

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第26號

上訴人

即被上訴人 彭煥郎

0000000000000000

0000000000000000

0000000000000000

訴訟代理人 王銘助律師

被上訴人即

上訴人 厚生玻璃工業股份有限公司苗栗分公司

0000000000000000

法定代理人 徐正青

訴訟代理人 蘇建宇律師

上列當事人間請求給付工資差額等事件，兩造對於中華民國111年5月31日臺灣苗栗地方法院110年度勞訴字第6號第一審判決各自提起上訴，本院於113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人彭煥郎（下稱上訴人或彭煥郎）主張：

（一）伊自民國98年8月11日起任職於被上訴人即上訴人厚生玻璃工業股份有限公司苗栗分公司（下稱被上訴人或厚生玻璃苗栗分公司）擔任貨車司機，兩造約定伊之薪資為日薪新臺幣（下同）1,730元，該日薪應以8小時計之，詎被上訴人以12小時計算，顯有違反勞動基準法（下稱勞基法）正常工時為8小時之規定。而伊任職期間之98年11月至000年0月間（如原審判決附件一附表所示年度月份），被上訴人就每日超過8小時之延長工時未依法給付加班費，亦未給付法定休假日上班應加倍發給之薪資，如原審判決附件一附表「加班費（元）」、「國、紀念日（元）」、「國、例、紀念日（元）」欄所示，故伊應得薪資扣除被上訴人已給付薪資（如原審判決

附件一附表「實領薪資(元)」欄所示)及代墊之勞健保費用55,890元，共計尚積欠2,395,433元薪資未給付，亦未提撥如原審判決附件一附表「差額未提撥6%(元)」欄所示退休金。

(二)又兩造於106年8月14日協議自106年7月起試行3個月採月薪制，約定月薪為36,000元，然被上訴人於試行期間屆滿後未再與伊協議，是自106年10月起至108年伊離職日止，仍應依原薪資約定即日薪1,730元計算薪資，惟被上訴人僅依月薪制計付薪資，仍應給付依日薪制計算之薪資差額共計602,086元(106年度為80,426元、107年度為312,050元、108年度為209,610元)，並就該差額提撥退休金36,124元等情。

(三)本件有關薪資差額部分，係因被上訴人違反勞基法之故而未給付予伊，得否適用5年短期消滅時效即屬有疑。且日薪制改為月薪制之部分，原審未審酌伊係屬弱勢之勞工，為保有工作機會而不得任意反對，兩造既無個別議定合意，即屬違反勞基法之規定而無效，爰依兩造間之勞動法律關係請求被上訴人給付上開薪資差額及提撥短少之勞工退休金至伊勞工退休金專戶內。並聲明：1.被上訴人應給付上訴人2,395,433元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被上訴人應提撥179,849元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，至上訴人之勞工退休金專戶內(見原審卷二第457頁)。

二、被上訴人則以：上訴人於98年11月至000年0月間任職厚生玻璃苗栗分公司期間，兩造約定上訴人工資為日薪1,730元，該約定之日薪係包含正常工時8小時及延長工時4小時，總計12小時之薪資，如超過12小時部分被上訴人會另算加班費每小時144元(計算式 $1/12 \times 1730 = 144$ ，元以下四捨五入)予上訴人，顯見日薪1,730元應為12小時已包含延長工時之薪資，故被上訴人對上訴人並無何工資及勞退差額未給付；又上訴人業與厚生玻璃苗栗分公司協議不再請求107年4月20日前之勞保退休金提撥差額，故上訴人不得再為本件請求；另上訴人請求98年11月至000年0月間等倘有積欠工資，亦已罹

於時效消滅，不得請求。再者，兩造已於106年7月合意由日薪制改為月薪制36,000元，被上訴人106年7月後均有發給薪資單，其上均載明計算方式，上訴人自始未爭執過，且上訴人於108年8月26日所申請勞資爭議調解，亦未曾提出改行月薪制未經其同意，而請求薪資差額等訴求，甚在原法院另案108年度重勞訴字第2號（即上訴人起訴被上訴人請求給付資遣費等事件，下稱另案）事件審理，亦自認自106年7月後均採月薪制，縱認無明示合意，退萬步言，亦足見上訴人有默示同意繼續行前開月薪制，上訴人於另案起訴逾2年後乃改口爭執未經其同意，實為動機不良，是上訴人請求自106年10月1日至108年9月23日止之薪資差額部分，顯無理由等語，資為抗辯，並答辯：上訴人之訴駁回。

