

臺灣臺東地方法院民事簡易判決

111年度東勞簡字第1號

原告 鄭清山

訴訟代理人 廖頌熙扶助律師

被告 久明企業有限公司

法定代理人 張竣智

訴訟代理人 吳漢成律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國112年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣肆拾參萬肆仟零壹拾伍元及自民國一一一年六月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行，但被告如以新臺幣肆拾參萬肆仟零壹拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文；又民事訴訟法第255條第1項第2款所稱之「請求之基礎事實同一」者，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院100年度台抗字第716號裁定意旨參照）。本件原告起訴時，原請

01 求被告應給付原告新臺幣（下同）37萬6,539元及自起訴狀
02 繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
03 利息（見本院卷一第5頁），而其中就職業災害補償之工資
04 補償部分，其請求權基礎為勞動基準法（下稱勞基法）第59
05 條第2款規定，嗣於民國111年5月18日具狀追加請求權基礎
06 為勞工保險條例第72條第3項（見本院卷一第44頁）。復於11
07 1年6月20日具狀擴張訴之聲明為44萬5,187元，再於112年3
08 月27日言詞辯論期日變更如後原告主張之聲明欄所載（見本
09 院卷一第241頁）。核原告所為前開訴之變更、追加，或各
10 係擴張、縮減訴之聲明，且與原訴請求之基礎事實同一，亦
11 與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生
12 活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於
13 審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，參諸
14 首揭規定，自為適法，合先敘明。

15 貳、實體部分

16 一、原告主張：

17 (一)原告自107年6月1日起受僱於被告公司，擔任篩選輸送帶雜
18 質的作業員、司機等工作，日薪為1,500元或1,600元。原告
19 每日上午7時前打卡上班，17時打卡下班，每日工作10小
20 時，中午均未休息，依出勤紀錄記載，原告有延長工作時間
21 之情形，被告公司僅給付加班費8,643元【計算式：890元＋
22 1,424元＋356元＋267元＋534元＋178元＋178元＋890元＋8
23 4元＋1,002元＋1,336元＋1,086元＋418元＝8,643元】，少
24 算加班費34萬6,028元。故依兩造間之勞動契約及勞基法第2
25 4條之規定，請求被告給付加班費34萬6,028元。

26 (二)原告於108年7月30日下班途中發生車禍（下稱第一次職
27 災），另於同（108）年12月20日在被告公司工作中頭部受
28 傷（下稱第二次職災），兩次職災，各休9天（108年7月30
29 日至8月7日、108年12月20日至29日）；被告公司就以上兩
30 次職災均未替原告申請職業災害補償，迨至原告遭被告公司
31 資遣後，原告前往勞動部勞工保險局（下稱勞保局）詢問，

01 經勞保局告知始知上兩次事件均屬職業災害，應向雇主即被
02 告公司及勞保局請求。且原告雖領得勞保給付，但因被告高
03 薪低報（詳後述(三)），致受損害，故依勞動基準法第59條第
04 1款、第2款，勞工保險條例第72條第3項等規定，請求被告
05 給付醫療費用835元、工資補償2萬0,532元【計算式：1,500
06 元 $\times$ (9日+9日)-3,773元-2,695元=2萬0,532元】，共計2
07 萬1,367元【計算式：835元+2萬0,532元=2萬1,367元】。

