

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第6號

上訴人 吳漢樑

訴訟代理人 游清溪

劉冠廷律師

陳宣劭律師

被上訴人 中連誠企業股份有限公司

(原名中連汽車貨運股份有限公司)

法定代理人 蘇南州

訴訟代理人 楊俊彥律師

複代理人 陳佳函律師

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109年10月27日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第71號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於111年3月9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項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣陸拾貳萬陸仟壹佰陸拾肆元，及自民國一百零九年四月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應另給付上訴人新臺幣伍仟柒佰玖拾陸元，及其中新臺幣伍仟陸佰柒拾元自民國一百一十年十二月二十三日起，其餘新臺幣壹佰貳拾陸元自民國一百一十一年一月二十日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔十分之三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之名稱原為中連汽車貨運股份有限公司，嗣其於民國110年間減少所營事業，並更名為中連誠企業股份有限公司，有經濟部公函及變更登記表可參（見本院卷(二)第19-29頁），其法人格仍屬同一，合先敘明。

二、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。查上訴人在原審請求被上訴人給付週日加班費差額新臺幣（下同）5,016元及退休金差額599,850元；嗣上訴後，分別依序擴張請求金額4,403元、14,985元，另追加請求給付107、108年度之績效補貼15,390元、平日下午加班費差額6,194元（見本院卷(二)第484頁、卷(三)第5、7頁），經核其所為訴之追加與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自74年2月3日起受僱於被上訴人擔任辦事員，自95年3月起雙方約定伊之月薪為31,000元。嗣伊於108年7月31日退休，並已受領退休金1,155,690元。惟被上訴人於兩造勞動契約存續期間，屢有短付工資、加班費之情事，並因此短少給付退休金（被上訴人短付之金額詳如附表一編號1.至7.所示）；伊另因被上訴人低報勞工保險（下稱勞保）投保薪資，受有短少勞保老年給付586,530元之損害，爰依附表一E欄所示請求權依據，請求被上訴人給付2,027,497元（1,974,713+11,812+40,972=2,027,497）及法定遲延利息等語。

二、被上訴人則抗辯：績效補貼均為恩惠性給予，非兩造約定工資之一部分，故伊無給付義務。且上訴人每月工資係採浮動制，非固定每月31,000元，伊已如數給付上訴人工資、加班費及退休金，並無短少給付之情；而非預定延長工時部分之加班，上訴人未為加班之申請，故未達成加班之合意；至上

01 訴人103年度特休未休工資已罹於5年時效。又伊並未低報上
02 訴人勞保投保薪資；且上訴人尚不符法定請領老年給付年
03 齡，其請領老年給付之請求權尚未發生，自無因老年給付短
04 少而受有差額損失之情等語。

05 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
06 給付11,812元及自109年4月23日起至清償日止，按年息5%計
07 算之利息，並依職權為准、免假執行之宣告；另駁回上訴人
08 其餘之訴（被上訴人未就敗訴部分聲明不服，非本院審理範
09 圍）。上訴人提起上訴，並為訴之追加，聲明為：(一)原判決
10 關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄；(二)被上訴人應再
11 給付上訴人1,974,713元，及其中1,388,183元自起訴狀繕本
12 送達翌日起、其餘586,530元自準備(二)狀繕本送達翌日起，
13 均至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人應另給付
14 上訴人40,972元，及其中19,793元自110年12月22日民事言
15 詞辯論意旨狀繕本送達翌日起，其餘21,179元自補充理由暨
16 擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%
17 計算之利息；(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯
18 聲明：(一)上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不
19 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 四、兩造不爭執之事項（見原審卷(三)第144頁）：

21 (一)上訴人自74年2月3日起受僱於被上訴人擔任辦事員，於108
22 年7月31日退休（見本院卷(一)第489頁）；年資共34年5月29
23 日（見原審卷(一)第37頁）。

24 (二)上訴人為適用勞退舊制之勞工，退休金基數45個，被上訴人
25 已給付上訴人退休金1,155,690元（見本院卷(一)第489頁）。

26 (三)被上訴人已給付上訴人103年度至108年度之特休未休工資依
27 序為：23,820元、22,980元、22,170元、23,610元、48,675
28 元（含107、108年度），合計141,255元（見原審卷(一)第4
29 4、51、58、65、69頁薪資單）。

