如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整  
02 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  
03 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  
04 日起生效。

05 (2)經查，原告每月應支領工資如附表一「當月雇主應給付工  
06 資」欄所示，並不相同，則被告即應依前開規定於每年2月  
07 及7月，以最近三個月工資之平均為準，調整提繳工資。而  
08 原告任職期間每月應給付工資（含平日延長工時及例日、休  
09 息日、國定假日出勤工資）、已提繳金額、應提繳金額、應  
10 補提繳金額（差額）等，分別如附表一所示，並有原告之系  
11 爭專戶明細1份附卷可稽（本院卷一第31至34頁）。被告既  
12 未據實以原告之應得薪資為其提繳勞工退休金，並有如附表  
13 一所示「應補提繳之金額」欄所示差額，從而原告請求被告  
14 應補提繳38,592至系爭專戶，未逾前開金額，即應予准許。

15 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
16 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
17 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但  
18 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利  
19 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法  
20 第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件被告應給付予  
21 原告之延長工時、出勤工資，均屬有確定期限之給付，被告  
22 迄未給付，應負遲延責任。是原告求被告給付自起訴狀繕本  
23 送達翌日113年4月12日（起訴狀繕本於113年4月11日送達被  
24 告，見本院卷一第189頁送達證書）起至清償日止，按年息  
25 5%計算之法定遲延利息，於法有據，應予准許。

26 五、綜上，原告依勞基法第24條、第36條第1項、第37條第1項、  
27 第39條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項  
28 之規定，請求被告給付平日延長工時工資、例日出勤工資、  
29 休息日出勤工資、國定假日出勤工資共57,144元，及自112  
30 年11月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息，以及提

01 繳退休金38,592元至系爭專戶，為有理由，應予准許。逾此  
02 所為請求，為無理由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，  
04 核與本判決結論無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 19 日

07 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

08 正本係照原本作成。

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日

12 書 記 官 陳 俐 蓁