08 (三)原告日薪為1,500元或1,600元，但每月收入不固定，且於10
09 9年6月4日遭被告公司資遣。但被告公司於原告在職期間僅
10 以基本工資為其投保勞保（被告於108年8月、109年2月均未
11 通知勞保局調整原告近3月平均工資），經勞保局裁罰在
12 案。依勞工保險條例施行細則第27條、勞工保險條例第14條
13 第2項之規定，每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均
14 為準。準此，被告公司最近一次調整應係按108年11月、108
15 年12月及109年1月之3個月薪資平均，由被告於109年2月底
16 前通知勞保局。而原告108年11月薪資為4萬0,837元，108年
17 12月薪資為3萬2,836元，109年1月薪資為3萬4,340元，是原
18 告最近3個月收入之平均為3萬6,004元【計算式：（4萬0,83
19 7元+3萬2,836元+3萬4,340元） $\div$ 3=3萬6,004元，小數點
20 以下四捨五入】。依勞保分級表，投保薪資應為3萬6,300
21 元，每月失業給付應領2萬1,780元【計算式：3萬6,300元 $\times$
22 0.6=2萬1,780元】，然因被告公司僅以2萬3,800元為原告
23 投保，致原告僅領得每月失業給付1萬4,280元【計算式：2
24 萬3,800元 $\times$ 0.6=1萬4,280元】，又原告於109年6月4日遭原
25 告退保時已滿45歲（54年1月生），失業給付可領9個月。基
26 此，原告因而少領之失業給付共計6萬7,500元【計算式：
27 （2萬1,780元-1萬4,280元） $\times$ 9個月=6萬7,500元】。故依
28 失業保險法第38條第3項之規定，請求被告給付之。

29 (四)綜上，爰提起本件訴訟【原告於109年6月4日遭被告資遣，
30 於109年10月20日向臺東縣政府社會處申請勞資爭議調解，
31 仍有部分不成立，爰依法起訴。】，請求被告應給付加班費

34萬6,028元、醫療費用835元、工資補償2萬0,532元及失業給付損害6萬7,500元，共計43萬4,895元【計算式：34萬6,028元+835元+2萬0,532元+6萬7,500元=43萬4,895元】。

並聲明：

1. 被告應給付原告43萬4,895元及自訴之變更聲明狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2. 請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯以：

(一)兩造間之勞動契約為按日點工之不定時勞動契約，蓋被告公司經理張明傑當初（107年）與原告洽談勞動契約條件，係約定：被告如需要點工，原告即按工作8小時給予1,120元時薪工資【即當年度（107年度）最低工資每小時140元，加上午休2小時】，另外會不定時加2小時的加班費，被告會再給予380元加班費。如未加班到2小時，當日有上班到至少8小時，也會當做加班2小時給予380元，合計1,500元。是依兩造間之勞動契約，原告要上班8小時，加上中午午休2小時，共10小時，若再就被告同意原告加班2小時給予380元計算，則自早上上班時起算，經過12小時，才有超時加班未給予加班費的問題。

(二)原告請求兩次職災之工資補償、醫療補償，業已罹2年之時效，被告自得拒絕。如法院認未罹時效，被告同意給付醫療補償835元，但認工資補償金額應按兩次職災各年度之每小時最低基本工資（即107年每小時140元、108年每小時150元、109年每小時158元）計算。

(三)原告在被告公司工作期間，每日中午均有午休2小時，且被告業已給予380元加班費，無須再給予額外加班費。是如認被告少給付加班費，應補給之加班費金額為4,050元。

(四)失業給付差額部分：失業給付係依員工離職退保前6個月平均月投保薪資60%發給，則原告109年離職時之投保薪資為2萬3,800元，其失業給付按投保薪資60%計算，金額為1萬4,280元，故否認有差額6萬7,500元。

01 (五)並聲明：

02 1. 原告之訴駁回。

03 2. 如受不利判決願供擔保，請求免為假執行。

04 三、不爭執事項（見本院卷二第97頁至第98頁，並由本院依相關
05 卷證為部分文字修正）

06 (一)原告於被告公司任職期間之日薪金額，均如本院卷第33頁至
07 第39頁之薪資明細所示（缺107年6月薪資明細）。至於原告
08 於被告公司任職期間之出缺勤資料，均如本院卷第53頁至第
09 69頁之考勤表所示。

