臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第15號

上　訴　人　自由時報企業股份有限公司
法定代理人　林鴻邦
訴訟代理人　林振煌律師
被　上訴人　黃清標
訴訟代理人　林正杰律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付休假工資等事件，上訴人對於中華民國108年2月27日本院內湖簡易庭107年度湖勞簡字第76號第一審判決提起上訴，本院於109年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決第一項關於命上訴人給付超過新臺幣貳拾貳萬壹仟肆佰叁拾陸元本息部分及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之九十三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即原告於原審起訴主張：伊自民國82年4月22日起與上訴人簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），擔任送報生、發行領班人員等職務，並約定每月薪資新臺幣（下同）2萬4,000元加上銷售獎金、點數獎金、收報獎金等業務獎金，平均工資為3萬9,753元。嗣伊因工作年資已達25年又2月10日，於107年7月1日自請退休。詎上訴人依伊之年資，應給付退休金99萬3,825元，竟僅給付80萬8,150元，尚有差額18萬5,675元未給付。又伊於在職期間有30日之特別休假（下稱特休）未休，上訴人應換算為工資照給伊3萬9,753元。再者，伊自104年11月1日起至107年5月4日止，於如附表二所示休假日均出勤工作，上訴人應補給加班工資合計2萬3,512元。此外，上訴人按月應足額提撥退休金至勞工保險局為伊所設勞工退休準備金專戶（下稱系爭勞退

專戶），每月所負擔退休金提繳率，不得低於伊每月薪資6%，惟上訴人低報伊之投保金額，致伊受有13萬9,752 元之損害，上訴人自應將未足額提繳退休金繳納至系爭勞退專戶，以回復原狀等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第30條、第38條、第39條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條等規定，求為命上訴人給付24萬8,940 元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，暨提撥13萬9,752 元至系爭勞退專戶。

二、上訴人即被告則以：被上訴人於離職前擔任領班工作，負責至派報地點發報予送報生之業務，因送報生通常為兼差，送報後即各自從事原本正職工作，故被上訴人尚應至各銷售點辦理回收報紙之工作，伊會再依銷售份數給予被上訴人銷售獎金，每份為0.15元。又因被上訴人至銷售點回收報紙，係使用自己之機車，伊無法僅以機車里程數精確計算是否處理業務，故僅補貼汽油開支，被上訴人之點數金應屬油資補貼（下稱油貼），並非工作對價，不應計入薪資。又被上訴人在輪休日之工作，縱屬為真，亦未得伊之同意，應屬自願協助，與伊無涉。再者，領班計薪方式，經雙方合意採「扣除制」，即被上訴人至各銷售點結帳後，扣除其可取得之銷售獎金，再將餘額繳回，因此薪資級距不包含所領獎金部分等語，資為抗辯，並聲明：駁回被上訴人之訴；如受不利判決，願供擔保請求宣告免假執行。

三、原審經審理結果，判決：上訴人應給付原告22萬1,486 元，及自107 年12月6 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，暨上訴人應提撥139,752 元至系爭勞退專戶，並依職權為假執行宣告。上訴人不服提起上訴，其所陳除與原審相同之部分外，另補陳：

㈠上訴人於原審已提出82年8 月1 日其公布之「收款員（領班、副領班）收退報作業規則」（下稱系爭作業規則），其中第8 條第1 項明文規定「零售點收報油貼：每點40元」，且被上訴人於原審不爭執系爭作業規則之真正，又系爭作業規

