臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第65號

原　　告　張見成

000000000000000000

訴訟代理人　黃郁叡律師

被　　告　景榮通運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林秀琴

訴訟代理人　吳仲立律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣757,021元，及自民國110年12月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣757,021元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）877,045元，及自110年12月21日起加付法定遲延利息。㈡前項聲明部分，原告願以現金或等額之金融機構無記名可轉讓定期存單為被告供擔保，請准宣告假執行（本院卷3頁）。嗣於111年11月10日以勞動事件準備⑴狀將前揭訴之聲明第1項變更為：被告應給付原告846,785元，及自110年12月21日起加付法定遲延利息（本院卷185頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前

開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國91年7月15日起，受僱於與被告有實體同一性之訴外人景山交通股份有限公司（下稱景山公司），擔任貨運駕駛，後原告於105年10月3日因申請老年年金給付而於同年月1日退出勞工保險（下稱勞保），惟未自景山公司離職並繼續工作未間斷，嗣景山公司與被告於同年12月5日基於營運考量，遂將原告轉至被告僱用，勞動條件均未變更，最終於110年8月31日與被告終止勞動契約。詎被告於原告任職期間未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定給付週六均未休假之加班費、特休未休折算工資，亦未依勞工保險條例（下稱勞保條例）足額提繳勞工退休金（下稱勞退金），為此，原告遂向桃園市新世紀愛鄉協會申請勞資爭議調解，並於同年12月21日在該協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。從而，原告爰依勞基法第24條、第36條、第38條、第39條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：景山公司與被告之法定代理人雖曾為同一人，惟二家公司各具獨立之公司法人格，彼此間不具控制及從屬關係或互相投資之情事，並非關係企業，故景山公司與被告並不具備實體同一性。有關加班費換假津貼部分，每月應休8日，實際上休6日，未休之2日會補貼加班費換假津貼；若4日未休，補貼2日加班費換假津貼，另2日則轉至假日加班費，故被告並未積欠原告週六未休假之加班費。原告自105年12月5日起至110年任職於被告公司期間共有48日特別休假，而原告於108年至109年共休25日，餘3日被告業於110年10月15日匯款支付原告特休未休折算工資；106年至107年共有20日特別休假，被告業於110年12月24日匯款支付原告特休未休折算工資，故被告並未積欠原告特休未休之工資。原告任職於被告公司期間，被告均有依法提繳原告之勞退金，

因原告之工作薪資浮動較大，被告乃以員工到職日起每6個月結算不足之勞退金差額，並於次年4月25日及10月25日將差額補足予原告，故原告要求被告將景山公司應提繳之勞退金全部由被告給付，應無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷295-296頁）：

㈠原告自91年7月15日起受僱於景山公司，擔任貨運駕駛，於105年10月1日退出景山公司為其所投保之勞保。

㈡原告形式上有填載被證物一（本院卷107頁）之離職單，原告另自105年12月5日起，將勞保加保於被告，工作內容為擔任貨運駕駛，最後工作日為110年8月31日。

㈢景山公司為原告提繳勞退金之月提繳工資的額度級距，分別為99年6月30日起係43,900元、102年6月1日起至105年10月1日止係45,800元；然景山公司於105年10月為原告所提繳金額為92元，同年11月無提繳紀錄；另被告於同年12月為原告只提繳1,576元。

㈣被告為原告提繳勞退金之月提繳工資的額度級距，分別為105年12月5日起係30,300元、106年9月1日起係40,100元、107年6月1日起係45,800元。

㈤原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市新世紀愛鄉協會於110年12月21日召開調解會議，但調解不成立。

㈥兩造未簽訂書面勞動契約，僅有簽訂「注意事項」。

㈦下列文件及內容之形式真正不爭執：

1.原告之勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）明細資料、履歷表、勞保自願職災被保險人投保資料明細。

2.勞動部勞工保險局105年11月25日保普核字第Z00000000000號函，自105年10月起，每月實際核給老年年金給付21,687元予原告。

3.景山公司105年10月至11月之員工薪資明細表；被告105年12月至110年8月之員工薪資明細表（除薪資項目外之金額不爭執）。

4.景山公司110年10月15日、12月24日之薪資轉帳（明細表）；107年10月25日、108年4月26日、108年10月25日、109年4月24日、109年10月26日、110年4月26日、110年10月25日、111年6月24日之薪資轉帳（勞退差額明細表）；員工薪資與勞退比較表。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被告與景山公司間是否具有實質同一性？