10 (二)原告於被告公司任職期間之起始日為107年6月1日，該月工
11 作日數為26日又10小時，原告該月所領薪資並無加班津貼項
12 目。

13 (三)原告之考勤表記載其於107年10月共加班8小時，考勤表上記
14 載之加班日期分別為3日、5日及30日。其中，原告3日上班
15 打卡時間為上午6時55分，下班打卡時間為18時，該日考勤
16 表註記加班時數為1小時；5日上班打卡時間為上午6時53
17 分，下班打卡時間為22時46分，該日考勤表註記加班時數為
18 5.5小時；30日上班打卡時間為上午6時50分，下班打卡時間
19 為18時47分，考勤表該日註記加班時數為1.5小時。

20 (四)原告之薪資明細記載其於108年12月加班時數為8小時，該8
21 小時之計算方式為：4小時+2小時-1.5小時+3.5小時。其
22 中17日上班打卡時間為上午6時50分，下班打卡時間為15時2
23 9分，考勤表註記倒扣1.5小時加班時數。

24 (五)原告於108年12月3日之上班打卡時間為上午6時46分，下班
25 打卡時間為21時3分，該日考勤表註記加班時數為4小時。

26 (六)被告並未就原告於108年7月30日下班途中發生車禍一事，於
27 108年7月幫原告申請職業災害補償，而是在原告提出申請
28 後，勞保局去函詢被告公司才得到其餘資料，被告公司於11
29 0年1月20日才發函就此部分提供被告公司有關原告傷病給付
30 之相關資料。

31 (七)原告於108年12月20日在被告公司工作中受傷時，被告並未

01 幫原告申請職業災害補償，而是在原告遭被告公司解雇後向
02 勞保局提出申請後，經勞保局函詢被告公司，被告公司始於
03 110年1月20日發函予勞保局，提供被告公司有關原告傷病給
04 付之相關資料。

05 四、得心證之理由

06 (一)被告是否已賠償原告因兩造間勞資爭議所生之一切損害？

07 被告雖抗辯原告於109年間遭被告資遣後，經雙方會算，被
08 告同意給付其損害6萬4,300元，並於109年12月11日由原告
09 簽收據領，並提出支出證明單為證（見本院卷一第40頁）。
10 惟為原告所否認，自應由被告就其已賠償原告因兩造間勞資
11 爭議所生之一切損害負舉證責任。查兩造間之109年12月2日
12 臺東縣政府勞資爭議調解紀錄，調解結果欄係勾選「部分成
13 立，成立內容」，並記載：「一、經雙方充分陳述意見，資
14 方願意給付勞方資遣費23,800元、預告工資30,000元及109
15 年特休7天補償10,500元，總計共64,300元，並於109年12月
16 10日前給付完畢。二、其餘部分調解不成立。」（見本院卷
17 一第20頁），而被告提出之支出證明單所載日期為109年12
18 月11日，金額為6萬4,300元，核與前揭勞資爭議調解紀錄成
19 立調解之金額相符。據此可知，被告僅就資遣費、預告工資
20 及109年特休7年部分與原告成立調解。原告主張兩造間就加
21 班費、醫療費用、工資補償及失業給付損害等部分尚未成立
22 調解，核屬有據。被告主張上開6萬4,300元給付已涵蓋原告
23 本件加班費、預告工資、失業給付損害等損失（見本院卷一
24 第129頁），難認可採。是本件仍應分別就原告各項請求審
25 酌如下，先予敘明。

26 (二)原告請求被告給付加班費34萬6,028元，有無理由？

27 1. 按勞動事件法第38條明定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
28 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，其立法
29 理由略為：「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀
30 錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
31 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5

