臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第145號

原　　告　汪啓平
訴訟代理人　謝嘉嫻
被　　告　台灣保全股份有限公司
法定代理人　林伯峰
訴訟代理人　徐良文

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國110 年1 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣6,000 元，及自民國109 年5 月16日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣22,293元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項所命給付部分，得假執行；但被告如各以新臺幣6,000 元、新臺幣22,293元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3 款定有明文。又，因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬同法第427 條第1 項及第2 項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理，同法第435 條第1 項亦有明定。查，本件原告因主張任職被告期間有高薪低報、加班費給付違法及不當扣款，遂提出勞動調解聲請書狀而原聲明請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）257,218 元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡被告應提繳17,316元至原告

之勞工退休金個人專戶（見本院卷一第3頁）。嗣原告之聲明迭經變更，並追加被告使原告超時工作應賠償精神慰撫金，最後聲明為：㈠被告應給付原告1,380,445元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈡被告應提繳38,244元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷七第250、359頁）。經核原告上開所為訴之變更，程序上核無不合，應予准許，且前開訴之變更之結果，致本件訴訟標的金額或價額已逾500,000元，亦不屬於同法第427條第2項之範圍而為通常訴訟事件，經改用通常程序並由原法官繼續審理，併予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國106年12月25日起至109年6月2日止，受僱於被告公司，擔任運鈔車保全一職，雙方約定每月薪資為36,300元。而原告任職於被告公司期間，有延長工時之情，被告竟短付加班費247,943元、短少提撥之勞工退休金（下稱勞退金）38,244元。另原告於108年10月22日工作中不慎遺失被告所配給之頭盔，經被告要求原告賠償殘值1,502元，並記原告小過而賠償1,100元，扣除原告109年2月季獎金3,900元、同年4月卓越績效獎金（下稱卓績獎金）6,000元，合計不當扣款12,502元。又被告使原告超時上班，每月僅排休5至7天，每日工時平均13小時至18小時（上午7時30分至晚間8時30分至晚間11時30分），中午只休息半小時，甚至被告不同意原告請特休，否則將以曠職論處，造成原告家庭失和、無法顧及妻子懷孕需求及照顧女兒，影響家庭生活，顯見被告就此情形有故意過失，並導致原告受有精神上痛苦，應給付原告1,120,000元慰撫金。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）、侵權行為等法律關係提起本件訴訟，請求被告公司如數給付加班費差額、提繳勞退金差額至原告之退休金專戶、返還不當扣款及賠償原告精神慰撫金等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠被告於106年12月25日僱用原告擔任保全人員，並向臺北市政府勞動局核備之約定書（下稱系爭約定書）第4條第1項約定每日正常工時不超過10小時，每日不超過12小時，中午休息1小時，4週正常工時不超過168小時（每月182小時，現送員每月正常工時不以168小時為限），被告要求原告每月基本服勤時數為174小時，並依當時現金運送業務勤務人員敘薪辦法規定，原告敘薪項目為基本薪資11,000元、生產獎金8,540元、差勤津貼660元、及伙食津貼1,800元，合計22,000元，另依系爭約定書第7條約定，現送加班津貼3,400元、假日加班津貼1,400元，則是原告每月服勤時數達182-252小時所增給之加班費，即預先排定加班70小時後之加班費。又兩造間採月薪制，故被告核給原告薪資已包含每月例假日及休假日薪資。惟自107年1月1日起因基本工資調升，被告調整原告薪資結構，在總薪資不變情形下（ATM勤務人員固定每月另給付ATM專業津貼1,500元），調整現送加班津貼為2,900元，生產獎金為9,040元，每月原告基本薪資則變更為24,000元，另自107年3月1日起，被告安排原告擔任現金運送人員，則現送加班津貼調整為1,400元、生產獎金為10,540元，並不再核給原告ATM專業津貼1,500元，每月核給原告薪資仍為24,000元，惟原告轉任現金運送人員後，每月即不再固定支領ATM專業津貼1,500元（但支援ATM勤務時仍可依支援工作量多寡而領取）。被告核薪辦法係優於勞基法規定，並已核實給付原告薪資。