則不僅敘述勞務費用之計算方式，更載明收取退報繳交入庫的審查規則，而收款員（領班、副領班）在填寫退報單據上，也列舉了抽查不符的項目，可見領班在執行收取退報結算帳務上，都清楚瞭解系爭作業規則。然原審卻採信證人洪志賢之證詞：「上訴人係於伊離職後，方積極將點數獎金轉換成油貼」，乃為不依證據認定事實之違背法令。是關於油貼部分，早在被上訴人擔任送報生時即已實施，並從原審被上訴人提出收款費用之計算方式，亦可明確證明回收報紙之對價、油貼乃不同項目，回收報紙之對價即係被上訴人所主張之「銷售獎金」，而油貼並非收款行為此一勞務之對價，自非屬薪資至明。而原審既認伊未將系爭作業規則向領班人員表明，足證油貼應非兩造合意之工資，卻又認油貼屬於工資，有判決理由矛盾之違法。再者，若無外勤工作亦得領取汽油補貼，該補貼方可認定屬於工資，但被上訴人若從未從事回收報紙業務，即不得領取油貼，故不應屬於工資。另於計算離職前半年之平均月薪時，應算至107 年6 月，而被上訴人107 年6 月無銷售獎金及油料津貼，因此原審之計算有誤。

㈡原審認定被上訴人之工作為責任制，但若為責任制表示給付之薪資包含全部工作，則不應在薪資（本薪）外，另外給予「收款費用」。又勞工加班應經雇主同意，且應屬於雇主有指揮監督指揮關係之勞務，方屬於加班，伊未要求被上訴人於輪休日加班，對於被上訴人當日代替送報生送報之事情，送報生或領班都不會事先通知伊，而為事後報告，且被上訴人所提出之「新北承攬人員領報數量及時間表」（下稱系爭領報簽到表），並非伊所規定之公司打卡紀錄，是被上訴人之工作並非責任制，其加班亦非伊所要求。被上訴人既無法證明伊有要求其于輪休日加班，復未有打卡紀錄，即不屬於伊指揮監督關係下提供之勞務等語，並聲明：1.原判決主文第1 項、第2 項命上訴人給付及假執行暨訴訟費用之判決均廢棄。2.前項廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回。

四、被上訴人所述除與在原審主張相同者外，另補陳：伊有爭執系爭作業規則之真正。上訴人所稱之油貼，實為點數獎金，確係上訴人長時間按領班所回收報紙據點（即商家）數目，按點計算點數金，具有勞務對價性及經常性，並不因上訴人事後將「點數獎金」改為「油貼」而改變其應屬工資之範疇，且點數獎金並非執行收報任務之報酬，而是執行收帳之報酬。另被上訴人於107年6月的工作，雖係收店家5月份的帳，但收帳之工作係在6月執行，6月收帳工作之報酬（銷售獎金及點數獎金），應屬於6月之薪資，是伊之6月份薪資應有銷售獎金及點數獎金；縱6月份薪資無銷售及點數獎金，然平均工資之計算，應僅列入正常工作時間之薪資，而排除非屬常態性時間之薪資，而應以106年12月至107年5月來計算平均工資。此外，上訴人要求伊必須管理送報生，確實要求送報生送達報紙，倘下報站有狀況，縱於休假日伊亦須前往處理，有缺員之情形，領班要隨時代替送報，是領班應屬責任制，同時上訴人管理領班人員之出缺勤紀錄係以「簽到制」與「打卡制」並行等語，並聲明：上訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠被上訴人主張其係於82年4月22日至上訴人公司到職，107年7月1日因退休而離職，上訴人已給付被上訴人退休金80萬8,150元，但尚有特休30日未休等節，為兩造所不爭執（見本院卷第209、210頁109年1月22日準備程序筆錄），且有勞工保險被保險人投保資料表在卷可稽（見原審卷一第18頁），被上訴人此部分主張應堪信為真實。又就舊制退休金差額、特休工資、休假日出勤工資、勞退新制提撥短少部分，關於薪資部分，兩造合意即被上訴人退休前6個月平均工資作為計算基準；另就休假日工資部分，亦合意不區分休息日或休假日，而統一均以例假日之標準計算（見本院卷第210頁109年1月22日準備程序筆錄）。