項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。經查，原告於被告公司任職期間之出缺勤資料，均如本院卷第53頁至第69頁之考勤表所示，且①原告之考勤表記載其於107年10月共加班8小時，考勤表上記載之加班日期分別為3日、5日及30日。其中，原告3日上班打卡時間為上午6時55分，下班打卡時間為18時，該日考勤表註記加班時數為1小時；5日上班打卡時間為上午6時53分，下班打卡時間為22時46分，該日考勤表註記加班時數為5.5小時；30日上班打卡時間為上午6時50分，下班打卡時間為18時47分，考勤表該日註記加班時數為1.5小時。②原告之薪資明細記載其於108年12月加班時數為8小時，該8小時之計算方式為：4小時+2小時-1.5小時+3.5小時。其中17日上班打卡時間為上午6時50分，下班打卡時間為15時29分，考勤表註記倒扣1.5小時加班時數。③原告於108年12月3日之上班打卡時間為上午6時46分，下班打卡時間為21時3分，該日考勤表註記加班時數為4小時等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)、(三)至(五)）。依前開說明，此考勤表所載原告上下班時間，即已受推定原告於該時間內業經被告同意延長工作時間執行職務，被告如抗辯前述延長工作時間係原告休息時間或原告未經被告同意自行執行職務，被告應就此負舉證責任以推翻前述推定，被告未能舉出反證推翻者，即應依

01 法給付延長工時工資。

02 2. 被告雖抗辯兩造間之勞動契約係約定原告每日工作8小時，
03 加上午休2小時，日薪1,500元已涵蓋380元加班費，無須再
04 給予額外加班費；原告自早上上班時起算，經過12小時，才
05 有超時加班未給予加班費的問題等語（見本院卷二第64頁至
06 第65頁）。且證人即被告公司經理張明傑於本院審理時證
07 稱：原告勞動契約為早上7點到下午5點，中午午休2小時；
08 午休2小時是我決定的，我認為給他們2小時休息時間就給工
09 人休息，工人要如何用他們的2小時休息時間，我沒有管。
10 大武天氣比較熱，所以午休2小時算正常。這2小時午休時間
11 不一定，大部分在11點30分我就會買便當回來等於就是開始
12 休息，到下午1點30分左右等語（見本院卷二第87頁至第89
13 頁）。本院審酌：

14 (1)被告提出之原告薪資明細（見本院卷一第33頁至第39頁），
15 其中107年9月份至108年2月份日薪均為1,600元，與被告所
16 辯原告107年日薪1,500元計薪方式已明顯不符，且原告其他
17 月份薪資明細雖記載日薪為1,500元，但時薪金額亦非如被
18 告所主張之140元等情，足見被告所辯稱之原告日薪1,500元
19 計算方式【見本院卷二第64頁至第65頁】，均非屬實，是其
20 抗辯其業已給予（每日）380元加班費，無須再給予額外加
21 班費云云，難認可採。至原告薪資明細上日薪1,500元之月
22 份，雖記載時薪為167元，然因證人即被告公司張明傑於本
23 院審理時亦證稱其不清楚該時薪167元如何換算，亦不知道
24 為何會用時薪167元計算下午5點以後的加班津貼（見本院卷
25 二第88頁），考量證人張明傑係原告入職時與其洽談勞動契
26 約之人，為被告自承在卷（見本院卷二第64頁），而證人張
27 明傑於本院審理時證述其只有講到1天1,500元（見本院卷二
28 第88頁），兼以被告亦未就該時薪、加班時薪167元之計算
29 依據舉證以實其說，自尚難單憑原告薪資明細時薪欄、加班
30 津貼欄之記載，遽以時薪、加班時薪167元、178元為本件計
31 算基礎。

01 (2)互核原告考勤表上之加班時數註記及其各該月薪資明細之加
02 班津貼，因兩造就下列原告107年10月3日、5日、30日、108
03 年12月3日考勤表上加班時數註記之推算方式均不爭執（見
04 不爭執事項(三)、(五)），據此可歸納得知，被告提出之考勤表
05 上之加班時數、薪資明細之加班津貼，除不爭執事項(四)所示
06 之加班時數倒扣之例外，係以被告實際打卡下班時間與17時
07 相減後之時數作為加班時數之認定。從而，證人張明傑於本
08 院審理時證稱：被告公司是超過下午5點以後的上班時數都
09 算加班等語（見本院卷二第82頁），及原告稱薪資明細上記
10 載的加班津貼是指超過17點以後的加班，但其他時間加班並
11 沒有算在裡面等語（見本院卷二第76頁），核均與事證相
12 符，堪認可信。

