

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第77號

原告 周志昌

訴訟代理人 施宇宸律師

李代婷律師

被告 南亞電路板股份有限公司

法定代理人 吳嘉昭

訴訟代理人 陳文靜律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年3月28日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣440,970元及自民國113年7月12日起
至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提撥新臺幣7,172元至原告之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔3分之2，餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行，但被告如分別以第一項、
第二項所應付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

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255條第1項但書第2款、第3款分別定有明
文。經查，原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣
(下同)3,841,406元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。(二)如勝訴依勞動事件法第44
條第1項規定職權宣告假執行。嗣原告聲明迭經變更，最後
原告於民國113年12月17日以書狀（見本院卷1第309頁）將
其聲明更正為：(一)被告應給付原告757,081元及自起訴狀繕
本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被

告應提撥54,108元至原告之勞工退休金專戶。(三)如勝訴依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行。核原告所為之訴之變更，係基於同一事實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86年11月3日起至111年11月4日間受僱於被告，擔任電路板三廠廠務室品管一職，原告於97年12月4日轉換為勞退新制時，並無結清舊制退休金，而原告於111年11月4日退休時，被告給付之舊制退休金僅為1,746,091元，然原告以111年5月至10月自行計算之平均工資應為84,106元（含本薪、伙食津貼、交通津貼、地區津貼、輪班津貼、候傳津貼及效率獎金等），以基數23計算，原告應得請領舊制退休金為1,934,438元（計算式：84106*23），故被告尚應給付舊制退休金188,347元（計算式：0000000-0000000）。另原告任職期間被告均有短少給付加班費之情況，自108年5月21日至111年11月3日為止，共計短少給付加班費568,734元。又被告因未將加班費列入提繳新制勞工退休金，致原告新制勞工退休金亦有短少，尚應提繳勞工退休金54,108元。是以，被告公司尚應給付原告757,081元，及補提撥54,108元至原告勞工退休金專戶。爰依法提起本件訴訟，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

(一)、加班費部分：

依被告公司考勤管理辦法（下稱考勤辦法）第6.1.1條之規定，被告公司加班係應由二級主管課長以上事先指派，並需先確認加班後之出勤狀況符合法令工時規定，再填寫加班單。而原告明知上開規定，卻未經主管指派，自行加班，事後亦未依規定填寫加班單，亦未對薪資明細表提出異議，被告自無從核定原告有何加班需要，而核給加班費。原告凌晨值班之工時，除當日隨即給予4小時之補休外，另再發給124元之輪班津貼，而原告均已補休完畢外，是已給付之輪班津

貼，應予扣除以免重複計算。再依勞基法第24條所定之加班費係以平日每小時工資額為基準，是加班費計算之基礎，應以平日正常工作時間內具對價性及經常性之報酬為準，不得加入具加班費性質之給付項目。另被告給付之「效率獎金」係依各部門每月評核之結果，該獎金係浮動而非固定金額，自屬恩惠性給與；「輪班津貼」係針對每日20點至翌日8點出勤之工作人員為核發對象，此為正常工時外之報酬，自不得做為加班費計算基礎；「國定假日出勤獎金」為勞工於國定假日出勤時始核發，非正常工時所獲得之報酬，自不得做為加班費計算之基礎；「候傳津貼」則是勞工於正常工時外之待命時間所給與之補貼，亦不得做為加班費計算之基礎。

(二)、舊制退休金部分：

原告主張所有薪資項目均應列入平均工資計算，然經常性給與僅有「本薪」、「交通津貼」、「地區津貼」及「伙食津貼」等薪資項目，應以上開項目計算原告之平均月薪，是原告平均月薪為70,840.43元，再乘以基數23計算，原告舊制退休金應僅為1,629,330元，然被告公司已給付之退休金為1,746,091元，故原告並無舊制退休金差額可資請求。

(三)、新制退休金部分：

原告應以被告經常性給與之薪資計算月薪，其餘薪資項目均屬偶一領取，並非經常性給與，自無庸列入退休金計算之工資項目。並聲明：①請求駁回原告之訴。②如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造對於原告自86年11月3日起至111年11月4日止任職於被告，兩造未結清舊制退休金，至原告111年11月4日辦理退休時，被告給付舊制退休金1,746,091元等情，均不爭執，應堪信為真實。本件原告主張被告平均工資計算有誤，致其受領之舊制退休金金額及新制退休金提撥均有短少，且加班費計算亦有短少等情，被告公司則以前情詞置辯，是本件應審究者為：(一)得列入加班費計算之每小時工資為何？(二)原告得請求加班費之數額為何？(三)舊制退休金是否短少？(四)新制退

01 休金有無短少提撥？以下分論之：

02 四、本院判斷

03 (一)、得列入加班費計算之每小時工資為何？

04 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
05 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
06 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
07 與均屬之」。是工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工
08 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
09 給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞動
10 基準法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社
11 會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作
12 為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞動基準法施行細則
13 第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給
14 與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團
15 體協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付
16 固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱
17 名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院113年度
18 台簡上字第5號民事判決參照）。經查，本件原告主張薪資
19 項目中本薪、伙食津貼、交通津貼、地區津貼、輪班津貼、
20 候傳津貼、效率獎金及等項目，均應屬工資之一部，並按月
21 分別計算每月每小時加班費，再加總6個月總額以計算平均
22 月薪為84,106元（見附件9，本院卷第312頁）云云。惟經本
23 院審酌原告薪資明細表，足認被告每月均以定額給付之薪資
24 項目為：本薪、伙食津貼、交通津貼、地區津貼等4項（下
25 稱固定薪資），其餘薪資項目均非定期定額給付，以下分
26 述之：①「效率獎金」該獎金之數額係依被告評核結果予以
27 核發，每月給付金額均浮動，多則給付逾12萬元，少則僅有
28 5萬餘元，相差懸殊，應認係被告具勉勵、恩惠、激勵性質
29 之給與，並非對於勞工提供勞務之對價，縱其發放方式為按
30 月給付，即非屬勞基法所謂之工資；②「輪班津貼」係核發
31 出勤時段為晚間8時至翌日8時之員工，且原告於一年期間內

