

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第154號

上訴人即附

帶被上訴人 周聰裕

訴訟代理人 何文雄律師

複 代理人 謝允正律師

被上訴人即

附帶上訴人 萬揚通運股份有限公司

法定代理人 葉日興

訴訟代理人 陳家彥律師

廖家瑜律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造分別對於中華民國109年10月6日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第19號第一審判決提起上訴及附帶上訴，上訴人並為訴之追加，本院於110年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用（除減縮部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣捌拾捌萬柒仟壹佰貳拾柒元，及自民國一百零八年三月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應提繳新臺幣壹萬伍仟貳佰伍拾肆元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被上訴人應另給付上訴人新臺幣壹萬伍仟元，及自民國一百一十年十月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴、追加之訴及附帶上訴均駁回。

第一審（除減縮部分外）、第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔百分之三十五，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

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一、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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件上訴人在原審請求被上訴人給付民國107年8至10月之省油獎金新臺幣（下同）7,500元、特休未休工資10,081元及例休假日出勤費48,150元；嗣上訴後，分別追加請求107年8至10月之省油獎金15,000元、特休未休工資396元及減縮例休假日出勤費3,647元（見本院卷第245、249頁），經核其所為應受判決聲明之擴張、減縮與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自103年5月5日起受僱於被上訴人擔任駕駛員，每月工資包含底薪15,000元、運輸工資、績效獎金、省油獎金等，合計約為5萬元。惟被上訴人自107年4月起對於按件計酬之伊不給予充分工作，違反兩造月薪5萬元之約定及平等派工原則，經伊請求給予充足工作量未果後，已於107年10月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造之勞動契約。被上訴人尚積欠伊如附表一編號1.至8.所示各項費用，且提繳至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）之退休金亦有短少，爰依附表一C欄所示請求權依據，求為命被上訴人給付1,400,689元本息，並提繳86,319元至系爭勞退專戶之判決。

二、被上訴人抗辯：

(一)伊於106年5月至12月發放之每月3,000元津貼為激勵獎金，並非工資，其後伊已無核發，自無給付107年1至10月津貼之義務。

(二)上訴人主張之107年8至10月省油獎金、105年6月全勤獎金、特休未休工資等，伊均已全數清償。且上訴人計算之金額有

01 誤。況省油津貼須達標始會核發，屬獎勵性質，而上訴人並未證明107年8至10月有達到發放津貼之標準。

03 (三)伊並無勞基法第14條第1項第5、6款之情事，上訴人終止勞動契約為不合法，並自107年10月30日起連續曠職3日，伊已依同法第12條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，故上訴人無請求給付資遣費之權利。且伊否認上訴人離職前6個月平均工資為71,668元，其據以計算資遣費數額亦有誤。

08 (四)伊無惡意不派工而違反平等派工原則之情事，自無損害賠償義務。縱有之，至多僅負有給付最低工資之義務，而伊107年5至10月給付上訴人之工資數額皆高於當時最低基本工資，自無差額可言。

12 (五)兩造約定之工資結構係按件計酬，且每件報酬均已包含加班費，上訴人不得額外請求加班費。縱得請求，然其未依工作規則填寫加班單，難認伊有同意而應給付加班費；且其主張之時數及金額計算皆有誤。

16 (六)伊已按上訴人之工資數額依法提撥勞保退休金，其請求伊提繳退休金差額，實無理由等語。

18 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人給付上訴人44,327元，及自108年3月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並附條件為假執行及免為假執行之宣告；另駁回上訴人其餘之訴。上訴人提起上訴，並為訴之追加，聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除減縮部分外）之裁判均廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人1,340,966元，及其中1,203,717元自起訴狀繕本送達翌日起、其餘137,249元自108年5月3日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人應提繳86,319元至系爭勞退專戶；(四)被上訴人應另給付上訴人15,396元，及自110年10月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回，並附帶上訴聲明：原判決不利於附帶上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴

01 及假執行之聲請均駁回。上訴人對附帶上訴則答辯聲明：附
02 帶上訴駁回。

03 四、兩造不爭執之事項：

04 (一)上訴人自103年5月5日起受僱於被上訴人擔任駕駛員（見原
05 審卷(一)第41、43頁勞動契約書）。

06 (二)上訴人於107年10月12日致函被上訴人，表明因被上訴人自
07 同年4月起未安排充分工作，致其未能領取足額工資受有損
08 害，故依勞基法第14條規定終止兩造勞動契約之意；被上訴
09 人於同年月15日收受此終止函（見原審卷(一)第49-51頁）。

