臺灣臺中地方法院豐原簡易庭民事判決

107年度豐勞簡字第16號

原　　告　莊雯棋
　　陳美妗
　　賴瑋玲
前列三人共同
訴訟代理人　徐明珠律師
　　鄭謙瀚律師
被　　告　祥雲工具股份有限公司
法定代理人　林敬貿
訴訟代理人　涂榆政律師
　　黃聖棻律師
　　施苡丞律師

上開當事人間給付加班費等事件，本院於中華民國一百零八年六月五日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告莊雯棋新臺幣參拾壹萬玖仟捌佰參拾伍元，及自民國一0七年十月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。並提繳新臺幣玖仟零伍拾肆元至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告陳美妗新臺幣壹萬玖仟貳佰柒拾壹元，暨自民國一0八年五月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。並提繳新臺幣柒仟捌佰柒拾貳元至原告陳美妗之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告賴緯玲新臺幣貳萬肆仟捌佰參拾伍元，暨自民國一0七年十月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。並提繳新臺幣伍仟零玖拾肆元至原告賴緯玲之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟玖佰伍拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一、二、三項得假執行，但被告如以如主文第一、二、三項所示之本金為原告預供擔保後，得免為假執行。

其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限：民事訴訟法第255條第1項第2、7款分別定有明文。本件原告陳美妙起訴時訴之聲明原為：「被告應給付原告陳美妙新臺幣（下同）16,855元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應提繳1萬7,860元至原告陳美妙之勞工退休金個人專戶。」，於訴訟中即民國108年4月26日以其發現被告尚有106年7月之主管津貼3.000元未為給付，故具狀追加請求。此部分追加與起訴請求之事實，二者訴訟及證據資料之基礎事實相同，證據得互為援用，且於被告之防禦及訴訟終結無礙，揆諸首揭規定，應予准許，合先敘明。

二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；又聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170 條、第176 條定有明文。經查，本件被告之法定代理人起訴時為林大全，嗣變更為林敬貿，業據被告陳報明確，並有被告變更登記表在卷可稽，茲據其依法聲明承受訴訟，經核尚無不合，應予准許。

貳、原告主張：

緣原告莊雯棋、陳美妙及賴緯玲前係被告祥雲工具股份有限公司之勞工，原告3人於106年2月、同年8月陸續離職，然被告於原告任職期間短發加班費，又被告並未設立福利委員會，卻按月向原告等人收取福利金，且被告又以高薪低報之方式未足額提撥原告等人之勞工退休金，致原告受有喪葬津貼差額損害，爰就原告3人所得請求被告支付之金額分別說明之：

一、被告應給付原告莊雯棋332,464元及提繳33,702元至原告莊雯棋勞工退休金個人專戶：

㈠被告應給付原告莊雯棋332,464元：

1.被告自102年3月份至106年1月份，雖有給付原告莊雯棋加班費，然有諸多月份皆有短少，經原告莊雯棋計算後被告依法應給付之加班費尚有20,672元，爰依勞動基準法第24條規定請求之。

2.被告未設立福利委員會，卻按月向員工收取福利金，亦未以福利金提供員工福利，故被告向員工收取福利金自非適法，係屬無法律上原因受有利益，依不當得利之規定，應予返還，經原告莊雯棋計算後被告應返還收取之福利金為16,292元。

3.另原告莊雯棋係被告之主管，每月得領取之主管津貼費用為6,000元。惟被告就106年1月份及2月份之主管津貼合計12,000元並未支付給原告莊雯棋，依勞動基準法第22條規定，原告莊雯棋自得請求被告給付之。

4.末查，原告莊雯棋離職之際，被告之法定代理人林大全同意給付原告莊雯棋資遣費為283,500元，然被告迄今分文未付，原告莊雯棋自亦得依契約約定，請求被告給付，被告嗣後以董事會決議撤銷，顯係權利濫用，不足為訓。