三、原審為上訴人一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命被上訴人應提撥143,108元至上訴人之勞工退休金專戶內，並依職權諭知上訴人勝訴部分得假執行。另駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分聲明不服，其上訴聲明：（一）原判決不利於彭煥郎之部分廢棄。（二）上開廢棄部分：1. 厚生玻璃苗栗分公司應再給付彭煥郎2,395,433元整，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2. 厚生玻璃苗栗分公司應再提撥36,741元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，至彭煥郎在勞工退休金專戶內。（三）第一審廢棄部分及第二審之訴訟費用均由厚生玻璃苗栗分公司負擔。（四）彭煥郎願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人之答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）第一、二審訴訟費用由對造負擔。另被上訴人就其敗訴部分，亦提起上訴，並上訴聲明：（一）原判決不利於厚生玻璃苗栗分公司之部分廢棄。（二）上開廢棄部分，彭煥郎於第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。（三）第一、二審訴訟費用由對造負擔。上訴人之答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）第一、二審訴訟費用由對造負擔（見本院卷一第105至106頁）。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第85頁）：

（一）上訴人任職於厚生玻璃苗栗分公司擔任貨車司機，適用勞退新制，任職期間自98年8月11日起至108年9月23日止。

(二)上訴人於98年11月至103年8月期間，約定日薪為每日1,730元。

(三)兩造於106年8月14日曾協議自106年7月起實施月薪制，月薪資為36,000元，試行3個月後檢討。

五、爭執事項（兩造於本院對原審判決書所附之附件一附表及附件二附表，除被上訴人表示有關日薪部分，應以1,730元12個小時計算1日外，其餘均表示正確，見本院卷一第92頁），故兩造爭執事項本院逕修正如下：

(一)兩造約定日薪是否包含延長工時工資？

(二)上訴人請求於98年11月至103年8月期間之延長工時工資及例假日、國定假日加班工資，有無理由？上訴人有無於本件主張之例假日、國定假日加班之事實？上訴人請求提撥此部分退休金，有無理由？

(三)上訴人請求厚生玻璃苗栗分公司給付於106年10月起至108年9月23日之應改回日薪制之差額，有無理由？上訴人請求提撥此部分差額之退休金，有無理由？

六、本院得心證之理由：

(一)兩造約定日薪不包含延長工時工資，應以8小時計算日薪：

1.按勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間於第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意。而勞基法為勞動條件最低標準之規定，雇主延長工作時間者，應依勞基法第24條所定標準加給延長工作時間之工資，以及雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，亦經同法第24條、第39條明文規定，前開規定並屬強制規定。除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效」，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開勞基法規定，自屬無效。而就是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，應依勞基法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件，關於工作時

間等事項，必須以書面為之，並應參考同法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定（最高法院104年度台上字第1965號、106年度台上字第824、1824號、107年度台上字第575號判決意旨參照）。又勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（釋字第726號解釋文）。

2. 上訴人主張98年11月至103年8月期間，約定日薪為每日1,730元，應以8小時計1日等情，固為被上訴人所否認。然查，被上訴人就上訴人計薪方式自98年11月至000年00月間，均係以每日12小時為單位計算，倘有超過12小時部分乃認為係屬延長工時等情，業據證人即被上訴人前員工程○○於原審到庭結證稱：伊為被告（即被上訴人，下同）公司前員工，於106年9月離職，離職前3年是負責公司薪資業務，當時司機的薪水是以12小時為1天計算日薪1,730元，我們有一個EXCEL的計算表，依出勤時間填入，假設上午5點打卡上班，晚上8點（20時）下班，表格上就是以20減5再扣除12的方式計算，因106年年初勞基法修正改成一例一休，本來要開會討論，但一直沒有開，所以106年開始每月薪資我都做三個版本，即總經理定的月薪36,000元、12小時一天薪資、8小時一天薪資版本，董事長則以8小時計算日薪方式簽核106年1月至6月的司機薪資，但之後有開會，當時總經理、董事長及人事大姊在場，有責備我為何之前6個月薪水會這麼多，要我不要再負責司機的薪資。被告（即被上訴人）訴訟代理人提示原告（即上訴人，下同）打卡紀錄上記載「特休半天」的文字是我所寫的，另提示101年6月原告打卡紀

