

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第149號

原告 鄭國冠

訴訟代理人 張婉娟律師

邱懷祖律師

陳新佳律師

被告 山立通運股份有限公司

法定代理人 吳建立

訴訟代理人 謝秉錡律師

複代理人 李秉哲律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國111年1月12日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣玖萬肆仟肆佰參拾柒元至原告於行政院勞動部
勞工保險局設立之勞工退休金帳戶。

被告應給付原告新臺幣壹佰玖拾參萬零參佰捌拾陸元，及其中新
臺幣壹佰陸拾伍萬壹仟參佰參拾陸元自民國一百零九年七月二十
二日起；另其中新臺幣貳拾柒萬玖仟零伍拾元自民國一百零九
年八月二十日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣貳佰零貳萬肆
仟捌佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100年8月9日起受僱於被告擔任駕駛
員，自任職以來，被告每月均強加原告大量加班，卻未依勞
動基準法（下稱勞基法）第24條給付延長工時工資，且未依
勞工退休金條例足額提繳勞工退休金，原告乃於109年7月21
日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，被告另應給付
原告資遣費及109年度未休特別休假工資。爰依兩造勞動契

約、勞基法第24條、第38條及勞工退休條例第12條第1項、第14規定，請求被告給付延長工時工資新臺幣（下同）410萬6904元、未休特別休假工資2萬8938元、資遣費27萬9050元，並提繳勞工退休金9萬4437元至原告於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱退休金帳戶）等語，並聲明：（一）被告應提繳9萬4437元至原告退休金帳戶。

（二）被告應給付原告441萬4892元，及自109年7月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造簽訂之勞動契約第4條第2項已約定薪津發放方式為依被告所定薪酬管理辦法，被告發放薪資科目中，里程獎金、績效獎金及超時津貼，均已含有加班費性質，其金額已逾基本工資，且原告已知悉告給付之工資均已包含加班費，則原告再請求給付加班費應屬無據。另原告退休金提撥差額經被告計算後應為5萬1984元等語置辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自100年8月9日起受僱於被告擔任駕駛員，嗣於109年7月21日寄發存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，被告於翌日收受該存證信函等情，為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張被告應給付原告延長工時工資、資遣費、未休特別休假工資，並提繳勞工退休金差額至原告之退休金專戶等節，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點厥為：（一）兩造有無以「超時津貼」作為「延長工作時間工資」之合意？（二）原告請求被告給付延長工時工資，有無理由？若為肯定，金額若干？（三）原告請求被告給付資遣費，有無理由？若為肯定，金額若干？（四）原告請求被告給付未休特別休假工資，有無理由？若為肯定，金額若干？（五）原告請求被告補提繳勞工退休金有無理由？，若為肯定，金額若干？

01 (一) 兩造有無以「超時津貼」作為「延長工作時間工資」之合
02 意？

03 1、按勞基法第24條、第39條所規定延時工資、例假工資之計
04 付方式，僅係約定以平日工資換算延時工資之最低比例標
05 準，並未限制因應產業特性，而另行約定延時工資計付之
06 方式。運輸業者僱用之駕駛員，其薪資結構除固定數額
07 外，另有變動金額項目，該變動金額項目，常因各種狀況
08 不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將
09 隨之變動，為免計算平日及假日延長工作時間加班費之繁
10 雜，並顧及駕駛員所憑以計算加班費之平日工資，難以計
11 算其確定數額，倘運輸業者與所屬駕駛員另行議定假日及
12 平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於以其平日
13 工資，依勞基法第24條、第39條規定計算之總額，應與勞
14 基法第21條規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。