㈡被上訴人退休前6個月之平均薪資為何？

1.油貼是否應計入平均工資？

⑴按工資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之經常性給與均屬，勞基法第2條第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，「經常性之給與」者，則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，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103年度台上字第1659號判決意旨參照）。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。

⑵被上訴人主張點數獎金即104年後改稱油貼之項目為工資，上訴人則抗辯點數獎金僅為油貼，非為工資。然查，證人鄭重慶證稱：79年至上訴人公司任職，擔任發行領班，薪資結構為底薪、油料津貼、零售獎金，還有收訂戶的錢，油料津貼計算是收超商或其他客戶，收1家報紙給40元，另外賣報紙有另外的獎金，賣報紙一份給0.15元，有給過點數獎金，點數獎金是在沒有油料津貼前另外維護點數的獎金，1點5塊錢，油料津貼每個點給40元等語（見本院卷第177、178、180頁108年12月25日準備程序筆錄），及證人洪志賢證稱：伊於82年1月左右任職，103年7月30日離職，任職期間擔任領班，基本薪資為2萬8,500元，進報社時沒有點數獎金，只有銷售獎金，就是每一家商店賣一份報紙，領班抽成1元，後來82年10、11月時，因為一開始自由時報銷售不好，後來銷售進入旺季，公司覺得領班薪水過高，把計算方式改變，剛開始改變每一份銷售0.2元，後來又變成0.15元，點數獎金以每一個商家算一個點數，一點40元，公司早期

沒有表示點數獎金是貼補油錢，點數獎金40元是要符合一個條件，譬如普通商店在14日關店，通知收帳，因為還沒有到半個月，點數獎金折半只有20元，如16日通知關店，去收超過半個月的帳，才有40元的點數獎金等語（見原審卷三第49、50頁108 年1 月30日言詞辯論筆錄）。對於早期以點數獎金發放，其名目嗣後雖改為油貼，但計算方式仍無不同，係以員工收取帳款之商店數時所提供之勞務評價點數金數額，應屬勞務對價之經常性給與，而屬工資性質。加以前開勞動事件法之規定，領班每月點數獎金（油貼），金額幾近7,000 元或7,040 元，係被上訴人本於勞動關係自上訴人處受領之給付，自應推定為被上訴人因工作獲得之報酬。

⑶上訴人抗辯自82年8 月1 日起即有系爭作業規則就油貼為規範，是油貼不屬於工資，並提出系爭作業規則為證（見原審卷三第42頁）。惟被上訴人稱在職期間未看過系爭作業規則，而否認其形式上真正等語。且證人洪志賢亦證稱：任職期間未曾見過該規則等語（見原審卷三第51頁108 年1 月30日言詞辯論筆錄），上訴人復未就系爭作業規則業經公告，並為被上訴人所知悉，且已列為系爭勞動契約一部乙事舉證證明，自不得以系爭作業規則中所列油貼項目認定非屬工資。又上訴人辯稱：從派報生收款費用支付單據之計算方式，可明確證明回收報紙之對價、油貼乃不同項目，回收報紙之對價即係被上訴人所主張之銷售獎金，而油貼並非收款行為此一勞務之對價，自非屬薪資至明等語，及提出派報生107 年12月收款費用支付單據影本為憑（見原審卷三第43頁）。但觀諸該收款費用支付單上僅記載：「收款費用＝份數x 0.15＋零售點x 40」，無從據此認定該油貼之性質。況證人鄭重慶證稱：油料津貼沒有因為距離遠近不同而給予不同的錢，都一樣是每個點40元，油料津貼是以收點的商店數來算，不是距離，每個區域所領的油料津貼一樣，大區小區是以收的點數來算，是不看距離的，油料津貼現在改成加油發票去報帳，油料津貼報帳還是要湊到足額點數金額發票，如果加不

