臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第24號

上　訴　人　新壽公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　林坤正
訴訟代理人　林孝甄律師
被上訴人　　傅俊傑
訴訟代理人　楊惠雯律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於民國108年3月6日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，本院於108年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：

一、被上訴人自民國83年1月4日起任職於上訴人公司臺中辦事處擔任機電技術員，從事機電保養等相關工作，於107年1月8日退休。上訴人自102年起施行精簡人力計畫，臺中地區之機電人員遇缺不補，改由任職中之其他機電人員承接業務，與被上訴人同區之其他3名機電人員並分別於104年、105年、106年退休或離職，致被上訴人之工作量及工作範圍逐年增加，動輒需於例假日、國定假日或平日正常工時外加班。然上訴人均未依勞動基準法規定如數給付加班費；於被上訴人自請退休後，亦未將前開應依法給付之加班費納入平均工資據以計算退休金，上訴人自應補給之。

二、被上訴人106年6月至12月薪資明細如原判決附表二所載，於扣除加班費、長褲工資、其他獎金後計算正常工時之每小時薪資如該附表二（I）欄所示，再按原判決附表三所列載被上訴人106年6月至12月各月加班日期及時數，據以核算上訴人應給付被上訴人工作日之延長工時工資、休息日之加班費及颱風假工資共計201,342元（計算式詳如原判決附表三所示）。然上訴人就此部分，僅按每小時133元計算發給加班

費38,570元，故上訴人應再給付被上訴人加班費差額共162,772元（計算式：201,342-38,570=162,772）。

三、被上訴人於106年10月4日（中秋節）、106年10月9日（國慶日彈性放假）及106年10月10日（國慶日）之國定假日均有出勤紀錄（各出勤3小時，3日共9小時），然上訴人僅依每小時133元發給加班費，應依勞動基準法第37條、第39條規定補給被上訴人國定假日薪資差額共6,096元【計算式：106年10月薪資72,930元（不包含加班費、其他獎金、長褲工資）÷ 30日x 3日 -133元/時x 9時=7,293元-1,197元=6,096元】。

四、被上訴人於107年1月8日退休，適用勞動基準法前之退休金為21,500元；適用勞動基準法後之退休金計算基數為35個基數。而依勞動基準法第2條第4款規定，被上訴人退休前6個月即106年7月至12月平均工資應為102,959元【計算式：106年7至12月本薪443,830元（69,930+70,430+69,430+72,930+82,180+78,930），加計如原判決附表三所示上訴人應依法定計算方式給付之106年7月至12月加班費173,929元，再除以6個月（即《443,830+173,929》÷ 6=102,959）】，據此計算被上訴人適用勞動基準法後之退休金應為3,603,565元（計算式：102,959元x 35基數＝3,603,565元），故上訴人共應給付被上訴人退休金3,625,065元（計算式：21,500+3,603,565=3,625,065）。而上訴人僅給付2,771,065元，故應再補給退休金差額854,000元（計算式：3,625,065 -2,771,065=854,000）。

五、基上，上訴人應給付被上訴人工作日之延長工時工資、休息日之加班費及颱風假工資差額162,772元，國定假日工資差額6,096元，退休金差額854,000元，共計1,022,868元。爰依勞動基準法第24條、第36條、第39條、第55條規定，求為命上訴人應給付被上訴人1,022,868元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息；並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

貳、上訴人抗辯：

一、被上訴人每月薪資均分成薪資明細表、異動薪明細表二部分，前者為固定薪水，於每月10日發放；後者則由區管津貼、加班費所構成，屬浮動狀態、非經常性之給付，於每月15日發放，被上訴人於106年6至12月所領固定薪資及異動薪資之各項明細，詳如原判決附表一所示。上訴人對於被上訴人所主張之加班日期及時間均不爭執，惟被上訴人為增加個人每月所得收入，曾於103年9月1日簽署自願申請加班同意書，與上訴人約定加班費之計算按政府規定基本工資時薪計算給付，被上訴人自應受該同意書之拘束，不可事後翻異其詞。且上開異動薪資中之區管津貼，係上訴人給予公司同仁之交通油資補助，非勞工提供勞務之對價，不應納入計算加班費之基礎。

