

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第27號

上訴人即附 衣立實業有限公司

帶被上訴人

法定代理人 梁銘源

訴訟代理人 王建豐律師

張瑞娟律師

被上訴人即 黃周鋒

附帶上訴人

訴訟代理人 黃柏嘉律師

王秉信律師

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107年12月26日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第261號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於109年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於(一)命上訴人給付逾新臺幣陸仟參佰玖拾肆元本息，及該部分假執行之宣告；(二)命上訴人提撥逾新臺幣貳萬壹仟捌佰肆拾元至被上訴人之勞工退休準備金專戶；暨各該部分訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

附帶上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之四，餘由被上訴人負擔。附帶上訴訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國100年8月1日起至106年3月15日止，受僱於上訴人西門店擔任男裝門市銷售人員，任職期間每日應有2小時之休息時間，惟實際上伊於該時段並未真正休息，仍隨時保持待命狀態，負擔服務顧客之責任，而處於

01 加班之狀態，上訴人應以伊在職期間領取之基本薪資（含常
02 態性加班費）、獎金（含業績獎金、職務加給、全勤獎金，
03 不含達成獎金）計算每月工資及平均時薪，給付伊每日2小
04 時之加班費共新臺幣（下同）69萬3376元。另伊任職期間於
05 國定假日皆有上班提供勞務，上訴人應給予國定假日加班費
06 共3萬5798元。又伊於101年8月1日起至103年7月31日之2年
07 間，共有14日特別休假，惟伊均未休假，以每日1000元計
08 算，上訴人應給付伊特別休假工資1萬4000元。又上訴人於
09 伊任職期間，為伊提撥之勞工退休金不足5萬9041元。為
10 此，爰依兩造勞動契約，107年1月31日修正前（下稱修正
11 前，以下未記載修正前者，均為現行規定）勞動基準法（下
12 稱勞基法）第24條第1款、勞基法第30條第1項、修正前勞基
13 法第37條、第38條、勞基法第39條、勞工退休金條例（下稱
14 勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
15 求為命上訴人給付伊74萬3174元，並加計自起訴狀繕本送達
16 翌日即106年8月10日起算之法定遲延利息；及上訴人應提撥
17 5萬9041元至伊勞工退休準備金專戶之判決（原審判決上訴
18 人應給付被上訴人71萬9603元本息，及上訴人應提撥5萬904
19 1元至被上訴人之勞工退休準備金專戶；而駁回被上訴人其
20 餘之訴。上訴人就敗訴部分不服，提起上訴。其餘未繫屬本
21 院部分，不予贅述）。並於本院附帶上訴聲明：(一)原判決駁
22 回被上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。(二)上訴人應再給
23 付被上訴人2萬3571元，及自106年8月10日起至清償日止，
24 按週年利率5%計算之利息。另答辯聲明：上訴駁回。

25 二、上訴人則以：依據伊之人事管理規章第3條規定，員工於每
26 日中午及晚上共有2小時之休息用餐時段，伊有提供員工用
27 餐、休息之場所，休息時間員工均得自由活動，從未限制員
28 工不得外出用餐，縱於休息時間遇有客人光顧，亦由店長、
29 副店長或代理店長等負責下樓接待，被上訴人既非擔任前述
30 主管職位，也另發放業績獎金、達成獎金予被上訴人，被上
31 訴人自不得再請求加班費。退步言之，縱認被上訴人得就上

01 開休息時間請求加班費，被上訴人亦不得將非屬經常性給與
02 之加班費及獎金等計入每月工資內，被上訴人僅得請求44萬
03 3704元。另伊所營事業為衣飾服務業，為因應門市需求，採
04 月休六天之排班制，若上班時間遇國定假日，則額外發給員
05 工加班費合計9.33小時。伊已按規定發給被上訴人國定假日
06 加班費，被上訴人不得再請求國定假日加班費，並應扣除伊
07 已給付之國定假日加班費，且部分加班費已罹於民法第126
08 條之5年時效。又被上訴人於102年8月1日工作屆滿2年所應
09 享有之7天特別休假，業經被上訴人請假6天，結餘1天已由
10 伊折算現金發給被上訴人。至被上訴人於101年8月1日工作
11 屆滿1年所應享有之7天特別休假是否曾請過，因伊未留有書
12 面資料而難以確認。惟改制前勞基法並未強制規定員工未休
13 之特別休假應折發薪資，伊無補償被上訴人特別休假工資之
14 義務等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：(一)原判決不利於
15 上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴
16 及假執行之聲請均駁回。另答辯聲明：如主文第4項所示。