30 (四)上訴人於108年7月曾請特別休假1日（見原審卷(一)第69頁薪
31 資單）。

01 五、上訴人主張兩造自95年3月起約定其月薪31,000元，被上訴
02 人在104年3月至108年7月期間共短付工資281,725元，另短
03 付107年、108年度之績效補貼15,390元（即附表一編號1、
04 1-1），其自得依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付前開
05 工資云云，為被上訴人所否認。本院基於下列事證，認上訴
06 人就此僅得請求被上訴人給付5,670元：

07 (一)上訴人無權請求被上訴人給付工資差額281,725元：

08 1.上訴人主張兩造自95年3月起約定其月薪固定為31,000元，
09 乃以其薪轉帳戶交易明細資料，及其自行製作之92年至98年
10 工資統計表為據（見原審卷(三)第146、15-27頁）。細觀該等
11 資料，可知被上訴人每月給付之工資與上訴人自行計算出之
12 每月工資數額並不一致，且均非31,000元，故以該等資料，
13 並無法證明上訴人所言為真。此外，上訴人於108年12月31
14 日曾就被上訴人短付加班費、退休金等事宜，申請勞資爭議
15 調解，其在109年1月14日調解會議中主張之每月工資為34,8
16 00元（見原審卷(一)第71頁勞資爭議調解紀錄），亦與其在本
17 件主張之月薪31,000元顯然不同；再佐以上訴人於本院自
18 承：伊透過考試至被上訴人任職，起薪17,600元，公司一開
19 始有設職等，會因職等調升而調漲薪水，大約在90年間取消
20 職等，公司不會告訴員工每月工資多少錢，是直接將薪水匯
21 入帳戶，事後會計再給薪資條，看到薪資條才知道這個月領
22 多少錢；伊是自行依據薪資條估算出月薪為31,000元等語
23 （見本院卷(一)306頁），尤徵上訴人主張之月薪31,000元，
24 乃其自行認定，而非兩造合意約定之金額，該金額又與其所
25 提出之104年4月以降薪資單及被上訴人提出之104年至108年
26 工資清冊內容齟齬（見原審卷(一)39-69頁、本院卷(一)第353-3
27 57頁），自難採信。

28 2.至被上訴人主張上訴人之工資係以固定底薪加上績效獎金計
29 算，故每月工資數額浮動，並不固定等語（原審卷(三)第285
30 頁），則與前揭薪資單、工資清冊之內容相符；況上訴人亦
31 於原審自承被上訴人已於91年間廢除統一薪俸制度，另設效

率津貼、假日加給等給付項目（見原審卷(三)第12頁），堪認被上訴人所言屬實。上訴人雖一再主張其原領月薪3萬餘元，被上訴人未經其同意即單方調降、苛扣工資，嚴重侵害其權益云云，固與其勞保投保薪資在89年4月至98年8月之前大多逾3萬元（僅94年8月至95年1月期間未達3萬元），自98年8月起均未達3萬元乙情一致（見原審卷(一)第35-36頁上訴人勞保投保資料表），惟上訴人亦自承：被上訴人早年生意比較好，總經理對員工也很好，所以員工人數很多，從財務部協理乙○○到被上訴人任職後，員工的薪水越來越低，福利也越來越差，公司留不住人，客戶也逐漸流失，所以公司的生意就越來越差（見本院卷(一)第490頁），與乙○○證稱：被上訴人一直到108年7月間是作貨運業務，當時總公司設在台中市，這是公司業務的總管理處，另在全台各地有40幾個營業據點。從109年4月30日以後公司縮編，員工只剩下8個人，現在已經沒有從事貨運業務，只有將公司的不動產出租等語（見本院卷(一)第448頁），均顯示被上訴人之貨運業績每下愈況，自然會導致採用浮動薪資制之上訴人月薪下滑。從而，自未能以上訴人曾領取每月逾3萬元工資乙節，遽予論斷被上訴人確有單方調降、苛扣工資之情。又被上訴人業已依本院要求，提出依勞基法第7條、第23條第2項應保存之上訴人勞工名卡、上訴人離職前5年工資清冊（見本院卷(一)第307、349-357頁），本院並依該工資清冊認定兩造並未自95年3月起約定上訴人之月薪為31,000元，如前述。上訴人猶稱被上訴人未盡舉證責任，應依勞動事件法第35條、民事訴訟法第282條之1、第345條第1項等規定，認其前述主張為真云云，顯有誤認，併予指明。

