臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第14號

上　訴　人　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
被上訴　人　李家源
　　楊盛淵
　　張姿禎
　　陳姿廷
　　王怡仁
　　林榮一
　　李建旻
　　林芯如
　　吳靜芬
　　林珮語
　　廖彩吟
　　黃憶娟
　　詹珮宜
　　蔡玉雯
　　葉育書
　　黃媛玲
　　黃俊霖
　　林柏均
　　黃文立
　　黃彙心
　　謝耀啟
　　陳協志
　　陳順宗
　　王欣婷

黃素玲
李信志
陳勇戎
兼　共　同
訴訟代理人　陳志嘉
上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國(以下未標示年號均指民國)109年3月17日臺灣臺南地方法院108年度重勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於110年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人應將增加之勞退金提繳至被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶，於超過判決附表二所示編號12、16、18、19、21、22、28之退休金數額，及該部分假執行之宣告，並訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一(除確定部分外)、二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊等均於102年前受僱於上訴人，分別擔任各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）技術員之正式員工，為勞動基準法（下稱勞基法）第30條第2項變更工作時間者，兩造約定伊等為二二輪班制，工作二天、休息二天，工作時間一天10小時，其中休息二天雙方未有其他應出勤之約，即每月工作15天、休息15天，其中休息之15天應視為勞基法第36條之例假及經上訴人挪移之勞基法第37條所定之國定假日；工資包括底（本）薪、伙食津貼、交通津貼、環境津貼或專業津貼、夜班津貼、夜點津貼、輪班津貼、全勤獎金、績效獎金，然上訴人未將全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼及績效獎金(上開四項金額以下合稱系爭四項金額)計入工資計算，致時資率短少，使加班費不足，亦致上訴人提繳至

勞保局之勞退金個人專戶之金額不足；依上訴人網站公開企業責任報告書，自承全勤獎金、夜班津貼違反勞基法，而受有兩次行政處分，另公開企業責任報告書明確定義固定薪資與變動薪資，其中變動薪資僅為季獎金與年度分紅獎金，上訴人稱全勤獎金、夜班津貼、績效獎金屬依營運狀況所產生的恩惠性獎金，顯不足採；上訴人就被上訴人所領取之獎金均依工資名義投保勞工保險明細並扣繳，可見上訴人將獎金列為固定金額，納入投保金額計算平均工資，為工資之一部，上訴人為規避平日每小時工資之計算，違背勞基法第1條第2項、第2條第3款工資之規定，有悖勞基法立法目的，上訴人辯稱系爭四項金額非勞務性對價，係雇主基於恩惠性或勉勵性之給付，洵不足採；其依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條，得請求上訴人給付如判決附表一所示短少之加班費，及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，將如判決附表一所示短少之勞退金提繳至伊等於勞保局勞工退休金個人專戶，原審為上訴人敗訴之判決，尚無不合等語。並聲明：上訴駁回（被上訴人就原審為伊等敗訴部分未據上訴，已告確定，不再論述）。

二、上訴人辯以：關於加班費之計算，依其出勤管理辦法3.2.4及3.2.5規定，時資率以每月240工時計算，時資率為全薪扣除全勤獎金除以240；依薪資作業辦法6.3、6.4規定，月全薪指員工每月工作所獲得之報酬，包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、其他津貼項目及全勤獎金，但不包括加班費、請假扣款、績效獎金、機台認證津貼、夜班津貼及夜點津貼等，出勤管理辦法及薪資作業辦法為勞動契約內容之一，兩造就每小時時薪及加班費計算已達成合意，被上訴人長期以來未異議或反對，其計算加班費時排除系爭四項金額，符合兩造勞動契約之約定；全勤獎金之發放繫於員工出缺勤，與員工工作內容及表現無關，目的在勉勵員工遵守工作時間，其就全勤獎金之發放得視員工出勤、請假等扣除全勤獎金，與工資係勞工提供勞務所得對價不同；夜班津貼及夜點津貼係考