13 (3)觀之證人張明傑於本院審理時證述之下列被告公司機具設備
14 數量、機具運轉情形及原告工作內容：（見本院卷二第84頁
15 至第87頁、第90頁至第91頁）

16 ①被告公司機具有挖土機3台、剷土機2台、運輸車輛（卡車）
17 4台、輸送帶不只1條【由下述④可知至少有5條輸送帶】，
18 至於洗料的機具則有顎碎機1台、震動篩（即洗選機）5台、
19 地磅1台、磨碎機3台。

20 ②洗料過程為：挖土機挖原料給卡車載原料到料桶後，先經過
21 震動篩，再下到顎碎機，顎碎機把石頭壓碎後，再用輸送帶
22 轉到磨碎機（石磨），磨碎機磨碎後再用輸送帶送到震動篩
23 再逐一分類，震動篩出來之後再用輸送帶拉出來就是成品，
24 成品就是很細的小石頭跟砂子。

25 ③原告負責撿樹枝（洗料），即洗料過程中，當輸送帶輸送
26 時，將輸送帶上的雜質去除之工作。只要機器在運轉中，撿
27 樹枝的人必須要跟著機器一起工作，注意輸送帶上有無雜質
28 要去除。

29 ④跟原告工作內容相同的人大約有3至4人左右，顎碎機出來就
30 有1個撿樹枝的（第1個撿樹枝）；顎碎機到石磨的輸送帶還
31 有1條，因為這裡也有1個轉折點，所以這裡也會有1個撿樹

01 枝的（第2個撿樹枝）；磨碎機到震動篩也有1條輸送帶，所
02 以這裡還有1個撿樹枝的（第3個撿樹枝），震動篩出來之後
03 還有1層回料，因為那時顆粒磨得不夠細緻，所以再有1條輸
04 送帶送回去石磨，讓石磨再磨1次，回料帶那裡也有1個撿樹
05 枝的（第4個撿樹枝），震動篩出來的成品部分因為已經是
06 成品就不需要再撿樹枝了，故不需要有人撿樹枝。所以最多
07 有4個撿樹枝的人。

08 ⑤被告公司就原告這類工作沒有排輪班。

09 ⑥除撿樹枝（洗料）的人外，另外還有1個員工在控制室負責
10 控制這些洗料機具的開關，叫洗料員，當機器開始洗料時，
11 就要在那裡管全部洗料機具的運作。

12 ⑦「（問：洗料員每天幾點開關機器？）並沒有每天洗料，但
13 如果當天要洗料的話，大部分機器在早上8點時開始運作，
14 大約下午4點半或5點關機器。」。

15 ⑧被告公司運作上至少需要2台載洗料的卡車在運作，因被告
16 公司員工人數不夠，所以再找其他人來開，亦即1台卡車由
17 被告公司員工開，另1台卡車外包給其他公司承作，外包的
18 載洗料卡車，車子跟司機都是其他廠商的。被告公司的卡車
19 除用來專門載洗料的1台外，另外還有3台，其中至少有1台
20 用來載成品去預拌混凝土廠，另外2台大部分也用來載成
21 品，但只是預備用。如果要載去預拌混凝土廠的量很大，就
22 會動用到該2台預備用卡車。

23 ⑨「（問：洗料的全部機具從打開開關到開始運作大概要多久
24 時間？）要看控制機器的洗料員如何控制，一般來說只要開
25 機到正式運轉，都須要先熱機一段時間，熱機時間大約2至3
26 分鐘左右。」。需要熱機的機具部分只有顎碎機、磨碎機
27 （石磨），因為這兩種機具有冷卻系統，所以需要熱機。