到數字的話要去湊發票，之前有陣子是湊不到點數金額所以不了了之，後來公司是規定一定要湊到點數金額等，沒有跑零售點就沒有油料津貼，如果是報生去跑就是由報生收40元油料津貼，領班就是收多少算多少等語（見本院卷第179、181、182頁108年12月25日準備程序筆錄），及證人洪志賢證稱：報站區有分大小，大小區的油貼都是每點40元，沒有考慮距離遠近，都是一樣的標準，公司發給點數獎金時，在伊任職期間沒有交付過加油發票，我離職前，點數獎金是收一家店40元，誰負責收就可以拿點數獎金，報生收點是報生收，領班收就是由領班收點數獎金等語（見本院卷第186至189頁108年12月25日準備程序筆錄），足認點數獎金（油貼）一開始無須繳交加油發票來核銷，後來需要繳交加油發票時，亦非採取實報實銷，且點數獎金（油貼）並不因商店數之距離遠近而有不同核定標準，純以商店店數多寡計算，以此觀之，點數獎金（油貼）實具有勞務對價之特性。

⑷職此，被上訴人主張點數獎金（油貼）屬工資等語，應可採信。

2.被上訴人退休之平均工資為何？

⑴按平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。

⑵上訴人雖抗辯：107年6月被上訴人並未執行收回退報任務，而是由其繼任者執行收回退報之工作，因此被上訴人就沒有油貼可以領取。且從匯款資料可判斷出，1月份薪資2月5日匯款，1月執行收報之油貼及銷售獎金，於3月15日匯款，故7月16日匯款之油貼及銷售獎金，乃5月份，若6月份有執行收回退報工作，應於8月15日再匯款油貼及銷售獎金，但伊並未發放，被上訴人也未主張有積欠該部分油貼及獎金等語。惟被上訴人則主張：伊於107年6月之工作，係收店家5月份的帳，但收帳之工作係在6月進行，6月收帳工作之報酬（銷售獎金及點數獎金），當然屬於6月份之工

資，又當月是收前月的帳，如107 年5 月份之帳，係於6 月收取，又收報獎金金額，部分為自一般商店收取現金，須扣除自商店收取之現金後，才是最後入帳金額，入帳金額於隔月之15日始會匯入伊之帳戶等語，並提出銀行帳戶明細為據（見本院卷第128 至131 頁）。而就此部分依證人鄭重慶證稱：薪水是隔月5 號撥入戶頭，零售獎金是隔月10幾號撥入戶頭，例如11月份的錢12月收回來，然後1 月入帳，零售獎金跟薪水會差一個月等語（見本院卷第178 、179 頁108 年12月25日準備程序筆錄），核與證人洪志賢證稱：11月的帳公司12月10日要結，該日前要處理。因為有普通商店收現金，12月10日結之後，如果要匯的話應該是1 月匯等語（見本院卷第188 頁108 年12月25日準備程序筆錄），大致相符，堪認上訴人公司就收取商店帳款的模式應為：領班於本月（如1 月）收上個月（如12月）的帳，下個月（如2 月）將本月（1 月）收帳可得之獎金匯入領班帳戶，而獎金以上個月（12月）之帳目為計算基礎等情，此部分核與被上訴人前開主張相符。又工資之特性在於勞務對價性，雖被上訴人於6 月收帳付出勞力後，獎金係於7 月方匯入其帳戶，但不因獎金發放之時間而改變其為6 月勞力所得之本質，仍屬於6 月工資之一部至明。上訴人抗辯被上訴人6 月未執行收報任務，故6 月無銷售獎金跟點數獎金（油貼）等語，且參諸被上訴人之銀行帳戶明細載有：「0000000 聯行存現10,263」，與被上訴人所提出之「107/1-6 銷售獎金以及油料津貼計算方式與匯款時間表」（本院卷第131 、132 頁）107 年6 月匯款金額欄載明：「107/7/00 00000元」相符，以前述之收帳之作業模式操作，可知107 年7 月16日所匯入之1 萬263 元為上訴人107 年6 月執行收取5 月帳目所得之獎金。

