

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹勞簡字第19號

原告 羅新隆
訴訟代理人 李麗君律師
被告 新華通運有限公司
法定代理人 簡毓志
訴訟代理人 簡御軒
李香翠

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年5月28日
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬伍仟捌佰陸拾貳元，及自民國一〇八
年九月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息
。

被告應提繳新臺幣叁仟陸佰肆拾元至原告設於勞動部勞工保險局
之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。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒萬玖仟伍佰零貳元
為原告預供擔保後，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款定有明
文。本件原告起訴時聲明原為：(一)被告應給付原告新臺幣（
下同）316,242元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳20,684元至原
告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人
專戶。嗣於民國108年11月11日具狀變更聲明為：(一)被告應
給付原告336,229元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳5,745元至

原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶（見本院卷第147頁）。又於108年11月5日具狀更正第1項聲明為：被告應給付原告77,296元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第205頁），核其請求之基礎事實同一，且屬單純擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、伊自105年8月29日起至107年7月25日間受僱於被告，擔任交通車司機乙職，平日每日工時為8小時，休息日、例假日加班工作之工時為5小時，工作內容為開車載客外，尚須清洗、清潔車輛、行前安全檢查、加油、車輛保養維修等，每月薪資包含薪資、安全清潔獎金、行車津貼、誤餐費、全勤獎金、加班獎金、考核補助金及其他津貼。然自伊任職以來，經常於休息日、例假日、國定假日加班工作，而伊離職前6個月之平均工資為34,788元（已扣除此段期間之加班費），每日平均工資為1,160元，以此基礎計算被告本應給予休息日加班費28,728元、例假日及國定假日之加班費100,920元，扣除被告已給付之176,400元，被告尚應給付61,308元。又被告於僱用期間並未給予伊特別休假或補給特別休假未休之14日工資15,988元，亦未依伊實際薪資按月足額提撥勞工退休金至伊之勞工退休金專戶，是被告應補提撥勞工退休金之差額5,754元至伊之個人退休金專戶。伊乃於108年4月29日向新竹市政府申請勞資爭議調解，惟於108年5月22日調解不成立。

(二)、對被告抗辯所為之陳述：

新竹市政府勞動檢查結果書所載伊任職期間尚有10日特休未休之計算結果，違反依勞動基準法（下稱勞基法）第38條之規定，兩造於調解時係針對例休未休10日，而非特別休假，且被告係以基本工資為計算，不論其名義為何，應將固定性、經常性之給付納入平均工資之計算基礎。又休息日工資亦

應依勞基法第39條規定加倍發給，是國定假日、休息日、例假日、特別休假日之工資均應加倍發給。再伊半日班工時係自早上6時至8時30分，至少於例假日清晨5時餘，甚至更早，即須準備出門工作，且該交通車需全神貫注，對精神、體力負擔甚重，伊亦非下午8時30分上完班即能立刻在家休息，尚需花費車程時間返家，故伊如遇例假日有上班，顯已無法安排、利用該假日甚明，是仍應以全日班看待。況原告從未表示不願排休，被告未曾向伊表示可排休8日、1日加班費1,400元，被告竟捏造事實，無中生有，實不可採。

(三)、基上，被告迄今仍拒絕給付伊任職期間短付之休息日、例假日、國定假日之延時工資61,308元、14日特休未休之工資15,988元、及為伊補提繳勞工退休金5,745元。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）之法律關係提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告77,296元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提撥5,745元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)、原告工作採四二輪班制（即「作四休二」），全年無休，平日除自上午6時至8時30分、下午6時至8時30分接送廠商員工上下班外，尚有下午3時30分至4時30分或穿插週三中午12時30分之安親班之接送，原告雖除開車載客外，尚須清洗、清潔車輛、行前安全檢查、加油、車輛保養維修等均為原告工作事項，但上開事項非每日例行公事。基於一例一休原則，每月自行排休8日（惟事後改稱4至6日），然原告曾向被告因其經濟狀況需求，不願排休，願以加班方式領取每日加班費1,400元，被告顧及情理遂答應原告之要求，故使其連續工作，並非有意違反勞基法規定。原告於服務期間出勤未依被告之廠商所規定之路線行駛，多次遭客訴在案，依然故我，而於107年7月25日自行將車開至車庫後，無預警致電被告公司告知離職，明顯不符被告公司員工守則關於