15 2、查兩造簽訂之勞動契約約第4條約定「乙方（指原告）之
16 每月工資金額、項目、給付標準及條件等相關事宜，依甲
17 方（指被告）所定薪酬管理辦法辦理；乙方如係從事駕駛
18 或幹部職工作者，基於行業、工作特性及計算上便利，乙
19 方之每月受領之薪資報酬，不論其項目名稱，已折入依法
20 應給付之平日加班費及各項假別加班費，且其金額已逾基
21 本工資（如薪資結構中含全勤獎金，加計全勤獎金）為計
22 算基礎，加計以前述計算基礎計算之延長工時、再延長工
23 時工資，再加計以前述計算基礎計算之各項假別加班費
24 者，不得再向甲方請求發給加班費」等語（見本院卷一第
25 157頁），另被告駕駛員薪資發放辦法第4條第12項規定
26 「超時津貼，為駕駛人員工作時間與績效，公司相對提撥
27 給予的『加班費』，計算如下：A. 車趟計算…B. 里程計
28 算…C. 零件理貨計算…」等語（見本院卷一第19頁）。而
29 該超時津貼乃被告運務部門人員於103年5月24日上簽呈請
30 主管核示調升里程獎金及台數獎金，被告公司內部主管簽
31 核意見則註記應將「加班費、超時津貼或假日補貼，需獨

立設立薪資科目及計算辦法說明」等語後，均予准許，被告隨即於103年6月5日至13日舉辦薪資獎項增加、調整說明會，有有薪資項目增加、調整說明會簽名冊、薪獎項目調整表、同意書等件在卷可佐（見本院卷三第120、130-134頁）。且證人即被告之運務部經理乙○○亦於本院審理時結證稱：被告於103年6月為駕駛員加薪，分別於同年6月4日至13日舉辦薪資結構調整說明會，就本薪、獎金、津貼、加班費列入薪資項目及金額、及非工資類三節獎金等事項逐項說明，被告公司駕駛員連同原告等77人均參已與該說明會，原告並簽名同意配合調整，薪獎中也包含加班費，在台數獎金原本是從40元調整為60元，其中30元是超時津貼也就是加班費等語明確（見本院卷三第263-264頁）。是上開薪資項目調整表關於台數獎金、超時津貼、里程獎金調整後之計算方式即與被告上開106年10月18日訂定駕駛員薪資發放辦法相符（見本院卷三第130、132頁；卷一第17頁），而原告於104年6月起受領之薪資均有該超時津貼之薪資項目，亦有兩造各自提出原告薪資明細可資為憑（見本院卷四第6-55、66-186頁），足見被告自103年6月起調升里程獎金及台數獎金，並將里程獎金及台數獎金部分挪移至增列之超時津貼項目中計算，且以超時津貼作為加班費之給付，按上開薪獎項目調整表發給駕駛員薪資等情，均為原告所知悉並為同意。原告嗣又於105年3月28日簽立上開勞動契約，再次為同意勞動契約第4條之約定「每月受領之薪資報酬，不論其項目名稱，已折入依法應給付之平日加班費及各項假別加班費」之約定及被告依據駕駛員薪資發放辦法發放薪資，並受領被告據以發放之薪資，原告對於被告自103年6月起以超時津貼之發放取代加班費之給付，自難諉為不知而不受其拘束，又被告依此標準所為給付如已逾法定基本工資（詳後述），自非法所不許。

3、又依原告提出其薪資明細表，被告每月會將詳載各項目、

明細之薪津明細表交予駕駛員，駕駛員薪資結構包括「底薪」、「安全獎金」、「全勤獎金」、「維護費」、「伙食費」、「零筆事」、「地區津貼」、「假日津貼」、「里程薪資」、「超時津貼」、「績效獎金」、「加班費」等項目名稱（見本院卷四第6-55頁），該等項目之計發依據、調整金額即與駕駛員薪資發放辦法之記載相同。則被告每月給付駕駛員薪資時，已提供詳載項目、明細之薪津明細表，使員工據以核對，倘有疑義，即可立即反應，並已行之有年。是被告辯稱：兩造有約定以超時津貼取代加班費發給，並以召集說明會等上開方式使駕駛員週知，應非虛妄。又原告按該薪資發放辦法受領薪資已達5年以上，按月領取薪資，並未為反對之意思，已非單純之沉默，可見兩造就被告依駕駛員薪資發放辦法，以超時津貼取代延時工資之勞動條件已達成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部。原告主張：被告未曾提及超時津貼，兩造並未合意以超時津貼之發放取代加班費之給付云云，並無可採。