⑶依被上訴人所提「107/1-6 銷售獎金以及油料津貼計算方式與匯款時間表」，其中107 年1 月至同年6 月之點數獎金部分，與上訴人製作之銷售獎金及油貼金額表（原審卷一第86頁、本院卷第115 、120 頁）中帳目日期106 年12月至107

年5 月之金額相符。至107 年1 月至同年6 月之銷售獎金部分，依被上訴人「107/1-6 銷售獎金以及油料津貼計算方式與匯款時間表」所載，除107 年4 月銷售獎金為7,551 元，其餘項目亦與上訴人製作之銷售獎金及油貼金額表中帳目日期106 年12月至107 年2 月、107 年4 月至同年5 月金額相符。至帳目日期107 年3 月之銷售獎金（即被上訴人主張之107 年4 月工資部分中業務獎金部分），上訴人自陳銷售獎金數額為8,295 元，此部分與被上訴人製作之107 年3 月帳目統計表（原審卷一第153 頁）所列數額「8293」相近，故本院以上訴人自陳之107 年3 月帳目中銷售獎金8,295 元為認定依據。關於被上訴人107 年1 月至同年6 月領取之工資數額整理如附表一所示。

㈣從而，被上訴人退休前6 個月之工作總日數為181 日（107 年1 月1 日至107 年6 月30日），薪資總額為23萬5,267 元，以此核算被上訴人之月平均工資應為3 萬8,995 元（計算式：235267元÷ 181 日x 30日≒38995 元，元以下四捨五入）

㈡被上訴人請求上訴人給付退休金，有無理由？

1.按勞工工作25年以上者，得自請退休；勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿1 年給與2 個基數。但超過15年之工作年資，每滿1 年給與1 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年計，勞基法第53條第2 款、第55條第1 項第1 款分別定有明文。

2.被上訴人主張其工作年資已達25年2 月10日，因於94年7 月1 日選擇適用勞退條例，於自請退休後，得向上訴人請求依勞基法一次給付之勞工退休金（勞退舊制）應為99萬3,825 元，上訴人僅給付80萬8,150 元，尚應給付18萬5,675 元乙節。被上訴人受僱期間為82年4 月22日至107 年6 月30日，又勞工退休金條例於94年7 月1 日施行，則被上訴人依勞基法之退休金工作年資為12年又2 月9 日，得請求之勞工退休金基數為25基數（12年x 2 基數＋1 基數=25 基數），而其

自107年7月1日退休前6個月平均工資如上述為3萬8,995元，上訴人應給付被上訴人之退休金數額為97萬4,875元（計算式：38,995元x 25基數＝974,875元），扣除上訴人已給付之退休金80萬8,150元，被上訴人尚得請求數額為16萬6,725元，逾此部分之請求，則屬無據。

㈣被上訴人請求休假日出勤工資是否有理由？

1.按勞基法第36條所定之例假、休息日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條前、中段定有明文。次按出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同意而執行職務，亦為勞動事件法第38條所明定。

2.被上訴人主張於如附表二所示之休假日有加班情事，上訴人應給付加班費等語，並提出系爭領報簽到表及出勤表為憑（見原審卷一第22至47、136至142頁），惟上訴人否認被上訴人之工作屬於責任制，並抗辯被上訴人替送報生代送係基於領班與送報生個人間之關係，上訴人未要求被上訴人代送，且於事後才會知情，又公司係採取打卡制，並非簽到制等語置辯，惟查：