量值夜班勞工生理上有多進食必要，體恤值夜班勞工辛勞予以補貼相當於夜點之恩惠性、鼓勵性給與，與勞務無對價關係，輪值夜班之員工均依同樣單價計算夜班津貼及夜點津貼，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容而異，於例假、休假日工作亦不加倍發給，與加班費之計算方式顯不相同；績效獎金目的係為激勵員工士氣、提升經營效率，由其衡酌公司營運及產能利用率、產線目標達成狀況等是否達一定標準，以決定績效獎金發放預算，非員工提供勞務即可取得，而員工就績效獎金每月領取金額不固定，且須以績效獎金發放當時仍在職者始得領取，非無任何條件即可領取，與工資係勞工提供勞務即得領取明顯不同，故與員工勞力給付之對價無關，非屬工資性質；若將系爭四項金額作為加班費計算基礎，除與兩造勞動契約約定不符外，亦造成計算加班費之平日工資每月均不確定，致加班費難以計算及繁雜，與立法意旨相悖；兩造勞動契約內容就加班費之計算已於出勤管理辦法及薪資作業辦法明訂，且未低於按基本工資加計之延長工資，兩造自受拘束；依薪資作業辦法7.3規定，當月領取薪資後如對薪資項目或金額有疑問時，應於當月10日前向作業單位提出異常查詢，其就被上訴人之加班費於每月給付薪資時即已一併發放，被上訴人對於加班費之計算或金額若有異議，應於領取當月10日前提出，被上訴人先前未就加班費計算或金額提出異議，顯見被上訴人長期以來皆同意其發放之加班費數額，事後不得爭執，被上訴人提起本件訴訟，違反兩造勞動契約約定、失權效原則、禁反言原則及誠信原則；原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，為此提起上訴等語。並聲明：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部份，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、不爭執事實：

㈠被上訴人均至遲於102年11月間受僱於上訴人，分別擔任上訴人各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）之技術員，雙方為勞基法規範之勞雇關係。

㈡關於工作時間之約定：

1.上訴人就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並已於99年12月20日經勞資會議討論並表決通過。

2.上訴人於101年5月24日舉行勞資會議，針對「二周變形工時」討論明確定義並表決通過，其內容如原審卷二第245頁。

3.上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.1.1.1點規定：同仁依所屬班別，工作兩天休息兩天，每日工作時數10小時，休息及用餐共2小時，單位得視實際運作情況調整班別與休息及用餐時間。日班：7點至19點；夜班：19點至(翌日)7點。

㈢上訴人於97年10月21日制訂薪資作業辦法規定月全薪、每小時時薪之定義，其內容如原審卷一第49頁。

㈣依上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.2.4點約定時資率、第3.2.5約定加班費之計算，其內容如原審卷一第373頁。

㈤上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.4.1.5點就全勤獎金扣款為約定，其內容如原審卷一第374頁。

㈥關於績效獎金：

1.上訴人於101年8月9日由人事部門提出「（西元）2012年7月-12月直接人員績效獎金發放暫行規定」簽呈，內容如原審卷二第21頁。

2.上訴人於101年10月15日由人事部門提出「直接人員績效獎金發放原則」簽呈，內容如原審卷一第393頁。

㈦關於夜班津貼，上訴人於93年5月6日公告夜班津貼之目的、適用對象及核發金額，內容如原審卷一第391頁。

㈧關於夜點津貼，上訴人於94年12月7日公告夜點津貼之補助對象及補助金額，內容如原審卷一第389頁。

㈨上訴人於107年間曾經科技部南部科學工業園區管理局（下

稱南科管理局）實施勞動檢查結果，以上訴人有未將「全勤獎金」、「夜班津貼」納入工資計算，致短付加班費之違法情事，經南科管理局以上訴人違反勞基法之規定作成裁罰處分，並要求上訴人限期給付在案。

㈩關於「被上訴人本件請求之加班時數」：

1.兩造曾於107年10月5日於南部科學工業園區進行勞資爭議調解，其中「資方主張」欄位記載如下：勞方提出訴求中，對於加班時數不爭執，但對於加班費、投保勞保薪資級距有爭執，資方需調取勞方陳志嘉等21人於5年內之資料並重新核算，請求給予2個月的作業時間。

2.被上訴人102年11月至107年6月之加班工時如上訴人所提被證21所示(原審卷二第299-495頁)。

㈠若被上訴人請求有理由，則關於被上訴人得請求增加之加班費及提繳退休金之金額，兩造同意以上訴人110年1月5日上訴理由狀三所附附表一列舉之數額作為計算基準（詳如本院附表卷宗)。