- 4、證人甲○○雖於本院審理時結證稱：105年3月28日補簽勞動契約當時，被告並未說明契約第4條之約定，只說要我簽哪裡，我拿到的薪資單沒有超時津貼，不知道超時津貼怎麼算等語（見本院卷三第214-215頁），惟甲○○已於上開勞動契約上簽名，表示同意勞動契約之約定，並就被告公司於103年6月1日實施調整薪資結構，亦已於104年8月25日簽署同意書（見本院卷三第251、254），其並非欠缺一般智識程度或毫無社會經驗之人，對於在上開勞動契約及同意書上簽名之法律效果，實無從諉為不知，難謂對於上開文件之文字內容及所代表之意義毫無認識，而同為駕駛員之原告薪資結構均列有「里程薪資」、「超時津貼」、「績效獎金」等項目名稱（見本院卷四第6-55頁），其徒以被告未向其說明、薪資單並無超時津貼之項目即認被告從未給付延長工作時間工資云云，應無可採。

01 5、原告雖另主張被告就加班費之給付另行約定，未經主管機
02 管核備亦屬無效云云。兩造將此約定為延時工資計付項
03 目，與其性質及產業特性相符，並非規避平日工資之給
04 付，依前揭說明，被告給付不低於依勞基法規定算定之延
05 時工資，尚難認有何違反法令之情形。至工作規則或勞動
06 契約，除有勞基法第84條之1規定之情形外，其生效不以
07 經主管機關核備，或經勞資協商為必要，並無勞動契約之
08 約定違反強制規定之情形，兩造以超時津貼等作為計付延
09 時工資方式之約定，自不因未經主管機關核備而否定其效
10 力。

11 (二) 原告請求被告給付延長工時工資，有無理由？若為肯定，
12 金額若干？

13 1、原告每日正常工作時間為10小時：

14 (1)按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得
15 超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如
16 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二
17 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工
18 作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不
19 得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同
20 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週
21 內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超
22 過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項
23 規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」、「第三
24 十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第
25 三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
26 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」。勞基法
27 第30條第1至4項、第39條第1項定有明文。是依勞基法第3
28 0條第2項，若經工會或勞資會議同意後得依勞基法第30條
29 第2項規定實施二週或八週變形工時。

30 (2)被告於105年5月1日召開勞資會議，於討論事項第4案已決
31 議通過依勞基法第32條第2項規定實施二週內變形工時之

事實，有該勞資會議紀錄、會議簽到表可按（本院卷○000-000頁），上開勞資會議決議內容並經載明於兩造勞動契約第12條「基於企業穩定經營與確保競爭優勢，甲方（指被告）得調整工作日正常工作時間與休息時間之起迄、調整工作日、例休假、休息日或以縮短工時調整休假、休息日，亦得實行輪班制、值班或依法定程序實施變形工時，乙方（指原告）願意配合」等語（見本院卷一第158頁），且經原告簽署（見本院卷一第164頁），原告自應受此勞動契約約定之拘束。參以被告為桃園市政府勞工局勞動檢查時，其管理部協理蘇柏榮明確向勞工局陳稱雙班制是從每日工時10小時開始起算延長工時等語（見本院卷二第26-27頁），及原告109年5月之出勤明細表上已記載原告為雙班制駕駛員，出勤時數均記載為10小時，且均為隔日出勤（見本院卷一第47頁），而該出勤明細表為被告發予原告核對，原告對於採用做一休一，每兩週可休6日以上之模式，並已行之有年，自應知悉，實難推諉不知被告乃採用每日正常工時為10小時變形工時制度。是被告抗辯：兩造有約定依勞基法第32條第2項採取變形工時，每日正常工時為10小時，即為可採。

(3)原告雖另主張其於中壢據點任職，上開勞資會議係在三義召集，三義廠區之勞資會議決議不能拘束原告云云，並舉行政院勞工委員會0000000000號函示為憑（見本院卷四第274頁）。惟勞基法第32條第1項所稱事業單位之意涵，依勞基法第2條定義規定，係指適用勞基法各業僱用勞工從事工作之機構，參諸勞基法施行細則第40條規定：「事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則」，可知事業單位與事業場所間，係全部與一部之組織關係，相當於總公司（總機構）與分公司（分支機構）之關係，亦即事業單位係包含其所屬各事業場所（即分公司、分支機構）在內之整體組織機構。被告105年5月4日