1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計；勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算，勞基法第57條、勞基法施行細則第5條第1項分別定有明文。而我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之多數公司行號，而實質共用員工，工作地點亦相同，甚者為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號援用原有員工，給予相同之工作條件，甚至仍在相同工作廠址工作，上開由相同事業主同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業，但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且給予員工之工作條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業主有所不同，自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務，從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上是否相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。亦即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞

工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年台上字第1016號判決要旨參照）。況勞基法第20條就不同事業單位之改組或轉讓，其留用勞工之工作年資，尚規定應由新雇主繼續予以承認，則形式上公司名稱雖不同，然實質經營者同一者，其僱用之勞工之工作年資，依舉輕明重原則，更應合併計算，始符公平正義。

2.原告主張其前受僱於與被告有實體同一性之景山公司，後其於105年10月3日因申請老年年金給付而於同年月1日退出勞保，惟未自景山公司離職並繼續工作未間斷，嗣景山公司與被告於同年12月5日基於營運考量，遂將其轉至被告僱用，勞動條件均未變更，最終於110年8月31日與被告終止勞動契約，被告自應將其在景山公司任職所有期間算入工作年資併計等情（本院卷3-4頁），為被告所否認（本院卷98、103頁）。經查，原告自91年7月15日起受僱於景山公司，於105年10月1日退出勞保，後於同年12月5日起加勞保於被告，均係擔任貨運駕駛，此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈠、㈡〕，而被告與景山公司分別於73年5月7日、同年6月23日設立登記，惟二家公司設立登記時之董事長同為訴外人盧廷景，雖被告公司董事長後於111年2月10日變更為林秀琴，然林秀琴亦為景山公司董事；訴外人盧巧盈同為二家公司董事；訴外人盧禾駿除為被告公司董事，亦為景山公司監察人，則被告與景山公司雖分屬不同之法人主體，然董事已有半數以上相同，自屬所謂關係企業。又被告所營事業除無「人力派遣業」外，其餘所營事業「汽車貨運業、起重工程業、理貨包裝業、租賃業、倉儲業、建材批發業、汽車批發業、國際貿易業、廢棄物清除業、廢棄物處理業、資源回收業」均與景山公司相同，且被告與景山公司之公司所在地均位於桃園市○鎮區○○路0○0號2樓，此有被告與景山公司之經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可稽（本院卷23-2

7、288頁），益證兩公司經營管理階層重疊性甚高。

3.原告復主張其未自景山公司離職並繼續工作未間斷，後轉至被告僱用，員工編號均相同等語（本院卷4、164頁），而被告辯稱原告於105年10月1日自景山公司申請退休離職並退出勞保，後於同年12月5日始重新受僱於被告云云（本院卷98頁）。觀以原告提出之105年10月至11月景山公司員工薪資明細表（本院卷18-19頁）所示，上方欄位均載有「工作天數：30天」，且分別領有薪資53,462元、55,405元，比對被告公司同年12月員工薪資明細表（本院卷17頁）上方欄位載有「員工：2056張見成」，與上開景山公司員工薪資明細表所載「員工：2056張見成」均相同，足認景山公司於105年10月1日後，仍繼續僱用原告並給付其薪資，顯見原告確實未自景山公司離職且有繼續工作未間斷。再觀以兩造所提出被告與景山公司之員工薪資明細表（本院卷17-19、29、111-141頁）所示，其上「應支金額」、「應扣金額」等欄位項下之科目、排列方式及其餘內容欄位均相同，可見二家公司均套用同一份薪資明細表格式，此亦足認被告與景山公司形式外觀雖為不同之法人，然其內部之財務會計之管理均屬同一經營集團。

4.被告雖提出原告不爭執為其所寫之離職單、履歷表各1份〔本院卷107、109頁、兩造不爭執事項㈡〕，欲證明原告業於105年10月1日自景山公司申請退休離職，並於同年12月5日始重新受僱於被告等情（本院卷98、164頁），惟查，前揭離職單、履歷表仍註記「#2056」、「2056」，均核與被告賦予原告員工編號「2056」之數字相同，被告履歷表之應徵日期、正式上班日期均記載「105年12月5日」即應徵後隨即到職，中間並無緩衝、等待、試用等人事作業相當期間，應僅係形式上以退休為由，辦理景山公司之離職退保，並於被告延續同一勞務內容，始屬合理，是難據為有利被告之認定。