四、爭執之事項：

㈠被上訴人主張系爭四項金額為工資，而應列入加班費之計算基礎，有無理由？

㈡若被上訴人主張有理由，上訴人應給付增加加班費及增加提繳退休金至被上訴人勞工退休金個人專戶之金額各為多少？

五、得心證之理由：

㈠關於上訴人給付之系爭四項金額是否屬於工資部分：

1.查被上訴人均至遲於102年11月間受僱於上訴人，分別擔任上訴人各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）之技術員，雙方為勞基法規範之勞雇關係，此為兩造所不爭執(不爭執事實㈠)；又兩造約定工作時間為兩周變形工時、二二輪制，上訴人就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並於99年12月20日經勞資會議討論並表決通過，嗣上訴人於101年5月24日舉行勞資會

議，針對「二周變形工時」討論明確定義，並表決通過，其內容如不爭執事實㈡2.（原審卷二第245頁），亦為兩造不爭執(不爭執事實㈡1.、2.)，均堪以認定。

2.次查，兩造就系爭四項金額之約定如下：

⑴全勤獎金部分：上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.4.1.5點就全勤獎金扣款為約定，其內容如原審卷一第374頁所示(不爭執事實㈤)。

⑵夜班津貼部分：上訴人於93年5月6日公告夜班津貼之目的、適用對象及核發金額，內容如原審卷一第391頁(不爭執事實㈦)。

⑶夜點津貼部分：上訴人於94年12月7日公告夜點津貼之補助對象及補助金額，內容如原審卷一第389頁（不爭執事項㈧）。

⑷績效獎金部分：上訴人於101年8月9日由人事部門提出簽呈，內容為「（西元）2012年7月-12月直接人員績效獎金發放暫行規定」，內容如原審卷二第21頁；另於101年10月15日由人事部門提出簽呈，內容為「直接人員績效獎金發放原則」，內容如原審卷一第393頁(不爭執事實㈥)。

3.本件之爭執，主要在於系爭四項金額是否屬於工資。按工資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。勞基法第2條第3款定有明文。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一紅利。二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金。四醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直接受自顧客之服務費。六婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七職業災害補償費。八勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九差旅費、差旅津貼及交際費。十工作服、作業用品及其代金。十一

其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。勞基法施行細則第10條亦有明定。

4.依勞基法第2條第3款前段規定，凡勞工因工作而獲得之報酬，均屬工資之性質；而該款後段所規定工資、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則係例示規定工資之範圍，因此，有關工資之認定，應以是否勞工因工作而獲得之報酬為判斷標準，若雇主之給與具有勞務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。至雇主之經常性給與，根據經驗法則，審酌雇主為經營事業之理性經濟人，勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，則該給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，故得作為認定某一給與是否為工資之輔助判斷標準，然此非謂雇主之給與，須同時具備勞務對價性及經常性給與二項要件，始得定性為工資，此從民法第482條規定「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」即明；準此，兩造勞動契約所約定之系爭四項金額是否為工資，即應審究上訴人之上開給與，是否係本於被上訴人為上訴人服勞務而給付之對價報酬，至各項給與是否具備經常性則可作為輔助判斷標準。

5.上訴人雖稱全勤獎金之發放繫於員工出缺勤，與員工工作內容及表現無關；夜班津貼及夜點津貼係考量值夜班勞工生理上有多進食必要，體恤值夜班勞工辛勞予以補貼，係恩惠性、鼓勵性給與；績效獎金係為激勵員工士氣、提升經營效率，由其衡酌公司營運及產能利用率、產線目標達成狀況等是否達一定標準，以決定績效獎金發放預算，非員工提供勞務即可取得，系爭四項金額均與員工勞力給付之對價無關，非屬工資等語；惟衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，而勞動力之良窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，雇主為使受其指揮監督之勞工，提供更優質之勞動