17 三、被上訴人自100年8月1日起受僱於上訴人西門店，擔任男裝
18 門市銷售人員，至106年3月15日自願辭職等情，為兩造所不
19 爭執，並有人員離職申請單在卷可稽（見本院卷第239
20 頁），堪信為真實。

21 四、被上訴人主張：伊於每日2小時之休息時間處於加班之狀
22 態，上訴人應給付休息時間加班費共69萬3376元等語，為上
23 訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

24 (一)按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪
25 班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，
26 另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。次按勞工所
27 從事之工作，如為輪班制，或其工作具有連續性或緊急性
28 者，勞資雙方得於勞動契約中就休息時間另為約定，而認定
29 是否屬於監視性、連續性或緊急性之工作時，自應以其工作
30 內容是否須長久持續消耗精神、體力為準。考以一般人無法
31 長期處於精神或體力之緊張狀態，為保護勞工免於受僱主優

01 勢經濟力量剝削之故，如工作之性質僅具監視性、連續性，
02 不致使勞動者之精神或體力持續地處於緊張狀態，縱有耗費
03 精神、勞力，其時間實際上遠低於一般持續工作之人者，如
04 以其所耗費之時間所應得之報酬與一般持續處於緊張狀態之
05 工作者，等量齊觀，當非事理之平。

06 (二)被上訴人固主張伊於每日2小時休息時間，並未真正休息，
07 仍隨時保持待命狀態，負擔服務顧客之責任，上訴人應給付
08 加班費等語。然查：

09 1.上訴人之人事管理規章第3條規定：「上班時間11:00-下班
10 時間22:00，12:00-13:00用餐，17:00-18:00用餐」（見原
11 審卷一第59頁），且經公告宣達，並為兩造所不爭執。足見
12 上訴人之人事管理規章明訂員工於每日中午及晚上共有2小
13 時之休息用餐時間。

14 2.被上訴人之工作地點即上訴人之西門店，乃位於臺北市○○
15 區○○街0段00號之1樓店面及夾層，為對外販售男性服飾之
16 場所；2樓則為工作區域，懸掛西裝服飾，有一小餐桌、椅
17 子可供休息，內有工作間、燙衣間、洗手間、冰箱及開飲
18 機，不對顧客開放；系爭店面附近生活機能良好，皆有地方
19 可購物、飲食，有本院108年9月20日勘驗筆錄及現場照片在
20 卷可稽（見本院卷第277-294頁）。堪認上訴人有提供員工
21 用餐休息之場所，被上訴人應得以於每日2小時之休息時間
22 內，在2樓休息場所用餐休息。

23 3.證人即上訴人之員工吳挺豪於原審證稱：員工上班時間可以
24 在公司吃，基本上都是買回來公司用餐，以前是買回來，後
25 來可以出去吃飯；用餐時間除了買午餐，可以做其他事情，
26 其實你在外面吃或做其他事情，沒有關係，只是沒有人這樣
27 做而已；用餐時間下樓接待客人，接待完成後，即使超過休
28 息時間，也可以把飯吃完，伊也曾經再出去買新的餐點等語
29 （見原審卷二第6頁反面-第7頁反面）；復於本院證稱：公
30 司沒有限制不能外出用餐或如何，可以在外面買東西或做其
31 他事情，不論是否為吃飯時間均如此，只要告知基本上都可

