

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第19號

原告 張翠興

被告 新三亞預拌混凝土廠股份有限公司

法定代理人 陳易穰

訴訟代理人 林契名律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年5月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

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項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣5,069,329元，及自民國110年9月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告於112年3月16日以書狀將其聲明變更為：被告應給付原告1,168,644元及提撥76,620元至原告勞工退休金專戶（見本院卷二第5頁）。核原告係基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104年5月18日起至110年9月22日任職於被告，擔任調度人員，約定工資為30,200元。然原告任職期間，被告公司有短少給付加班費1,168,644元及短少提撥勞工退休金76,620元至原告勞工退休金專戶之情，兩造前經桃園市政府勞資爭議調解不成立。爰依法提起本件訴訟，並聲明：如前開減縮後之聲明所示。

01 二、被告則以：就提撥勞工退休金部分，被告經勞動部勞工保險
02 局（下稱勞保局）於111年11月審查原告投保薪資及月提繳
03 工資後，勞保局逕行調整原告104年5月至110年9月間之月提
04 繳工資並命被告於111年11月補提繳原告之勞工退休金61,38
05 0元，被告已繳納完畢，故就原告請求被告補提勞工退休金
06 部分，應屬無據。另就加班費部分，被告公司每月給予原告
07 工資之薪資結構中已包含被告以其他名稱為實質補貼加班費
08 ①固定加班費6,000元、②加班費、③公休未休、④米數獎
09 金（即依照公司出貨運送預拌混凝土數量多寡來補貼員工加
10 班延長工時之辛勞，此部分實質上也是加班費之一部），是
11 被告每月給付之工資，實已包含延長工時工資之給予，且原
12 告任職期間均未向被告反應加班費不足，竟遲至離職後近1
13 年之111年6月始申請勞資爭議調解，請求被告給予加班費，
14 顯與常情有違，由此可見，兩造約定之工資中確實包含延長
15 工時工資。且加班費時效之消滅時效為5年，是被告縱需給
16 付原告加班費，應自106年8月1日起算至原告110年9月之離
17 職日為止，以最低基本工資計算，被告僅需給付886,061
18 元，而被告此段時間實際給付金額共計927,230元，已高於
19 最低工資計算之加班費，是原告自不得再向被告請求給付加
20 班費等語，並聲明：請求駁回原告之訴。

21 三、本件原告主張其自104年5月18日起至110年9月22日任職於被
22 告公司，擔任調度員，業據提出桃園市政府勞資爭議調解紀
23 錄、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證（見支付命令卷
24 第4頁、本院卷一第343頁至第365頁），被告對此並不爭
25 執，應堪信為真實，是本院應審究者為：(一)被告有無短少給
26 付加班費？(二)被告有無短少提撥原告之勞工退休金？以下分
27 述如下：

28 (一)、被告是否短少給付加班費？

29 1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年
30 之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
31 滅；消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求；左列事項，與

起訴有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。民法第126條、第129條第1項第1款、第2項第2款及第130條分別定有明文。而上開「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台字第2178號判決意旨參照），是勞工之加班費，因適用民法第126條規定短期時效之結果，勞工關於此工資請求權因5年間不行使而消滅。

2.原告起訴請求被告應給付104年5月至110年9月短少給付之加班費共1,168,644元（見本院卷二第5頁至第19頁），被告則認超過5年之部分已罹於時效，已不得再向被告請求等語。經查，原告係於111年5月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，於111年6月16日調解不成立後，隨即於111年7月15日向本院聲請支付命令，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄、聲請支付命令狀及本院收文戳章在卷可稽（見支付命令卷第2頁），故依上開說明，縱認被告確有短少給付加班費之情，就104年至106年5月26日間之加班費，均已罹於時效，已不得向被告請求，合先敘明。

3.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞動部所核定之基本工資，此種工資協議

方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照），是以兩造另行議定薪資之計算方式，且未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨相符，並無違背勞基法保障勞工權益之意旨，並符合公平合理待遇結構，是雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。經查，本件被告主張因公司係從事預拌混凝土之業務，需配合客戶施工進度進行，而原告擔任調度司機之工作，亦需配合司機上下班之時間，導致上下班時間並不固定，會有超時工作之問題，且無法精準計算加班費等情，故被告與原告約定之薪資結構中，包含固定加班費6,000元、加班費、米數獎金（即依照公司出貨運送預拌混凝土數量多寡補貼員工加班延長工時），均用來補貼員工延長工時，故上開項目均屬加班費等語（見本院卷二第349頁至第351頁）。加以原告已自承每月均有領取薪資單（見本院卷第372頁），堪認兩造就工資部分已有合意。是本院以基本工資加計原告加班費後可知，原告自106年5月27日至110年9月離職日為止，實際領得之工資為2,289,655元，高於以基本工資計算之2,110,648元（如附表所示），依上開說明，兩造所約定之工資既高於法定基本工資，即不違反勞基法之規定，原告自應受兩造約定所拘束，不得事後再向被告主張有短何少給付，是原告請求被告給付短少之加班費，即屬無據。

(二)被告是否就原告之勞工退休金是否有短少提撥？

1. 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；雇主應負擔提繳之勞工退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本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

01 向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條
02 第1項、第31條第1項分別定有明文。則雇主提繳勞工退休金
03 如有短少，勞工當得請求雇主予以補提繳。

04 2.被告主張原告提繳勞工退休金不足部分，已依勞保局來函就
05 原告短少部分補足，並提出勞保局函、111年11月勞工退休
06 金計算名冊一雇主提繳、111年11月勞工退休金繳款單等件
07 為證（見本院卷二第353頁至第355頁、第377頁至第385
08 頁）。堪認勞保局已就原告任職期間之各月份工資及退休金
09 提繳情形比對並查核，且被告亦均補足提繳等情無訛。本件
10 原告對此並未具體說明，經勞保局查核判斷後，原告工資及
11 提繳情形尚有何提繳不足之處，是被告既已依勞保局計算並
12 予以補足，應認原告請求被告再為補提繳勞工退休金之部
13 分，亦屬無據。

14 四、綜上所述，被告給付之加班費並無短少，被告已補提撥原告
15 勞工退休金，則原告依勞基法、勞工退休金條例之相關規定
16 請求被告給付加班費及補提撥之勞工退休金，俱屬無據，應
17 予駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
19 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
20 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

21 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 112 年 6 月 21 日
23 勞動法庭 法 官 游璧庄

24 正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 6 月 26 日
28 書記官 張琬青