28 ⑩洗料機器不能在機具內沒有料的時候空轉。

29 ⑪洗料機具未必要每台機具都同時關機，但是各機具裡面都必
30 須要在已經沒有原料或半成品的情況下才能關機。也就是，
31 當震動篩裡面已經沒有原料或半成品之後，該震動篩就可以

01 關機；顎碎機也必須在機器裡面已經沒有半成品的情況下才
02 能關機；磨碎機(石磨)亦同，亦即必須在磨碎機裡面沒有半
03 成品才能夠關機。

04 足見與原告相同工作內容之被告公司員工雖有3、4個，但洗
05 料過程中至少有4條輸送帶需要有人負責撿樹枝（洗料），
06 且並無輪班制度，故撿樹枝（洗料）的人無法彼此支援。而
07 從洗料機具既不能在機具內沒有料的時候空轉，又必須要在
08 機具內已無原料或半成品的情況下才能關機等節，可推知洗
09 料機具一旦開始運轉後，即必須持續保持機具內有原料、半
10 成品，不可空轉，而開始運轉後之機具也無法立刻關閉，必
11 須依序讓震動篩、顎碎機、磨碎機（石磨）、輸出成品前之
12 震動篩清空機台內之原料或半成品後，才能逐一關閉，亦即
13 洗料員必須待洗料機具完成該批次洗料作業，以輸送帶將成
14 品輸出後，才可能關閉全部洗料機具。遑論顎碎機與磨碎機
15 於每日啟動時，尚須花費2至3分鐘熱機。在洗料機具一經開
16 啟運轉後即無法立刻關閉之情況下，實難想像被告公司為讓
17 其員工每日都能午休2小時，而允許載洗料之卡車提早停止
18 將原料送進料桶，讓洗料員提前逐一清空洗料機具內之原料
19 或半成品，使洗料機具得以每日準時在「證人張明傑買便當
20 回來時」即可立刻全部關閉，讓被告公司全體員工立即開始
21 吃午餐、休息整整2小時（見本院卷二第89頁）。據此，本
22 院認證人張明傑證稱洗料機具於早上8點時開始運作，下午4
23 點半或5點才關機器（見本院卷第86頁），較為合理而可
24 採；至其證稱每天機器中午休息2小時固定停機，洗料員會
25 先關閉電源云云（見本院卷二第89頁），有違常理，不足採
26 信。則洗料機具於中午時既持續運轉，依證人張明傑前揭證
27 述，撿樹枝（洗料）的人自必須跟著機器一起工作，隨時注
28 意輸送帶上有無雜質要去除。故原告主張其每日工作10小
29 時，中午均未休息，核屬有據，堪認可信。

30 (4)從而，卷附考勤表所載原告上下班時間，均堪認為原告於該
31 時間內業經被告同意延長工作時間執行職務，被告自應依法

01 給付延長工時工資。

- 02 3. 按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內
03 者，應按平日每小時工資額加給1/3以上；再延長工作時間
04 在2小時以內者，應按平日每小時工資額加給2/3以上，勞基
05 法第24條第1、2款定有明文。而勞基法係為規定勞動條件最
06 低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
07 發展而制定；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定
08 之最低標準，亦為勞基法第1條所明定。故勞基法第24條有
09 關延長工作時間工資加給（即加班費）之規定，當係最低標
10 準之規定，勞雇之間若有特別約定，除法律別有規定者外，
11 該特別約定自不得低於該條規定之基準，否則，勞工自仍得
12 請求雇主依勞基法第24條之規定補足加班費差額，不容勞雇
13 雙方以契約自由為由規避之。又經中央主管機關核定公告之
14 監督、管理人員或責任制專業人員；監視性或間歇性之工
15 作；其他性質特殊工作之工作者，得由勞雇雙方以書面並參
16 考勞基法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，另行約
17 定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管
18 機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、
19 第49條規定之限制，勞基法第84條之1固定有明文。惟勞基
20 法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女
21 性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規
22 定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得
23 排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之
24 限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭
25 議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未
26 經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30
27 條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資
28 [司法院大法官會議釋字第726號解釋（下稱釋字第726號解
29 釋）意旨參照]。因原告薪資明細所記載之時薪、加班時薪
30 均不足作為本件計算加班費之基礎，被告公司係以超過下午
31 5點以後的上班時數認定為加班，且日薪1,500元係以工作8