離職須於30日前提出之規定。被告為遊覽車運輸服務業，固定薪資結構包含薪俸、安全清潔獎金、全勤獎金、加班獎金及其他等項，但不包含行車津貼，因行車津貼乃有出車載客才有，且係依當月之出勤日數而核算，非屬固定金額之薪資給付。故原告離職前6個月之平均薪資應為23,918元（已扣除行車津貼及當月假日加班費），原告以平均日薪1,494元之計算標準有誤，原告之基本日薪應以750元為是。

(二)、原告任職期間內之休息日日數為86.5日（105年9月份至同年12月21日之休息日為8.5日、106年1月至107年2月之休息日為56日、107年3月至107年7月之休息日為22日），被告同意以每小時工資145元為基準，惟原告此部分之請求應扣除被告前已給付之假日行車津貼54,750元，則被告應給付原告休息日、例假日及國定假日之加班費共計227,848元（136,788 + 91,060），扣除被告實際給付原告之231,150元（176,400 + 54,750），實已超出應付之加班費，故被告應無欠款。又兩造於108年5月22日調解時所稱：105年度例休未休折算工資部分，兩造同意以10日為計，被告應給付11,574元等語，此10日乃依法所得出106年度特休3日（106年3月1日至106年8月28日之特休3日）加上107年度特休7日（106年8月29日至107年8月28日之特休7日）之總和，但因雙方無法達成共識而調解不成立，原告自不應向被告為請求；且新竹市勞工處於108年7月16日至被告公司實施勞動檢查，嗣於108年8月26日函告檢查結果違反事項內容提及原告特別休假未休日數為10日，經被告於108年9月25日電洽新竹市勞工處經辦人後，已於當日匯款7,283元至原告之帳戶而結案，應無短付情事。至就補提撥勞工退休金部分，勞保局已於108年6月份帳單中補列原告106年3月至107年7月應補提繳之退休金14,939元，被告已於108年7月29日繳納至原告之勞工退休金個人專戶等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第237至238頁）：

02 (一)、原告係自105年8月29日起至107年7月25日受僱於被告公
03 司擔任司機。

04 (二)、每日工時為8小時，休息日或例假日工時為5小時。

05 (三)、原告離職前6個月含加班費，分別領取之金額為：107年1
06 月份44,388元、同年2月份43,734元、同年3月份44,577元
07 、同年4月份43,454元、同年5月份43,369元、同年6月份
08 42,444元，合計261,966元。

09 (四)、原告105年9月份至同年12月21日，休息日為8.5日。

10 (五)、原告106年1月至107年2月，休息日為56日。

11 (六)、原告自107年3月至107年7月，休息日為22日。

12 (七)、被告已給付原告加班費共176,400元。

13 (八)、被告為原告提繳之勞工退休金係以26,400元之工資計算，每
14 月提繳1,584元，經原告向勞保局反應後，被告已補繳14,9
15 39元。

16 四、得心證之理由：

17 (一)、原告請求被告給付加班費部分：

18 1、按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告
19 之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工
20 作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時
21 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備
22 ，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限
23 制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工
24 作時間之性質，乃允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞動
25 基準法相關規定之限制。被告屬遊覽車客運業，有公司變更
26 登記表在卷可按（見本院卷第133至134頁），依勞基法第
27 30條之1規定，得採行彈性工時制度。

28 2、次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
29 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
30 每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時
31 以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。勞動基準法第

24條第1項第1、2款定有明文。而依勞基法第24條規定，所稱延長工作時間之工資，指勞工受雇主之要求延長工作時間，是超過正常工時時間，始有加班費計算。又105年1月1日之後勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，104年6月3日修正、105年1月1日施行之勞動基準法第30條第1項亦有明定。