㈡工作規則訂定之違規罰款性質為民法第250條至第252條之違約金，而勞基法並未限制工作規則不得規定違約金，被告據以訂定職員獎懲辦法（下稱獎懲辦法）已公告於被告公司內部企業網頁，則原告分別因：1.108年10月24日原告執勤遺失防彈頭盔，依獎懲辦法第6.2.2.16條規定記大過1次，後減輕處分改記小過1次，並依同辦法第6.6條罰1,000元。2.108年10月31日原告執行補鈔作業未依規定確認金額，

造成上傳錯誤，依同辦法第6.2.5.4 條記缺點1 次，並依同辦法第6.6 條規定罰款100 元。被告均依違規程度施以適當懲罰，且原告亦承認錯誤而於108 年11月26日賠償頭盔遺失賠償金1,502 元，現要求返還顯無理由。

㈢被告為激勵全體同仁齊心合作，全力提昇營運績效，被告另依勞基法第70條第1 項第4 款訂定季獎金核發辦法（下稱季獎辦法），故季獎金並非被告允諾之薪資，目的是營運績效提升，依季獎辦法第6.3.1 條規定，未達營收達成率80% 不核發季獎金。況依同辦法第6.4 、6.5 規定，被告因遺失防彈頭盔且拒絕至轄區派出所備案，被告始對其記小過1 次，則依同辦法第6.5.2 規定，被告因而不予核發季獎金3,900 元，原告主張此係扣薪，應屬誤會。另卓績獎金6,000 元並非薪資而係獎勵員工之獎金，因原告於108 年曾被記小過，依被告公司勤務人員卓越績效獎勵辦法（下稱卓獎辦法）第6.4.2 點規定，被告始未予發給。

㈣被告因作業疏失短少提撥原告退休金部分，如未將專業津貼列入計算，被告願意提撥短少之退休金19,969元。

㈤被告交付原告之薪資核定通知書載明「現送加班津貼與假日加班津貼為月服勤時數182-252 小時之時數增給之加班費」，原告已知悉並接受被告安排高於每月240 小時之工時，況原告在被告公司任職前一份工作也需要原告配合加班，原告應係為增加家庭收入亦願配合被告需求加班，如果能透過加班增加收入，原告應不會排斥，此時原告應期待其配偶願意能多配合，原告任職被告公司既未馬上離職，應即認為即使工作再辛苦還是要有收入以維持家計，是原告家庭生活不睦亦與原告加班無相當因果關係，而不得請求慰撫金。

㈥並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷七第361、362頁）：

㈠原告自106 年12月25日起，受僱於被告擔任運鈔保全員。

㈡兩造曾於106 年12月25日簽定系爭約定書（本院卷二第10頁

），並經被告向臺北市政府勞動局提出申請核備，而經該局於107 年3 月14日同意核備在案（見本院卷四第136 頁）。

㈢原告上下班打卡出勤之時間，依被證18之出勤紀錄「實際出勤」、「實際退勤」欄所示（本院卷四第32-82 、170 頁）。

㈣原告任職期間所獲取之薪資，如被證三薪資核定通知書、薪資明細表所示（見本院卷二第15、17、18、27、28、37、38、4748、57、58、67、68、77、78、87、88、97、98、107、108 、117 、118 、127 、128 、137 、138 、147 、148 、157 、158 頁）。

㈤原告任職期間，被告為其提撥之勞退金額度，如被證47（見本院卷七第344 頁）「勞退已提6%」欄所示。

㈥原告於108 年10月22日執勤時，遺失防彈頭盔1 個，經被告懲處記小過1 次，並依獎懲辦法第6.6 點規定罰款1,000 元，原告並於同年11月26日匯款1,502 元至被告帳戶作為賠償（見本院卷四第96-100、110 頁）。

㈦被告曾因原告於108 年10月31日執行補鈔未依規定確認金額造成金額上傳錯誤，遭被告依獎懲辦法第6.6 點規定扣款100 元（見本院卷四第16、18、102-108 頁）。

