

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

108年度板勞簡字第79號

原告 詹宗霖

訴訟代理人 張藝騰律師

被告 凱裕實業有限公司

法定代理人 張家芝

訴訟代理人 林聖鈞律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國109年5月28日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）36,111元，及自民國108年12月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應將19,382元提繳至原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔13%，餘由原告負擔。

原告勝訴部分得假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴聲明：

1、被告應給付原告294,524元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2、被告應提繳44,768元至原告勞工退休金個人專戶。

並主張如下：

（一）原告自106年7月5日起至108年7月28日止，受雇於被告凱裕實業有限公司擔任技術人員，兩造初始約定基本薪資為每月29,000元，後來陸續調薪為每月33,500元。原告到職後除值大夜班當天及隔天補休日外（有少部分情形未有補休），星期一至星期五每天均應主管要求至少加班2小時。而星期六休息日，被告亦要求原告至少加班8小時。故原告請求被告給付加班費294,524元：

1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：(1)延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。(2)再延長工作時間在2小

時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞動基準法（下稱勞基法）第24條（新舊法均同）定有明文。查，原告到職後除值大夜班當天及隔天補休日外（有少部分情形未有補休），星期一至星期五每天均應主管要求至少加班2小時。而星期六休息日，被告亦要求原告至少加班8小時。被告雖於原告值大夜班時（上班至隔天早上4點）會給予加班費及補休（部分時間未予補休），然對於其他平日及休息日加班時，卻未依法給付加班費。是以，原告爰依勞動基準法第22條及第24條規定，請求被告給付平日（星期一至星期五）每加班2小時及休息日（星期六）每日加班8小時之加班費合計294,524元（計算方式詳如原告起訴狀附表所示）。

2、被告辯稱每月有溢發「其他獎勵」及另因原告請假而溢發14000元薪資，而主張與原告請求給付之加班抵銷云云，原告予以否認。被告公司所發給「其他獎勵」，係屬被告依員工之工作表現發給，非屬溢發，因此被告不得主張扣還或抵銷。再者，依「原證2」所示原告108年6月薪資單記載「請假6/17.18.19.20.21.22.24.25.26.27.28.29共12天-12000」來看，原告請假日數已遭被告公司扣薪。另原告108年7月薪資單雖有記載「另加發20000元補貼生活費用」，該2萬元既屬補貼生活費用，應屬雇主給予之員工福利，並非有溢發薪資的情形。

（二）補提勞工退休金44,768元：

按雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞保局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務，觀諸勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項及第14條第1項規定即明，又勞保條例第14條第1項所稱月薪資總額，以

01 勞基法第2條第3款規定之工資為準，勞保條例第14條第1
02 項前段及其施行細則第27條第1項分別定有明文。再按雇
03 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
04 6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工
05 資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第1項、
06 第5項亦分別有明文規定。次按雇主未依本條例之規定按
07 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工
08 得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條第1項定有明文
09 。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有
10 ，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
11 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
12 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累
13 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
14 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
15 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
16 金專戶，以回復原狀（最高法院101年台上字第1602號判
17 決意旨參照）。查原告自106年7月5日起至108年7月28日
18 止任職於被告公司，按其實際領取薪依據勞工退休金月提
19 繳工資分級表，月提繳薪資應如附表「應申請月提繳工資
20 」（含薪資單所載之基本薪資、大夜班加班費、其他獎勵
21 、全勤獎金及未領加班費）、「應提繳退休金（依法）」
22 欄所示，然對照原告之已繳納勞工個人專戶明細資料，被
23 告自106年7月起至108年7月止或未依法提繳勞工退休金或
24 未足額提繳勞工退休金，是被告未為原告依法足額提繳勞
25 工退休金，致原告受有損害共計44,768元，從而，原告爰
26 依前開規定請求被告補提繳44,768元至原告勞工退休金專
27 戶（計算方式詳如原告起訴狀附表所示）。