3. 綜上，本件依上訴人所舉事證，不足認定兩造確自95年3月起約定其月薪固定為31,000元，則上訴人以前開數額扣除被上訴人每月實際支付之工資，主張被上訴人短付104年3月至108年7月之工資281,725元，並請求被上訴人如數給付，即非有理。

01 (二)上訴人得追加請求被上訴人給付108年度績效補貼5,670元：

02 1.被上訴人在104年至108年期間，確實於每年1月或2月，與年
03 節獎金一同發放績效補助9,720元予上訴人，有薪資單、上
04 訴人薪轉帳戶明細資料可參（見本院卷(一)第91、93、230、2
05 33、236、240、243頁）。依勞動事件法第37條規定，此項
06 給付應推定為上訴人因工作而獲得之報酬，是上訴人主張績
07 效補助為工資之一部，即非無憑。被上訴人空言辯稱績效補
08 助係視其營運狀況及員工表現而為給付，屬恩惠性給予，並
09 非工資云云（見本院卷(三)第35頁），然未能舉證以實其說，
10 要非可取。

11 2.又被上訴人主張績效補貼係每年發放（見本院卷(二)第485
12 頁），此與上訴人原來之主張之發放頻率相同（見本院卷(二)
13 第64、485頁），堪認為真。上訴人嗣後改稱績效補助係每
14 兩年給付一次，故被上訴人短付107年、108年之績效補助云
15 云（見本院卷(三)第35頁），則乏實據可佐，難認屬實。準
16 此，被上訴人既已於108年2月給付績效補貼9,720元，如前
17 述，當無短付107年度績效補貼之情，上訴人無權請求被上
18 訴人再為給付。至上訴人另稱被上訴人未給付108年度之績
19 效補貼5,670元（ $9,720 \times 7/12 = 5,670$ ），為被上訴人所不爭
20 執，上訴人自得依兩造間之勞動契約，追加請求被上訴人如
21 數給付（見本院卷(二)第484頁），並加給自110年12月22日民
22 事言詞辯論意旨狀繕本送達翌日（即110年12月23日，見本
23 院卷(三)第34頁、卷(二)第484頁）起算之法定遲延利息（參見
24 民法第229條第2項、第233條第1項、第203條）。

25 六、上訴人另主張其在103年至108年期間，每年均有特別休假30
26 日，僅在108年使用1日，依被上訴人制訂之工作規則第40
27 條、第43條規定，被上訴人應給付特休未休工資，詎被上訴
28 人僅給付141,255元，短少43,712元（即附表一編號2.），
29 其自得依前開規定及勞基法第38條第4項，請求被上訴人補
30 給前述差額等語。本院基於下列事證，認上訴人之請求無
31 據：

01 (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
02 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
03 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
04 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
05 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
06 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
07 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，現行即107
08 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、
09 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
10 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
11 結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工
12 資。被上訴人對於上訴人主張之103年至108年期間特別休假
13 日數、未休假日數均無爭執，上訴人自得依前引規定請求被
14 上訴人發給特休未休工資。

15 (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，
16 乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於
17 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
18 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
19 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
20 之1第2項第1款第2、3目著有規定。上訴人固主張其得請求
21 被上訴人給付之特休未休工資，應以月薪31,000元除以30計
22 算一日工資（見原審卷(三)第72頁），惟兩造並未約定上訴人
23 之月薪為31,000元，前已詳論，自應以上訴人在103年至107
24 年期間，每年12月之薪資單，及108年7月（即上訴人退休當
25 月）薪資單所載工資總額，扣除加班費總額，俾計算出正常
26 工時工資，以之作為計算一日工資之依據。而上訴人在前述
27 月份之工資總額及加班費總額詳如附表二C、D欄所載（見
28 本院卷(二)第11頁、卷(一)第353-357頁），據此計算出上訴人
29 各該年度得請求之特休未休工資分別如附表二F欄所示，合
30 計為139,655元。而被上訴人業已給付上訴人前開期間之特
31 休未休工資計141,255元（參見兩造不爭執之事項(三)），故上