錄，右邊的小計數字部分為業務助理蔡沛珊所記載等語明確（見原審卷二第307至309頁），上開證述並與上訴人所提之打卡紀錄「小計」欄後之記載相符（見原審卷一第203至239頁），復有上訴人所提106年1、2、3、5月依8小時計算日薪之薪資表在卷可憑（見原審卷二第221至226頁），堪認證人上開所述為真。又以101年2月8日打卡紀錄為例（見原審卷一第203頁），上訴人該日上班時數為6小時，會計亦註記該日上班時數為0.5日（即6小時÷12小時），另以101年6月16日打卡紀錄小計處記載1.167為例（見原審卷二第43頁），上訴人為上午5時上班、晚上7點（19時）下班，即係以12小時為1日計算為1.167日（計算式： $\{19-5\} \div 12 = 1.167$ ，小數點三位後四捨五入），且參以被上訴人亦自承超過12小時之加班費以每小時時薪144元（ $1/12 \times 1730 = 144$ ）給付（見原審卷二第33頁）等情，足見被上訴人即係以正常工時每日12小時計算日薪1,730元，超過部分乃計為延長工時，而非如其所述日薪係包含正常工時8小時及延長工時4小時甚明。從而，依被上訴人所提證據，並未能證明兩造合意日薪1,730元係包含正常工時8小時及延長工時4小時，又本件上訴人為托運駕駛司機，並非勞基法第84條之1所規定經主管機關核定之特殊性質工作，則上訴人延長工時、例假日照常工作，勞基法並未排除同法第30條、第24條規定之適用，亦即上訴人仍有每日法定工時8小時之限制，且延長工時部分應加額給付，縱被上訴人有與上訴人合意以正常工時12小時計算日薪，且加班費亦未加額給付，均已違反勞基法上開強制規定，該約定亦應為無效。綜上，本件上訴人之工時工資為日薪1,730元，且依前開強制規定應為每日正常工時8小時之工資。

（二）上訴人請求於98年11月至103年8月期間之延長工時工資及例假日、國定假日加班工資已罹於時效：

- 1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。次按民法第126條所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因

所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年台上字第2178號判決意旨參照）。而所謂工資，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。而雇主延長勞工工作時間者，依法應給付延長工作時間之工資，且應以上開工資之定義，為延長工作時間工資計算之基準，此觀諸勞基法第2條第3款、第24條之規定自明。準此，加班費之性質仍屬薪資債權，且屬應按月給付，自應適用民法第126條所定之5年時效期間無疑。

2. 本件上訴人主張其於98年11月至103年8月期間，有如原審判決附件一附表所示出勤天數、加班時數、國定假日工作天數等情，業據其提出打卡紀錄在卷可憑（見原審卷一第157至291頁），故上訴人於98年11月至103年8月期間之應領薪資，即如原審判決附件一附表所示「應給付薪資（元）」欄所示，堪予認定；至被上訴人雖抗辯上訴人加班時數有虛報之情形，並提出臺灣苗栗地方檢察署檢察官起訴書為憑（見原審卷二第499至503頁），然該起訴書起訴上訴人有虛報工時犯嫌之時點為108年5月2日後之時間，與本件上訴人請求之時間不同，被上訴人亦未提出上訴人於本件請求之期間有何虛報工時之證據，其此部分抗辯，難以採憑。又上訴人主張扣除如原審判決附件一附表「實領薪資」欄所示之薪資，請求其餘薪資差額乙節，業經被上訴人為時效抗辯，查上訴人請求此部分差額之薪資，應適用民法第126條所定之5年時效期間，已如前所述，而上訴人迨於109年11月18日起訴（原為聲請調解）請求被上訴人給付此部分薪資，有上訴人勞動調解聲請書狀上原審法院收狀戳章在卷可憑（見原審卷一第13頁），其請求顯已逾5年時效期間，故上訴人此部分之主張為無理由。

(三) 上訴人請求被上訴人提撥143,108元至其勞工退休金專戶內，為有理由：

1. 「按雇主應為第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」、「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；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅」、「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」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條、勞退條例施行細則第15條第1項分別定有明文。亦即，雇主應依勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。再者，勞基法規定，因工作而獲得之報酬皆屬工資，所以應該以全薪申報提繳，不能以底薪或扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資申報。是雇主未依勞退條例之規定，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，勞工自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。