力，通常會藉由各項勞動力指標為綜合評價，以作為雇主為獲得勞工之勞動力而願意給付之對價報酬，是以，勞動力之交換價值，除勞動力本身之基本價值外，尚可從勞動力或勞動成果之品質、數量為觀察，若雇主之給與，與勞工願意提供更佳之勞務品質及數量有關者，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬；依據兩造前揭有關系爭四項金額之約定可知，上訴人給與全勤獎金之目的，係為經常性、穩定性地獲取勞動力數量，提升營運效率，自屬勞工因工作而獲得之報酬；又上訴人給與夜班津貼及夜點津貼，係因從事夜班工作之勞工在生理及心理方面較日班勞工承受之壓力負擔更重，基於市場供需法則，自須以更優渥之工資給與條件作為換取夜間勞動之代價，是夜班津貼、夜點津貼之性質，亦屬勞工因工作而獲得之報酬；另上訴人發放績效獎金之標準，雖以前一季是否有盈餘或以特殊考量作為是否發放之標準，然審究其發放標準之核心目的，並非出於臨時性之勉勵恩惠給與，實係與生產線上勞工所提供之勞動力品質與勞動力成果數量直接相關，而重大影響上訴人之營運成本與獲利能力（如提升產品良率、降低原料耗損率等），是該績效獎金之性質，自亦屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

6. 又上訴人給與之全勤獎金、夜班津貼、夜點津貼之金額雖為固定，並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別，惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於全體勞工或夜班勞工為相同數額之給付，並非法所不許。因之，上訴人抗辯全勤獎金並非勞務對價，而係勉勵員工出勤合於規定之勉勵性、恩惠性給與，又夜班津貼及夜點津貼不具勞務對價性，係上訴人體恤值夜班勞工辛勞而單方制定之恩惠性給與，不因員工之職級、薪資及勞務給付內容而異，且於假日工作者亦不加倍發給，並非工資性質；另績效獎金係被上訴人為激勵員工士氣、提升經營效率，依被上訴人營運、產線

目標達成狀況而提供之獎勵，與員工勞力給付之對價無關等語，均非可採。

7.再者，被上訴人每月除領取薪資外，復按月依上班日數領取全勤獎金、績效獎金，另依每月排定夜班天數領取夜班津貼(每小時50元，每日10小時計為500元)及夜點津貼(每日30元)，此有上訴人所提被上訴人自102年11月起所領之光碟檔案(本院卷第407頁)及該檔案之附表(見本院附表卷宗)供參，且被上訴人就上訴人所提之前揭檔案列印之附表卷宗所示金額亦不爭執(不爭執事實㈡)；又系爭四項金額，其中夜班津貼係按時給付，夜點津貼係按日給付，核與勞基法第2條第3款所定按時、按日給付之津貼相符，上訴人指夜班津貼、夜點津貼非屬工資，尚難憑採；再就全勤獎金、業績獎金部分，細核附表卷宗所載，除極少數月份外，被上訴人絕大多數時間均按月領取全勤獎金及績效獎金(以陳志嘉為例，自102年11月至106年12月，除102年12月未領取全勤獎金，其餘時間均按月領取2千元全勤獎金，另除103年7月、8月未領取績效獎金，其餘月份均領取績效獎金，見附表卷宗第9-10頁)，足信被上訴人在一般情形下經常可領取全勤獎金及績效獎金，且給付係每月可得，亦可認全勤獎金、績效獎金係經常可領得之給付，而為上訴人對於被上訴人提供之勞務反覆給付之報酬，則系爭四項金額之給付性質上乃係上訴人所為之經常性給與。

8.且勞基法施行細則第10條將與勞務對價性無關之給與類型化，列舉11款明文排除於工資範疇之外；從該條明定：「其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」，將所列舉之11款以外給付均納為勞基法第2條第3款之工資範圍，顯有意限縮排除工資之範圍；系爭四項金額非勞基法施行細則第10條所列舉之給與，故就條文文義觀之，被上訴人主張系爭四項金額應屬工資，尚非無據；又勞基法施行細則第10條第2款明定獎金之範圍包括其他非經常性獎金，致第2款之獎金之範圍仍具不確定性，然參照該款就獎金所例示包括年

終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金，諸此獎金之給付與否不確定、給付之原因有偶發性，此與系爭四項金額為被上訴人經常性可取得之給付有別，由此益見系爭四項金額無勞基法施行細則第10條第2款之適用。

