

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第235號

原告 張維森

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 陳彥佐律師

被告 全盛股份有限公司

法定代理人 袁秀梅

訴訟代理人 李承志律師

訴訟代理人 黃文承律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國109年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾貳萬捌仟捌佰壹拾壹元，及自民國一百零八年十二月六日起至清償日止，按月計算百分之五之利息。

被告應為原告提繳新臺幣貳萬玖仟玖佰柒拾壹元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以新臺幣參拾貳萬捌仟捌佰壹拾壹元、貳萬玖仟玖佰柒拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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、或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2款、第3款定有明文。查本件原告起訴時，訴之聲明第一、二分別為「被告應給付原告新台幣(下同)596,394元，及自本件起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」、「被告應提繳55,986元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。」(見本院卷第11頁)，嗣於民國109年6月10日提出民事訴之聲明變更暨準備二狀，變更訴之聲明第一、二項為「被告應給付原告328,811元，及自起訴狀繕本送達

翌日起至清償日止，按月計算百分之五之利息。」、「被告應提繳29,971元至原告於勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。」，核原告上開所為，係基於同一請求基礎事實，而縮減應受判決事項之聲明者，揆諸前揭法條規定，自應准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

其自105年10月7日起在被告任職，擔任司機兼倉管人員，被告於107年11月23日依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約。兩造約定原告於正常工作時間(即法定8小時之工時)內之工資金額起薪為28,000元，而被告在其週一至週五之工作時間，經常指示其工作時間達12小時以上，要求其於週六工作8個小時，亦有於國定假日指示其工作之情形，然其工作並非屬於勞動基準法(下稱勞基法)第84條之1之工作者，故被告要求其於法定工時以外之時間工作，即應依勞基法第24條之規定，依其超時工作之時數加班費共142,629元；休息日、例假日及國定假日要求其工作部分，亦應給付其差額工資。另其受僱於被告期間，被告未依法定標準為其提繳勞工退休金，致提撥之金額短少，故請求被告補提繳勞工退休金差額共29,971元等語。並聲明：(一)被告應給付原告328,811元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按月計算百分之五之利息。(二)被告應提繳29,971元至原告於勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告自105年10月7日起至17年11月23日止，在伊公司任職，約定薪資為40,000元(後調整為43,000元)、月休4天，所約定之薪資並未低於基本資加計延長工時工資、假日工資之總額，並未違反勞基法之規定。且兩造本即約定原告之工作時間為12小時(含1小時吃飯時間)，並非原告所主張之8小時，原告之薪資條亦均載明薪資之計算方式(如加班須經主管同

意、加班以30分鐘為計等)，原告於任職期間並未提出疑義，顯見雙方就原告每日工作時數為12小時已有合意。且兩造約定之工資並未低於基本工資及以基本工為基準計算之休假工資及延長工時之總和，故該工資之約定並未違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束，原告不得更行請求休假及延長工時工資。又原告請求伊給付延長工時工資既無理由，則伊應為原告提發之退休金金額即應以兩造所約定之薪資40,000元(後調為43,000元)計算，應提繳之金額分別為2,406元、2,634元，而伊僅於106年1月至107年5月間有提繳之金額不足之情形，差額總計為9,216元，故原告請求其提撥之差額逾此部分者並無理由等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其自105年10月7日起在被告任職，擔任司機兼倉管人員，被告於107年11月23日依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約。平日週一至週五每日之工作時間為12小時，週六之工作時間為8小時等情，並提出新北市政府勞資爭調調解紀錄(日期：107年12月17日)、薪資明細、打卡紀錄、勞工保險被保險人投資資料表(明細)、已繳納勞工個人專戶明細資料等件(見本院卷第41至127頁、第349至351頁)為佐，此部分事實，堪予認定。

(二)原告主張被告應給付其平日延長工時、休息日延長工時、國定假日及例假日之差額工資，為上訴人所否認，並以前詞置辯，則原告之上開主張及請求是否有理由？說明如下：

1.原告每日之正常工作時間應為8小時：

按勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」，亦即星期一至五平日每日工作8小時，逾此之工作即屬平日延長工作及假日工作，均應按任職時勞動基準法第24條第1項及第39條規定給付加班費。另按勞動基準法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作

時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」，本件原告主張其之工作非屬勞基法第84條之1所規定，此為被告所不爭執（見本院卷第356頁），故原告主張無該條規定勞雇雙方得另行約定工作時間、例假及休假之適用，應該採信。從而，被告辯稱兩造有約定原告之工作時間為每日12小時乙節，縱係屬實，亦與勞基法第84條之1規定有違，故原告之正常工作時間，應依勞基法第30條第1項之規定認定之，即週一至週五每日工作逾8小時部分，及假日工作部分，即屬平日延長工作及假日工作。