01 訴人已無差額可資請求（原審判命被上訴人給付11,812元本
02 息部分，非本院審理範圍）。

03 七、上訴人復依勞基法第24條第1、2項、第39條規定，請求被上
04 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加
05 班費（即附表一編號3.至6.）。本院認被上訴人應給付上訴
06 人平日上午加班費338,579元（明細見附表三）、平日下午
07 加班費差額126元（明細見附表四）、週六加班費差額3,635
08 元（明細見附表五），茲析論如下：

09 (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
10 進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞
11 工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基
12 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
13 規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，
14 原則上勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之
15 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
16 律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97
17 年度台上字第929號、106年度台上字第1221號判決意旨參
18 照）。兩造均同認上訴人並非屬適用勞基法第84條之1規定
19 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
20 時間，故上訴人如有延長工時或國定假日、休假日照常工作
21 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
22 工資，以及加倍發給休假及國定假日工資，否則即與勞基法
23 第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違。

24 (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
25 為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條
26 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
27 工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工
28 在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主
29 並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，
30 或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於
31 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

01 所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工
02 作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為
03 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
04 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
05 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
06 成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，
07 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
08 的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。準此，針
09 對本件上訴人請求被上訴人給付平日、例休假日加班費，被
10 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
11 費並未提出加班申請，即不得請求其給付加班費云云置辯，
12 誠非有理。

13 (三)上訴人得請求被上訴人給付平日上午加班費338,579元：

14 1.上訴人於本院陳稱：伊在被上訴人之板橋營業處擔任辦事
15 員，上班時間為每日下午2點至晚上10點，工作內容為處理
16 託運單、以電腦輸入客戶資料等相關行政事項。以前客戶之
17 運費有專人負責收費，後來公司業務比較差，就叫司機或辦
18 事員利用非上班時間去送帳單、收運費。伊會視客戶的狀況
19 自行分配去向客戶收費的時段，就是要在一個月內把伊負責
20 的收費完成，收到的運費要製作表格，載明收款明細交回公
21 司給會計，會計會在表格上蓋章，證明伊有將收到的錢交回
22 公司等語（見本院卷(一)第260-262、305-306頁），核與證人
23 即曾與上訴人同在被上訴人板橋營業處工作之鄭佳菱、甲○
24 ○、丙○○證述之內容大抵相符（見原審卷(三)第147-148
25 頁、本院卷(一)第380-386頁），且有上訴人收款後繳回公司
26 予收納人員簽收之入金明細表可參（見原審卷(三)第211-240
27 頁）；再佐以被上訴人自承上訴人之工作包含送帳單及收貨
28 款（見原審卷(三)第196頁）、上訴人105年前之工資明細包含
29 「收金獎罰」項目（見本院卷(一)第353頁工資清冊），及證
30 人鄭佳菱、甲○○一致陳稱板橋營業處之辦事員在約定工作
31 時間內均在辦公室工作，沒有時間外出，上訴人都是利用上

01 午去送帳單、收運費等情（見原審卷(三)第148-149頁、本院
02 卷(一)第381-382頁），堪認上訴人主張其係利用上班日之上
03 午（非兩造約定之工作時段）處理送帳單、收運費之工作，
04 應屬事實，被上訴人辯稱上訴人係在上班時間內處理此項業
05 務云云（見原審卷(三)第196頁），則非可信。