勞資會議乃訴外人即被告公司總經理林振龍所召集，會議名稱為「山立通運股份有限公司第一屆第一次勞資會議」（見本院卷三第300頁），並非針對某一廠區或區分不同廠區，其意義即相當於被告為其整體組織機構所召集適用所屬各事業場所即各個廠區或營業據點，又上開勞動部函示闡釋意旨「事業單位有個別不同廠場實施者」，應僅闡釋個別不同廠區所實施變形工時不同於其他廠區時，被告為經營運輸業者，原告並未舉證證明被告不同營業所實施不同之變形工時，其主張應另針對中壢營業所召集勞資會議決議，不受於三義召集之勞資會議決議拘束云云，即無可採。

2、原告之平日正常工時工資應如何計算？

原告主張其每月薪資除「加班費」外，其餘均屬平日正常工時工資，被告則抗辯：超時津貼經約定為延時工資，里程獎金、績效獎金、及安全獎金超過7000元部分亦有加班費之性質，與「加班費」等薪資項目均非平日工資，已依駕駛員薪資發放辦法計付原告，未低於基本工資之平日延長工時工資等語。經查

(1)如上所述，運輸業因其產業特性，倘與所屬駕駛員另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於以其平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算之總額，應與勞基法第21條規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。又計算延長工時之工資，係依平日工資為加給標準，所謂平日工資，乃勞工在正常工作時間所得之報酬（勞基法施行細則第11條前段參照）；所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常工觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

(2)被告給付原告之薪津明細表中，依兩造之約定，應否將

「里程獎金」、「績效獎金」、「安全獎金」、「超時津貼」計入平日工資，茲分述如下：

①「安全獎金」部分，依駕駛員薪資發放標準（見本院卷一第17頁），安全獎金雖區分駕駛聯結車或大貨車，並按每月累積里程數/運送台數而核給不同金額，惟縱駕駛聯結車未達1萬1999公里、或駕駛大貨車未達6999公里，仍一律發給7000元，可知「安全獎金」係以駕駛員所行駛公里數及運送台數加給一定金額之津貼，縱使未達一定里程或台數，仍一律給予一定數額，並無其他條件，亦無庸與他人評比。被告雖抗辯：安全獎金超過7000元部分亦屬加班費性質云云。安全獎金發給雖按公里數及台數加給一定金額，惟其金額並非不固定，且與駕駛員有無延長工時工作無必然關係，足見被告公司之「安全獎金」與「加班費」性質顯然有異，自不得將安全獎金超過7000元部分視為延長工時之工資甚明。

②「里程獎金」、「績效獎金」部分，依駕駛員薪資發給辦法，分別係按運送台數、行駛公里數核給，「績效獎金」既按載運貨物數量計算，「里程獎金」按駕駛公里數計算，給付之原因及目的與勞工勞務之提供密切相關，依一般社會通念以為判斷，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資無疑，難認有加班費性質，被告復未舉證證明兩造有以「里程獎金」、「績效獎金」取代加班費之發給之合意，被告上開所辯，尚屬無憑。

③「超時津貼」部分，業經本院認定經兩造約定為延時工資如前，又兩造將此約定為延時工資計付項目，與其性質及產業特性相符，並非規避平日工資之給付，依前揭說明，被告給付不低於依勞基法規定算定之延時工資，尚難認有何違反法令之情形。是原告主張「超時津貼」應算入平日工資云云，亦無可採。

④準此，被告發給原告之平日工資及延長工時工資金額，應以每月薪津明細表之給付為據，其中「超時津貼」、「加

班費」加總金額為延時工資；其餘給付，即為其平日正常工時工資，應堪認定。

(3)原告平日正常工時及延時工時之計算：

查原告按被告所提出行車日報表資料，統計其104年6月至109年6月出勤工時（見本院卷三第170-180頁），被告對於原告統計之出勤時數並不爭執（見本院卷三第269頁）。則本件自應以原告提出之時數統計表為基準，認定原告之實際工時。