2. 兩造有爭議之每日用餐之休息時間，是否應計入工作時間？

① 按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。此規定既稱「至少應有30分鐘之休息」，則此30分鐘之休息時間自不算入勞工工作時間內，但於實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主另行調配的勞工休息時間，則應算入勞工工作時間內，因本條但書已明文規定：「雇主得在『工作時間』內，另行調配其休息時間」，則依文義解釋，此項休息時間自應算入勞工工作時間內（參照黃劍青著「勞動基準法詳解」，86年9月最新增訂版，第270頁，現行勞基法就第35條並未作任何修正）。另按所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行

該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

②被告辯稱原告之工作時間兩造約定每日12小時(此約定與勞基法第84條之1有違，已如前述)，含1小時吃飯時間(見本院卷第137頁)，並以原告之薪資明細中有「伙食費」欄位為佐，然此為原告所否認，並主張兩造並未約定固定之用餐時間，實際上亦無固定之用餐時間，且縱有固定之用餐休息時間，但若需隨時接受雇主指揮監督，仍屬工作時間。而觀諸被告所提附件3之原告打卡紀錄及薪資明細(見本院卷第159至209頁)，106年1月至6月之薪資明細上「伙食費」欄位雖有記載支付之金額，然此為被告支付予原告之伙食費，與原告於工作時間中是否有固定且無需隨時接受雇主指揮監督之休息時間，並無必然之關係，況除上開月份外，其餘之薪資明細上「伙食費」欄位均為空白，是被告以此為據辯稱被告有給予原告固定之用餐休息時間，尚難採信。

3.原告得請求之平日延長工時工資、休息日工作之差額工資：

①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、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。二、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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。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，勞基法第30條第1項、第36條第1項、第24條分別定有明文。再者，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；另第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因季節性關係有

趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第37條第1項、第39條亦分別定有明文。而第39條所定之休息日，依勞基法施行細則第24條之3規定，為勞基法第37條所定休息及第38條所定特別休息，不含第36條所定之休息日。

②原告於105年10月至107年11月間之每月之基本薪資分別為：105年10月25,000元、105年11、12月28,000元、106年1月31,120元、106年2月31,600元、106年3月31,840元、106年4月31,520元、106年5月31,920元、106年6月34,760元、106年7月至107年10月33,000元、107年11月25,300元，此有原告之薪資明細表附卷可按，則各月之每小時工資、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(即1又3分之1之工資)以上、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以上之金額(即1又3分之2之工資)，是被上訴人上開時間之時薪、延長工作時間在2小時以內之時薪、再延長工作時間在2小時以內之時薪，分別如附表一所示。而依行政院人事行政總處公告之中華民國105年、106年、107年政府行政機關辦公日曆表(下稱105年辦公日曆表、106年辦公日曆表、107年辦公日曆表)，分別計算原告於上開年月份之工作日、休息日後，依其如附表一所列之時薪、延長工時時薪及附表二所示之加班時數核算後，原告自105年10月至107年11月可得請求之平日延長工時及休息日工作工資如附表三「平日延長工時及休息日工資」欄所示。

③被告辯稱原告之薪資明細表上有載明薪資之計算方式(如加班須經主管同意、加班以30分鐘為計、對於薪資計算如有異議，請於收到薪資後3日內提出等)，原告於任職期間並未提出疑義，足認其無短付工資之情形云云。然依被告所提出之原告薪資明細表，僅105年10至12月間之薪資明細表上有上開記載之內容(見本院卷第159至163頁)，其餘106年1月至107年11月之薪資明細表並無上開內容之記載，且被告之薪資明細表之延長工時計算基準係以原告每日之工作時間為12小時計算，即超過12小時部分始有加班需經主管同意等問題。

然本件原告係主張每日工作時間應以8小時計算，而請求逾8小時後至12小時內之延長工時工資，是被告以此辯稱其並未積欠原告薪資，尚難採信，附此敘明。

4.原告得請求之國定假日及例假日之差額工資：

①按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第37條所定之休假，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，105年12月21日修正前勞動基準法第37條、第39條定有明文。而修正前所定之中央主管機關規定應放假之日，依104年12月9日修正前勞動基準法施行細則第23條第3項規定，應包括中華民國開國紀念日及其翌日、農曆除夕、春節（農曆正月初一至初三）、和平紀念日、革命先烈紀念日、婦女節兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節、勞動節、端午節、中秋節、孔子誕辰紀念日、國慶日、台灣光復節、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日、行憲紀念日，共計19日。又依105年1月1日施行之修正後規定，則為中華民國開國紀念日、和平紀念日、農曆除夕、春節（農曆正月初一至初三）、兒童節（四月四日）、民族掃墓節（定於清明日）、勞動節、端午節、中秋節、國慶日，共計12日，然上開規定於105年6月21日失效，自105年6月21日以後仍應適用修正前之規定，迄勞動基準法第37條於105年12月21日修正為「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。」，另並於106年6月16日修正刪除施行細則第23條規定，是105年後之國定假日為每年19日，而105年6月21日修正時已經過之開國紀念日（1月1日）及革命先烈紀念日（3月29日）因不予回溯，故105年度之國定假日僅為17日。