㈧被告因原告前述遺失防彈頭盔事件，依季獎辦法第6.5.2 點、卓獎辦法第6.4.2 點規定，不予核發108 年度第四季季獎金3,900 元、卓績獎金6,000 元（見本院卷一第79頁；卷四第22頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被告有無短付加班費部分：

1.按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、第49條規定之限制；又其約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第84條之1 第1 項第2 款、第2 項有明文規定。次按，勞基法第84條

之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726 號解釋文及解釋理由書參照）。

2.兩造自107年3月14日起適用勞基法第84條之1：

查被告為保全業者，原告應徵被告之保全人員，從事之保全勞務具有監視性或間歇性，經中央主管核定公告屬於勞基法第84條之1 第1 項第2 款行業別，有經濟部商工登記公示資料查詢、員工受僱同意書（見本院卷一第81、82頁、卷二第9 頁）在卷可考，堪予認定。又查原告應徵保全人員，並簽立系爭約定書，系爭約定書則報當地主管機關即臺北市政府勞動局以107 年3 月14日北市勞職字第10731898400 號函核備在案，有核備函、系爭約定書在卷可稽（見本院卷四第136-14 8頁），亦為兩造所不爭執 見兩造不爭執事項㈠㈡Ⅴ，則依前揭說明，兩造間之勞動契約經書面約定，復未有損及勞工權益，自屬有效，且依勞基法第84條之1 規定，不受勞基法關於正常工時、延長工時及例假日規定之限制。又依照兩造所簽署之系爭約定書已明文約定被告指派原告擔任保全工作，雙方同意就勞基法第84條之1 規定事項，並排除同法第30、32、36、37及49條之限制，而約定如契約書所示條款共同遵循。另依系爭約定書第4 條工作時間約定：每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間每日不得超過12小時；4 週正常工時不得超過168 小時；每月正常工時

連同延長工時不得超過240 小時；第5 條例假及休假約定：每14日至少有2 日例假，原告為配合被告公務需要，同意於班表排定之休假日出勤，被告於休假日出勤者，工資加倍發給；第9 條約定系爭約定書自臺北市政府勞動局核備日起生效等情，有系爭約定書在卷可稽（見本院卷四第148 頁），可知兩造約定每日正常工時為10小時，則原告工作超過10小時者，即屬加班。系爭約定書既於107 年3 月14日核備，已如前述，是兩造自107 年3 月14日起始有勞基法第84條之1之適用餘地。至於原告自107 年1 月2 日起至107 年3 月13日止之期間有關工時工資內容，依前揭大法官會議釋字第726 號解釋意旨，仍必須視其是否符合勞基法之立法意旨，是兩造於107 年3 月13日前約定之勞動條件並非當然無效，而係應依勞基法第24條、第39條規定計付工資。例如，勞雇雙方就超過正常工時以外之工作，約定給付高於勞基法第24條規定之加班費，該合意雖未經核備，其約定仍屬有效，相反地，如果約定之加班費低於勞基法第24條規定，該約定將因牴觸勞基法第24條規定，勞工主張之加班費，仍以勞基法第24條之標準計算之。

3.原告每日正常工時中應有1 小時之休息時間：

㈠兩造固不爭執原告上下班之打卡紀錄依被證18之出勤紀錄「實際出勤」、「實際退勤」欄所示　見兩造不爭執事項㈢Ⅴ，惟原告主張每日出勤中午僅休息半小時，被告則抗辯中午有給1 小時休息時間，應不算入工時等語（見本院卷四第170 、171 頁）。按勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定，為勞基法施行細則第7 條第2 款規定所明定。次按勞工繼續工作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。而所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。另

按勞工所從事之工作，如為輪班制，或其工作具有連續性或緊急性者，勞資雙方得於勞動契約中就休息時間另為約定，而認定是否屬於監視性、連續性或緊急性之工作時，自應以其工作內容是否須長久持續消耗精神、體力為準。考以一般人無法長期處於精神或體力之緊張狀態，為保護勞工免於受僱主優勢經濟力量剝削之故，如工作之性質僅具監視性、連續性，不致使勞動者之精神或體力持續地處於緊張狀態，縱有耗費精神、勞力，其時間實際上遠低於一般持續工作之人者，如以其所耗費之時間所應得之報酬與一般持續處於緊張狀態之工作者，等量齊觀，當非事理之平。