5.綜上所述，原告莊雯棋所得請求被告支付之金額為332,464元。

㈡被告應提繳33,702元至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶：

被告雖有為原告莊雯棋提繳勞工退休金，然被告以高薪低報之手法，未依原告莊雯棋之實際薪資計算之合法投保金額提繳勞工退休金，而以較低之申報薪資來提繳勞工退休金，經原告莊雯棋計算後，被告少提繳之勞工退休金金額為33,702元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，原告莊雯棋自得請求被告提繳前開金額至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶。

二、被告應給付原告陳美妗16,855元及提繳17,868元至原告陳美

妗勞工退休金個人專戶：

㈠被告應給付原告陳美妗16,855元：

1.被告自102年3月份至106年1月份，雖有給付原告陳美妗加班費，然有諸多月份皆有短少，經原告陳美妗計算後被告依法應給付之加班費尚有1,975元。

2.被告未設立福利委員會，卻按月向員工收取福利金，亦未以福利金提供員工福利，故被告向員工收取福利金，係屬無法律上原因受有利益，依不當得利之規定，應予返還。經原告陳美妗計算後，被告應返還收取之福利金為14,880元。

3.原告陳美妗係被告之主管，每月得領取之主管津貼為在104年以前為每月2,000元，104年以後則為每月3,000元。惟被告就106年7月份之主管津貼3,000元並未支付給原告陳美妗，依勞動基準法第22條規定，原告陳美妗自得請求被告給付之。

4.綜上所述，原告陳美妗所得請求被告支付之金額為19,855元。

㈡被告應提繳17,868元至原告陳美妗之勞工退休金個人專戶：

查被告雖有為原告陳美妗提繳勞工退休金，然被告以高薪低報之手法，未依原告陳美妗之實際薪資計算之合法投保金額提繳勞工退休金，而以較低之申報薪資來提繳勞工退休金，經原告陳美妗計算後，被告少提繳之勞工退休金金額為17,868元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，原告陳美妗自得請求被告提繳前開金額至原告陳美妗之勞工退休金個人專戶。

三、被告應給付原告賴緯玲27,888元及提繳14,490元至原告賴緯玲退休金帳戶：

㈠被告應給付原告賴緯玲27,888元：

1.被告自102年3月份至106年1月份，雖有給付原告賴緯玲加班費，然有諸多月份皆有短少，經原告賴緯玲計算後，被告依法應給付之加班費尚有5,587元，爰依勞動基準法第24條規定請求之。

2.被告未設立福利委員會，卻按月向員工收取福利金，亦未以福利金提供員工福利，故被告向員工收取福利金，係屬無法律上原因受有利益，依不當得利之規定，應予返還。經原告賴緯玲計算後，被告應返還收取之福利金為13,601元。

3.另原告賴緯玲於105年7月11日申請訴外人陳建男之家屬喪葬津貼案，因被告僅幫原告賴緯玲以每月薪資26,400元投保，惟原告賴緯玲實際所應投保之級距應為每月29,300元，因被告高薪低報之行為，導致原告賴緯玲請領勞保家屬喪葬津貼之金額短少8,700元，依民法第184條第2項、勞工保險條例第72條第1項等規定，被告自應就原告賴緯玲少領之金額負賠償責任。

4.綜上所述，原告賴緯玲所得請求被告支付之金額為27,888元。

㈡被告應提繳14,490元至原告賴緯玲之退休金個人專戶：

查被告雖有為原告賴緯玲提繳勞工退休金，然被告以高薪低報之手法，未依原告賴緯玲之實際薪資計算之合法投保金額提繳勞工退休金，而以較低之申報薪資來提繳勞工退休金，經原告賴緯玲計算後，被告少提繳之勞工退休金金額為14,490元，依勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項規定，原告賴緯玲自得請求被告提繳前開金額至原告賴緯玲之勞工退休金個人專戶。

四、並聲明：

㈠被告應給付原告莊雯棋332,464元，暨自107年10月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳33,702至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶。

㈡被告應給付原告陳美妗19,855元，暨自108年5月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳17,868元至原告陳美妗之勞工退休金個人專戶。

㈢被告應給付原告賴緯玲27,888元，暨自107年10月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳14,490元至原告賴緯玲之勞工退休金個人專戶。

㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

參、被告則以：

一、原告莊雯棋部分：

㈠原告莊雯棋請求加班費之計算基礎有誤：

1.依據原告莊雯棋之薪資條，104年8月至10月之「其他撥款」並非「加班費」，而係因原告莊雯棋於104年8月間已請滿「病假」30天，被告遂於同年8月至10月間酌給之「醫療補助費」，依勞動基準法施行細則第10條第4款規定「醫療補助費」並非工資，自不應列入平均工資之計算；實則，原告莊雯棋於104年8月至10月並未加班，此有原告莊雯棋之薪資條上加班時數為空白可稽，是以，原告莊雯棋將104年8月至10月之「醫療補助費」列為加班費即有違誤。

2.又依原告莊雯棋製作之起訴狀附表1，係以「底薪」加上「全勤獎金」以及「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」為基礎，計算原告莊雯棋之「平均時薪」，又其中「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」欄位，原告莊雯棋記載為每個月6,000元云云。惟查：被告從未給予「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」，且於原告莊雯棋提供之薪資單上，亦未出現該等項目，故而，原告莊雯棋將每個月6,000元之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」列入每月工資，顯與事實不符，其據此計算之「平均時薪」及「加班差額」，即均有錯誤。至原告莊雯棋雖提出所謂「主管津貼」之資料，惟該部分係會計人員劉容淑不熟悉系統操作而將「三節獎金」誤植為「主管津貼」，此有其出具聲明書可稽，而三節獎金非屬工資，自不得列入平均工資計算之內。

3.再者，依原告莊雯棋之薪資條，102年8月及9月並無「底薪」及「全勤獎金」，惟原告莊雯棋卻於起訴狀附表1列有底薪及全勤獎金，亦與事實顯不相符。

4.另原告莊雯棋並未提供102年11月、102年12月、103年4月、104年5月、104年10月、105年8月、106年1月及106年2月之薪資條，故其於起訴狀附表1主張該等期間之「加班差額」

、「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」及「薪資短報差額」，被告均否認之。

5.依民法第126條規定，加班費之請求權消滅時效為5年，原告莊雯棋自107年10月15日始提起本件訴訟，是以，原告所請求102年11月之前之加班費，已逾越5年消滅時效，被告自得拒絕給付。

㈡被告並無主管加給制度，原告莊雯棋請求被告給付主管加給，並無理由：

原告莊雯棋請求被告給付106年1月及2月之「主管加給」共12,000元，惟查，被告從未給予主管加給，原告莊雯棋之主張並無理由。

㈢被告從未答應給予原告莊雯棋資遣費，原告莊雯棋請求資遣費283,500元，並無理由：

1.查，原告莊雯棋係自請離職，被告即無給付資遣費之義務；再者，被告從未答應給予原告莊雯棋資遣費283,500元，原告莊雯棋此部分之請求並無依據。

2.縱認被告前負責人林大全曾於106年2月28日同意給付原告莊雯棋上開資遣費，性質上亦屬贈與契約，惟被告已於107年12月21日之董事會決議，撤銷被告對原告莊雯棋上開贈與之意思表示，依法上開贈與即視為自始無效，況當時係原告莊雯棋在負責人林大全辦公室吵，林大全為維持公司秩序始同意給付，事後撤銷此部分贈與，不生權利濫用情事，原告莊雯棋請求資遣費亦屬無據。

㈣原告莊雯棋計算勞工退休金之基礎亦均有誤：

1.依據勞動部勞工保險局107年9月10日函文，原告莊雯棋104年1月至106年2月短計之勞工退休金已補提撥，原告莊雯棋再請求104年1月至106年2月之勞工退休金，即無理由。

2.至原告莊雯棋請求102年3月至103年12月之勞工退休金差額，原告莊雯棋將被告並未給付之每個月6,000元「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」計入每月「給付總額」，並據此計算「合理投保分級」，實有違誤，依被告計算，被告