3、經查，原告每日實際工作起迄時間依被告提出之駕駛員出勤紀錄顯示為上午6時至晚上8時30分，被告雖曾就此部分有所爭執，辯稱除出車時間外均為被告休息時間，惟均未提出其他證據以供本院審酌，本院無從認定，經統計每日起迄之工時後，經參以勞動基準法第35條勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息，且原告用餐時間自難為被告提供駕駛勞務，是上開實際工作起迄時間再扣除用餐、休息時間（即二次用餐時間各1小時及休息時間3次各0.5小時共3.5小時），為原告每日實際工作時數共計11小時，至於每日每小時工資部分，原告主張為145元（見本院卷第207頁），被告表示不爭執（見本院卷第217頁），又原告依被告提出之更正後國定假日、休息日、例假日天數計算（見本院卷第187頁），原告於105年9月至12月21日間休息日之工作日數為8.5日，於106年1月至107年2月間休息日之工作日數則為56日，107年3月至同年7月休息日之工作日數為22日，此為兩造所不爭執，則原告上開期間一日之加班費分別為1,112元【計算式： $(145 \times 4/3 \times 2) + (145 \times 5/3 \times 3) = 1,112$ 元，元以下四捨五入，下同】、1,837元【計算式： $(145 \times 4/3 \times 2) + (145 \times 5/3 \times 6) = 1,837$ 元】及1,112元【計算式： $(145 \times 4/3 \times 2) + (145 \times 5/3 \times 3) = 1,112$ 元】，是以原告就此部分可請求之金額為136,788元（計算式： $1,112 \times 8.5 + 1,837 \times 56 + 1,112 \times 22 = 136,788$ ），應可認定。

4、再者，勞基法第39條規定同法第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，該條文係指除當日工資外再加發一日之工資。查本件依被告提出更正後國定假日、休息日、例假日天數計算（見本院卷第187頁），原告於例假日之工作日為67日，國定假日之工作日則為20日，且兩造不爭執原告每小時工資為145元，則原告每日工資為1,160元（計算式： $145 \times 8 = 1,160$ ），原告請求被告依上開規定給付原告於例假日、國定假日工作之加班費100,920元【計算式： $1,160 \times (67 + 20) = 100,920$ 元】，應為可採。是以本件原告得請求被告給付其加班費237,708元（計算式： $136,788 + 100,920$ ），扣除被告已先為給付之176,400元，從而原告僅請求主張被告應給付原告延長工時工資費61,308元，應予准許。

(二)、原告請求特別休假未休之工資部分：

1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。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。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，勞基法第38條第1項第1至3款、第4項、第39條分別定有明文。查原告自105年8月29日起受僱於被告，則原告於106年2月28日繼續工作6個月以上後，每年有3日之特別休假，於106年8月29日繼續工作1年後，每年有7日之特別休假。故原告於107年7月25日最後工作日止，有106年度3日、107年度7日共10日（計算式： $3 + 7 = 10$ ）之特別休假，故被告應依上開規定給付特休未休工資。

2、又依勞基法第2條第3款、第4款規定，所謂工資，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之。該所謂「因工作而獲得之報酬」

者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係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。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，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號判決意旨參照）。查原告離職前六個月含加班費等一切經常性給付，分別領取之金額如下：107年1月份44,388元、同年2月份43,734元、同年3月份44,577元、同年4月份43,454元、同年5月份43,369元，同年6月份42,444元，此為兩造所不爭執（見本院卷第237頁），是以原告離職前6個月每月平均工資應以43,661元計算，原告請求被告給付特別休假未休工資14,554元（計算式：43,661÷30×10=14,554），為有理由；至被告請求超過部分，礙難准許。

(三)、被告是否應再為原告向勞保局補繳金額至原告之勞工退休金專戶？如應補繳，金額為若干？

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。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。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。而勞工退休金條例有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，而應屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，果有此約定，亦應認違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效。又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（參照最高法院101年度台上字第1602號判決意旨）。