28 二、被告則請求駁回原告之訴。並辯稱如下：

29 （一）關於原告請求被告給付加班費294,524元部分，被告爰予
30 否認。並說明如下：

31 1、按勞動基準法第36條第1項明定：「勞工每七日中應有二

01 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」，此即所
02 謂「一例一休」制度，亦即勞工每7天中只要符合有1日為
03 例假日及有1日為休息日即屬合法，而被告公司之勞動條
04 件係以每週之星期日固定為例假日，而另一休息日則安排
05 於百貨公司進行夜間冷氣保養作業之隔日為休息日，自原
06 告上班之始即是如此，從未變更，原告亦不曾有其他意見
07 。是以原告主張其週六至被告公司上班，該日之8小時均
08 為加班云云，並非事實。而原告於夜間至百貨公司進行冷
09 氣保養作業（晚上10點至凌晨2點共計4小時），被告公司
10 均按規定給付原告1,000元至1,200元不等之加班費，遠遠
11 超過勞基法規定之加班費標準。若以被告每日之平均薪資
12 1,000元即每小時薪資125元為準，若依勞動基準法第24條
13 第1項第1款「延長工作時間在二小時以內者，按平日每小
14 時工資額加給三分之一以上」及第2款「再延長工作時間
15 在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上
16 」計算之，則前2小時之加班費為： $125\text{元} \times 2\text{小時} \times (1$
17 $+1/3)=250 \times (4/3)\text{元}=333\text{元}$ ，及後2小時之加班費為：
18 $125\text{元} \times 2\text{小時} \times (1+2/3)=250 \times (5/3)\text{元}=417\text{元}$ （四捨五入）
19 ，總計4小時之加班費為750元（計算式： $333+417=750$ ）
20 ，則被告所給付原告之加班費1,000至1,200元之金額遠超
21 過上述750元，即高於勞基法所定之最低標準，符合規定
22 ，並無違法。

23 2、因被告公司於108年1月前無打卡紀錄，茲將原告自108年2
24 月起至同年7月止之出勤紀錄臚列如後：

25 1.108年2月份：

26 (1) 星期日均為例假日。

27 (2) 2月13、16、19、21、23、26、27計7日均為休息日。

28 (3) 加班時間：共計6分。

29 2.108年3月份：

30 (1) 星期日均為例假日。

31 (2) 3月16、20、23、26、29計5日均為休息日。

(3) 加班時間：共計 594 分。

3. 108 年 4 月份：

(1) 星期日均為例假日。

(2) 4 月 4、11、13、16、18、23、24、25、30 計 9 日均為
休息日。

(3) 加班時間：共計 636 分。

4. 108 年 5 月份：

(1) 星期日均為例假日。

(2) 5 月 3、4、8、11、14、17、18、21、23、29 計 10 日均
為休息日。

(3) 加班時間：共計 563 分。

5. 108 年 6 月份：

(1) 星期日均為例假日。

(2) 6 月 5、7、11、14 計 4 日均為休息日。

(3) 加班時間：共計 473 分。

6. 108 年 7 月份：

(1) 星期日均為例假日。

(2) 7 月 10、18、29、30、31（其中 29、30、31 有付薪資
不上班）計 5 日均為休息日。

(3) 加班時間：共計 728 分。

3、由上可知，本件原告縱有加班，其加班時間自 108 年 2 月份
至 7 月份合計應為 3000 分鐘（計算式： $6+594+636+563+473$
 $+728=3000$ 分），即 50 小時。以每日 1,000 元之日薪，以一
日工作 8 小時換算，原告時薪為 125 元，故上開時段原告加
班可得之時薪總計為 6,250 元（ $50 \text{ 小時} \times 125 \text{ 元} = 6,250 \text{ 元}$ ）
。依勞基法規定加班在二小時以內者，應再給付 1/3 之時
薪，故原告所得領取之加班費應為 8,333 元（ $6,250 \text{ 元} \times (1$
 $+1/3) = 8,333 \text{ 元}$ ）。

4、至於 108 年 1 月之前，被告公司並無原告的打卡紀錄。惟原
告於 108 年 2 月至同年 7 月間，約六個月時間，既仍有 8,333
元之加班費可以請求，而原告於被告公司服務約二年，被

01 告願以比例計算加班費33,332元（ $8,333 \times 4 = 33,332$ ）給
02 原告。

- 03 5、惟被告公司對原告有下列債權可供抵銷：被告每月皆溢發
04 「其他獎勵」金額800元至1,000元不等，二年期間原告實
05 已溢領19,200元（ $800 \text{元} \times 24 \text{個月} = 19200$ ）。又原告於108
06 年6月17日至6月29日共12日未事先告知請病假部分，依勞
07 工請假規則第4條第3項規定「普通傷病假一年內未超過三
08 十日部分，工資折半發給，...。」，則被告僅應依法發
09 給原告折半之工資12天共計6,000元，因被告共給付原告
10 20,000元，故原告額外溢領14,000元。綜上，原告共溢領
11 金額為33,200元（ $14000 + 19200 = 33200$ ），此溢領部分原
12 告自得主張抵銷。從而，縱原告若有加班，可請求之加班
13 費如前述至多為33,332元，經被告以33,200元抵銷後，僅
14 餘132元。