⑴證人鄭重慶證稱：領班凌晨3點到報站，9點要去公司報到，在報站是簽名沒有打卡，去公司要打卡，領班的工作內容是公司給伊一個站管理，例如板橋站，負責送報生管理及報紙的派送還有收款，送出去的報紙要把帳收回來，送報生沒辦法送報，要由領班送的理由是因為領班最清楚當站情況，所以是由領班送，送報生沒有來，領班就要去送等語（見本院卷第177、182頁108年12月25日準備程序筆錄）；另證人洪志賢證稱：公司規定領班凌晨3點半要到報站，早上9點去公司報到打卡，送報生請假，領班一定要代送，在伊任職20幾年中間，報社送報業務可以說從來沒有開過天窗，但報生出狀況五花八門，領班必須要負起責任去把工作完成，一開始去工作被交付一定要這麼做，如果領班不做會開天窗，領班工作內容是發報、管理送報生、注意送報生可能睡過

頭打電話通知，原則上領班不送報等語（見本院卷第186、188頁108年12月25日準備程序筆錄）。依證人鄭重慶、洪志賢證述內容，於領班至報站後發現送報生無法送報時，為避免送報業務之延宕，領班必須代替送報生派報乙節，應堪以認定。且證人鄭重慶證稱：領班代送報的事情公司知情，代送報之後當天9點回公司打卡，會跟主管報告哪個報生沒有送由領班去送，因為送報生都會簽名，如果當天送報生送報會寫誰代送，與其讓主管問不如就先報告等語（見本院卷第183頁108年12月25日準備程序筆錄），證人洪志賢亦證稱：當天幫送報生代送報，回公司打卡報到後會跟主管反應；領班代送的狀況公司知情等語（見本院卷第189頁108年12月25日準備程序筆錄），足認當日若有領班代替送報生送報之情況，領班均會告知公司主管。足見上訴人長久以來均知悉領班有代送報之情形存在，並且對上開情況有預見情形下，亦未制止領班代替報生送報，同時審酌領班代送報生送報實際上乃在維護上訴人之利益，即為上訴人履行其與報紙訂戶間之送報義務乙節，應可認上訴人將代替報生送報視為領班之工作。基此，上訴人抗辯被上訴人非經上訴人同意而加班，且非於上訴人之監督指揮關係所為之勞務，而非屬加班等語，顯不足取。至報生與領班間有代送費一事，雖經證人鄭重慶及證人洪志賢證述在卷（見本院卷第178、187頁108年12月25日準備程序筆錄），然審以證人洪志賢證稱：公司給送報生還是給整個月的薪水，送報生私下再把薪水給代送人等語（見本院卷第189頁108年12月25日準備程序筆錄），及證人鄭重慶證稱：送報生找領班代送薪水沒有扣，因為領班有收代收費，公司知道領班跟報生有代送費的事情，因為領班在公司開會會談起，但公司不管等語（見本院卷第183頁108年12月25日準備程序筆錄），可知送報生未送報而由領班代送報紙時，上訴人仍給予送報生酬勞。雖送報生因有收受當日之報酬，而將該工作報酬轉送給領班作為代送報之對價，上訴人對此情形未為任何表示。況證人鄭重慶

代替其其姪子送報時，關於當日送報生之報酬陳稱：像伊的送報生請假，每個都有給伊錢，至於伊幫姪子代送，因為伊是他舅舅，伊不好意思收等語（見本院卷第180 頁108 年12月25日準備程序筆錄），是領班是否收取代送費一節因人而異，然此關係究發生於領班與報生間，與被上訴人代替送報生送報是否屬於加班分係二事，不影響前開認定。