10 (三)被上訴人於107年11月2日致函上訴人，表明因上訴人自同年
11 10月30日起無故連續曠職3日以上，故依勞基法第12條第1項
12 第6款規定終止兩造勞動契約之意；上訴人於同年月5日收受
13 此終止函（見原審卷(一)第188-189頁）。

14 五、上訴人主張其為按件計酬之勞工，被上訴人自107年4月後未
15 給予充分工作，違反工資約5萬元上下之約定及平等派工原
16 則，致其受有工資短少之損害，其已於107年10月15日依勞
17 基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，自
18 得依民法第227條第1項準用第232條、勞退條例第12條第1項
19 規定，請求被上訴人給付附表一編號1、2所示之工資差額
20 損害及資遣費等語，為被上訴人所否認。本院基於下列事
21 證，認上訴人此部分之請求並無理由：

22 (一)被上訴人並無上訴人所指違約情事，上訴人無權請求被上訴
23 人賠償工資差額215,295元：

24 1.觀諸兩造於103年5月5日簽署之勞動契約書，其內約定工資
25 依運費明細表之內容按件計酬（見原審卷(一)第41、190頁、
26 卷(二)第239頁）。兩造於105年間簽訂之勞動契約書則變更工
27 資計算方式，約定工資包括：底薪1萬元、全勤獎金2,000
28 元、電話補助6,000元、交通補助7,000元、及按運費明細表
29 計算之績效獎金，超過1萬點每一點1元（見原審卷(一)第43
30 頁），均未明定上訴人每月工資約5萬元。上訴人主張兩造
31 對此已有約定，乃提出兩造於洽談勞動條件時之對話錄音譯

01 文為證（見原審卷(一)第134-137頁），然斯時被上訴人之法
02 定代理人向上訴人表示工資「是做抽的……你哪一趟哪一趟
03 多少錢，可以自己算」、「另外還有獎金的部分」，亦未表
04 明將給予上訴人每月約5萬元之工資。至其雖於上訴人詢問
05 被上訴人僱用之司機每月實拿金額有沒有4萬元之問題時，
06 回覆「沒有那麼少，大概5萬元上下」等語，然此顯係基於
07 過去之經驗所為陳述，並非承諾或保證日後上訴人亦得領取
08 每月5萬元之工資，故由上訴人所舉證據，無從證明兩造業
09 已達成上訴人每月工資約5萬元之合意。縱上訴人於任職被
10 上訴人期間，有所領月薪數額未達5萬元之情，亦無從認定
11 被上訴人有違約情事。

12 2.按雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不
13 經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。
14 所謂「雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作」，勞基
15 法固未加以定義，惟若勞雇雙方並無特別約定，參諸同法第
16 21條第1項但書之規定，應係指雇主所提供之工作量，不足
17 使勞工領得法定基本工資而言。蓋上開規定之設，乃因按件
18 計酬之勞工，依完成工作量所獲致工資之多寡，足以影響其
19 生活可否維持，故有保護其權益之必要。上訴人固稱被上訴
20 人自107年4月起未分派其充分之工作，然觀諸上訴人107年4
21 月至同年10月之薪資單（見原審卷(一)第38-40頁），可知除4
22 月上訴人受領之工資為18,894元外（該月上訴人出勤日數僅
23 有11日，見原審卷(一)第285-290頁出勤記錄表），其餘每月
24 受領之工資均高於該年度之每月法定基本工資22,000元（見
25 本院卷第241頁），依上說明，亦難認被上訴人確有未供給
26 上訴人充分工作之情事。

27 3.再者，依據被上訴人所提出其給付所屬司機107年5月至同年
28 10月工資之匯款明細（見原審卷(二)第131、133-143頁），雖
29 可確認上訴人於前開期間所領月薪呈現下降趨勢，然與其他
30 同事相較，其所領得之工資均非敬陪末座，猶無從據此斷言
31 被上訴人確有刻意不給予充分工作、違反平等派工原則之違