⑵查本件兩造均未提出勞動契約、工作規定有何規範原告之出勤日休息時間等內容（見本院卷七第252 、253 頁），而原告固主張中午只休息半小時云云，惟依桃園市政府調查被告違反勞基法第32條第2 項規定一案，認定原告出勤時間有休息1 小時一情，有該府109 年3 月25日府勞檢字第1090059009號裁處書在卷可按（見本院卷四第188-192 頁），參以原告曾於108 年5 月8 日中午12時至下午1 時之時段，有向被告申報加班事由「中午未休：續跑下午勤務」、時數「1 小時」，並以通訊軟體確認日期一情，有加班指派單、通訊軟體LINE對話各1 份在卷可佐（見本院卷六第79、296 頁），況原告擔任運鈔車保全，其精神或體力並非持續地處於緊張狀態，其精神、體力之緊張狀態，較一般持續工作者為低，況且，又原告之上班時間確實橫跨一般人用餐時間，而人非機器，不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作，復因原告對於上開有利於己之主張，並未能舉證以實其說，是原告此部分主張，尚難採信。本院衡諸原告之工作內容，參以一般公司行號給予員工休息用餐時間大多為1 個小時，暨勞基法第35條前段規定，認原告每日正常工作之休息時間應有1 小時方屬合理。從而，原告每日工時應予扣除休息時間1 小時計算之，原告此部分之主張及據此於110 年1 月12日提出之計算總表中「被證18」欄所示各月出勤時數，難認可採。

⑶綜前，本件應認原告任職被告公司期間，每日工時應以前述被證18「時數表申報時數」欄所示時數，及相對應於被證三「現送勤務時數統計表」所示排班表安排之時數出勤（見本院卷二第21、26、31、36、41、46、51、56、61、66、71、76、81、86、91、96、101 、106 、111 、116 、121 、126 、131 、136 、141 、146 、151 、156 、161 頁），作為本件原告每日出勤時數之認定依據。

4.本件計算勞基法第24條規定加班費之基礎：

按所謂工資，依據勞基法第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之經常性給與均屬之。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（最高法院100 年度台上字第801 號判決參照）。另勞基法施行細則第10條第2 款規定，年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，非屬經常性給與。是如雇主為勞工之勞動對價而給付之經常性給與，即屬工資；如雇主為改善勞工生活，而給付之非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，不得列入工資範圍。本件原告固以其在職期間每月所領基本薪資、生產獎金、現送加班津貼、假日加班津貼、差勤獎金、專業津貼、績效獎金、伙食津貼、嘉獎獎金等計入每月工資，而請求給付平時、國定假日加班費247,943 元等語（見本院卷七第251 頁），然：

⑴關於基本薪資、生產獎金、差勤津貼、伙食津貼、專業津貼，均屬被告經常性給與：

依被告給予原告之薪資核定通知書記載加項項目為基本薪資、生產獎金、假日加班津貼、差勤津貼、現送加班津貼、伙

食津貼，並於備註欄記載「現送加班津貼及假日加班津貼為每月服勤時數182 ～252 小時之時數增給之加班費」（見本院卷二第15頁），且依原告之薪資單所示，其任職於被告公司開始，薪資單「基本薪資」欄位即有前述各該項目之給付，除現送及假日加班津貼屬於每月服勤一定時數始增給之加班費外，其餘基本薪資、生產獎金、差勤津貼、伙食津貼則為原告每個月固定領取，應計入每月工資範圍內。至專業津貼部分，原告任職期間每月大多固定領取440 元至1,500 元不等之專業津貼，亦屬經常性給與。而被告固辯稱：專業津貼是指ATM 專業津貼，被告公司規定這是獎金而非薪資，107 年3 月起，原告就沒有從事ATM 專業工作，而改為一般現鈔運送，只是偶爾支援ATM ，如有支援，會依次數多少給與專業津貼等語（見本院卷七第251 頁），是此部分之給與，亦有因原告向被告提出ATM 運補鈔之勞務時，而可取得之對價，則專業津貼亦應列入每月工資範圍，則被告辯稱專業津貼不計入每月工資，即屬無據。