01 小時計算，均經本院認定如前。經換算結果，原告每小時工
02 資額應各為187.5元、200元，被告薪資明細所載之每小時加
03 班時薪，顯低於原告之時薪，更違背勞基法第24條第1、2款
04 規定延長工作時間工資應予加給之規定。又縱使被告公司之
05 工作型態及原告之工作內容特殊，得依勞基法第84條之1另
06 訂定勞動條件，但綜參兩造於本事件之攻防及舉證可知，兩
07 造就該另行訂定之勞動條件並未以書面為之，更遑論有報請
08 當地主管機關核備，揆諸釋字第726號解釋意旨，為落實保
09 護勞工權益之立法目的，被告公司仍應依勞基法第24條規定
10 計付工資，在釋字第726號解釋作成前與該號解釋意旨有違
11 之相關實務見解，自均不再具有參考價值，被告公司關於如
12 認被告少給付加班費，應補給之加班費金額為4,050元【計
13 算式：374元+841元+187元+650元+650元+400元+948
14 元=4,050元。見本院卷二第65頁至第66頁】之抗辯，尚屬
15 無據。

- 16 4. 綜前所述，兩造間約定之加班時薪，既未以書面訂定，亦未
17 報請當地主管機關核備，且該約定低於勞基法第24條第1、2
18 款規定之基準，原告自仍得依勞基法第24條之規定，請求被
19 告公司補足加班費差額。而依勞基法第24條規定，並依原告
20 每日薪資換算之每小時工資額計算，原告於其任職期間得請
21 求之加班費，在扣除被告公司業已給付之8,643元加班費
22 後，原告得請求補足之數額應為34萬5148元【計算式詳附
23 件、附表】。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

24 (三)原告請求兩次職災之工資補償2萬0,532元、醫療補償835
25 元，有無理由？

- 26 1. 按勞工保險之投保單位為勞工投保薪資金額以多報少，勞工
27 因此受損失，應由投保單位賠償，勞工保險條例第72條第2
28 項定有明文。又勞工保險之勞工與投保單位之間，乃具有私
29 法上之委任關係，故勞工依勞工保險條例第72條第2項規定
30 取得對投保單位之損害賠償請求權，即係因投保單位不履行
31 債務而生之損害賠償請求權，依民法第125條之規定，其消

01 減時效期間應為15年。被告抗辯此部分已罹於時效，難認有
02 理。

03 2. 被告並未就原告兩次職災於事故發生後幫原告申請職業災害
04 補償，而是在原告向勞保局提出申請後，經勞保局函詢，被
05 告公司才於110年1月20日發函提供勞保局有關原告傷病給付
06 之相關資料，為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)、(七)）。而
07 原告主張被告公司將其高薪低報，致受損害，業據原告提出
08 臺灣臺東地方檢察署檢察官110年度偵字第2566號不起訴處
09 分書【上記載被告公司於107年6月12日以基本工資申報原告
10 加保後，於108年8月及109年2月未通知勞保局調整原告近3
11 越平均工資，經勞動部及勞保局裁罰。見本院卷一第15
12 頁】、原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞保局
13 110年2月1日保納工二字第11060026970號函為證（見本院卷
14 一第15頁至第19頁），堪認可採。

15 3. 依最高法院102年度台上字第1891號民事判決之意旨，勞工
16 如採按日計酬方式，其工資之補償應依曆逐日計算。本件原
17 告兩次職災各休9天、勞保局已分別核發3,773元、2,695
18 元，有原告提出之勞保局110年1月28日保職核字第10902122
19 6142號函可查（見本院卷一第22頁、第22-1頁至第172
20 頁）。是原告請求被告給付工資補償2萬0,532元【計算式：
21 $1,500\text{元} \times (9\text{日} + 9\text{日}) - 3,773\text{元} - 2,695\text{元} = 2\text{萬}0,532\text{元}$ 】，
22 核屬有據。