5.另依被告辯稱曾給付原告特休未休折算工資之情事，而提出

之轉帳資料觀之（本院卷104頁），轉帳資料名稱分別為「景山交通股份有限公司薪資轉帳（明細表）110年10月15日」、「景山交通股份有限公司薪資轉帳（明細表）110年12月24日」（本院卷145頁），倘若真如被告所辯稱係其給付予原告106年至107年共20日、109年共3日之特休未休折算工資（本院卷102、104頁），為何係由景山公司開立薪資轉帳（明細表）並將該工資轉帳予原告，此部分可徵被告所辯顯屬矛盾，況景山公司係於110年10月15日及同年12月24日始分別給付106年至107年共20日、109年共3日之特休未休折算工資予原告，然斯時原告早已於105年12月5日將勞保加保於被告〔兩造不爭執事項㈠、㈡〕，足見由景山公司給付特休未休折算工資予原告，顯與常情不符，此益徵被告與景山公司為具實體同一性之法人。至被告辯稱：因為只有景山公司申請網路銀行，被告也是委託景山公司透過網路銀行方式發薪，以節省工作強度，事後再由被告與景山公司結算云云（本院卷295頁），惟公司行號申辦網路銀行並非難事，且特休未休結清之金額非鉅，難認被告有透過景山公司網路銀行作業後，再與景山公司結算如此周折之必要。是被告辯稱原告於105年10月1日退出景山公司之勞保，後於同年12月5日起始將勞保加保於被告，且被告與景山公司各具獨立之公司法人格，彼此間不具控制及從屬關係或互相投資之情事，並非關係企業云云（本院卷103頁），實非可採。

6.綜合上情以觀，足證被告與景山公司具有實體同一性，應認定屬於「同一事業」無疑，參諸首開說明，原告主張其在被告與景山公司之工作年資應依予合併計算一節，即屬有據。

㈡原告請求被告給付加班費604,387元，有無理由？

1.按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計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經常性給與均屬之。該所謂「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觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。

2.經查，依兩造所提出之員工薪資明細表所載，原告每月所領取之薪資細項有「本薪給付」、「假日加班費」、「加班返趟費」、「伙食費」、「安全獎金」、「全勤獎金」、「加班費責任津貼」、「節能獎金」、「加班費換假津貼」等項目（本院卷17、29、47-58、111-141頁），而原告主張其每月基本工資結構為本薪、安全獎金、全勤獎金等語（本院卷4、165頁），被告則辯稱其於105年12月至109年2月有核給原告假日加班費、加班返趟費、加班費責任津貼，後於109年3月至110年9月1日將原告退保，亦有核發假日加班費、加班返趟費、加班費換假津貼予原告等語（本院卷102頁），是原告之平日正常工時工資應如何計算，上開何種薪資細項應計入平日工資，茲分述如下：

⑴「本薪給付」、「伙食費」部分：被告自承本薪每月固定給付，每日出勤皆會發給伙食費，均一併於薪資內給付（本院卷100頁），符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，即屬工資。

⑵「全勤獎金」部分：全勤獎金應係原告每月上班全勤並無請假之情形，被告即發給全勤獎金，若原告並非全勤或有大量請假情事，則可能降低當月全勤獎金金額，或者不予發給，此部分亦與被告所辯稱依公司規定每日正常出勤，當月未缺

席，則發給全勤獎金，若有請假則依請假假別給予減發等語（本院卷101頁）相符，是全勤獎金為勞工每月全勤工作提供勞務，雇主對該勞務本身所給予之對價，屬雇主經常性給與，與勞工提供勞務顯有對價性，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，故全勤獎金亦屬於工資。

⑶「**安全獎金**」部分：被告辯稱為鼓勵司機開車善盡注意義務，行車時遵守交通規則，若當月未發生任何事故，則給予安全獎金以資鼓勵，反之若有發生，則不發給安全獎金等語（本院卷101頁），佐以上開員工薪資明細表所載，被告均按月發放4,000元至6,000元之安全獎金予原告，足認安全獎金係按月核發，係屬經常性給與，除有發生事故之情形外，無需再做其他評比，故安全獎金具有工資之性質。