⑵績效獎金部分：

此部分區分為：

①每年3 月發放之績效獎金：

性質與年終獎金相同，此有被告提出之108 年1 月11日、同年12月25日通告各1 份附卷為憑（見本院卷七第392 、432 、434 頁），依勞基法施行細則第10條第2 款規定，非屬經常性給與。

②每季發放之季獎金：

依被告公司營收達成率達80% 以上時發放，有被告提出之109 年1 月20日通告1 份附卷可考（見本院卷七第436 頁），並非勞務之對價。

③無事故評比獎勵：

此部分係依被告公司勤務交通無事故評比獎勵辦法核發（見本院卷七第438-452 頁），為獎勵遵守法規之被告公司員工，與預防車輛肇事績優之單位而給與，屬特殊功績獎金，而

非經常性給與。

④況依前述薪資核定通知書內容，績效獎金並未列入原告薪資內容，且原告任職期間有領取績效獎金之月份，分別為107年3月369元、同年7月1,800元、同年10月2,200元、108年2月1,900元、108年3月20,068元、108年4月5,500元、108年5月3,000元、108年7月3,300元、108年8月300元、108年9月300元、108年10月3,500元、108年11月300元、108年12月300元、109年3月20,112元、109年4月800元、109年5月4,100元、109年6月800元（見本院卷二第23、43、58、78、83、88、93、103、108、113、118、123、128、143、148、153、158頁），顯見原告並非固定每月領取一定之金額，亦難認係原告工作給付之對價，不予列入工資範圍。

⑶其他津貼、其他獎金、嘉獎獎金部分：

其他津貼部分，在原告任職期間，僅於107年11月因公務無法參加被告公司舉辦之自強活動、109年2月因疫情無法舉辦春酒而分別經被告公司發放其他津貼1,000元、1,500元（見本院卷二第67、138頁、卷七第390、408頁）；其他獎金則係依被告公司績優人員選拔辦法規定，鼓勵員工自我要求成長及提升個人工作績效，分別於107年11月、12月各支領600元（見本院卷二第67、68頁、卷七第416-420頁），均非屬經常性給與，亦不予列入工資範圍；嘉獎獎金部分，係被告因原告於107年5、9月落實勤務規定，並因原告係108年4月季績優人員而均予發放之獎金，具勉勵性質，亦非經常性給與，故不列入工資之範圍。

⑷加班津貼、加班費部分：

勞基法第24條所稱「平日每小時工資額」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，而其他各項獎金、津貼如確係勞工因工作而獲得之報酬，仍屬勞基法第2條第3款所稱工資，計算延時工資時固應併入計算，但加班費並非每日正常工作時間每小時所得之報酬，自不得再計入平日每小時

工資額做為加班費之計算基準。原告自106 年12月起任職時按月領取現送加班津貼、假日加班津貼、加班費、免稅加班費，固屬勞基法第2 條第3 款之工資，但依上開說明，此等均係勞工於正常工作時間（每日8 小時或每週40小時）之外，因特殊情形有繼續工作之必要，依勞基法第32條及第33條規定予以延長工作時間所得之工作報酬，並非同法第24條所稱延長工作時間所計算之正常工時工資，不應計入「平日每小時工資」計算，故原告主張此部分為工資，固屬無誤，但應不得計入「平日每小時工資」總額內據以計算加班費。

⑸按勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時。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：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，勞基法第30條第1 項、第24條第1 項第1 款及第2 款分別定有明文。又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，工資應由雇主照給。而雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第37條第1 項及第39條亦有明定。查兩造不爭執原告「實際出勤」、「實際退勤」紀錄依被證18所示　見兩造不爭執事項㈢Ⅴ，另應以原告因工作而經常獲得之每月報酬為基礎計算日工資額及平日每小時工資額，計算原告依勞基法第24條第1 項、第39條之加班費，茲分述如下：