二、被上訴人於106年12月26日方提出退休申請，隨即於107年1月8日離職，未遵期於退休日前30日向上訴人預告；且於任職期間對於加班費之計算均無疑義，竟於退休後方主張上訴人未給付足額加班費，顯有違民法第148條第2項之誠實信用原則。

三、加班費為正常工時以外延長工時給付之工資，非屬經常性之給付，原不應納入退休金之計算基礎，惟為保障員工退休生活，上訴人已將異動薪中之區管津貼及加班費均列入退休金基礎中予以計算，並以被上訴人提出退休申請時間往前回推半年，計算其106年6月至11月之平均工資，據以計算上訴人應給付被上訴人適用勞動基準法後之退休金為2,749,565元，再加計適用勞動基準法前之退休金21,500元，共計2,771,065元，均已如數給付，上訴人實已從寬、從優計算被上訴人之退休金。

參、原審審酌兩造提出之攻擊防禦方法後，認為被上訴人依勞動基準法規定，請求上訴人給付1,022,868元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年5月12日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，而予准許，並依兩造之聲請為准

、免假執行之宣告。上訴人不服原判決，提起上訴，其聲明為：原判決廢棄；被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

肆、得心證之理由：

一、被上訴人於103年9月1日簽署「自願申請加班同意書」（見原審卷一160頁），同意就加班費之計算按政府規定之基本工資時薪計算給付，係屬無效之協議：

㈠上訴人主張被上訴人曾於103年9月1日簽署自願申請加班同意書，兩造業經協議按政府規定之基本工資時薪計算加班費；被上訴人則抗辯上開協議顯然劣於勞動基準法之最低規定，應屬無效。

㈡按勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」而勞工若有加班情事，依勞動基準法第24條及第39條規定得請求加給工資（即加班費）。又所謂工資，依同法第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。故雇主與勞工約定勞工加班所支領之加班費低於勞動基準法第24條之規定，或工資計算方式低於勞動基準法第2條第3款規定所計算得出之金額者，因該約定顯然違反勞動基準法保障勞工之規定，依法應認為無效。從而被上訴人雖有簽署「自願申請加班同意書」，但不影響其於加班時得對上訴人請求依約定工資而非依基本工資計算加班費之權利。

二、加班費屬於經常性給付，且具有勞務對價性，計算勞動基準法第2條第4款所稱之「平均工資」時，應予計入：

㈠加班費係勞工於正常工作時間之外，因特殊情形有繼續工作之必要，依勞動基準法第32條之規定予以延長工作時間，並依同法第24條之規定加給工資而言。且加班費非屬勞動基準法施行細則第10條所列之給與，自應認係勞工勞務之對價，屬勞動基準法第2條第3款所稱之「經常性給與」而具有工資

之性質，於計算勞動基準法第2條第4款所稱之「平均工資」時，應予計入。

㈡況且，上訴人自承計算被上訴人之退休金時，亦有將加班費列入平均工資內，僅加班費是依前開「自願申請加班同意書」所載「按政府規定基本工資時薪計算給付」之方式計算而已。

三、被上訴人每月領取之「區管津貼」，係屬經常性給與之工資：

被上訴人之每月薪資分成「薪資明細表」、「異動薪明細表」二部分，其中「薪資明細表」為固定薪水，於每月10日發放；「異動薪明細表」則屬於浮動狀態，於每月15日發放，此為兩造所不爭執。惟上開「異動薪明細」中之「區管津貼」，上訴人抗辯係其給予公司同仁之油資交通補助，非屬勞工提供勞務之對價，不應納入加班費之計算基礎。經查：

1.被上訴人於106年6月至12月每月領取之區管津貼，分別為39,080元、38,830元、39,330元、38,330元、41,830元、51,080元、47,830元（見原審卷一第10至17頁、129頁），而被上訴人負責之駐點大樓均位於臺中市，客觀上顯非上訴人所稱係其給予被上訴人之油資交通補助。

2.上訴人主張被上訴人之退休金平均工資為每月78,559元，此有勞工退休金給付通知書在卷可憑（見原審卷一第18頁）。上開金額，上訴人亦自承有將被上訴人每月領取之「區管津貼」列入計算被上訴人之平均工資，顯見上訴人亦認為該「區管津貼」為被上訴人每月所領取之工資（經常性給與）。該「區管津貼」既然為工資，於計算加班費時，自應列入作為計算之基礎。上訴人上開抗辯，實無足取。