⑷「節能獎金」部分：被告陳稱係為鼓勵司機保持一定開車時速，以節省耗油量、減少事故發生、避免貨車嚴重耗損，並避免承載貨品因車速變化過大造成損壞，故每月開車耗油量不低於公司設定標準，即提供節能獎金給予鼓勵等語（本院卷101頁），此等給付條件為司機於開車時保持一定時速、節省耗油量、減少發生事故、避免車輛嚴重耗損、避免車速過快而損壞承載貨品，若無前開所述事由發生，被告即會支付節能獎金，無庸與他人評比，實與司機服勞務時之安全注意及提供勞務之良否，均有直接關聯而具有對價性，且屬經常性給付，應認屬於工資之一部分。

⑸「加班費責任津貼」部分：被告雖辯稱司機開車出勤，車流狀況不定，無法精準控制抵達目的地時間，因此超出8小時工時，會另給予加班費責任津貼，是不分平常或假日，只要超過8小時，我們就會給加班費責任津貼云云（本院卷101、292頁），然依據兩造不爭執之106年1月至109年2月之員工薪資明細表所載（本院卷112-131頁），原告每月固定領取加班費責任津貼約1,800元至2,000元（除106年5月領取600元，其餘月份均以領取2,000元居多），已屬經常性給與，若被告抗辯此津貼為加班費，則應由被告對此項變態事實負

舉證責任。被告僅辯稱原告無法按正常時間簽到打卡，係以原告所寫日報表及客戶簽單做為原告上下班之證明（本院卷99頁），然被告既未提出證據舉證說明其係依據如何之上下班時間，及如何計算出前開之金額而給予原告加班費責任津貼之事實，難以據為有利被告之認定。況被告復辯稱：因為員工在跑趟過程中沒有那麼明確的超時，但是車流狀況不一定，司機要花比較多時間待在路上，這是被告給予一種優惠性質之費用，這對司機來說比較像是加班費超時津貼，沒有固定計算式，只要我們認為是車流狀況產生，公司就會給等語（本院卷292頁），似又非絕對以原告有超時之情形始發給，佐以原告固定領取，則加班費責任津貼應認屬於工資之一部分，並非延長工時工資。

⑹「加班費換假津貼」部分：被告辯稱按正常規定每月應休8日，若實際上僅休6日，未休2日會補貼加班費換假津貼云云（本院卷101、294頁），然查，依被告提出109年3月至110年8月之員工薪資明細表可知（本院卷132-141頁），除該津貼每月均固定為4,800元外，被告於109年2月前之薪資細項並無該項目，且於109年3月新增「加班費換假津貼」後，即刪除「伙食費」、「加班費責任津貼」、「節能獎金」等項目，此由原告主張係因一位同事退休後向被告申請加班費，之後薪資結構就從薪資單上刪除伙食費1,800元、加班費責任津貼2,000元、節能獎金1,000元，變成加班費換假津貼4,800元等語（本院卷164-165頁）亦可得知，可見前開刪除項目之金額相加總（1,800元＋2,000元＋1,000元＝4,800元），即為「加班費換假津貼」此一新增項目之金額（即4,800元），顯然加班費換假津貼與原告是否有休假及休假天數多寡無必然關係，足見加班費換假津貼與加班費性質顯然有異，況原告主張係被告單方面將伙食費、加班費責任津貼、節能獎金調整變成加班費換假津貼（本院卷165頁），而被告復未舉證證明兩造有以「伙食費」、「加班費責任津貼」、「節能獎金」取代「加班費換假津貼」之發給等合

意。是「加班費換假津貼」核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資無疑，亦非屬延長工時工資。

⑺「加班返趟費」部分：被告辯稱與原告等司機約定薪資以趟次計算，8小時以內基本上都只能跑一趟，若未滿8小時而跑第2趟以上時，則會給付加班返趟費，**這種情形不確定會發生在哪一天，若司機再多跑一趟就會給予這筆費用**等語（本院卷101、293頁），此部分延時工資與其性質及運輸業之產業特性相符，故應屬於延時工資，而非應計入平日工資項目。

⑻「假日加班費」部分：被告辯稱勞工依規定每月休8日，但被告規定每月至少應休4日，另有4日未休，將補貼2日之加班費換假津貼，另2日則係將加班費結轉至「假日加班費」，此為了區分有沒有人是休6日還是休4日等語（本院卷101-102、294頁），可見假日加班費係因應運輸業之產業特性，可能有於休息日、例假日託運貨物之需求，則假日加班費應係就原告於休息日或例假日出勤時，被告所給予之延長工時工資，亦非應計入平日工資範圍。