①107年3月14日前之加班費：

被告係於107 年3 月14日，始依勞基法第84之1 條報請主管機關核備原告為特殊性質工作，而不受勞基法第30條規定每日不得超過8 小時之限制，惟原告自任職時起至107 年3 月14日前每日工作時間超逾8 小時部分，被告仍應依勞基法第24條規定給付加班費。另兩造固約定每4 週（即28天）正常工作時間不得超過168 小時，有系爭約定書1 份在卷足憑（見本院卷四第148 頁），此即相當於約定每月正常工時為18

4小時（168小時＋2天x 8小時），惟系爭約定書當時未經主管機關核備，且依勞基法第30條第1項規定，每月平均正常工時應為174小時 （40小時x 52週＋1天x 8小時）÷12∨，則兩造前揭約定顯然違反勞基法之立法意旨，為落實保護勞工權益，故此部分應以每月正常工時174小時計算之。

②107年3月14日起之加班費：

原告受僱於被告擔任運鈔車保全員，屬勞基法第84條之1之工作者，原告與被告約定每日正常工時為10小時，正常工時連同延長工時不得超過12小時，4週正常工時不得超過168小時，原告同意被告以排班方式將例假日、其他應放假日排訂於輪值表中，每14日應有2日例假，原告於休假日出勤者，工資應加倍發給，而簽有系爭約定書（見本院卷四第148頁），並經臺北市政府勞動局同意核備一情（見本院卷四第136頁），已如前述，此約定內容縱與勞基法規定不符，依首揭說明，仍屬有效，原告應受拘束。又兩造固約定4週正常工時為168小時，惟4週僅28天，每月有大月小月之分，應一律以每月30日計算之，則兩造約定原告每月正常工時應為188小時（168小時＋2天x 10小時），每月超逾188小時之延長工時部分，則應依勞基法第24條第1項第1、2款計算給付加班費，此亦經桃園市政府109年11月9日府勞檢字第1090267196號函為相同認定（見本院卷四第214、215頁）。

③國定假日加班費：

被告自承即便原告休假，被告亦規定視為原告有於國定假日出勤8小時並加給8小時加班費等語（見本院卷二第6頁），則原告國定假日出勤時數，依前述各月份現送勤務時數統計表中「國定假日時數」欄所示計算之。

④從而，被告應給付平日、國定假日之加班費合計為360,317元，而被告已給付原告加班費合計為363,961元（均詳如附表一所示），則被告已給付足額加班費，從而原告主張為維

護勞工權益並考量運鈔車保全之危險，主張加班費應以每小時200 元計算，依勞基法第24條、第39條請求被告給付平時及國定假日加班費合計247,943 元，顯不足採。

㈡原告請求被告返還不當扣薪12,502元，有無理由？

1.被告工作規則之效力：

原告固主張被告依獎懲辦法對原告扣款，該工作規則並未核備、揭示等語（見本院卷七第18頁）。惟按雇主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1 款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高法院81年度台上字第2492號判決參照）。另按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號裁定意旨參照），且勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105 年度台上字第193 號判決意旨參照）；則被告為規範所屬員工之獎懲、提昇營運績效等事宜，而訂定獎懲辦法、季獎辦法、卓獎辦法等規則（見本院卷四第84-92 、112 、128 頁），如經公開揭示，應視為兩造間勞動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。又系爭任用規則設於被告內部網站（見本院卷四第94頁），被告所屬員工既得以其帳號密碼登入該網站查知內容，足見該規則已經被告為上開公開揭示，並置於員工（包括原告在內）隨時易於認識該規則內容之狀態，原告亦應知之甚詳，堪認被告修訂之前揭各該辦法已符合公開揭示應具備生效要件，原告於知悉後繼續為被告提供勞務，顯已默示承諾該內容，而使該獎金支給基準發生附合於勞動契約之效力，兩造應同受拘束。末按勞基法第70條第1 項第6 、7 款規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立