至多僅應再給付2,326元至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶。

㈤綜上所述，原告莊雯棋之主張多有違法及錯誤之處，經詳細計算後，原告至多僅能請求被告給付551元之加班費，並提撥2,326元至原告莊雯棋之勞工退休金個人專戶，是以，原告莊雯棋請求之金額，自無理由。

二、原告陳美妗部分：

㈠原告陳美妗請求加班費之計算基礎有誤：

1.原告陳美妗於起訴狀附表2「備註」欄位記載103年1月及103年6月受領三節獎金各12,000元，104年7月、105年7月及105年12月各受領三節獎金18,000元，惟依勞動基準法施行細則第10條第3款規定，三節獎金非屬工資，自不得列計為工資之部分，原告之計算明顯違法。甚且，縱令如原告所主張將三節獎金「分攤至各個月份」（假設語氣），前開三節獎金分攤至各月之金額亦非原告所主張為每個月4,000元或6,000元，故原告陳美妗所列計之數額自有違誤。

2.又原告陳美妗並未提供102年3月至105年5月之薪資條，故起訴狀附表2主張102年3月至105年5月之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」及「薪資短報差額」，被告均否認之。

3.再者，原告陳美妗於起訴狀附表2中在102年3月至103年12月列計每個月4,000元之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」，並於104年1月至106年6月列計每個月6,000元之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」云云，惟查：被告並未給付原告陳美妗每個月4,000元或6,000之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」，且原告陳美妗提出之薪資條，亦未列計該等款項，從而，原告陳美妗列計該等數額並無依據。

4.另外，原告陳美妗於105年7月列計加班費為2,950元，惟依據原告陳美妗之薪資條，2,950元應為「交通津貼」，而非

「加班費」，原告陳美妗當月之加班費應為薪資條科目誤植之「競賽獎金」2,747元。

5.綜上所述，原告陳美妗主張之計算方式多有違法及錯誤之處，經詳細計算後，原告陳美妗至多僅得再請求加班費327元。

㈡原告陳美妗計算勞工退休金之基礎有誤：

原告陳美妗並未提供102年3月至105年5月之薪資條，故其主張102年3月至105年5月之「薪資短報差額」，並無依據，被告否認之。另，被告並未給付原告陳美妗每個月4,000元或6,000元之「職務加給（入帳）及油費補貼（現金）」，原告陳美妗計算之金額實有違誤。經被告計算，原告陳美妗至多僅能請求被告提撥2,142元至其勞工退休金個人專戶。

㈢綜上所述，原告陳美妗主張之計算方式多有違法及錯誤之處，經詳細計算後，原告陳美妗至多僅能請求被告給付327元之加班費，並提撥2,142元至原告陳美妗之勞工退休金帳戶，是以，原告陳美妗起訴主張之金額，自無理由。

三、原告賴緯玲部分：

㈠原告賴緯玲請求加班費之計算基礎有誤：

1.原告賴緯玲並未提供102年12月、103年5月、105年2月至5月之薪資條，故其於起訴狀附表3主張該等期間之「薪資短報差額」，並無依據，被告否認之。

2.再者，原告賴緯玲於起訴狀附表3中已自承106年3月及4月分別超領加班費34元及21元，從而，於「加班超額」之欄位，自應扣除之。

3.另外，依據民法第126條規定，加班費之請求權消滅時效為5年，原告賴緯玲自107年10月15日始提起本件訴訟，是以，原告所請求102年11月之前之加班費，已逾越5年消滅時效，被告自得拒絕給付。

㈡原告賴緯玲請求喪葬津貼差額之計算基礎有誤：

被告於105年6月給付給原告賴緯玲之總額為28,400元，故而

應投保薪資28,800元（起訴狀附表3亦已自承合理投保分級為28,800元），惟被告以26,400元投保，投保差額為2,400元，依勞工保險條例第62條第1款規定予以計算，原告賴緯玲有關勞工保險之喪葬津貼差額僅為7,200元，原告賴緯玲請求8,700元，亦無理由。