以出去；被上訴人也有在店內2樓不對外開放之用餐休息空間用餐及休息；員工會買東西回來吃、滑手機，沒有強制規範限制一定要買回來吃等語（見本院卷第399頁）。可知上訴人之員工於休息時間可以選擇在2樓休息空間用餐、休息或外出活動，上訴人並未限制員工休息時間應如何運用。而證人即上訴人已離職之員工陳信穎於原審證稱：上訴人公司每日工作時間是11點到10點，伊沒有休息時間；伊是忙完才吃飯，不會在固定的時間，有時候很忙，會忙一整天，假日曾經忙一整天都沒有吃飯；伊於休息時間接待客人當然不是自願的，因為公司有團體獎金，沒有個人獎金等語（見原審卷一第193頁正反面），核與上訴人辯稱：休息時間遇有客人來店光顧或取件，原則上均由店長、副店長或代理店長等負責下樓招待客人，公司也有銷售獎勵，員工可以自行決定是否於休息時間下樓接待客人以提高其業績等語（見本院卷第446-447頁），大致相符。上訴人於被上訴人任職期間，並曾給予業績獎金、達成獎金，復為被上訴人所不爭執（見原審卷第二第99頁）。堪信上訴人之員工於每日2小時之休息時間，可自行決定用餐、休息，或招待客人以提高業績。則被上訴人於每日2小時休息時間，既可自行決定用餐或休息，但為提高業績而招待客人，以獲取業績獎金、達成獎金等報酬，乃被上訴人自行決定於每日2小時之休息時間在工作場所等待提供勞務，難認係上訴人於休息時間強制被上訴人不得休息，並須提供勞務。佐以被上訴人於休息時間係遇有客人進入方提供服務之勞務，時間短暫而間續，如客人離開，即可恢復休息、用餐之狀態，不致使被上訴人精神或體力長久處於緊張狀態，縱有耗費精神、勞力，亦低於正常工作時間內之耗費，揆諸前揭說明，尚難認被上訴人之精神或體力長期持續緊張，而處於加班之狀態。則被上訴人主張其於每日2小時休息時間，仍隨時保持待命狀態，負擔服務顧客之責任，處於加班之狀態云云，即非可採。

4. 準此，被上訴人於每日2小時休息時間，並非隨時保持待命

01 狀態，及負擔服務顧客之責任，而處於加班之狀態。故被上
02 訴人依修正前勞基法第24條第1款、勞基法第30條第1項規
03 定，請求上訴人給付每日2小時休息時間之加班費共69萬337
04 6元，尚非有理。

05 五、被上訴人主張其任職期間，國定假日皆有上班提供勞務，上
06 訴人應給付國定假日加班費3萬5798元等語，為上訴人所否
07 認，並以前詞置辯。經查：

08 (一)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
09 管機關指定應放假日，均應休假，修正前勞基法第37條第1
10 項定有明文。復按第37條所定之休假，工資應由雇主照給，
11 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞
12 基法第39條亦有明文。是內政部所定應放假之紀念日、節
13 日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日之所謂國定假
14 日，雇主應照給工資，如勞工於應放假之國定假日工作者，
15 雇主應加倍發給工資。本件被上訴人在職期間如於國定假日
16 工作者，依據修正前勞基法第37條及勞基法第39條規定，上
17 訴人除給付每月工資外，應再給付以每日平均工資計算之國
18 定假日加班費。

19 (二)被上訴人請求上訴人給付在職期間之國定假日加班費3萬579
20 8元等語，並提出兩造不爭執之薪資紀錄為證（見原審卷一
21 第18-40頁）。然：

22 1.上訴人之人事管理規章第4條規定：「加班：…若當月遇國
23 定假日，每日額外發給加班費合計9.33小時」（見原審卷一
24 第59頁）。被上訴人於103年10月、104年4月、5月，及105
25 年4月、5月、10月之薪資單上，已於「加班」欄位記載「9.
26 33hr」、「9.33hr」、「9.33hr」、「18.66hr」、「9.33h
27 r」、「31.98hr」，並各發給加班費1003元、1003元、1003
28 元、2007元、1003元、3552元，共計9571元（計算式：1003
29 元+1003元+1003元+2007元+1003元+3552元=9571元）
30 等情，有該薪資單存卷可稽（見原審卷一第66-69頁），且
31 為被上訴人所不爭執（見原審卷一第114頁反面）。且被上