工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，從上開規定之意旨內容，基於雇主企業之領導、組織權，而得自訂工作規則對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲內容事項，惟勞基法第12條第1 項第4 款僅屬有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至於較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

2.原告遭被告罰款1,100元部分：

按有下列情事之一經查證確實者，得予記大過處分……遺失經管之重要公務物品者；有下列情事之一經查證確實者，得予缺點處分（不列入人事紀錄）：……其他作業缺失尚未造成公司損失者；員工之獎懲，按其輕重予以加扣款，依發文公告日併次月薪資辦理：……罰款：大過罰3,000 元、小過罰1,000 元、申誡罰300 元、缺點罰100 元。獎懲辦法第6.2.2 、6.2.2.16、6.6.1 、6.2.5.4 、6.6.2 點分別定有明文。查：

⑴兩造不爭執原告有於108 年10月22日執勤時，遺失防彈頭盔一節　見兩造不爭執事項㈥ⅴ，則原告遺失該重要公務物品，被告依前揭規定原應記原告大過1 次，惟嗣經原告表示願賠償防彈頭盔費用有被告公司簽呈、簽辦單、員工報告書（見本院卷四第96、98、100 頁），被告念其初犯而予以記小過1 次，則被告因而對原告扣款1,000 元，符合相當性原則，程序上亦給予原告表示意見之機會而合理妥當，是被告此

部分之扣款，自屬有據。

⑵另原告於108年12月7日執行運鈔勤務時，離開運鈔車未設定防盜、防搶警報系統一情，有人員獎懲簽辦單、原告簽署之安檢／勤務缺失改善表在卷足按（見本院卷四第106、108頁），確屬原告作業缺失，惟未造成被告公司損害，則被告依前揭規定記原告缺點2次，並予罰款100元，符合相當性原則，程序上亦給予原告表示意見之機會而合理妥當，是被告此部分之扣款，應屬有據。

⑶綜前，被告依前揭說明，對原告扣薪1,100元，應屬合理，原告此部分之主張，尚屬無據。

3.原告請求被告返還1,502元部分：

原告遺失防彈頭盔原列被告公司財產目錄資產編號0000000，於104年8月10日以4,952元購入，至108年10月份帳面價值為1,502元一情，有被告公司簽辦單附卷可證（見本院卷四第98頁），且原告當時亦同意該賠償金額一情，有108年10月23日員工報告書附卷可稽（見本院卷四第100頁），則原告此部分之請求，難認有據。

4.原告得否請求被告核發108年第四季季獎金3,900元及卓越績效獎金6,000元之獎金？

按為激勵全體同仁齊心合作，全力提昇營運績效，特訂定本辦法；符合下列條件之一者不發：……發放當季功過相抵後有累積小過以上紀錄者。季獎辦法第1、6.5.2點定有明文（見本院卷四第112頁）。又按為激勵員工之向心力與士氣，提升管理效率及服務品質，增進市場競爭力，特訂定本辦法。年度卓越績效獎金：以全年度績效達成狀況，核發之激勵獎金。核發除外條件：……績效結算期間累計申誡3次或小過1次（含）以上處分者，不予核發。卓獎辦法第1、3.1、6.4.2點亦有明文（見本院卷四第128頁）。查：