3.綜上，本院爰依上開薪資明細表認定並綜整原告每月工資項目及正常工時平均時薪如附表三所示。原告雖主張以每年52週計算並請求5年以來未休假之週六加班費云云（本院卷5頁），然經本院計算105年8月至110年8月期間之週六天數結果，扣除假日加班費後，原告得請求被告給付如附表四「應補加班費金額」欄所示，自屬有據，逾此範圍之請求，難認有據。至於「加班返趟費」部分，因被告自承不確定會發生在哪一天，而概以8小時內所跑趟數核算，難認必然係被告給付原告休息日加班費之一部，被告復未舉證說明此部分亦含休息日加班費，是難據為有利被告之認定，附此敘明。

㈢原告請求被告給付特休未休折算工資112,707元，有無理由？

1.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、6個月以上1年未滿者，3日。

二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第5項、第6項分別定有明文。

2.經查，原告自91年7月15日起受僱於景山公司及與景山公司具有實體同一性之被告，嗣於110年8月31日與被告終止勞動契約等情，已如前述，則依上開規定，原告於111年5月24日起訴前5年，應各有21日、22日、23日、24日、25日，合計共115日之特別休假，是原告依上開規定請求被告應給付其因年度終結或契約終止而未休之特休假日數之工資，尚非無據，又原告自承已休24日之特別休假（本院卷6頁），則原告尚餘91日特別休假(計算式：115日－24日＝91日)，而原告於110年8月離職前1個月薪資即同年7月薪資為46,740元〔計算式：本薪給付32,940元＋經常性給與（安全獎金6,000元＋全勤獎金3,000元＋加班費換假津貼4,800元)＝46,740元，本院卷141頁〕，則原告得請求被告給付特休未休折算工資141,778元（計算式：46,740元÷30日×91日＝141,778元），扣除被告已分別於110年10月15日、同年12月24日給付予原告3,594元、23,960元之特休未休折算工資後（本院卷102、145、188頁），是原告尚得請求被告給付特休未休折算工資114,224元（計算式：141,778元－3,594元－23,960元＝114,224元），惟原告僅請求112,707元，自屬有據。

㈣原告請求被告給付勞退金差額129,691元，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於

勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶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退金者，將減損勞退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號判決要旨參照）。依上開說明反面觀之，則勞工如已可請領退休金，而雇主有未提繳或未足額提繳勞退金之情形，當認勞工即得逕自請求雇主給付現金以賠償損害。

2.按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第5項定有明文。原告主張被告與景山公司自99年6月30日至110年10月1日，未為其按月提繳足額勞退金，故以其109年度全年工資總額771,883元除以12個月為64,324元，回推做為每月平均工資用以計算勞退金提繳不足之差額云云（本院卷8、166頁）。經查，原告並未能提出99年6月至105年9月之薪資明細以查明其薪資結構及被告與景山公司已給付之確實金額，反以上述方式回推計算月平均工資，實無任何根據，雖按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，此為勞基法第23條第2項明文規定，然原告請求勞退金提繳不足差額之大部分期間，顯已逾工資清冊應保存5年之期限規定，若再令被告證明將所有相關薪資明細單據提出，顯失公平，故關於原告主張請求99年6月至105年9月勞退金提繳不足部分，應由原告依民事訴訟法第277

條前段規定，就其主張有利於己之事實負舉證之責任。然原告迄今未能舉證說明上開期間之薪資結構與實領薪資金額，則原告主張以109年度全年工資總額除以12個月後所得之金額，回推做為每月平均工資用以計算勞退金提繳不足之差額，自難採信。