約情事。

4.綜上，上訴人並未能舉證證明被上訴人有其所指違約情節，要難認為其因被上訴人違約而受有短領工資之損害。故其請求被上訴人賠償工資差額215,295元，非有理由。

(二)上訴人無權請求被上訴人給付資遣費161,253元：

1.上訴人主張其於107年10月15日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，合法終止兩造勞動契約，而其終止契約之具體事由為被上訴人有未給予其充分工作、違反兩造月薪約5萬元上下之約定，及違反雇主應平等對待員工之義務等情（見本院卷第186頁）。然被上訴人並無前開各情，已如前述，上訴人空言主張被上訴人具勞基法第14條第1項第5、6款「雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之事由，自非可採，則其於107年10月12日依前引規定，以存證信函向被上訴人為終止契約之意思表示，於法不合，不生終止兩造勞動契約之效力。

2.被上訴人主張上訴人於107年10月30日至11月1日無故曠職未到班（見原審卷(一)第175頁），為上訴人所不爭執，被上訴人嗣於同年11月2日依勞基法第12條第1項第6款規定，致函上訴人表明終止兩造勞動契約之意，核屬正當，並於同年月5日上訴人收受該終止函時，發生終止效力。準此，兩造間勞動契約係於107年11月5日由被上訴人行使勞基法第12條所定終止權而終止，非由上訴人依勞基法第14條規定終止甚明，核與勞退條例第12條第1項勞工得請求雇主給付資遣費之要件不符，上訴人自無權依前開規定，請求被上訴人給付資遣費161,253元。

六、上訴人另依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付附表一編號3.至5.所示費用，亦為被上訴人所否認。本院基於下列事證，認上訴人就附表一編號4.、5.所示費用之請求為有理由：

(一)編號3.部分：

01 上訴人主張被上訴人負有於107年1月至10月期間，按月給付
02 其3,000元津貼之義務，業據提出被上訴人法定代理人106年
03 4月23日於公司通訊軟體群組中之貼文為證（見原審卷(一)第6
04 3頁）。然該貼文之內容為「各位同仁好，自5月份起，公司
05 原則上每人每月增加3,000元津貼，省油獎金改為每公升2.7
06 公里4,500元，每公升2.8公里6,000元，每公升2.9公里7,50
07 0元……」、「細節會在公佈欄公告」，而觀諸被上訴人於1
08 06年4月23日之公告（見原審卷(一)第254頁），其內除有與貼
09 文相同之文字，更於公告之最末段記載「以上係鼓勵及福利
10 性質，公司保有改變或取消的權利」等語，已明揭該等名義
11 為津貼及省油獎金之給付，屬恩給性質之給付，非勞基法第
12 2條第3款所指工資。再參諸兩造勞動關係存續期間，當被上
13 訴人在105年間改變工資結構時，曾與上訴人重新簽署勞動
14 契約書，明文約定工資之內容及數額，然關於津貼及省油獎
15 金之給付，並未採取相同之作法，益徵被上訴人係有意將津
16 貼及省油獎金排除在工資之外，故尚未能以被上訴人曾於10
17 6年5月至12月期間，每月給付上訴人3,000元津貼之單純事
18 實，遽謂津貼即屬上訴人工資之一部。是被上訴人辯稱津貼
19 屬恩惠性給與，其在107年1月至10月期間，依約並無按月給
20 付3,000元津貼之義務等語，應可採信，上訴人請求被上訴
21 人給付該段期間之津貼計3萬元，則非有據。

22 (二)編號4、5.部分：

23 被上訴人對於其應給付上訴人105年6月全勤獎金2,000元、
24 107年8月至10月省油獎金22,500元之事實，均無爭執，僅抗
25 辯業已清償（見本院卷第187-188、299-300、302頁），惟
26 未能提出清償之證據，徒以上訴人是強勢勞工，對於工資錙
27 銖必較，前就被上訴人短發105年3月工資260元立即提出異
28 議，要求被上訴人於次月補發（見原審卷(一)第32頁），若其
29 確實未依約發給前開獎金，上訴人斷無可能不立即反應等
30 語，做為清償之佐證。然縱使上訴人曾要求被上訴人於次月
31 補發短少之工資，並無從斷定上訴人每月均會詳細核算應領

之工資數額並立即向被上訴人要求補發，尚難執此做為被上訴人業已清償前開獎金之證明，是被上訴人所辯，誠無足取，應認上訴人有權請求被上訴人給付前開獎金計24,500元。