(4)兩造有「超時津貼」發給取代部分加班費之合意，原告每月領取之薪資，除超時津貼、加班費以外之薪資項目均為原告之正常工時工資，被告所給付之延長工作時間工資包含超時津貼、加班費，原告出勤之時數應依照原告製作之統計表等情，業經本院認定如前。則依勞基法第24條規定計算原告請求期間各月份被告應給付之平日延時工資如附件所示，雖多數延時工資實際有短少情況，惟其中108年6月並未超過被告實際給付之延時工資，是依上開說明，兩造間約定依駕駛員薪資發給辦法關於超時津貼之給付取代延時工資給付，並未違反強制規定，應屬有效。至本院認定原告得受領之延時工資，超出被告實際支付之延長工時工資，原告自仍得請求被告給付不足部分，尚不因此影響兩造間就此約定之效力。是原告請求被告給付短付延時工資於163萬5116元（計算式詳如附件及附表一）應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據。

(三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？若為肯定，金額為若干？

1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查，被告確實未依勞基法第24條之規定給付原告延長工作時間工資，業經本院認定如前。則原告以被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定，於110年7月21日寄發存證信函予被告終止兩造間之勞動契約，而被告

01 於同年月22收受等情，有存證信函及其回執附卷可稽（見
02 本院卷一第73、卷三第6頁），顯見原告依勞基法第14條
03 第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約為合法，應堪認
04 定。

05 2、復按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
06 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
07 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之
08 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
09 給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
10 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17
11 條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。復按
12 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
13 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
14 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資
15 係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該
16 期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第3款、第4
17 款定有明文。又加班費部分因係雇主延長勞工工作時間，
18 依其延長之工時所應給付之對價，係原告因工作而獲得之
19 報酬，亦屬經常性給與，而屬勞基法所稱工資之範圍。

20 3、查原告終止勞動契約當日前6個月即109年1月23日至7月22
21 日期間實際領取工資，109年1月23日至31日為1萬9779
22 元，2月薪資6萬6222、3月薪資6萬8996、4月薪資6萬653
23 3、5月薪資5萬7065、6月薪資6萬3046元、7月薪資2萬662
24 9元，有原告薪資明細可稽（見本院卷四第66-78頁），又
25 被告有短少支付109年1月23日至31日加班費5705元（109
26 年1月短少支付1萬9016元 $\div$ 30 $\times$ 9）、2月加班費1萬8210元
27 、3月加班費2萬472元、4月加班費2萬2398元、5月加班費
28 1萬2993元、6月加班費1萬7978元之事實（見附表一109年
29 1月至6月之「加班費差額」欄），業經本院認定如前，將
30 該等加班費計入為工資，則原告離職前6個月平均工資應
31 為7萬7611元【計算式：（19779+66222+68996+66533

01 +57065+63046+26269+5705元+18210元+ 20472元+
02 22398元+12993元+17978元)÷6=77611】，而原告係自
03 100年8月9日起任職於被告，至109年7月22日原告終止勞
04 動契約止，勞退新制施行日起之資遣年資為8年11月13
05 日，新制資遣基數為 $4+59/124$ {計算式：【 $8+(11+13\div30)\div12$ 】 $\div2=4+59/124$ }，則原告依勞動退休
06 金條例第12條第1項得請求被告給付之資遣費為34萬7372
07 元【計算式： $77611\times(4+59/124)$ 】，原告僅請求被告
08 給付資遣費27萬9050元，即有理由。

09
10 (四)原告請求被告給付未休特別休假工資，有無理由？若為肯
11 定，金額為若干？

12 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
13 應依勞基法第38條第1項規定給予特別休假；勞工之特別
14 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
15 工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
16 在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項前段、第
17 6項分別定有明文。又雇主可提醒或促請勞工排定休假，
18 但不得限制僅得一次預為排定或於排定於特定期日，至因
19 年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原
20 因為何，雇主均應發給工資，勞動部106年3月3日勞動條3
21 字第1060047055號函可資參照。第按勞基法第38條第4項
22 所定雇主應發給工資之基準，應按勞工未休畢之特別休假
23 日數，乘以其1日工資計發。上開1日工資，為勞工之特別
24 休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
25 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
26 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行
27 細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦定有明文。