15 （二）又原告所謂被告應提繳44,768元至原告勞工退休金個人專
16 戶云云；惟查：

- 17 1、原告每月基本工資為29,000至33,500元，故原告主張「應
18 申請月提繳工資」之金額而請求「月提繳退休金」之金額
19 即實有違誤，故仍應以原告每月之基本工資之金額為計算
20 ，而非以誤算之未領加班費或已領加班費，因每月縱有加班
21 亦屬浮動不一，非屬每月基本工資之範圍，況且亦有屬於
22 溢領或獎勵性質而非屬加班費之性質等情事。故加班費
23 本不應計入月提繳工資作為計算依據。
- 24 2、因此，原告泛以上述浮濫不實之「應申請月提繳工資」之
25 金額為基數而計算所得出之所謂「月提繳退休金（依法）」
26 及「月提繳退休金（差額）」即有違誤而不實在，亦不足採
27 。
- 28 3、有關原告主張被告公司為其提繳勞退基金帳戶不足部分，
29 被告抗辯計算方式應如下表，被告不爭執應為原告補提金
30 額總計為13,872元：

年月	每月薪資	提繳工資及提繳率 6%退休金	差額及6%之金額
106年7月	28500		00000－00000＝ 7491及449
106年8月	28500	21009及882	00000－00000＝ 7491及449
106年9月	29000	21009及1261	00000－00000＝ 7991及479
106年10 月	30000	21009及1261	00000－00000＝ 8991及539
106年11 月	30000	21009及1261	00000－00000＝ 8991及539
106年12 月	30000	21009及1261	00000－00000＝ 8991及539
107年1月	31000	22000及1320	00000－00000＝ 9000及540
107年2月	31000	22000及1320	00000－00000＝ 9000及540
107年3月	31000	22000及1320	00000－00000＝ 9000及540
107年4月	31000	22000及1320	00000－00000＝ 9000及540

(續上頁)

107年5月	31000	22000及1320	00000—00000＝ 9000及540
107年6月	31000	22000及1320	00000—00000＝ 9000及540
107年7月	31000	22000及1320	00000—00000＝ 9000及540
107年8月	32500	22000及1320	00000—00000＝ 10500及630
107年9月	32500	22000及1320	00000—00000＝ 10500及630
107年10 月	32500	22000及1320	00000—00000＝ 10500及630
107年11 月	32500	22000及1320	00000—00000＝ 10500及630
107年12 月	32500	22000及1320	00000—00000＝ 10500及630
108年1月	32500	23100及1386	00000—00000＝ 9400及564
108年2月	33500	23100及1386	00000—00000＝ 10400及624
108年3月	33500	23100及1386	00000—00000＝ 10400及624

(續上頁)

108年4月	33500	23100及1386	00000—00000= 10400及624
108年5月	33500	23100及1386	00000—00000= 10400及624
108年6月	33500	23100及1386	00000—00000= 10400及624
108年7月	33500	23100及1386	00000—00000= 10400及624
總計尚欠差額為：13872元			

三、兩造不爭執事項：

- 1、原告在被告公司工作期間係自106年7月5日起至108年7月28日止。
- 2、在108年1月之前，被告公司上下班沒有打卡機制。
- 3、本件計算加班費時，兩造同意原告之時薪統一以130元計算。
- 4、原告自108年2月起至108年7月止之加班時數（不含原告主張之週六加班），共計3000分鐘即50小時。
- 5、被告公司於原告任職期間有發給「其他獎勵」共計19,100元。
- 6、原告於108年6月17日起至同年月29日請假12日，108年6月薪資單有扣除請假12日共12,000元。108年7月薪資單則有「另發20,000元補貼生活費用」之記載。
- 7、被告公司係適用勞基法所訂一例一休之公司。
- 8、被告公司週日固定放假，但週六並無固定放假。

01 9、被告公司如命員工進行夜間賣場之空調保養維修，每次會
02 發給1,000元至2,000元不等之報酬，於該夜間工作之隔日
03 員工不必上班，亦不必請假。

04 四、本件爭點及本院得心證之理由如下：

05 (一) 原告於週六上班，是否係在休息日加班，而應給付加班費
06 ？被告公司派遣員工於夜間至賣場保養空調設備之隔日，
07 員工不必上班，該隔日是否即為一例一休制度中的休息日
08 ？本院判斷如下：