七、上訴人另主張其在兩造勞動契約存續期間，計有9日特別休假未休（明細如附表二所示，見原審卷(一)第12頁、本院卷第190頁），惟被上訴人未依105年12月6日修正後勞基法第38條第4項、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款規定發給工資，其自得請求被上訴人給付特休未休工資10,477元（即附表一編號6.所示費用）等語。被上訴人對於附表二所示特休未休日數並無爭執，僅抗辯業已清償及上訴人主張之計算方式有誤等語（見本院卷第190、310頁）。經查：

(一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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，現行即107年1月31日修正、107年3月1日施行之勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款亦明定：勞基法第38條之特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。上訴人既於附表二所示休假年度計有特別休假9日未休，即得依前引規定請求被上訴人發給特休未休工資。

(二)又特休未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2、3目著有規定。是本件計算上訴人得請

01 求被上訴人給付之特休未休工資，首應確定上訴人於附表二
02 編號1.所示年度終結前最近一個月（即105年4月），及兩造
03 勞動契約終止前最近一個月正常工作時間所得工資：

04 1.105年4月部分：

05 ①上訴人主張其該月份正常工作時間工資為48,810元（含工
06 資32,050元、補3月工資260元、底薪15,000元、省油獎金
07 1,500元，見原審卷(二)第238頁），被上訴人則主張應為3
08 2,050元（見本院卷第310、315頁）。

09 ②觀諸上訴人105年4月份薪資單（見原審卷(一)第32頁），其
10 上記載之工資項目包括運輸工資32,050元及補3月工資260
11 元，兩造均同認前者為該月份工資，而後者既是補發前一
12 月份短少之工資，自非屬該月份工資甚明。又省油獎金與
13 津貼同屬被上訴人恩給性質之給付，如前述，亦不得列入
14 該月份工資之範疇。至於上訴人主張被上訴人該月份另以
15 現金給付底薪15,000元，雖為被上訴人所否認（見原審卷
16 (二)第238頁），惟被上訴人前與上訴人洽談勞動條件時，
17 即曾向上訴人表明「我們是有一個全勤獎，全勤是4,00
18 0，還有一個配合獎金是11,000……那你照規定來，這些
19 部分我們都不會動，所以加起來是15,000，這部分我們會
20 給現金」等語，有兩造對話錄音譯文為憑（見原審卷(一)第
21 135頁），足證被上訴人在105年5月變更工資結構前，確
22 有按月以現金給付上訴人15,000元，該項給付係上訴人本
23 於勞動關係自被上訴人所受領，依勞動事件法第37條規
24 定，應推定為上訴人因工作而獲得之報酬，被上訴人並未
25 舉證證明前開給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬
26 於工資，即應將此筆款項計入工資。又上訴人105年5月薪
27 資單另有「補4月370元」之記載（見原審卷(一)第33頁），
28 堪認被上訴人在給付105年4月之工資時，短少370元，準
29 此，上訴人在105年4月正常工時之工資應為47,420元（ $32,050 + 15,000 + 370 = 47,420$ ）。

30 2.兩造勞動契約終止前最近一個月部分：

兩造勞動契約係於107年11月5日經被上訴人合法終止，業經
本院認定如前。惟上訴人業已自認其因誤認兩造勞動契約已
由其合法終止，故自107年10月19日後即未再去上班之事實
（見原審卷(二)第165頁、卷(四)第8頁），被上訴人因而主張附
表二編號2.之特休未休工資應以107年9月正常工時工資為計
算標準（見本院卷第310頁），堪可採取。而依上訴人107年
9月薪資單所載（見原審卷(一)第40頁），其該月份工資為26,
110元（含底薪1萬元、交通補助7,000元、電話補助6,000
元、全勤獎金2,000元、績效獎金1,110元）。

3. 綜上，上訴人得請求被上訴人給付之特休未休工資，計為9,
964元【 $(47,420 \div 30 \times 3) + (26,110 \div 30 \times 6) = 4,742 + 5,222 = 9,964$ 】，扣除被上訴人業已給付之1,700元（見原審卷
(一)第40頁上訴人107年10月薪資單），被上訴人尚應給付8,2
64元（ $9,964 - 1,700 = 8,264$ ）。被上訴人雖為清償抗辯，
然未能提出清償之證明，所辯自非可取。