06 2.上訴人在非上班時間外出處理送帳單、收運費之工作，自屬
07 加班，惟並未將執行該工作之日期、時數記載於差勤表內，
08 而僅記載至辦公室工作之時數（見原審卷(一)第131-577頁、
09 卷(二)第9-494頁、本院卷(二)第151-479頁）。甲○○雖證稱：
10 上訴人大概早上8點多就要出門，一直忙到下午2點趕回辦公
11 室上班，幾乎從星期一到星期五都是這樣等語（見本院卷(一)
12 第382頁），惟甲○○另稱此事是上訴人告知，非其親自見
13 聞，且104年3月至108年7月期間其不在板橋營業處工作，不
14 清楚上訴人之作息（見本院卷(一)第383、384頁），故由甲○
15 ○之證詞，無從判定上訴人在104年3月至108年7月期間利用
16 上午加班之日期及時數。至鄭佳菱於原審證稱：每月月初或
17 者25日會計會把帳單發出來給上訴人送，上訴人每月初2號
18 早上約9點開始送，回來時間不知道，也不清楚送到幾號，
19 送帳單不需要到公司打卡，一個月要送月初大概5天、月底
20 大概5天，總共約10天；伊有看過上訴人在9點左右出發去送
21 帳單，因為伊也是住宿舍，伊只看到過6次左右等語（見原
22 審卷(三)第148-149頁），由鄭佳菱之證詞，固能確認上訴人
23 在104年3月至108年7月期間仍有利用平日上午加班，處理送
24 帳單、收運費之工作，惟仍無法斷言上訴人上午加班之頻率
25 及時數。

26 3.然被上訴人身為雇主，既要求上訴人利用非上班時間外出處
27 理送帳單、收運費之工作，即應依法備置出勤紀錄，俾覈實
28 記載上訴人外出加班之日期及時數（參見勞基法第30條第5
29 項），惟鄭佳菱於原審證稱：辦事員外出送帳單不用打卡等
30 語（見原審卷(三)第148頁），顯見被上訴人業已違反前開法
31 定義務，致上訴人無法於本件訴訟依勞動事件法第35條、民

01 事訴訟法第342條第1項規定，向本院聲請命被上訴人提出上
02 午加班之出勤紀錄，則依勞動事件法第36條第4項「文書資
03 料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依
04 該證物應證之事實為真實」之規範意旨，應認上訴人主張其
05 在104年3月至108年7月期間，共有819次須於上午9時至12時
06 加班3小時，前往客戶處辦理送帳單及收款事宜乙情為真，
07 上訴人自得依勞基法第24條第1項規定，就該等加班時數請
08 求被上訴人給付加班費。至於計算加班費之平日每小時工
09 資，則應以上訴人每月正常工時工資（即每月薪資單所載工
10 資總額扣除加班費總額）除以30再除以8計算得出。準此，
11 上訴人得請求被上訴人給付之平日上午加班費計為338,579
12 元（明細見附表三），其另請求被上訴人加給自起訴狀繕本
13 送達翌日（即109年4月23日，見原審卷(一)第83頁送達證書）
14 起算之法定遲延利息，亦屬有據（參見民法第229條第2項、
15 第233條第1項、第203條）。

16 (四)上訴人得請求被上訴人給付平日下午加班費差額126元：

17 上訴人主張其在107年4月至108年7月期間，另曾於約定工作
18 時間後加班，時數計160.5小時，惟被上訴人短付加班費等
19 語，並以被上訴人提出之差勤表為證（見本院卷(二)第151-47
20 9頁）。被上訴人對上訴人主張之加班時數、已付加班費數
21 額等項並無爭執，僅抗辯其並未短付加班費（見本院卷(三)第
22 39頁），是應以上訴人主張之加班時數，計算其應得之加班
23 費數額。至於計算加班費之平日每小時工資，則應以上訴人
24 每月正常工時工資（即每月薪資單所載工資總額扣除加班費
25 總額）除以30再除以8計算得出。而就此部分加班費之數
26 額，爰依上訴人之主張，以時薪乘以4/3計算（見本院卷(三)
27 第6頁），據此算出上訴人得依勞基法第24條第1項規定，請
28 求被上訴人給付之平日下午加班費差額計為126元（明細見
29 附表四）；其另請求被上訴人加給自民事補充理由暨擴張訴
30 之聲明狀繕本送達翌日（即111年1月20日，見本院卷(三)第34
31 頁送達證書）起算之法定遲延利息（見本院卷(三)第4、5