3.被告辯稱不應將景山公司應繳勞退金部分要求其全部給付，且其於原告任職被告公司期間，均依法繳納勞退金，雖因司機工作薪資浮動較大，無法每月依浮動金額調整提繳勞退金，然被告每6個月均會結算不足之勞退金金額，並於次年4月25日及10月25日將差額補足予員工云云（本院卷104頁）。經查，被告與景山公司具有實體同一性，業經本院認定如前，是被告抗辯原告要求其一併給付景山公司提繳不足勞退金應無理由云云，不足為採。依原告提出兩造不爭執〔兩造不爭執事項㈦1.〕之自身勞退專戶明細資料（本院卷33-45頁）所載，被告與景山公司雖確已有為原告提繳勞退金，然原告任職於被告與景山公司時，尚有105年11月、110年8月（本院卷38、45頁）之勞退金未提繳，則被告實有未按月提繳勞退金之情。因原告主張以109年全年工資回推做為月平均工資，業經本院認定不足採信，已如前述，本院爰依兩造不爭執所提出原告105年10月至110年8月之薪資明細表〔兩造不爭執事項㈦3.〕計算每月平均工資〔包括本薪給付、經常性給與（安全獎金、全勤獎金、加班費換假津貼）〕，即如附表三「當月薪資」欄加總後之「合計」欄所示金額除以59個月（計算式：2,715,580元÷59個月＝46,027元）為46,027元做為原告99年6月至105年9月之月平均工資，較為適當。次依勞動部分別於96年7月1日、100年1月1日、101年1月1日、102年7月1日、103年7月1日、104年7月1日施行、106年1月1日、107年1月1日、108年1月1日、同年5月17日、109年1月1日、110年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表，分別計算被告應提繳部分，尚有如附表五「短提金額」欄所示之差額。

4.原告為45年出生，於110年離職時已年滿60歲一節，有其勞退金（勞退新制）提繳異動明細表在卷可佐（本院卷31頁），符合勞保條例第24條第1項所定請領退休金之規定，再扣除被告已給付之勞退金差額予原告後(本院卷151-154、189、197-199、294頁)，是原告直接請求被告給付如附表五「合計」欄所示之勞退金差額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；核發特休未休工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給，勞基法施行細則第9條、第24條1第2項第2款定有明文。查，原告請求被告給付積欠加班費及特休未休折算工資，均核屬有確定期限之給付，而原告主張於110年12月21日在勞資爭議調解中向被告請求給付遭拒，有桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄（本院卷59-60頁）在卷可按，則原告請求自翌（22）日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，至原告固主張應從調解不成立當（21）日起即計息，惟依民法第120條第2項規定，始日不計入，故應以調解不成立之翌日起始負遲延責任，其前開利息起算日並非有據，應予駁回。

六、綜上所陳，原告基於勞基法第24條、第36條、第38條、第39條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付如附表六「合計」欄所示之金額，及自111年12月22日

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。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，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，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條準用民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

以下附表金額為新臺幣(元)

附表一：原告原起訴請求之項目及金額 卷頁碼：本院卷3-9頁							
任職景山公司日（年月日）	退出景山公司勞保日（年月日）	加保勞保於被告日（年月日）	最後工作日（年月日）	加班費	特休未休折算工資	勞退金差額	合計
91.7.15	105.10.1	105.12.5	110.8.31	573,390元	127,218元	176,437元	877,045元

附表二：原告變更起訴請求之項目及金額 卷頁碼：本院卷185-189頁							
任職景山公司日（年月日）	退出景山公司勞保日	加保勞保於被告日	最後工作日（年月日）	加班費	特休未休折算工資	勞退金差額	合計

	（年月日）	（年月日）					
91.7.15	105.10.1	105.12.5	110.8.31	604,387元	112,707元	129,691元	846,785元

附表三：原告每月薪資明細表項目及正常工時平均時薪
卷頁碼：本院卷17-19、112-141頁

年月	本薪給付	伙食費	安全獎金	全勤獎金	加班費責任津貼	節能獎金	加班費換假津貼	當月薪資
105/10	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,867元	933元	—	46,040元
105/11	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
105/12	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
106/1	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
106/2	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
106/3	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,800元	900元	—	45,940元
106/4	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,733元	867元	—	45,840元
106/5	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	600元	300元	—	44,140元
106/6	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,800元	900元	—	45,940元
106/7	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,867元	933元	—	46,040元
106/8	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
106/9	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
106/10	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
106/11	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,867元	933元	—	46,040元
106/12	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
107/1	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/2	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/3	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
107/4	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/5	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/6	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/7	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,800元	900元	—	45,940元
107/8	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/9	32,440元	1,620元	5,400元	2,700元	1,667元	833元	—	44,660元
107/10	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/11	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
107/12	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/1	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/2	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,800元	900元	—	45,940元
108/3	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,867元	933元	—	46,040元
108/4	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/5	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/6	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/7	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/8	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/9	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/10	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/11	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
108/12	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,800元	900元	—	45,940元
109/1	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	1,933元	967元	—	46,140元
109/2	32,440元	1,800元	6,000元	3,000元	2,000元	1,000元	—	46,240元
109/3	32,440元	—	5,600元	3,000元	—	—	4,800元	45,840元
109/4	32,440元	—	5,800元	3,000元	—	—	4,800元	46,040元