八、上訴人復請求被上訴人給付兩造勞動契約存續期間之平日加
班費及例休假日出勤費各914,661元、44,503元（即附表一
編號7.、8.所示費用，上訴人請求之明細見本院卷第205-22
3頁），被上訴人對於其並未給付上訴人加班費及例休假日
出勤費乙節固無爭執，惟抗辯兩造約定之工資業已包含加班
費在內，且上訴人未提出加班申請，其無給付義務云云。本
院認被上訴人應給付上訴人平日加班費、例休假日出勤費，
且數額各為871,067元（明細見附表三）、42,623元（明細
見附表四、五），茲析論如下：

(一) 按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞
工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基
法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條
規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，
原則上勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之
弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法

律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度台上字第929號、106年度台上字第1221號判決意旨參照）。兩造均同認上訴人並非屬適用勞基法第84條之1規定之勞工，且被上訴人並未經工會或經勞資會議同意變更工作時間，故被上訴人經營貨運業所雇用之司機，就其延長工作時間、休假及特別休假等日照常工作，勞基法並無特別排除上開勞動條件規定適用之明文。揆諸前揭說明，上訴人如有延長工時或國定假日、休假日照常工作之情，被上訴人自應按勞基法相關規定加給延長工作時間之工資，以及加倍發給休假及國定假日工資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違。至勞基法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、第24條、第39條等強制規定之適用。縱兩造曾經約定將上訴人之加班費內含於每月工資，且實際給付金額高於法定基本工資，惟兩造間之協議既已違反勞基法第24條、第39條關於雇主給付加班費之強制規定，並有違勞基法之立法意旨，自屬無效。從而，被上訴人抗辯兩造已合意將加班費包含於每月工資，上訴人不得再請求給付加班費云云，即不足採。

(二)次按勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意

01 思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達
02 成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，
03 雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資
04 的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。準此，針
05 對本件上訴人請求被上訴人給付平日、例休假日加班費，被
06 上訴人以其業已實施加班申請制，上訴人就本件請求之加班
07 費並未提出加班申請，即不得請求其給付加班費云云置辯，
08 誠非有理。

09 (三)上訴人主張其平日加班時數、例休假日工作時數分別如附表
10 三、四、五之F欄、E欄、E欄所示，業據提出行車日報表
11 及傳統型行車紀錄器（俗稱大餅圖）為憑（見原審卷(三)第5-
12 846頁）。被上訴人空言否認上訴人有前開附表所示加班時
13 數（見本院卷第229頁），惟未舉證證明前述大餅圖之內容
14 不實，所辯自非可信，應認上訴人所主張之平日加班時數、
15 例休假日工作時數為真。

16 (四)又上訴人請求給付平日加班費、例休假日出勤費，係依勞基
17 法第24條、第39條規定之方式計算（上訴人提出之附表A依
18 據勞基法第24條第1項第1、2款、附表B依據勞基法第39
19 條、附表C依據勞基法第39條、105年12月21日修正之勞基
20 法第24條第2、3項計算，見本院卷第205-223頁），並無不
21 合，且被上訴人對此亦無爭執，爰採為附表三至五之計算方
22 式。至應作為加班費計算標準之平日每小時工資部分，在兩
23 造105年5月變更工資結構前，上訴人係以每月薪資單上記載
24 之運輸薪資加計15,000元底薪及1,000元或1,500元之省油獎
25 金計算。在兩造105年5月變更工資結構後，上訴人則以每月
26 薪資單上記載之績效獎金、底薪、交通補助、電話補助、全
27 勤獎金加計津貼（即附表一編號3.所示費用）及省油獎金計
28 算。惟津貼與省油獎金皆為恩給性質之給付，非屬勞基法第
29 2條第3款所指工資，如前述，不應算入每月工資後再據以計
30 算平日每小時工資，故上訴人主張之平日每小時工資尚非可
31 採，應調整為如附表三、四、五H欄、G欄、G欄所示，並

據此計算上訴人得請求之平日、例休假日加班費分別為871,543元、42,623元（32,923+9,700=42,623）。惟觀諸上訴人107年8月薪資單（見原審卷(一)第39頁），被上訴人已給付該月份之加班費476元，經扣除後，上訴人得請求之平日加班費為871,067元（871,543-476=871,067）。