頁），亦屬有據（參見民法第229條第2項、第233條第1項、第203條）。

(五)上訴人得請求被上訴人給付週六加班費差額3,635元：

上訴人主張其自105年1月1日後，應被上訴人要求於週六下午2時至6時工作計51次，惟被上訴人短付週六加班費11,871元，其得依勞基法第24條第2項規定，請求被上訴人給付前開差額。被上訴人對於上訴人確於週六每次加班4小時乙節，並無異論，惟辯稱上訴人主張週六加班之日期中，106年10月9日調整放假，故於106年9月30日補班；107年4月6日調整放假，故於107年3月31日補班，前開日期不得算入加班等語（見原審卷(三)第166、167頁），核與其提出之營業處行事曆相合（見原審卷(三)第175、177頁），且為上訴人所不爭執，故應認上訴人週六加班之次數為49次。至於計算週六加班費之平日每小時工資，應以上訴人每月正常工時工資（即每月薪資單所載工資總額扣除加班費總額）除以30再除以8計算得出。從而算出上訴人得請求被上訴人給付之週六加班費差額計為3,635元（明細見附表五），並得請求被上訴人加給自起訴狀繕本送達翌日（即109年4月23日）起算之法定遲延利息。

(六)上訴人不得請求被上訴人給付週日加班費：

- 1.上訴人主張其於104年3月至105年12月期間，計有17次應被上訴人要求於週日上班，每次工作時間8小時，被上訴人應給付週日加班費17,561元，惟被上訴人僅給付8,142元之津貼，尚短少9,419元，其得依勞基法第39條「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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」之規定，請求被上訴人給付前開差額（見本院卷(二)第75頁）。被上訴人則辯稱其所屬營業處週日並未營業，故僅排定員工於週日輪值，至辦公室處理轉交緊急文件、接聽電話等工作，兩造約定104年9月前週日值班費津貼為300元，104年9月後值日津貼為500元，其已依約給付

等語（見原審卷(三)第168頁），並提出其所制訂、自104年10月1日起實施之「員工值日（夜）應行注意事項」為憑（見原審卷(三)第123頁）。

2.查勞動部網站所公布之110年11月2日新聞稿明載：「……勞動部說明，『事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項』於74年間訂定，主要為規範事業單位在工作時間外安排勞工『從事非勞動契約約定之工作』，例如處理緊急文件、接聽電話、巡察事業場所等工作；因值日（夜）之態樣有別於平日的工作，歷年來並未認定為工作時間，外界多有要求檢討之訴求。為保障勞工權益，勞動部於108年3月11日修正該注意事項，增訂值日（夜）津貼建議數額，不宜低於每月基本工資除以240再乘以值日（夜）時數之金額。另修正原「不得使女性勞工從事值夜」之規定，並增訂雇主應提供必要安全衛生設施，促進職場性別平權。但妊娠或哺乳期間之勞工，仍禁止從事值夜。勞動部進一步指出，有鑑於勞工於值日（夜）時段，空間與時間上均難脫離雇主的指揮監督，應與時俱進，將『值日（夜）逐步回歸勞基法上『工作時間』的意涵。惟考量事業單位因應法規調適之人力增補需求，108年修正時，已一併訂定落日條款，預告該注意事項將自111年1月1日起停止適用，給予事業單位適當之緩衝……」等內容（見本院卷(三)第55頁），可知在111年1月1日前，雇主使勞工在工作時間外輪值從事非勞動契約約定之工作應給付之報酬，係受勞動部制訂之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」所規範。而依該注意事項第4條規定，值日（夜）之報酬，除例（休）假日工資照給外，另應再給與值日、值夜、值日夜津貼，並無須依勞基法第39條規定加倍發給工資。而被上訴人所制訂、自104年10月1日起實施之「員工值日（夜）應行注意事項」，內容並未抵觸勞動部制訂之前引注意事項，顯見被上訴人關於員工週日值班報酬之給付，確係遵循勞動部制訂之相關規範而為。