01 訴人於原審同意扣除上訴人已給付103年10月10日、104年4
02 月4日、5月1日、105年4月4日、5月1日、10月10日等6日之
03 國定假日加班費；僅請求其餘100年10月10日、101年1月1
04 日、101年2月28日、101年4月4日、101年5月1日、101年10
05 月10日、102年1月1日、102年2月28日、102年4月4日、102
06 年5月1日、102年10月10日、103年1月1日、103年2月28
07 日、103年4月4日、103年5月1日、104年1月1日、104年2月2
08 8日、104年10月10日、105年1月1日、105年2月28日、106年
09 1月1日、106年2月28日等22日之國定假日加班費（見原審卷
10 二第68-69頁）。故被上訴人於103年10月10日、104年4月4
11 日、5月1日、105年4月4日、5月1日、10月10日等6日之國定
12 假日加班費，已不得再請求。

13 2.依被上訴人106年2月之出勤卡所示，被上訴人於106年2月28
14 日記載為「休」（見原審卷一第235頁反面），被上訴人復
15 未提出其當日有上班之具體證據，難認被上訴人當日有上
16 班。故被上訴人主張其於106年2月28日國定假日上班等語，
17 尚非可採。

18 3.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
19 民事訴訟法第277條本文定有明文。本件被上訴人主張其任
20 職期間於國定假日均有上班等語，為上訴人所否認，則被上
21 訴人應就其於國定假日上班之有利於己之事實，負舉證之
22 責。再者，被上訴人雖主張：依據勞基法第30條第5項規
23 定，上訴人負有提出伊之出勤工作紀錄，但上訴人無法提出
24 伊於103年7月前之出勤工作紀錄，依民事訴訟法第345條第1
25 項規定，應認伊主張103年7月前之國定假日均有加班之事實
26 為真正等語。然勞基法第30條第5項固規定：「雇主應置備
27 勞工出勤紀錄，並保存5年」，惟該條文於104年6月3日修正
28 前係規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞
29 工出勤情形。此項簿卡應保存1年」，足見上訴人就被上訴
30 人之出勤工作紀錄，於104年6月3日修法前，僅負有保存1年
31 之義務。則上訴人於原審及本院審理中既已提出被上訴人10

01 3年7月至106年2月之出勤卡存卷供參（見原審卷一第228-23
02 5頁反面），對於被上訴人103年7月前之工作出勤紀錄，並
03 無保存之義務，即難依民事訴訟法第345條第1項規定，認被
04 上訴人主張103年7月前之國定假日均有加班之事實為真正。
05 此外，被上訴人復未提出積極證據證明其於103年7月前之國
06 定假日均有上班，依舉證責任分配原則，難認被上訴人主張
07 其於103年7月前之國定假日均有上班等語為可採。又被上訴
08 人於104年1月1日、104年2月28日、104年10月10日、105年1
09 月1日、105年2月28日、106年1月1日等6日之國定假日加班
10 之事實，有被上訴人出勤卡存卷可憑（見原審卷一第229頁
11 反面、第229頁、第231頁、第232頁、第232頁反面、第235
12 頁）。故被上訴人主張其於103年7月以後之104年1月1日、1
13 04年2月28日、104年10月10日、105年1月1日、105年2月28
14 日、106年1月1日等6日之國定假日加班等語，應屬可採；逾
15 此部分，則非有據。

16 4. 準此，被上訴人請求任職期間之國定假日加班費，其中103
17 年10月10日、104年4月4日、5月1日、105年4月4日、5月1
18 日、10月10日等6日之國定假日加班費，被上訴人已不得再
19 請求；另被上訴人於106年2月28日之國定假日並未上班，不
20 得請求加班費；而被上訴人於103年7月前之國定假日均有上
21 班之事實，尚屬無法證明。故被上訴人請求104年1月1日、1
22 04年2月28日、104年10月10日、105年1月1日、105年2月28
23 日、106年1月1日等6日之國定假日加班費，應屬有據；逾此
24 部分，則非有理。又被上訴人既無法證明100年10月10日、1
25 01年1月1日國定假日有上班之事實，則該兩日加班費請求權
26 是否已經罹於時效等爭點，已毋庸審究，附此敘明。

27 (三)按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作
28 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
29 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
30 經常性給與均屬之。惟勞基法施行細則第10條第2款規定，
31 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，非屬經常性給與。是如雇主為勞工之勞動對價而給付之經常性給與，即屬工資；如雇主為改善勞工生活，而給付之非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，不得列入工資範圍。本件被上訴人固以其在職期間每月所領基本薪資（含本薪及常態加班費）、業績獎金、職務加給、全勤獎金等（不含達成獎金）計入每月工資，並以每月30日工作時間計算每日平均工資，而請求給付國定假日加班費3萬5798元等語（見原審卷二第26-28頁）。然：