⑴108年度季獎金3,900元部分：

原告因108年12月22日遺失防彈頭盔，遭被告依獎懲辦法記小過1次一情，已如前述，則原告當季既累積小過1次以上

紀錄，則被告依季獎辦法第6.5.2 點不予發放季獎金3,900元，應認可採。

⑵108年度卓績獎金6,000元部分：

①被告以原告遺失防彈頭盔，而被懲處小過1 次，故109 年4月不予核發卓績獎金一情，為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈧ㄨ，惟查，原告於108 年2 、至5 月、7 至12月均有領取績效獎金（見本院卷二第78、87、88、97、107 、108 、117 、118 、127 、128 頁），則被告自應依卓獎辦法第3.1 點規定，以原告108 年全年度績效達成狀況而核發獎金，以激勵原告向心力與士氣，提升管理效率及服務品質，並增進市場競爭力。然被告再次以原告前揭遺失防彈頭盔而遭懲處小過1 次，而不予核發卓績獎金，顯然將不予核發同屬激勵員工性質之季獎金之事由，再次援引為拒絕核發之事由，然原告僅有一次性之遺失防彈頭盔行為，縱同時符合季獎辦法、卓獎辦法不予核發之要件，亦不應對一次性之行為重複評價，而應擇一懲處，是原告遭被告以2 次分別認定原告遺失防彈頭盔而不得領取季獎金及卓績獎金，顯然有違禁止重複評價、一事不二罰原則。

②綜前，被告援引卓獎辦法第6.4.2 點規定拒絕核發卓績獎金予原告，應屬違法不當，原告請求被告給付此部分之獎金，即屬有據，應予准許。

③按給付無確定期限者，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5 %，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段及第203 條分別定有明文。查本件勞動調解聲請書狀繕本係於109 年5 月15日送達予被告（見本院卷一第89頁），是本件原告向被告請求利息之起算日應為109 年5 月16日，自堪認定

。

㈢原告請求被告補提繳勞退金至勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6 。勞退條例第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退金，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，僅於未符合勞退條例第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退金者，將減損勞退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。然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號判決意旨參照）。至勞退條例所規定之工資，依該條例第3 條規定，依勞基法第2 條第3 款所為之定義，即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。

2.原告主張被告未為其按月足額提繳退休金至勞保局設立之勞退金個人專戶，有原告所提已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷一第55、57頁）可據，被告亦未爭執，而被告既係原告之雇主，於原告受僱期間未依前揭規定按月足額提繳退休金，原告之勞退金專戶本金及累積收益之財產權益將受損害，則原告依勞退條例第31條第1 項規定，請求被告將未提繳之金額繳納至其退休金專戶，自屬有據。

3.按依本條例第14條第1 項至第3 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準。勞退條例施行細則第15條第1 、2 項

有所明文。被告應為原告提繳退休金，係以勞工每月工資為計算基礎，惟因原告工資繫諸出勤日數及出勤時間而不固定，爰依被告所提出原告任職期間之薪資明細表（見本院卷二第17-158頁），並參考被告所提含專業津貼之應提撥原告勞退金明細（見本院卷七第344 頁）、上開勞退條例施行細則規定及該年度勞工退休金月提繳工資分級表，計算被告應提繳之金額及總金額如附表二所示，是原告請求被告應提繳22,293元至其於勞保局設立之勞退金個人專戶，核屬有據，逾此範圍之請求，則不能准許。

4.至原告雖主張任職期間所提繳工資，除實際領取之工資外，應加計被告短付之加班費等計算如109 年12月14日陳報（補正）狀所示（見本院卷七第114 、116 頁）云云，惟原告請求加班費核屬無據，業如前述，故原告僅能請求被告就附表二所示共提繳22,293元至原告勞退專戶，附此敘明。

㈣原告主張被告令其超時加班侵害其自由權利，被告應負賠償責任部分，有無理由？

按因侵權行為發生非財產上損害賠償，以法律有特別規定者為限，始得請求慰撫金，此觀民法第18條第2 項、第195 條第1 項即明。是依上開規定，須為身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰藉金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要，是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。而本件原告主張其因被告公司要求原告加班，以致其自由休息權利、剝奪原告與小孩天倫之樂、增加與妻子之矛盾等情（見本院卷七第118 頁），惟上開權益經核非屬民法第195 條所列舉之受侵害權利，或其他人格法益，是原告就此請求被告公司應賠償精神慰撫金1,120,000 元，係屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞退條例等法律關係，請求被告給付如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許。另依勞基法、民法侵權行為等法律關係，請求被告給付加班費、精神慰撫金及其餘不當扣薪部分，即屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

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（須附繕本）。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　　110　　年　　1　　月　　20　　日

書記官　　蘇玉玫