09 1、按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日
10 為休息日，自105年12月21日施行之現行勞動基準法第36
11 條第1項定有明文。本件兩造均不否認被告公司以星期日
12 為例假日，惟就另一休息日之安排，兩造意見相左，惟
13 均未能提出相關工作規則之證據以供本院審酌。是本件爭
14 點在於，被告公司週日例假日以外之另一休息日，是否即
15 為每週週六，或係被告公司所指定賣場夜間空調保養之隔
16 日？

17 2、再按，勞基法第24條所規定之延長工時之工資給付本旨，
18 應係指勞工就其提供勞務內容相同，而已逾同法第30條所
19 規定之正常工作時間（如每日8小時），而因勞工於正常
20 工作期間，既已持續密集提供相同內容之勞務，其精神及
21 體力已處於緊繃狀態，若仍需延長工時而從事相同內容之
22 工作，即違反人體生理之自主調節機能，對人體身心健康
23 亦有造成危害之虞，為保障勞工勞動力之維持及存續，不
24 僅不應鼓勵，更應在法令上加以限制（如勞基法第32條第
25 2項就每日及每月之延長工時均設有上限），且要求雇主
26 應給付較高之工資，以保障勞工之權益。另就輪流值班之
27 工作部分，若非從事與正常工作時間相同之工作，特別是
28 輪流值班時之工作內容有所限縮，而僅從監視性、間歇性
29 、緊急性之工作時，既與正常工作時間所提供之勞務有不
30 同，原則上即尚不致有上開危害之虞，若經勞工同意，且

給與適當之對價（工資），因兩者提供之勞務不同，應無勞基法第24條所規定延長工時之適用，較符合勞資雙方間權益之衡平。

3、本院查，兩造並不爭執被告公司所謂的賣場夜間空調保養，是在平時上班日之後，再至各地賣場進行夜間之空調設備保養工作，其工作內容與原告平時擔任空調保養維修之工作並無重大差異，考其情形，應屬當日上班之延長工時，而非屬輪流值班之情形。而被告公司就此夜間加班之工作，均有給付員工1000元至2000元不等之費用，核其性質，應屬依加班時數不等而給付員工較為優惠的夜間加班費。是以，原告就此部分之夜間工作，既已自被告公司領取加班費，則該隔日之上班日，顯然並非前一日（或當日凌晨）夜間工作之補休日，原告仍應有正常上班之義務。惟查，被告公司員工於賣場夜間空調保養日之隔日，不必上班，亦不必請假，被告公司也不會因此而扣薪水，此等情狀均為兩造所不爭執。由是可知，本件應以被告辯稱該不必上班之隔日即為一例一休之休息日等語，較為可信。

4、原告雖主張賣場夜間空調保養之隔日，是前一晚工作的補休日，而被告公司發給的1000元至1200元不等費用，是因為在夜間工作時，當日下班還要在公司待命，約10點才到商場，所以是中間待命時間加班費云云。惟查，依證人張士紘於本院證述略以：我於105年8月到107年3月在被告公司上班，工作是外出維修安裝冷氣設備，只有週日是固定放假。工作內容包括至賣場做夜間維修，夜間維修隔天有放假，這是屬於不固定的假日，夜間維修有加班費，但是我也不知道如何計算。我有時領800元、有時領1,000、1,200、1,500不等。夜間的工作都是賣場休息後才進去，賣場大部分都十點休息，我們都是十點之後進去工作，工作到何時結束不一定，所以加班費就不一定。夜間維修之前的早上也是有上班，會通知說今天晚上要去賣場工作。

01 當天若早點，例如六點回到公司，公司會讓我們回家休息
02 ，若晚點回到公司，例如已經八點，就會在公司待命，再
03 一起去工作。我們是回到公司才去吃晚餐，是自行外出到
04 公司附近吃。餐費部分則不一定，若老闆娘還沒有到公司
05 ，是我們自理，若老闆娘已經到公司，會補貼我們用餐的
06 費用，會發錢給我們去吃晚餐等語（見本院109年4月30日
07 言詞辯論筆錄）。堪認被告公司的夜間保養工作，是當日
08 白天工作完畢後之加班，依加班工時之長短發給不等之加
09 班費；當日下班之後，員工可視情形回家或在公司等待，
10 亦可自由外出休息用餐，有時尚有晚餐費用之補助，至10
11 點之後再一起至賣場加班。此情狀與原告主張被告公司就
12 夜間保養工作係給予隔日補休假，而該1,000、1,200元不
13 等之金額是其等待時間的加班費云云，並不可採。