23 4. 至原告請求醫療補償835元【計算式： $415\text{元} + 140\text{元} + 100\text{元}$
24 $+ 140\text{元} + 40\text{元} = 835\text{元}$ 】，有衛生福利部臺東醫院111年11
25 月16日東醫歷字第1110070707號函及附件原告108年12月20
26 日就診醫療費用收據、大安診所111年11月18日回函及原告1
27 08年7月30日至8月2日就診病歷及收費明細附卷（見本院卷
28 一第143頁至第144頁、第173頁至第177頁），且被告公司亦
29 表示如法院認未罹時效，被告同意給付醫療補償835元在卷
30 （見本院卷二第65頁），故原告請求被告給付其因兩次職災
31 就醫所支出之醫療費用835元，為有依據，應予准許。

01 (四)原告主張被告高薪低報，致其受有失業給付差額6萬7,500
02 元，有無理由？

03 1. 按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
04 月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但
05 申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機
06 關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。」、「投保單
07 位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，
08 …。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」就業保險
09 法第16條、第38條第3項後段定有明文。而勞工保險條例第1
10 3條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資
11 總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被
12 保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當
13 年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月
14 至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均
15 自通知之次月1日生效。勞工保險條例第14條第1項前段、第
16 2項亦有明定。且依勞工保險條例施行細則第27條規定，勞
17 工保險條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第
18 3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收
19 入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。
20 投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以
21 該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分
22 級表之規定申報。承此規範，勞工薪資倘「非」固定，雇主
23 應先以投保單位同一工作等級員工之月薪資總額為新進員工
24 加保，俟其任職滿3個月後，再以最近3個月收入之平均調整
25 之，並應於每年2月、8月底以前，以前3個月之平均工資即
26 每年11月、12月、1月及每年5、6月、7月平均工資申報，並
27 於次月即每年3月、9月生效。

28 2. 本件原告薪資並非固定，有被告提出之薪資明細在卷（見本
29 院卷一第33頁至第39頁），是被告應以「原告最近3個月收
30 入之平均」，將原告勞保投保薪資調整為3萬6,004元【計算
31 式：（4萬0,837元+3萬2,836元+3萬4,340元）÷3=3萬6,0

04元，小數點以下四捨五入】。依勞保分級表（見本院卷一第23頁），投保薪資應為3萬6,300元，每月失業給付應領2萬1,780元【計算式：3萬6,300元 $\times$ 0.6＝2萬1,780元】，然被告僅以2萬3,800元為原告投保，有原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）在卷（見本院卷一第18頁），致原告僅領得每月失業給付1萬4,280元【計算式：2萬3,800元 $\times$ 0.6＝1萬4,280元】，又原告於109年6月4日遭原告退保時已滿45歲（54年1月生，見本院卷一第16頁），依前揭規定，失業給付可領9個月。據此，原告顯因被告「以多報少」而受損害，故原告請求被告賠償其間差額6萬7,500元【計算式：（2萬1,780元－1萬4,280元） $\times$ 9個月＝6萬7,500元】，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第24條、勞工保險條例第72條第3項、失業保險法第38條第3項規定，請求被告給付43萬4,015元【計算式：34萬5,148元＋835元＋2萬0,532元＋6萬7,500元＝43萬4,015元】，及自訴之變更聲明狀繕本送達被告之翌日（即111年6月25日，見本院卷一第98頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條（本件原告敗訴部分僅係請求被告給付加班費金額之部分，故訴訟費用仍應由被告負擔）。

中 華 民 國 112 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 俐 臻

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，同時

01 表明上訴理由（應按他造當事人之人數檢附繕本）。

02 中 華 民 國 112 年 7 月 3 日

03 書記官 王品涵