109/5	32,440元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,240元
109/6	32,440元	—	5,600元	3,000元	—	—	4,800元	45,840元
109/7	32,440元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,240元
109/8	32,440元	—	5,600元	3,000元	—	—	4,800元	45,840元
109/9	32,440元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,240元
109/10	32,440元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,240元
109/11	32,440元	—	5,400元	3,000元	—	—	4,800元	45,640元
109/12	32,440元	—	5,200元	3,000元	—	—	4,800元	45,440元
110/1	32,440元	—	5,600元	3,000元	—	—	4,800元	45,840元
110/2	32,440元	—	5,600元	3,000元	—	—	4,800元	45,840元
110/3	32,440元	—	5,800元	3,000元	—	—	4,800元	46,040元
110/4	32,440元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,240元
110/5	32,440元	—	5,400元	3,000元	—	—	4,800元	45,640元
110/6	32,440元	—	5,800元	3,000元	—	—	4,800元	46,040元
110/7	32,940元	—	6,000元	3,000元	—	—	4,800元	46,740元
110/8	32,940元	—	4,000元	3,000元	—	—	4,800元	44,740元
合計								2,715,580元
平均時薪	192元							

備註：①平均時薪=2,715,580元÷59個月÷30天÷每日正常工時8小時

②原告請求5年之週六加班費，期間應為105年8月至110年8月，惟兩造僅提供105年12月至110年8月之薪資明細表，又本院認定景山公司與被告具實體同一性，故將原告提供之景山公司105年10月至11月薪資一併計入，惟仍缺105年8月至9月之薪資單。

02

附表四：法院計算原告得請求加班費之金額

年份	當年度週六天數	週六工作天數	週六加班前2小時		週六加班後6小時		被告已發之假日加班費（E）	應補加班費金額（F=B+D-E）
			核定時數（A=2小時*週六工作天數）	加班費不足額（B=A*時薪*1.34）	核定時數（C=6小時*週六工作天數）	加班費不足額（D=C*時薪*1.67）		
105	21	21	42	10,806元	126	40,401元	-	51,207元
106	49	49	98	25,213元	294	94,268元	-	119,481元
107	50	50	100	25,728元	300	96,192元	5,764元	116,156元
108	49	49	98	25,213元	294	94,268元	10,090元	109,391元
109	49	49	98	25,213元	294	94,268元	17,294元	102,187元
110	34	34	68	17,495元	204	65,411元	15,921元	66,985元
合計								565,407元

備註：①時薪192元。

②期間為105年8月至110年8月，因原告110年8月31日離職，故110年週六天數僅計算至8月。

03

附表五：法院計算原告得請求勞退金之金額

日期	實領薪資（A）（本院卷17-19、47-58、111-141頁）	應補加班費（B）	應領薪資（C=A+B）	應提繳勞退金之月提繳工資（D）	應提撥勞退金額（E=D*6%）	雇主已提撥勞退金額（F）（本院卷33-45頁）	短提金額（G=E-F）
99/6	46,027元	—	46,027元	48,200元	2,892元	88元	2,804元
99/7-102/5	46,027元	—	46,027元	48,200元	101,220元（48,200元x6%x35個月）	92,190元（2,634元x35個月）	9,030元
102/6-105/9	46,027元	—	46,027元	48,200元	115,680元（48,200元x6%x40個月）	109,920元（2,748元x40個月）	5,760元