9.再依勞基法施行細則第10條列舉排除為工資之給與性質分析，概可區分為四類：⑴給與之發生具偶發性、不確定性(如紅利【第1款】、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金【第2款】、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費【第4款】、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀【第6款】、職業災害補償費【第7款】、差旅費、差旅津貼及交際費【第9款】、工作服、作業用品及其代金【第10款】)；⑵給與之發生雖有高度確定性，然非經常可領得給付(如年終獎金【第2款】、春節、端午節、中秋節給與之節金【第3款】；⑶非雇主之給付(如勞工直接受自顧客之服務費【第5款】；⑷雖為經常性給與，然與勞工之勞務無關(勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費【第8款】、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者【第11款】)。本件夜班津貼係按時計算，夜點津貼係按日計算，另全勤獎金、績效獎金係一般情形下確定可領取之給付，已見前述，均屬經常性可領取之給付，性質上與前揭排除為工資之四類給與不符，亦可認系爭四項金額非屬勞基法施行細則第10條所列舉之排除項目。

10.至上訴人抗辯若將系爭四項金額作為加班費計算基礎，將產生計算加班費之平日工資每月均不確定，造成加班費難以計算及繁雜等語；惟勞基法第2條第3款就工資業已明文揭示，故是否屬於工資，應以是否合於該款之要件為認定，至是否因此造成工資計算之困難，非認定是否工資之標準；何況上訴人擁有眾多員工而具相當規模，足可認定上訴人必配置有財務、會計、人事相關部門及專業人員，對於加班費之計算

並無窒礙，此從上訴人所提之被上訴人之加班費、應提繳之勞退專戶金額分項計算如附表卷宗所載即明，以此，上訴人所辯加班費難以計算及繁雜，均與是否為工資之認定無關，自不可採。

11.據上所述，被上訴人主張兩造間勞動契約有關系爭四項金額係屬工資，均應列入加班費之計算基礎等節，堪予採認。

㈡關於上訴人應給付被上訴人之增加加班費數額：

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」，分別為73年7月30日制定公布之勞基法第24條、第39條所明定。又前揭勞基法第24條、第39條嗣於105年12月21日修正（自106年1月1日施行）為：「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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所

定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」；其後勞基法第24條於107年1月31日又修正為：「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。三、依第三十四條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。」。

2.揆諸勞基法第1條第2項規定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。是勞動契約或工作規則所定之勞動條件，如違反勞基法之強制或禁止規定，低於勞基法之標準者，即屬無效。而加班費之計算基準，應以勞基法第24條規定之平日每小時工資或第39條規定之休假日加倍工資為加給之計算標準，且不論勞工對於雇主加班費之計算方法是否曾表示異議，或是否明示或默示同意，均無礙於勞工依勞基法前揭規定主張權利。再者，勞基法第24條規定延長工作時間之工資計算方式，既以平日每小時工資為基準，則勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬而屬於工資者，即應予以計入，至於因延長工作時間及假日加班而發給之報酬，則不在其內。

3.上訴人於97年10月21日制訂之薪資作業辦法，雖規定月全薪：指員工每月工作所獲得之報酬包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、其他津貼項目及全勤獎金，但不包括加班費、請假扣款、績效獎金、機台認證津貼、夜班津貼及夜點津貼等；每小時時薪：係指（每月全薪-全勤獎金）÷240（小時）（不爭執事實㈢，原審卷一第49頁），惟兩造勞動契約有關

系爭四項金額既為被上訴人因工作而獲得之對價，為工資性質，依勞基法第24條及第39條之規定，應列入加班費之計算基礎，且此為強制規定，不因上訴人制訂之薪資作業辦法未予列計，或被上訴人之前未曾對此表示異議，而謂被上訴人不得依前揭規定主張權利；又被上訴人依勞基法規定行使權利，係實現勞基法第1條第2項對勞工勞動條件最低標準之保護規範，乃權利之正當行使，以此，上訴人辯稱被上訴人事後爭執上訴人短少給付加班費，違反禁反言及誠信原則，為權利濫用，並應發生失權效果等語，亦非可採。

4.又兩造就關於被上訴人請求將系爭四項金額列為工資，而應列入加班費之計算基礎一情若有理由，則關於被上訴人得增加請求之加班費金額同意以上訴人110年1月5日上訴理由狀三所附附表列舉之數額作為計算基準（詳本院附表卷宗，即判決附表二），上訴人就此既已不爭執(不爭執事實㈡)，則被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項及第39條規定，請求如判決附表二所示之加班費，即屬有據。

㈢上訴人應提繳至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶之退休金部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；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；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準；此觀勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及同條例施行細則第15條第1項、第2項規定即明。