14 5、綜上，原告主張被告公司週六沒有放假，故就每週六之上
15 班時數8小時，均應依勞基法給付加班費云云，尚非可信
16 。

17 （二）本件原告所得請求被告公司補足之加班費數額為何？

18 1、本院查，原告自108年2月起至108年7月止，計6個月之加
19 班時數共計3000分鐘，為兩造所不爭執。又因自106年7月
20 5日起至108年1月31日止此段期間中，被告公司之上下班
21 並無打卡機制，故無原告之打卡紀錄，而原告主張其於這
22 段時間也有加班一事，被告亦不否認。惟原告主張在這段
23 期間，原告每一上班日都有加班兩小時一節，則為被告所
24 否認。而查，原告前述主張並無證據可以證明；而被告抗
25 辯原告此部分的加班時數，可以參考前述有打卡紀錄的加
26 班時數來比例計算，考量原告於被告公司上班所擔任之工
27 作內容前後並無重大差異，上班、加班之情形應有相當之
28 類似性，故本院認為以被告抗辯之比例計算方式，較為合
29 理。

30 2、依前述兩造不爭執108年2月起至7月止共6個月的加班時數

01 為3000分鐘，本院認為原告平均每月之加班時數應以500
02 分鐘（ $3000 \div 6 = 500$ ）為度，較符實情。是則，原告在被
03 告公司工作期間係自106年7月5日起至108年7月28日止，
04 可採計為25個月，則原告於被告公司工作期間之總加班時
05 數可計為12500分鐘（ $500 \times 25 = 12500$ ）。

06 3、再按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
07 依下列標準加給：延長工作時間在2小時以內者，按平日
08 每小時工資額加給3分之1以上。勞基法第24條定有明文。
09 是以原告平均每月加班500分鐘，每月上班約20日來考量
10 ，其每日延長工時應不致超過2小時，故被告公司就原告
11 加班部分，至少應給付原告每小時工資之1又3分之1作為
12 加班費。是以，本件原告得請求被告給付之加班費用應為
13 36,111元（ $12500 \text{分鐘} \div 60 \text{分鐘} \times 130 \text{元} \times (1 + 1/3) =$
14 $36,111 \text{元}$ ，元以下四捨五入）。

15 （三）原告主張抵銷部分，是否可採？

16 1、被告抗辯原告於任職被告公司期間，共領取「其他獎勵」
17 共計19,100元，此部分即係公司給付給員工的加班費，故
18 被告可主張與原告請求之加班費互相抵銷云云。惟按當事
19 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事
20 訴訟法第277條前段定有明文。本件依兩造所不爭執之薪
21 資單所載，前開19,100元之支付項目為「其他獎勵」，依
22 文義解釋，顯係公司發放給員工之工作獎金，而非加班費
23 。被告辯稱「其他獎勵」就是「加班費」一事，並未提出
24 相關證據加以證明，本院自難遽予採信。

25 2、被告復抗辯，原告曾有請假12日，被告公司本應扣薪，卻
26 溢發薪資14,000元，爰以之抵銷云云。本院查，被告所指
27 原告請假日期係108年6月17日起至同年月29日共12日，惟
28 依兩造所不爭執之108年6月原告薪資單，已記載扣除請假
29 12日薪資共12,000元之事（實際上僅應扣除6000元）。雖
30 於次月即108年7月薪資單有「另發20,000元補貼生活費用

」之記載。然若依被告所辯此筆金額係用以補發前一個月原告請假12日而少發的薪資差額，理應補發6000元即可，即使被告公司就原告請假日也優惠發給全薪，亦僅需補發12,000元為已足。然被告公司卻發給原告20,000元，則該筆款項顯然並非僅為補足前一個月請假誤扣之不足工資而已，故依其「補貼生活費用」之薪資註記，應認係屬被告公司提供給原告的員工福利，尚難認屬薪資之溢發。

3、綜上所述，本件被告主張抵銷抗辯之事由，均未能舉證以實其說，尚難遽予採認。

(四) 被告應為原告補足之勞工退休金個人帳戶之數額為何？

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；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之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條第1項、第31條第1項分別定有明文。次按所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，為勞保條例第14條第1項前段所規定。所稱月薪資總額，依同條例施行細則第36條第1項及勞基法第2條第3款規定，係指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經常性給與。換言之，勞工保險投保薪之申報，除本薪外，其餘各項津貼、獎金、加班費、伙食費等，凡屬經常性給予者，均應悉數併入計算，且投保單位不論以任何名目發薪，如係按月給予者，均應屬經常性給與而列投保薪資內申報。再者，所謂月薪資總額依勞保條例施行細則第32條第1項前段規定，以勞基法第2條第3款規定之工資為準，至其名目為何尚非主要判斷依據，須就其給付之本質以為認定。如給付薪資確成一定之規