- 1.關於基本薪資及常態性加班部分：被上訴人主張上訴人於103年6月後，將本薪拆分為本薪及常態性加班兩部分，為上訴人所不爭執（見原審卷二第78頁）。且依被上訴人之薪資單所示，其任職於上訴人公司開始，薪資單「基本薪資」欄位本即包含每月24小時之常態加班費，薪資單下方亦備註：「基本薪資內含勞退及其他工時補貼，勞健保自付額＝勞保・健保自付額及勞退扣繳」（見原審卷一第131頁），堪信被上訴人之每月工資，本即包含本薪及常態性加班，僅上訴人於103年6月後，因應勞基法之修正，而將包含在基本薪資內之常態性加班劃分出來，並未影響被上訴人每月工資包含本薪及常態性加班之事實。故被上訴人主張其本薪及常態性加班應計入每月工資範圍內等語，應屬可採。
- 2.關於獎金或績效獎金部分，依被上訴人提出上訴人105年4月5日之公告記載：「各位同仁的團結與努力3月打卡未達成目標，希望4月份能再接再厲達成目標」「營業額達：\$567萬，業績獎金可領（會量身）\$5000，（不會量身）\$2500」「營業額達：\$623萬，業績獎金可領（會量身）\$11000，（不會量身）\$5500」「營業額達：\$686萬，業績獎金可領（會量身）\$17000，（不會量身）\$8500」「1.同時皮鞋需達成24雙。2.打卡照片上傳活動每月每人交件時必須詢問拍照打卡活動。3.營業額達標後須要同時達成1.2項

（同時達成3項）才會給予達成獎金」「以上方案是對員工激勵，不在公司應有的福利，如有異議或爭吵時，公司會適時取消此方案」「新進人員未滿3個月無此方案，第4個月起得以參加」（見原審卷一第202頁）。證人陳信穎亦證稱：團體獎金如何計算，伊之前有問過，但是公司說沒有固定的計算公式等語（見原審卷一第193頁反面）。可見員工需達成一定之營業額，方可領取業績獎金，且該業績獎金需視員工是否會量身，計算方式並不固定，乃上訴人為激勵士氣，提升公司業績及營業額所發給之獎金，上訴人並隨時有取消獎勵方案之權利，性質上應屬單方面，具有勉勵性、恩惠性之給與，並不具有勞務之對價性，亦非經常性給與，自難認列入計算被上訴人每月工資範圍內。

3.關於職務加給部分，上訴人辯稱係因被上訴人燙西服表現優異而發放等語，核其性質，應屬被上訴人提供勞務之對價，並非恩惠性給與，自應列入計算被上訴人每月工資範圍內。

4.關於全勤獎金部分，係上訴人依據被上訴人出缺勤狀態，經考評後所發放獎勵工作全勤之獎金，乃視被上訴人當月是否全勤到班而經上訴人核定，性質上亦屬具有勉勵性、恩惠性之給與，並非經常性給與，亦不具有勞務之對價性，亦難認列入計算被上訴人每月工資之範圍內。

5.職故，被上訴人每月領取之本薪、常態性加班及職務加給，應列入計算被上訴人每月工資之範圍內；其餘績效獎金、達成獎金及全勤獎金，則不計入計算被上訴人每月工資之範圍內。

(四)從而，被上訴人每月領取之本薪、常態性加班及職務加給，應列入計算被上訴人每月工資之範圍內；其餘績效獎金、達成獎金及全勤獎金等，即不計入。是以被上訴人領取之本薪、常態性加班及職務加給，計算每月工資後，再以每月30日工作時間計算每日平均工資，則上訴人應給付被上訴人之國定假日加班費合計為6394元（詳如附表一所示）。故被上訴人依據修正前勞基法第37條、勞基法第39條請求上訴人給

01 付國定假日加班費6394元，應屬有理；逾此部分，則非有
02 據。

03 六、被上訴人主張其於101年8月1日起至103年7月31日之2年間，
04 共有14日特別休假未休，上訴人應給付特別休假工資1萬400
05 0元等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