⑵證人鄭重慶前述證稱領班凌晨3 點到報站，9 點要去公司報到，在報站是簽名沒有打卡，去公司要打卡等語，核與證人洪志賢證稱：伊進公司的時候，公司就規定到報站就必須在系爭領報簽到表簽名，系爭領報簽到表的到站時間都是個人簽的，報生到的時候也會自己簽，公司規定領班3 點半就要到報站，早上9 點到公司打卡等語（見原審卷三第50、51頁108 年1 月30日言詞辯論筆錄、本院卷第188 頁108 年12月25日準備程序筆錄）大致相符。又上訴人亦自陳：因凌晨3 點至11點之8 小時為領班之工作時間，故完成下報站之工作後，還必須到公司工作，此時則需打卡方能知道領班有無至公司工作等語（見本院卷第223 頁民事辯論意旨狀），是領班之工作時間為凌晨3 點至11點，抵達報站時需於系爭領報簽到表上簽名，並於9 點到公司時另要打卡等情，堪以認定。上訴人規定領班之工作時間為凌晨3 點至11點，但若依上訴人所陳出勤係以打卡紀錄為準，則上訴人如何確定領班有於3 點準時到下報站即非無疑。雖上訴人辯稱：下報站之工作，著重在派報之完成，派報車會在固定時間到達下報站，領班本來就要在車輛抵達時到場（系爭領報簽到表有記載「報車到站時間」），方能點收並由送報生領報，依據工作性質，上訴人即可知領班有無履行其工作義務，根本不需要簽到等語，惟領班是否有履行點收及交付報紙之工作與領班是否有準時出勤係屬二事，上訴人如僅以打卡紀錄作為出勤紀錄，如何得知領班有履行其應自凌晨3 點工作至11點之8 小時工作時間之義務？是以，上訴人要求領班於系爭領報簽到表上簽名之目的，應係作為查核領班之出勤時間，準此，上

訴人就領班之出缺勤管理，應為簽到制與打卡制並行，系爭領報簽到表亦為出勤紀錄。

⑶系爭領報簽到表既同與打卡紀錄為上訴人所建置之出勤紀錄，而被上訴人就附表二所示之加班時間已提出相關系爭領報簽到表為證，則依前揭規定，推定為被上訴人於該時間內經上訴人同意而執行職務，上訴人否認上訴人有加班之情事，卻未提出其他證據以實其說，則其所辯尚不足採。職此，被上訴人依附表二所示共有25日加班日，且兩造合意以例假日之標準為計算，則依勞基法第39條規定，應加倍發給工資，又所謂加倍發給工資，係指原本1 日工資外，雇主應再多發給1 日工資。被上訴人每日工資為1,300 元（38995 ÷ 30≒1300），總計3 萬2,500 元（1300× 25＝32500 ）。被上訴人於上開範圍內請求給付2 萬3,512 元，應屬有據。

㈤被上訴人請求特別休假未休之工資，有無理由？

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；特別休假，工資應由雇主照給，勞基法第38條第4 項、第39條分別定有明文。次按勞基法第38條勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。1 日工資，為勞工之特別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工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目另有明文。被上訴人於申請退休時，尚有30日特休未休，而兩造合意以被上訴人退休前6 個月之平均工資作為計算基礎，故被上訴人請求上訴人發給39,000元（1300× 30＝39000 ），應屬有據，逾此部分之請求，不應准許。

㈥被上訴人請求短少提撥之勞工退休金，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6 ，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。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號裁判意旨參照）。

2.被上訴人主張其平均工資為3萬9,753元，應屬3萬8,201元至4萬100元級距，每月應提繳工資應以4萬100元為準，然上訴人自94年7月起至107年2月止，係以2萬5,200元為月提繳工資，每月僅繳交1,512元；自107年3月至6月，則以2萬4,000元為基準，每月僅繳1,440元，致伊受有13萬9,752元之損害，上訴人應補提繳該數額至系爭勞退專戶，以回復原狀乙節。經查。被上訴人之平均工資為3萬8,995元，落於3萬8,201元至4萬100元級距，是上訴人每月應提繳工資標準應為4萬100元，有勞工退休金提繳工資分級表在卷可參（見原審卷一第60頁）。職此，上訴人每月須提繳金額為2,406元（40100元x 6%=2406元），被上訴人主張上訴人應補提撥13萬9,752元【（0000－0000）x 152（月）＋（2406元－1440元）x 4（月）=139752元】，洵屬有據。