2.經查，兩造同意於被上訴人主張系爭四項金額列為工資一情若有理由，則被上訴人得請求上訴人增加提繳退休金至上訴人勞工退休金個人專戶之金額以上訴人110年1月5日上訴理由狀所附附表列舉之數額作為計算基準（詳如本院附表卷宗，即判決附表二），上訴人既已不爭執(不爭執事實㈡)，

則被上訴人依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人將如判決附表二所示勞退金提繳至被上訴人於勞保局之勞工退休金個人專戶，即有理由，應予准許，逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人給付如判決附表二所示之加班費，及自判決確定日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並給付如判決附表二所示應增加提繳至被上訴人於勞保局勞退金個人專戶之勞退金，為有理由，應予准許；逾此部分之請求(即判決附表二所示勞退金超過編號12、16、18、19、21、22、28部分)，為無理由，應予駁回。原審就逾上述應准許部分，命上訴人為給付，及依職權為假執行宣告，尚有未洽，上訴意旨就此部分，指摘原判決不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院廢棄原審此部分判決，並駁回被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志此部分在第一審之訴。至其餘部分，原判決准被上訴人之請求及依職權為假執行之宣告，並無違誤，上訴意旨就此部分，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回此部分之上訴。又按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院審酌上訴人所提上訴雖一部勝訴、一部敗訴，然勝訴部分佔上訴之訴訟標的金額0.15%，其比例甚微，故本院認本件訴訟費用仍以命上訴人一造負擔為適當，併此敘明。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　17　　日

勞動法庭　　審判長法　官　高榮宏

法　官　陳春長

法　官　林富郎

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20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20日內向本院補提出理由書狀（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466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人均不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　羅珮寧

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表一(即原審判決附表三，原審判決之金額)

編號	勞工姓名	加班費	勞退金

（續上頁）

1.	陳志嘉	14,840	540
2.	李家源	33,973	1,632
3.	楊盛淵	21,072	1,344
4.	張姿禎	101,055	5,406
5.	陳姿廷	164,518	9,378
6.	王怡仁	36,800	1,440
7.	陳勇戎	14,912	1,380
8.	林榮一	13,708	636
9.	李建旻	40,398	3,138
10.	林芯如	106,361	5,556
11.	吳靜芬	183,632	10,044
12.	林珮語	86,953	5,232
13.	廖彩吟	59,569	3,978
14.	黃憶娟	75,551	3,732
15.	詹珮宜	71,745	4,098
16.	蔡玉雯	58,613	3,390
17.	葉育書	129,642	6,342
18.	黃媛玲	31,999	2,232
19.	黃俊霖	142,571	9,942
20.	林柏均	98,147	6,060
21.	黃文立	86,697	5,064
22.	黃彙心	104,168	5,124
23.	謝耀啟	77,054	4,590
24.	陳協志	101,474	5,436
25.	陳順宗	52,933	2,946

（續上頁）

26.	王欣婷	94,046	5,508
27.	黃素玲	163,952	9,438
28.	李信志	100,242	6,234
總計		2,266,625	129,840

附表二(被上訴人得請求金額附表)

編號	勞工姓名	加班費	勞退金
1.	陳志嘉	14,840	540
2.	李家源	33,973	1,632
3.	楊盛淵	21,072	1,344
4.	張姿禎	101,055	5,406
5.	陳姿廷	164,518	9,378
6.	王怡仁	36,800	1,440
7.	陳勇戎	14,912	1,380
8.	林榮一	13,708	636
9.	李建旻	40,398	3,138
10.	林芯如	106,361	5,556
11.	吳靜芬	183,632	10,044
12.	林珮語	86,953	4,254
13.	廖彩吟	59,569	3,978
14.	黃憶娟	75,551	3,732
15.	詹珮宜	71,745	4,098
16.	蔡玉雯	58,613	3,102
17.	葉育書	129,642	6,342
18.	黃媛玲	31,999	2,142

（續上頁）

19.	黃俊霖	142,571	8,970
20.	林柏均	98,147	6,060
21.	黃文立	86,697	4,056
22.	黃彙心	104,168	4,980
23.	謝耀啟	77,054	4,590
24.	陳協志	101,474	5,436
25.	陳順宗	52,933	2,946
26.	王欣婷	94,046	5,508
27.	黃素玲	163,952	9,438
28.	李信志	100,242	6,006
總計		2,266,625	126,132