（續上頁）

105/10	66,376元	12,192元	78,568元	80,200元	4,812元	92元	4,720元
105/11	65,405元	9,753元	75,158元	76,500元	4,590元	—	4,590元
105/12	61,911元	12,192元	74,103元	76,500元	4,590元	1,576元	3,014元
106/1	68,996元	9,753元	78,749元	80,200元	4,812元	1,818元	2,994元
106/2	55,105元	7,316元	62,421元	63,800元	3,828元	1,818元	2,010元
106/3	66,185元	9,753元	75,938元	76,500元	4,590元	1,818元	2,772元
106/4	63,709元	12,192元	75,901元	76,500元	4,590元	1,818元	2,772元
106/5	52,749元	9,753元	62,502元	63,800元	3,828元	1,818元	2,010元
106/6	63,729元	7,316元	71,045元	72,800元	4,368元	1,818元	2,550元
106/7	67,032元	12,192元	79,224元	80,200元	4,812元	1,818元	2,994元
106/8	72,423元	9,753元	82,176元	83,900元	5,034元	1,818元	3,216元
106/9	60,645元	9,753元	70,398元	72,800元	4,368元	2,406元	1,962元
106/10	62,029元	9,753元	71,782元	72,800元	4,368元	2,406元	1,962元
106/11	55,582元	9,753元	65,335元	66,800元	4,008元	2,406元	1,602元
106/12	51,620元	12,192元	63,812元	66,800元	4,008元	2,406元	1,602元
107/1	59,219元	9,753元	68,972元	69,800元	4,188元	2,406元	1,782元
107/2	60,904元	9,753元	70,657元	72,800元	4,368元	2,406元	1,962元
107/3	58,933元	9,753元	68,686元	69,800元	4,188元	2,406元	1,782元
107/4	61,390元	9,753元	71,143元	72,800元	4,368元	2,406元	1,962元
107/5	67,911元	9,753元	77,664元	80,200元	4,812元	2,406元	2,406元
107/6	71,221元	12,192元	83,413元	83,900元	5,034元	2,748元	2,286元
107/7	67,237元	9,753元	76,990元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
107/8	77,244元	9,753元	86,997元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
107/9	66,896元	12,192元	79,088元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
107/10	60,368元	9,753元	70,121元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
107/11	63,209元	9,753元	72,962元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
107/12	56,871元	9,753元	66,624元	66,800元	4,008元	2,748元	1,260元
108/1	67,093元	7,316元	74,409元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
108/2	54,199元	7,316元	61,515元	63,800元	3,828元	2,748元	1,080元
108/3	64,653元	12,192元	76,845元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
108/4	74,845元	9,753元	84,598元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
108/5	69,858元	9,753元	79,611元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
108/6	67,113元	12,192元	79,305元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
108/7	76,921元	9,753元	86,674元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
108/8	86,341元	12,192元	98,533元	101,100元	6,066元	2,748元	3,318元
108/9	61,200元	9,753元	70,953元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
108/10	63,762元	7,316元	71,078元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
108/11	63,139元	12,192元	75,331元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
108/12	60,001元	9,753元	69,754元	69,800元	4,188元	2,748元	1,440元
109/1	58,929元	9,753元	68,682元	69,800元	4,188元	2,748元	1,440元
109/2	69,482元	9,753元	79,235元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
109/3	69,531元	9,753元	79,284元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
109/4	71,212元	9,753元	80,965元	83,900元	5,034元	2,748元	2,286元
109/5	74,601元	12,192元	86,793元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
109/6	66,299元	7,316元	73,615元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
109/7	75,940元	9,753元	85,693元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
109/8	72,941元	12,192元	85,133元	87,600元	5,256元	2,748元	2,508元
109/9	62,667元	7,316元	69,983元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
109/10	62,778元	12,192元	74,970元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
109/11	60,639元	9,753元	70,392元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
109/12	62,876元	9,753元	72,629元	72,800元	4,368元	2,748元	1,620元
110/1	66,906元	12,192元	79,098元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
110/2	58,187元	7,316元	65,503元	66,800元	4,008元	2,748元	1,260元

（續上頁）

110/3	69,652元	9,753元	79,405元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
110/4	73,031元	9,753元	82,784元	83,900元	5,034元	2,748元	2,286元
110/5	67,134元	12,192元	79,326元	80,200元	4,812元	2,748元	2,064元
110/6	64,334元	9,753元	74,087元	76,500元	4,590元	2,748元	1,842元
110/7	77,852元	12,192元	90,044元	92,100元	5,526元	2,748元	2,778元
110/8	60,441元	9,753元	70,194元	72,800元	4,368元	—	4,368元
總計							148,520元
合計	148,520元－雇主已補足之差額共69,613元						78,907元
備註：應補加班費係分別依據各年度各月份各有多少週六天數而計算出。							

附表六：法院計算原告得請求之項目及金額			
加班費	特休未休折算工資	勞退金差額	合計
565,407元	112,707元	78,907元	757,021元