㈦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，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第

1項前段及第203條分別定有明文。次按第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，勞基法第55條第3項另有明文。本件被上訴人請求特休工資、假日出勤工資，為未確定期限、以支付金錢為標的者，依上開規定自得請求上訴人給付自起訴狀繕本送達（107年12月5日送達）翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。另被上訴人請求退休金差額，核屬有確定期限之給付，被上訴人於107年7月1日退休，依上開規定，上訴人應於30日內即107年7月30日前給付退休金，並自107年7月31日起負遲延給付之責任，則被上訴人請求自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息，應予准許。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第38條第4項、第39條、第55條，及勞退條例第31條第1項，得請求上訴人給付勞退舊制退休金差額16萬6,725元、特別休假工資3萬9,000元、休假日加班費2萬3,512元、新制退休金提撥13萬9,752元，為有理由。原審判決關於命上訴人勞退舊制退休金差額16萬6,775元，就其中命給付50元部分，暨該部分依職權所為假執行之宣告，於法尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求為廢棄改判，為有理由，應予准許；至原審判決於被上訴人請求範圍內，判命上訴人給付特別休假工資3萬8,997元、休假日加班費1萬5,714元、新制退休金提撥13萬9,752元及依職權宣告假執行，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求為廢棄改判，為無理由，此部分上訴應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不再一一論述。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

民事勞動法庭審判長法　官　邱　光　吾

法　官　劉　逸　成

法　官　辜　漢　忠

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　賴　怡　婷

附表一

年月	底薪	業務獎金		合計金額
		點數金	銷售獎金	
107年1月	24000元	7000元	8497元	39497元
107年2月	24000元	7040元	8384元	39424元
107年3月	24000元	7040元	7958元	38998元
107年4月	24000元	7040元	8295元	39335元
107年5月	24000元	7000元	7850元	38850元
107年6月	24000元	7000元	8163元	39163元

附表二

編號	加班日	加班時數	證據
1	106年4月1日	3小時	新北承攬人員領報數量及時間簽收單（見原審卷一第22頁）
2	106年4月3日	3小時	同上（見原審卷一第23頁）
3	106年5月27日	3小時	同上（見原審卷一第25頁）
4	106年5月28日	3小時	同上（見原審卷一第26頁）
5	106年5月30日	3小時	同上（見原審卷一第27頁）
6	106年6月2日	3小時	同上（見原審卷一第29頁）
7	106年6月25日	3小時	同上（見原審卷一第30頁）
8	106年7月2日	3小時	同上（見原審卷一第32頁）
9	106年7月9日	3小時	同上（見原審卷一第33頁）
10	106年9月3日	3小時	同上（見原審卷一第35頁）
11	106年10月1日	3小時	同上（見原審卷一第37頁）
12	106年10月10日	3小時	同上（見原審卷一第38頁）
13	107年3月10日	1小時45分	同上（見原審卷一第40頁）
14	107年4月1日	3小時	同上（見原審卷一第42頁）
15	107年4月4日	3小時	同上（見原審卷一第43頁）

（續上頁）

16	107年4月5日	3小時	同上（見原審卷一第44頁）
17	107年5月1日	3小時	同上（見原審卷一第46頁）
18	107年5月4日	3小時	同上（見原審卷一第47頁）
19	104年11月1日	3小時	出勤紀錄（見原審卷一第136頁）
20	104年3月1日	2.5小時	出勤紀錄（見原審卷一第137頁）
21	104年2月1日	2.5小時	出勤紀錄（見原審卷一第138頁　）
22	104年1月1日	2.5小時	出勤紀錄（見原審卷一第139頁）
23	103年6月1日	3小時	出勤紀錄（見原審卷一第140頁）
24	103年5月1日	2.5小時	出勤紀錄（見原審卷一第141頁）
25	103年1月1日）	2.5小時	出勤紀錄（見原審卷一第142頁）