3.上訴人雖稱其週日值班時須隨時戒備處理公司業務，非單純

01 候傳待命而已，其勞務提供處於相當高之注意程度，以備隨
02 時提供勞務應付現場狀況，應屬備勤時間，故被上訴人應依
03 勞基法第39條規定加倍給付工資云云（見本院卷(二)第74
04 頁）。惟上訴人自認板橋營業處星期日並未營業，當天不收
05 貨之事實，且稱週日值班係處理接聽電話、領貨及相關行政
06 事宜（見本院卷(一)第488頁），顯與其平日上班處理之業務
07 並不相同。依上訴人在週日值班之工作內容，核屬「事業單
08 位實施勞工值日（夜）應行注意事項」之規範效力所及，被
09 上訴人辯稱其無須就上訴人週日值班，給付勞基法第39條規
10 定之加倍工資，而僅須依兩造之約定給付值班津貼，即屬有
11 據。

12 4.上訴人雖否認曾與被上訴人約定就週日值班，在104年9月前
13 按次給付津貼300元、104年10月起按次給付津貼500元（見
14 本院卷(一)第489頁），惟依上訴人之主張，其在104年3月至9
15 月期間共值班8次（見原審卷(三)第79頁），被上訴人已按次
16 給付值班津貼300元（見原審卷(一)第39-42頁薪資單），未見
17 上訴人對此表示異議，已難謂上訴人對此並不知情或未同
18 意，更無從據此認定被上訴人有短付值班津貼情事。再者，
19 被上訴人自104年10月起調漲週日值班津貼為每次500元，規
20 範依據為其制訂之「員工值日（夜）應行注意事項」，業如
21 前述，而此注意事項之內容與勞動條件有關，俾勞雇雙方一
22 體遵循，性質上與工作規則無異，應有拘束勞工與雇主雙方
23 之效力。上訴人自承被上訴人在104年10月後實際給付之週
24 日值班津貼，均高於每次500元之給付標準（見原審卷(三)第7
25 9、81頁），益徵被上訴人亦未短少給付104年10月以降之週
26 日值班津貼。上訴人就其週日值班，依勞基法第39條規定請
27 求被上訴人給付加倍工資與值班津貼間之差額，誠非有理。

28 八、上訴人復主張被上訴人短付退休金614,835元（即附表一編
29 號7.，見本院卷(三)第7-9頁），其得依勞基法第55條規定請
30 求被上訴人給付等語。本院認上訴人得請求之退休金差額為
31 283,950元，茲說明如下：

01 (一)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1
02 年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
03 基數，最高總數以45個基數為限；前項第一款退休金基數之
04 標準，係指核准退休時1個月平均工資；平均工資則係指計
05 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
06 日數所得之金額，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條
07 第4款分別定有明文。

08 (二)兩造均同認上訴人受僱於被上訴人之年資計34年5月29日，
09 退休金基數為45個（參見兩造不爭執之事項(一)、(二)）。而上
10 訴人退休前6個月已領之工資如附表六B欄所示，有薪資單
11 可佐（見原審卷(一)第66-69頁），再加計被上訴人於該段期
12 間應給付之平日上午、下午加班費差額（參見附表三、四，
13 並列為附表六C、D欄所示），合計上訴人於退休前6個月
14 之工資總額為191,954元，平均工資為31,992元（ $191,954 \div 6$
15 $= 31,992.3$ ），應領退休金1,439,640元（ $31,992 \times 45 = 1,439,640$ ），
16 扣除被上訴人已給付之1,155,690元（參見兩造不
17 爭執之事項(二)），尚得請求被上訴人給付退休金差額283,950元
18 （ $1,439,640 - 1,155,690 = 283,950$ ），及自起訴狀繕本
19 送達翌日（即109年4月23日）起算之法定遲延利息。