06 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
07 依下列規定給予特別休假：1年以上2年未滿者，7日；勞工
08 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
09 發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
10 在，應負舉證責任，修正前勞基法第38條第1項第2款、第4
11 項、第6項定有明文。

12 (二)被上訴人主張伊自100年8月1日起受僱於上訴人，於101年7
13 月31日滿1年後，自101年8月1日起至103年7月31日止，每年
14 有7天，共14天之特別休假；惟上訴人於103年8月前，均未
15 給予伊特別休假，應給付伊按每日1000元計算之特別休假工
16 資等語，為上訴人所否認。上訴人並提出被上訴人103年度
17 之請假卡記載「特休」6天，結餘1天（見原審卷一第70
18 頁），證明被上訴人於103年7月31日工作屆滿第2年之7天特
19 休部分，已請休假6天，未休假1天部分，已折算工資。至於
20 被上訴人自101年8月1日起至102年7月31日工作屆滿第1年之
21 7天特別休假部分，被上訴人103年度之請假卡並未有保留前
22 年度特別休假未休畢之記載；且上訴人就被上訴人101年8月
23 1日起至102年7月31日止之工作出勤紀錄，並無保存之義
24 務，業如前述，被上訴人復未提出證據證明該7天特別休假
25 並未休畢，亦未折算工資，難認被上訴人主張工作屆滿第1
26 年之7天特別休假並未休畢，或未折算工資等語為可採。故
27 被上訴人依據修正前勞基法第38條、勞基法第39條請求上訴
28 人給付特別休假工資1萬4000元，洵非有理。

29 七、被上訴人主張上訴人提撥之勞工退休金共計不足5萬9041元
30 等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

31 (一)按雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為

讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞退金個人專戶。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，勞基法第56條第1項，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。又依本條例第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，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，亦為勞退條例施行細則第15條第1項所明定。

(二)兩造勞動契約於106年3月15日終止，為兩造所不爭執。而被上訴人每月領取之本薪、常態性加班及職務加給，應列入計算被上訴人每月工資之範圍內；其餘績效獎金、達成獎金及全勤獎金，則不計入等情，業如前述。是對照100年1月1日施行迄今之勞工退休金月提繳工資分級表（見原審卷一第139-144頁），按被上訴人每月工資6% 計算上訴人每月應提繳之勞工退休金，再扣除上訴人已為被上訴人提撥之勞工退休金（見原審卷一第174-175頁）後，上訴人尚應為被上訴人提撥之勞工退休金為2萬3046元（詳如附表二所示）。故被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人應提撥勞工退休金2萬3046元至其勞工退休準備金專戶，核屬有據；逾此範圍，則非有理。

八、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約，修正前勞基法第24條第1款、勞基法第30條第1項、修正前勞基法第37條、第38條、勞基法第39條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人給付6394元，及自起訴狀繕本送達翌日即106年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並提撥2萬3046元至被上訴人之勞工退休準備金專戶，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則無理

01 由，應予駁回。原審就上開不應准許部分（即逾國定假日加
02 班費6394元本息，及提撥勞工退休金逾2萬3046元部分），
03 為上訴人敗訴之判決，尚有未合。上訴人上訴意旨指摘原判
04 決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院予以廢棄，
05 改判如主文第2項所示。至原審就上開應予准許部分（即國
06 定假日加班費6394元本息，及提撥勞工退休金2萬3046元部
07 分），為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴人上訴意旨指
08 摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。另
09 原審就上開不應准許部分，為被上訴人敗訴之判決，並無違
10 誤。被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢
11 棄，為無理由，應予駁回。

12 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
13 酌後認對於本件判決結果皆不生影響，爰不一一論列，附此
14 敘明。

15 十、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由；
16 被上訴人之附帶上訴則無理由。爰判決如主文。

17 中 華 民 國 109 年 4 月 8 日
18 勞動法庭

19 審判長法 官 楊絮雲
20 法 官 張宇葭
21 法 官 郭顏毓

22 正本係照原本作成。

23 不得上訴。

24 中 華 民 國 109 年 4 月 16 日

25 書記官 馬佳瑩