②原告請求被告給付106年1月起至107年11月止之國定假日差額工資：

A.106年1月至12月：

此期間共有19日之國定假日，原告主張其於106年1月2日（元旦補假）、1月31日、2月1日（農曆春節）、2月27日、28日（228紀念日彈性放假）、5月1日（勞動節）、5月29日（端午節彈性放假）、10月9日（雙十節彈性放假）、10月10日（雙十節）等共9日均上班，有其106年度之打卡紀錄（見本院卷第165至187頁）可佐，此段期間原告得向被告請求給付之國定假日工資如附表三「國定假日工資」欄所示。

B.107年1月至11月：

此期間共有19日之國定假日，而原告於107年2月15日（除夕）、2月20日（農曆春節）、2月28日（228紀念日）、4月4日（兒童節）、5月1日（勞動節）、9月24日（中秋節）、10月10日（雙十節）等共8日均上班，惟觀諸原告107年9月份之打卡紀錄（見本院卷第205頁），原告於107年9月24日並無打卡紀錄，是其主張該日其有工作，而請求該是之差額工資，為無理由，應予駁回。而上開其餘之國定假日，原告確有上班，有其107年度之打卡紀錄（見本院卷第189至209頁）可佐，此段期間原告得向被告請求給付之國定假日工資如附表三「國定假日工資」欄所示。

③原告請求被告給付例假日工資部分：

原告主張其於休息日（即週六）工作逾8小時，至翌日（即週日）始下班之日期（即105年10月16日、106年1月22日、3月26日、4月23日、5月28日、6月11日、7月2日、7月30日、8月20日、8月27日、9月3日、9月10日、9月17日、9月24日、10月1日、10月15日、10月22日、10月29日、11月5日、11月12日、11月19日、107年1月14日、1月21日、1月28日、2月4日、2月11日、4月1日、6月3日、6月17日、8月5日、9月2日、9月9日、9月16日、9月23日，見本院卷第341頁），係屬例假日（即週日）工作，被告尚應給付其例假日工作之日薪共37,105元云云。按雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數，為勞基法第36條第3項前段所明文。本件原告於週六之休息工作係屬延長工作之時間，應

01 依延長工時之規定計算工資(休息日工作之工資計算，詳如
02 附表二)，不因其下班時間是否跨越午夜12點致下班打卡紀
03 錄為翌日而有不同，是原告以主張因上開日期之下班時間為
04 翌日(即週日)凌晨，而主張被告應給付週日整日之日薪，委
05 無可採。

06 (三)原告請求被告補提繳勞工退休金差額部分：

07 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
08 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
09 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。次按勞
10 工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自勞
11 退條例施行之日起適用該條例之退休金制度者，其提繳自選
12 擇適用該條例之退休金制度之日起至離職當日止。勞退條例
13 第6條第1項、第14條第1項、第16條分別定有明文。另依同
14 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
15 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
16 求損害賠償。而就此損害賠償，勞工請求雇主將未提繳或未
17 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以填補其損害，固無
18 不可；倘勞工僅請求雇主賠償未提繳之本金或未足額之差額
19 本金，以填補其損害，實為拋棄雇主應按月提繳至其退休金
20 專戶所累積之收益，應無不可(臺灣高等法院臺中分院103年
21 度勞上字第13號、臺灣高等法院101年度勞上字第12號民事
22 判決參照)。

23 2.依上開規定及說明，被告應按照原告之月薪資總額為原告投
24 保並提繳6%之勞工退休金，而原告自105年10月至107年11月
25 間，每月應領之薪資如附表四所示，依勞工退休金月提繳分
26 級表(見本院卷第157頁)，月提繳工資金額及被告每月應為
27 原告提繳之6%勞工退休金金額亦如附表四所示，是原告在被
28 告任職期間，被告為原告提繳之勞工退休金尚不足48,449元
29 ，是原告請求被告應提繳29,971元至其在勞工保險局之勞工
30 退休金個人專戶為有理由。

31 (四)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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；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、第203條分別定有明文。本件被告於108年12月5日收受起訴繕本，有送達證書在卷可稽（見本院卷第137頁），則原告請求被告應自108年12月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬有據。

四、綜上，原告依勞基法及勞工退休金條例之規定請求被告給付告328,811元（平日延長工時工資、休息日及國定假日工資差額為573,083元，詳如附表三所示），及自起訴狀繕本送達翌日（即108年12月6日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，及補提繳原告任職期間之勞工退休金29,971元（被告每月應為原告提繳之勞工退休金詳如附表四），均屬有據，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 8 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 莊 惠 真

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 109 年 8 月 21 日
02 書記官 鄧筱芸