01 僅輪值4次（一季僅輪值一次），實非屬正常工時之工資，
02 自不得為加班費計算之基礎；③「國定假日出勤獎金」為勞
03 工於國定假日出勤時始核發，亦非正常工時所獲得之工資，
04 自不得為加班費計算之基礎；④「候傳津貼」則係勞工於正
05 常工時以外之待命時間所給與之補貼，而就原告請求之5年
06 期間內，原告僅待命候傳9次（一年未達2次），實非為正常
07 工時所給付之工資，自不得為加班費計算之基礎。是原告主
08 張應將效率獎金、候傳津貼、輪班津貼、候傳津貼、輪班津
09 貼全部計入每小時工資計算，致每月據以計算之每小時工資
10 額及加班費總額均隨之任意變動，且差異甚鉅（見原告所提
11 原證11，本院卷一第31頁），故原告此一主張，顯不合理，
12 亦於法未合，要難採信。綜上，本件應以按月給付正常工時
13 所給與固定之薪資為計算加班費之基礎，是原告每月加班費
14 應以上開固定薪資為計算每小時加班費之基礎（即附件附表
15 F欄所示）。

16 (二)、原告得請求加班費之數額為何？

17 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵得勞
18 工於第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
19 條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給；勞工與雇主間
20 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之
21 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第30條第1
22 項前段、第39條、勞動事件法第37條分別定有明文。又按出
23 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
24 同意而執行職務。勞動事件法第38條亦有明文。經查，兩造
25 對於原告每日正常工時為8小時，出勤時間為上午8時至下午
26 5時（含午休一小時），經被告統計原告自108年6月起至111
27 年10月離職止，每日延長工時之時數如被告所提出之附表4
28 為據等情（見本院卷一第517頁，即附件附表G、H欄所示）
29 等情均無爭執，是本件原告延長工時時數應以此為計算之基
30 準。惟被告辯稱：公司為加班申請制，原告並無申請加班，
31 故被告無庸給付加班費云云，然揆諸上開法律規定，出勤記

錄內所載之時數，應推定原告為執行職務，是原告確實有逾8小時工時之延長工時，而被告自始無法提出原告於上揭延長工時期間並未執行職務之反證，即應推定原告延長工時即屬加班，加以，本院認原告每月每小時工資應以上開固定薪資加以計算，再依如附件附表F欄所載之工時核算，原告得請求之加班費應為440,970元（4即40,969.9129元四捨五入），是本件被告即應給付加班費440,970元無訛。又被告另辯稱：原告將值班時數計入加班時數，然被告就值班時數除給與補休4小時外，另已發給每次輪班津貼124元，故應將已發給之輪班津貼1,612元扣回云云。惟查，輪班津貼係原告於晚間8時至翌日8時出勤時核發，係僅於原告跨夜值班時始核發，應認係勉勵原告跨夜值班之辛勞所為之恩惠性給付，核與加班費之性質不同，是縱本院已將值班時數均列入加班時數計算，亦無須將該輪值貼津貼自加班費中扣除。另原告主張應將假日值班時數列入加班時數之計算云云。惟原告對於假日值班均已申請補休完畢部分已無爭執（見本院卷二第51頁），是原告既已補休完畢，自不得再重複請領加班費。

(三)、被告有無短少給付舊制退休金？

原告離職前6個月之平均工資為84,106元（已如原告前述(二)之主張），原告據此計算舊制退休金為1,934,438元（計算式：84106*23基數），而認被告尚應給付舊制退休金188,347元（計算式：0000000-0000000）云云。然本院認原告之工資應以上開固定薪資為計算，已如前述，故原告離職前6個月之平均薪資應為71,441元【計算式：（72,260元+70,302元+71,650元+70,762元+72,688元+70,986元）/6】，是原告舊制退休金應為1,643,143元（71,441元*23），而被告已給付舊制退休金1,746,091元（見原證7，專調卷第199頁），故原告已無舊制退休金差額可資請求。

(四)、被告應補提撥新制退休金之數額為何？

經查，被告自106年1月起至原告111年11月離職止，因未依

01 出勤記錄核實實際算加班費乙情，已如前述，故依原告出勤記
02 錄重新加計加班費後核算原告每月薪資，再以該薪資總額提
03 撥勞工退休金原告每月薪資加以核算，被告提撥之勞工退休
04 金尚有短少如附件附表「應補差額」欄之加總結果為7,172
05 元，是被告應再提撥7,172元至原告勞工退休金帳戶無訛。

06 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
12 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
13 利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
14 前段、第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本係於113年7
15 月11日送達被告公司（見勞專調卷第35頁），則本件應於11
16 3年7月12日起負遲延責任。

17 六、綜上所述，原告請求被告給付加班費為440,970元，及自113
18 年7月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告
19 應提撥新臺幣7,172元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，
20 應予准許，逾此部分，則為無據，應予駁回。又本判決
21 原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
22 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，
23 並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
24 預供擔保後得免為假執行。

25 七、訴訟費用負擔之依據民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

27 勞動法庭 法 官 游璧庄

28 正本係照原本作成。

29 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。

30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