2. 查上訴人如原審判決附件一附表所示未領取之工資部分，固罹於時效，然就請求被上訴人積欠工資金額提撥退休金部分，於其離職後（即108年9月23日）之5年內均得行使該損害賠償請求權，故上訴人請求被上訴人將如原審判決附件一附表所示年度月份尚未提撥之退休金提撥至其勞工退休金專戶內，即屬有據。從而，上訴人每月本得請求之工資為如原審判決附件二附表「每月工資」欄（同原審判決附件一附表「應給付薪資(元)」欄）所示，依當年度勞工退休金月提繳分級表，被上訴人本應為上訴人提撥如原審判決附件二附表「符合當年度退休金月提繳工資分級表級距之月提繳工資及應提繳金額」欄所示之退休金，扣除被上訴人業已提撥之金額如原審判決附件二附表「被告公司已提繳退休金金額」欄所示【此有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）函文在卷可憑，見原審卷二第21至25頁】，其差額即如原審判決附件二附表「被告公司未提繳退休金金額」欄所示，乃為被上訴人尚未提撥之退休金，參以上訴人於本件就各年度各月份請求如原審判決附件二附表「原告請求之金額」欄所示（同原審判決附件一附表「差額未提撥6%(元)」欄之金額），故其請求於差額範圍內（如原審判決附件二附表「准予原告請求

部分」欄所示)應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回，故上訴人得請求被上訴人提撥143,108元至其勞工退休金專戶內。

3.上訴人雖就被上訴人應提繳至上訴人勞退專戶之金額請求法定遲延利息，然按雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納；雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納，勞退條例第19條第1項、第3項分別定有明文，是雇主未依限提繳時，並無明文規定雇主應負補提繳法定遲延利息之義務；另同法第23條第1項、第2項規定，勞工屆期得請領之退休金係勞工個人退休金專戶之本金及累積收益，亦不包括遲延利息，是上訴人請求被上訴人提繳至勞工退休金專戶之金額應加計法定遲延利息，於法無據，應予駁回。

4.至被上訴人抗辯上訴人在另案已就98年至103年提撥不足之部分請求，本件為重複請求等語。然查，上訴人於另案係請求該期間被上訴人已給付工資之未提撥部分，且嗣已撤回此部分請求，業據原審及本院調取另案卷宗核閱無訛，而本件上訴人則係請求該期間被上訴人未給付加班費與已給付工資差額之提撥退休金部分，二者請求內容不同，並無重複起訴之情形。另被上訴人抗辯：兩造就107年4月20日之前勞保提撥差額乙節前已和解，上訴人同意不再請求等情，並提出協議書為佐（見原審卷二第37頁），然觀之該協議書內容，係針對兩造於101年至103年間特休未休結算及勞保喪葬補助費差額所造成之計薪誤差所生退休金損失予以和解，與本件請求之標的核屬二事，不在前開和解協議的範圍內。準此，被上訴人前開抗辯，均無可採。

(四)上訴人請求被上訴人給付於106年10月起至108年9月23日之應改回日薪制之差額，為無理由：

1.查兩造於106年8月14日曾協議自106年7月起實施月薪制，月薪為36,000元，試行3個月後檢討，惟被上訴人事後並未檢討兩造薪資等情，為兩造所不爭執，並據上訴人提出106年8

月14日之會議紀錄、106年11月7日之建議書為憑（見原審卷一第111頁，卷二第483頁）。

2.又被上訴人於月薪制試行3個月後，固未行檢討，然依上訴人所提之建議書之內容，係請求被上訴人依勞基法規定於正常工時8小時以外計算加班費，並建議調高月薪為39,600元等語，足見上訴人於月薪制試行期滿後，並未不同意繼續改行月薪制，且改行月薪制後以正常工時8小時計算之時薪為150元，亦較高於上訴人主觀上知悉被上訴人前給付上訴人之時薪144元（固為違法），而上訴人自提出前開建議書迄至其於108年9月23日離職期間，逾2年間亦未曾向被上訴人表示改行以前（違法計算）之日薪制，且於另案亦對「原告薪資於…106年7月以後係約定月薪」乙節為不爭執之表示，有另案判決影本在卷可憑（見本院卷三第96頁），足見上訴人對自106年10月起仍依月薪為36,000元為約定薪資乙情，與被上訴人已有默示合意。從而，兩造自106年10月起既有默示合意以月薪36,000元為約定薪資，上訴人主張請求回復以日薪制計算自106年10月起至其離職期間之薪資差額及請求提撥該薪資差額之退休金，即屬無據。

七、綜上所述，上訴人依兩造間勞動法律關係中之提撥退休金，請求被上訴人提撥退休金差額143,108元予上訴人，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，均為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，駁回上訴人之請求，及就上開應准許部分（即判令被上訴人應提撥143,108元至上訴人之勞工退休金專戶內），為被上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之諭知，均無不合。兩造就其敗訴部分分別上訴，均指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

勞動法庭	審判長	法官	許旭聖
	法	官	莊嘉蕙
	法	官	林筱涵

正本係照原本作成。

彭煥郎得上訴，厚生玻璃工業股份有限公司苗栗分公司不得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 王麗英

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日