四、茲就被上訴人之各項請求，說明如下：

被上訴人於106年6月至12月所領取之薪資，如卷附被上訴人106年6月至同年12月之「薪資明細表」、「異動薪明細表」所載（見原審卷一第10至17頁、129頁）。

㈠工作日之延長工時工資、休息日加班費及颱風假工資之差額

共計162,772元：

於計算加班費之工資基準時，本應以「正常工時」之工資計算。本件依上開卷附資料及被上訴人所主張正常工時（不包含加班費、長褲工資、其他獎金）之薪資彙整計算後，被上訴人每小時之工資如原判決附表二所示；上訴人應給付被上訴人之延長工時工資、休息日加班費及颱風假薪資如原判決附表三之計算式所示，共計201,342元。而上訴人就被上訴人工作日之延長工時工資及休息日之加班費僅以每小時133元給付加班費共38,570元，故被上訴人得請求上訴人給付加班費差額為162,772元（計算式：201,342-38,570=162,772）。

㈡國定假日之工資差額6,096元：

被上訴人於106年10月4日（中秋節）、106年10月9日（國慶日彈性放假）及106年10月10日（國慶日）之國定假日均有出勤紀錄（各出勤3小時，3日共9小時，見原審卷一第24頁），然上訴人僅依每小時133元給予加班費，故被上訴人得依勞動基準法第37條、第39條規定，請求上訴人給付國定假日薪資差額共6,096元（依原判決附表二所示，被上訴人於106年10月之正常工時工資為72,930元，該3日之加班費為7,293元《72,930元÷ 30日x 3日》，扣除上訴人給付之加班費1,197元《133元x 9》，其差額為6,096元）。

㈢退休金差額854,000元：

1.被上訴人適用勞動基準法前之退休金為21,500元，此為兩造所不爭執。

2.被上訴人適用勞動基準法後之退休金為3,603,565元：

被上訴人適用勞動基準法後之退休金共計有35個基數，此為兩造所不爭執。而被上訴人係於106年12月26日提出退休申請，於107年1月8日退休，故退休前六個月，應以106年7月至同年12月為準。依原判決附表二所示，先計算106年7月至12月之本薪（不包含加班費、長褲工資、其他獎金）及時薪後，再依原判決附表三所示，計算法定加班費總額為173,92

9元。將173,929元之加班費計入平均工資後，被上訴人退休前六個月之平均工資應為102,959元【計算式：（106年7月本薪69,930元＋8月本薪70,430元＋9月本薪69,430元＋10月本薪72,930元＋11月本薪82,180元＋12月本薪78,930元＋法定加班費173,929元）÷ 6＝102,959元】。依此，被上訴人適用勞動基準法後之退休金為3,603,565元（計算式：102,959× 35=3,603,565）。

3.被上訴人於原審107年7月25日言詞辯論期日已領取上訴人所給付之退休金2,771,065元（見原審卷一第233頁），故被上訴人得請求之退休金差額為854,000元（計算式：21,500+3,603,565-2,771,065=854,000）。

㈣基上，被上訴人依勞動基準法第24條、第36條、第39條、第55條之規定，得請求上訴人給付工作日延長工時工資、休息日加班費及颱風假工資差額162,772元、國定假日工資差額6,096元、退休金差額854,000元，合計1,022,868元。

五、上訴人雖另辯以被上訴人於106年12月26日方提出退休申請，隨即於107年1月8日離職，未遵期於退休日前30日向上訴人預告；且於任職期間對於加班費之計算均無疑義，竟於退休後方主張上訴人未給付足額加班費，顯有違民法第148條第2項之誠實信用原則云云。惟查，勞動基準法並無勞工自請退休須於30日前向雇主預告之規定；且被上訴人簽署之「自願申請加班同意書」因違反勞動基準法第2條第2項規定而無效，上訴人自不得以無效之該同意書，反指被上訴人之正當權利行使係有違誠信原則。從而上訴人所辯上情，尚非可採。

六、綜上所述，被上訴人依勞動基準法之規定，請求上訴人給付1,022,868元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年5月12日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依兩造之聲請分別酌定相當擔保金額宣告假執行及免為假執行，於法核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁

回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

伍、結論：本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　24　　日

勞工法庭　審判長法　官　許秀芬

法　官　吳崇道

法　官　游文科

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　吳麗琴

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　24　　日