九、上訴人另主張被上訴人於兩造勞動契約存續期間，短少應提撥至系爭勞退專戶之退休金86,319元（即附表一編號9.之費用，明細見原審卷(二)109-111頁、本院卷第225頁），爰依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求被上訴人將該差額提撥至系爭勞退專戶。被上訴人則抗辯並未短少提撥退休金。本院基於下列事證，認被上訴人應再提撥15,254元至系爭勞退專戶（明細詳見附表六）：

(一)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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。次按依勞退條例第14條第1、3項規定提繳之退休金，由雇主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。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦著有規定。

(二)查上訴人於兩造勞動契約存續期間，每月工資如附表六C欄所載，而上訴人每月工資不固定，故上訴人主張其受僱前3個月被上訴人應為其提撥之退休金，以受僱首月之實際工資依月提繳工資分級表之標準計算（見原審卷(二)第109頁），被上訴人對此計算方式並無爭執，堪可採取，據此計算出103年5月至7月被上訴人應提撥之退休金數額如附表六G欄編號1.至3.所示。至105年8月後被上訴人應提撥之退休金數額，則應以前3個月平均工資依月提繳工資分級表之標準計算。準此，被上訴人應為上訴人提撥之退休金數額計為157,

811元，扣除被上訴人已提撥之142,557元（見原審卷(二)第89-93頁系爭勞退專戶明細資料），被上訴人應再提撥15,254元（ $157,811 - 142,557 = 15,254$ ）至系爭勞退專戶。

十、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、勞基法第24條、第39條、勞退條例第14條第1項等規定，請求被上訴人給付931,454元【明細見附表一D欄， $946,454 - 15,000$ （追加之訴應准許部分） $= 931,454$ 】，及自起訴狀繕本送達翌日即108年3月23日（見原審卷(一)第111頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，及提繳15,254元至系爭勞退專戶部分，為有理由，應予准許（參見民法第229條第1項、第233條第1項、第203條規定）；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應予准許部分中之887,127元本息（ $931,454 - 44,327 = 887,127$ ）及提繳退休金部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。又本件訴訟標的價額未逾150萬元，於本院判決後即告確定，原審駁回上訴人假執行之聲請，結論尚無不合，仍應予維持。至上開應予准許部分中之44,327元本息，及上開不應准許部分【即駁回453,839元本息（ $1,388,940$ 〔原審請求金額〕 $- 3,647$ 〔減縮請求金額〕 $- 931,454 = 453,839$ ），及提繳退休金71,065元（ $86,319 - 15,254 = 71,065$ ）部分】，原審分別判命被上訴人給付並為供擔保得、免假執行之諭知，及駁回上訴人之請求與假執行之聲請，均無不合，被上訴人、上訴人就上開其等敗訴部分，分別提起附帶上訴及上訴，均指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，附帶上訴及該部分之上訴均應駁回。上訴人依兩造勞動契約，追加請求被上訴人給付省油獎金15,000元，及自110年10月22日（即追加請求翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍追加之請求，則無理由，應予駁回。

十一、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。

十二、據上論結，本件上訴、追加之訴均為一部有理由、一部無理由，附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中華民國 111 年 1 月 12 日
勞動法庭

審判長法官 陳秀貞
法官 蔡世芳
法官 陳婷玉

附表一：

編號	A：項目	B：金額	C：請求權依據	D：應給付金額
1.	工資差額損害賠償	215,295元	民法第227條第1項準用第232條	0元
2.	資遣費	161,253元	勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項	0元
3.	107年1至10月津貼	30,000元（3,000×10=30,000）	兩造勞動契約	0元
4.	105年6月全勤獎金	2,000元	兩造勞動契約	2,000元
5.	107年8至10月省油獎金	22,500元（7,500×3=22,500）	兩造勞動契約	22,500元
6.	特休未休工資	10,477元	105年12月6日修正後勞基法第38條第4項、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款。	8,264元
7.	平日延長工時工資	914,661元	勞基法第24條	871,067元
8.	例休假日出勤工資	44,503元	勞基法第39條、第24條	42,623元
	合計	1,400,689元		946,454元
9.	補提勞退金差額	86,319元	勞退條例第14條第1項、第31條第1項	15,254元

01 附表二：

02

編號	特休年度	特休天數	已休天數	未休天數
1.	104年5月5日至105年5月4日	7	4	3
2.	107年5月5日至108年5月4日	14	8	6

03 正本係照原本作成。

04 不得上訴。

05 中 華 民 國 111 年 1 月 12 日

06 書記官 陳盈璇