28 2、查原告於100年8月9日到職，至109年7月22日原告終止勞
29 動契約時，已繼續工作滿5年以上，依勞基法第38條第1項
30 第5款規定，其109年度應有特別休假15日，又被告辯稱原
31 告於109年度已請特別休假50小時（即5日），已據提出員

工得假對沖明細表為佐（見本院卷三第390頁），此節原告並無爭執（見本院卷四第270頁），堪信原告109年尚有特別休假10日未休畢。又依勞動基準法施行細則第24條之1第2條第1項，應以契約終止前最近1個月即109年6月平常工時工資即4萬8655元計算（見本院卷四第68頁），則被告應給付未休特別休假工資為1萬6220元（計算式：48655÷30×10=16220元）。原告逾此範圍之請求，即屬無據。

（五）原告請求被告補提繳勞工退休金9萬4437元有無理由，若為肯定，金額為若干？

1、按雇主應為適用本條例之勞工，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%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2、原告每月實際領取薪資各如其104年6月至109年6月薪資明細所載（見本院卷四第68-186頁），加計經本院上開認定被告短付之加班費計算如附表二「每月工資」欄所示，則按勞工退休金月提繳分級表資料計算各月份之月提繳工資、每月應提繳金額如附表二「月提繳工資」欄、「應提繳額」欄所示，再被告於上開期間為原告提繳退休金如附表二「原提繳金額」欄所示，有原告勞工退休金明細資料

01 可查（見本院卷一第146-150頁），依此計算被告應為原
02 告提繳104年6月至109年6月勞工退休金差額如附表二「提
03 繳差額」所示，合計17萬1322元，原告僅請求被告補提繳
04 9萬4437元至其勞工退休金專戶，即有理由。

05 （六）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
06 責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
07 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；
08 其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲
09 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利
10 率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利
11 率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
12 者，週年利率為百分之5。民法第229 條第1 項、第2
13 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。本件原告
14 請求被告給付積欠工資、特休未休工資部分，依勞基法施
15 行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應
16 即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依
17 勞基法第55條第3 項規定，雇主應於終止勞動契約後30日
18 內發給，而兩造間之勞動契約既已於109年7 月22日合法
19 終止，則被告應於該期日結清積欠工資，及於終止日加計
20 30日前給付資遣費，被告迄未給付，對原告應負遲延責
21 任。是原告就前開積欠加班費、特休未休工資，應自109
22 年7月22日負遲延責任，資遣費請求則自109年8月20日起
23 負遲延責任。

24 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條及勞工退休金條例
25 第12條、14條第1項等規定，請求被告提繳9萬4437元至其勞
26 工退休金專戶；及請求被告給付資遣費27萬9050元、未休特
27 別休假工資1萬6220元、延長工時工資163萬5116元，合計19
28 3萬386元，及其中165萬1336元自109年7月22日起，另其中2
29 7萬9050元自109年8月20日起，均至清償日止，按年息5%計
30 算之利息，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無
31 理由，不應准許。

01 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
02 告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
03 求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
04 項定有明文。本件判決原告勝訴部分，為被告即雇主敗訴之
05 判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相
06 當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。至原告其餘之訴
07 既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

08 七、本件事證已臻明確，原告雖聲請函詢桃園市政府勞動局調閱
09 被告所提供之出勤紀錄已證明被告未核實計算原告之加班
10 費，然被告亦不爭執原告薪資明細表中之加班費項目係自超
11 時津貼中拆分而出，亦即被告亦不爭執計算原告加班費之方
12 式並未依照勞基法第24條計算，原告此部分之證據調查聲
13 請，即無必要。其餘兩造攻擊、防禦方法及所提之證據，經
14 本院審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併
15 此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 111 年 2 月 18 日
18 勞動法庭 法 官 何宗霖

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 2 月 21 日
23 書記官 李慧慧