則性。而僱用人又不能舉證證明期間給付薪資有特別恩給之具體事由，或該薪資中包括臨時起意且與工作無關之給與，與勞基法施行細則第10條所列各款之排除於「經常性給與」之外之給與均非該當，依法此等給付要屬經常性給與之範疇，且為勞工主觀上認為薪資之一部份，均應併入工資中。

- 2、本件原告於被告公司上班，有經常性加班之情形，此觀諸被告提出之原告薪資單即可得知，復有證人張士紘到庭證述略以：平常幾點下班沒有規定，我們回到公司，老闆娘說可以下班了，我們就可以離開，通常都會到七、八等語（見同上筆錄），由此可知原告主張其於被告公司係處於經常性加班等情，為可採信。是衡此情狀，本件被告公司應給付給原告的加班費，其性質可認屬經常性給付。於計算雇主依前揭規定應為勞工負擔提繳之退休金時，此部分加班費自應併計入每月薪資用以計算被告公司應為原告提繳之退休金額。
- 3、依前述對原告加班費之認定，本院認為原告每月薪資，應依兩造不爭執之薪資單，再加計以每月500分鐘、時薪以130元計算之加班費1,444元（ $500 \div 60 \times 130 \times (1 + 1/3) = 1,444$ 元，元以下四捨五入）為準。因之，被告公司應為原告補繳之勞退基金差額，即如下表所示：

年月	原告每月實際薪資	被告實際為原告提繳之工資及提繳率6%之退休金	被告應依法為被告應提繳工資及提繳率6%退休金	被告應為原告補提之勞退差額
106年7月	$28500 + 1444 = 29944$	未提繳	30300及1818	$1818 - 0 = 1818$
106年8月	$28500 + 1444 = 29944$	21009及882	30300及1818	$0000 - 000 = 936$
106年9月	$29000 + 1444 = 30444$	21009及1261	31800及1908	$0000 - 0000 = 647$

(續上頁)

106年10月	$30000 + 1444 = 31444$	21009及1261	31800及1908	$0000 - 0000 = 647$
106年11月	$30000 + 1444 = 31444$	21009及1261	31800及1908	$0000 - 0000 = 647$
106年12月	$30000 + 1444 = 31444$	21009及1261	31800及1908	$0000 - 0000 = 647$
107年1月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年2月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年3月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年4月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年5月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年6月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年7月	$31000 + 1444 = 32444$	22000及1320	33300及1998	$0000 - 0000 = 678$
107年8月	$32500 + 1444 = 33944$	22000及1320	34800及2088	$0000 - 0000 = 768$
107年9月	$32500 + 1444 = 33944$	22000及1320	34800及2088	$0000 - 0000 = 768$
107年10月	$32500 + 1444 =$	22000及1320	34800及2088	$0000 - 0000 =$

(續上頁)

月	33944			768
107年11月	$32500 + 1444 = 33944$	22000及1320	34800及2088	$0000 - 0000 = 768$
107年12月	$32500 + 1444 = 33944$	22000及1320	34800及2088	$0000 - 0000 = 768$
108年1月	$32500 + 1444 = 33944$	23100及1386	34800及2088	$0000 - 0000 = 702$
108年2月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
108年3月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
108年4月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
108年5月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
108年6月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
108年7月	$33500 + 1444 = 34944$	23100及1386	36300及2178	$0000 - 0000 = 792$
總計尚欠差額：19382元				

(四) 綜上所述，本件原告請求被告應給付原告加班費36,111元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日（即108年12月24日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。及被告應將19,382元提繳至原告勞工退休金個人專戶部分，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係行簡易訴訟程序為被告敗訴之判決，

01 應依法宣告得為假執行。並定訴訟費用之負擔如主文第四項
02 所示。

03 六、本件事證已甚明確，兩造其餘主張抗辯及攻擊防禦方法，經
04 審酌於本院判決結果不生影響，爰不予一一論述。

05 中 華 民 國 109 年 6 月 18 日
06 法 官 許 映 鈞

07 以上為正本係照原本作成。

08 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
09 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
10 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

11 中 華 民 國 109 年 6 月 18 日
12 書記官 陳君偉