20 九、上訴人再稱被上訴人明知兩造業已約定其月薪為31,000元，
21 卻低報其勞保投保薪資，致其受有得請領之老年給付短少58
22 6,530元之損害（即附表一編號8.），自得依勞工保險條例
23 第72條第3項「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額
24 以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多
25 報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞
26 工因此所受損失，應由投保單位賠償之」規定，請求被上訴
27 人賠償云云（見本院卷(二)第80-81頁）。惟兩造並未約定上
28 訴人之月薪為31,000元，業經本院認定如前，自難認被上訴
29 人故意短報上訴人勞保投保薪資。再者，勞保之老年年金給
30 付，係以「保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之
31 0.775%計算，並加計3,000元」或「保險年資合計每滿1年，

按其平均月投保薪資之1.55%計算」擇優發給。而該平均月投保薪資之計算方式，係按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算，此觀勞工保險條例第58條之1、第19條第3項第1款之規定即明。而上訴人業已依據平均月投保薪資為33,225元之計算標準，按月領取16,034元之勞保老年年金給付，有其提出之老年給付金額試算表及帳戶存摺可參（見原審卷(三)第241、343頁）。本件被上訴人雖然於兩造勞動契約存續期間，確實有短少給付加班費之情事，而可能導致勞保投保薪資低於上訴人實際應領工資，但上訴人並未舉證證明倘若被上訴人以其於兩造勞動契約存續期間應領之工資總額投保，確實會更動其老年年金給付計算標準之平均月投保薪資，則其空言主張受有短少老年年金給付之損害，亦無足取，自難認被上訴人應依勞工保險條例第72條第3項規定，對上訴人負賠償責任。

十、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項、第2項、第55條等規定，請求被上訴人給付626,164元（ $338,579 + 3,635 + 283,950 = 626,164$ ），及自109年4月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論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二項所示（原審判命被上訴人給付11,812元本息部分，未據被上訴人聲明不服，已告確定，非本院審理範圍）。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。上訴人追加之訴依兩造間之勞動契約及勞基法第24條第1項規定，請求被上訴人給付5,670元、126元，及各自110年12月23日、111年1月20日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決命被上訴人給付之金額未逾150

萬元，已告確定，無依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權為準、免假執行宣告之必要。是就被上訴人應為給付之614,352元本息部分，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，結論尚無不合，仍應予維持；就上訴人追加之訴部分，或無宣告假執行之必要，或因敗訴假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

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，本件上訴及追加之訴均為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 13 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 陳秀貞
法 官 蔡世芳
法 官 陳婷玉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 4 月 13 日

書記官 陳盈璇

附表一（見本院卷(三)第11頁、卷(二)第485頁）：

編號	A：請求項目	B：原審請求金額	C：上訴金額	D：追加金額	E：請求權依據	F：請求明細/計算方式
1.	104年3月至108年7月工資差額	281,725元	281,725元		兩造間勞動契約	本院卷(二)64頁、原審卷(一)第19-21頁
1-1	107年、108年績效補貼			15,390元	兩造間勞動契約	本院卷(二)第64頁
2.	103年至108年特休未休工資差額	43,712元	31,900元(原審判准11,812元)		1.被上訴人工作規則第40、43條 2.勞基法第38條第4項	本院卷(二)第76-77頁
3.	104年3月至108年7月平日上午加班費	457,821元	457,821元		1.被上訴人工作規則第36條 2.勞基法第24條第1項	原審卷(一)第23-25頁
4.	107年4月至108年7月平日下午加班費差額			6,194元	1.被上訴人工作規則第36條 2.勞基法第24條第1項	本院卷(三)第7、13-28頁
5.	105年1月至108年7	11,871元	11,871元		1.105年12月6日修正前	本院卷(二)第72頁、原審

(續上頁)

01

	月週六(休息日) 加班費差額				勞基法第24條第1項 2.勞基法第24條第2項	卷(三)第75-77頁
6.	104年3月至105年1 2月週日(例假 日)加班費差額	5,016元	5,016元	4,403元	勞基法第39條	本院卷(二)第75頁、原審 卷(三)第79-81頁
7.	退休金差額	599,850元	599,850元	14,985元	勞基法第55條	本院卷(三)第7-9頁
8.	勞保老年給付差額	586,530元	586,530元		勞工保險條例第72條第3 項	本院卷(二)第80-81頁
	合計	1,986,525元	1,974,713元	40,972元		