2、查兩造間於105年8月29日起至107年7月25日間有勞動契約關係存在（參見不爭執事項），業如前述，被告依法即應為原告提繳勞工退休金，而原告任職期間，被告均以每月1,584元提繳，然原告在職期間每年度領取之平均薪資如附表所示，依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，原告105年度每月平均薪資為35,804元，對照該年度被告應為原告提繳工資平均為36,300元，據此計算被告每月應為原告提繳至少6%退休金之金額為2,178元（計算式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ 元），而原告106年度每月平均薪資為39,693元，對照該年度被告應為原告提繳工資平均為40,100元，據此計算被告每月應為原告提繳至少6%退休金之金額為2,406元（計算式： $40,100 \times 6\% = 2,406$ 元），又原告107年度每月平均薪資為43,661元，對照該年度被告應為原告提繳工資平均為43,900元，據此計算被告每月應為原告提繳至少6%退休金之金額為2,634元（計算式： $43,900 \times 6\% = 2,634$ 元），據此計算原告任職期間自105年8月29日起至107年7月25日止之受僱期間，共計53,533元【計算式： $(2,178 / 30 \times 2) + (2,178 \times 4 \text{個月}) + (2,406 \times 12 \text{個月}) + (2,634 \times 6 \text{個月}) = 145 + 8,712 + 28,872 + 15,804 = 53,533$ 】，扣除被告前已提繳之34,954元及14,939元，是以原告尚得請求被告提撥3,640元之退休金至原告設立於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，即屬有據；逾此範圍之請求，即屬無據。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。給付無確定期限者，債務人於債

01 權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，
02 負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送
03 達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力
04 ；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
05 年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
06 段、民法第203條分別定有明文。次就特別休假折算工資部
07 分，按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規
08 定辦理：二、發給工資之期限：（二）契約終止：依第9條
09 規定發給」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
10 給付勞工」，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款
11 、第9條分別明定。本件原告對被告請求之債權，分屬有確
12 定期限及無確定期限之給付，有確定期限部分，於原告起訴
13 前，期限業已屆滿，復經原告提起民事訴訟，且就勞工退休
14 金帳戶差額以外之請求，包括工資給付之確定期限給付，與
15 其它核屬無確定期限之給付，經本件原告一同起訴，而本件
16 起訴狀繕本已於108年9月25日送達被告，有送達證書在卷
17 可佐（見本院卷第89頁），被告迄未給付，自應負遲延責任
18 。故原告提起本件訴訟，僅請求自起訴狀繕本送達之翌日即
19 108年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
20 並未逾前揭利息起算之標準，自屬有據，應可准許。

21 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞退金條例之
22 法律關係，請求被告給付75,862元（計算式：延時工資61,
23 308元+14日特休未休工資14,554元=75,862元），及自
24 108年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
25 併請求被告提繳3,640元至原告設於勞保局之勞工退休金個
26 人專戶，均屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據
27 ，應予駁回。

28 七、本件係依民事訴訟法第427條第1項適用簡易訴訟程序所為
29 被告部分敗訴之判決，應依同法第389條第1項第3款規定
30 ，就原告勝訴部分，依職權宣告假執行。又被告陳明願供擔
31 保，請准宣告免為假執行，核無不合，爰另酌定相當之金額

宣告之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、第389條第1項第3款，第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 6 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 林 惠 君

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 6 月 24 日
書 記 官 謝 國 聖

附表：

年度	原告領取薪資（新臺幣）	該年度平均薪資
105	30,901元（9月）、38,041元（10月份）、37,091元（11月）、37,181（12月）	143,214÷ 4 =35,804元 （元以下四捨五入，下同）
106	38,376元（1月）、37,931元（2月）、46,284元（3月）、42,424（4月）、41,203元（5月）、40,924元（6月）、34,381元（7月）、33,462（8月）、40,974元（9月）、41,144元（10月）、39,574元（11月）、39,644（12月）	476,321÷ 12= 39,693元

(續上頁)

	)	
107	44,388元(1月)、43,734元(2月)、44,577元(3月)、43,454元(4月)、43,369元(5月)、42,444元(6月)、	$261,966 \div 6 = 43,661$ 元