㈢原告賴緯玲計算勞工退休金之基礎有誤：

1.依據勞動部勞工保險局107年9月10日函文，原告賴緯玲104年1月至106年10月短計之勞工退休金已補提撥，原告賴緯玲再請求104年1月至106年7月之勞工退休金，即無理由。

2.至原告賴緯玲請求102年3月至103年12月之勞工退休金差額，經詳細計算後，被告至多僅應再給付6,552元至原告賴緯玲之勞工退休金個人專戶。

㈣綜上所述，原告賴緯玲主張之計算方式多有違法及錯誤之處，經詳細計算後，原告賴緯玲至多僅能請求被告給付3,843元之加班費及7,200元之勞工保險喪葬津貼之差額，共計11,043元，並提撥6,552元至原告賴緯玲之勞工退休金帳戶，是以，原告賴緯玲所起訴主張之請求金額，自無理由。

四、福利金部分，為被告行之有年之勞工互助會，原告三人請求返還，並無理由：

㈠被告之福利金制度實係全體勞工之互助會，係由被告之全體勞工合意提撥工資之部分，作為互助及福利用途，且依被告之福利金規則，於勞工互助會發放生日禮券或生育禮金等給勞工時，被告亦會發放相同數額之禮金或禮券給勞工，是以，就勞工之部分工資提撥金額作為互助會用途者，被告並未挪作他用，被告至多僅處於「代收代付」之性質而已，此乃被告行之有年之勞工互助會制度，且亦經原告3人於任職時同意提撥，原告3人嗣於離職後請求被告返還該等福利金，自無理由。

㈡況且，原告3人於任職期間，亦有領取互助會發放之生日禮金等，亦肯認原告莊雯棋於任職期間係同意被告代扣其工資之部分並加入全體勞工之互助會，故原告莊雯棋嗣於離職後

請求被告返還該等福利金，並無理由。退步言，縱令原告得請求返還薪資內扣除福利金之部分（假設語氣），然被告亦得主張抵銷，蓋因被告亦會發放相同數額之禮金或禮券給勞工，被告自得以該等禮金或禮卷之數額對原告主張抵銷。然被告亦得主張抵銷，蓋因原告陳美妡、賴緯玲於103年至105年均有參與以勞工互助會款項支出之員工旅遊，被告得以該等員工旅遊之數額對原告主張抵銷。

五、並聲明：原告之訴均駁回。

肆、兩造所不爭執之事項：

一、不爭執事項：

㈠原告莊雯棋、陳美妡、賴緯玲曾為被告員工，並於106年2月、8月間陸續離職。

㈡原告莊雯棋有於被證三之員工離職申請書上簽名。

二、爭執之事項：

㈠原告莊雯棋請求被告給付107年1、2月主管加給共12,000元，有無理由？

㈡原告莊雯棋請求被告給付資遣費283,500元，有無理由？

㈢被告應給付原告三人之加班費差額為何？

㈣原告三人請求被告返還福利金，有無理由？如有，被告以禮券、員工旅遊等數額主張抵銷，有無理由？

㈤被告應提撥勞工退休金數額為何？

㈥原告賴緯玲請求被告給付喪葬津貼之損害8,700元，有無理由？

伍、法院之判斷：

一、原告莊雯棋部分：

㈠主管費差額部分：原告莊雯棋主張其為被告之主管，被告本應按月給付主管津貼，詎其106年1、2月竟未給付伊主管加給各6,000元，合計12,000元未為給付，為被告所否認，並辯以原告薪資單上並無「職務加給」之名目等語置辯。經查：

1.原告莊雯棋為被告之單位主管，並領有每月6,000元之主管

加給，被告係採半年一次給付36,000元之方式為之，此觀原告莊雯棋之存摺明細（本院卷第128-129頁），被告分別於105年8月10日、106年1月10日各匯款36,000元至原告莊雯棋帳戶，其摘要欄記載為「主管津貼」，而原告莊雯棋主張被告係採半年給付1次主管津貼方式，是前者係105年1 月至6月之主管加給，後者則為105年7月至12月之主管加給，當屬有據。雖105年7月、105年12月之薪資條載明該36,000元為三節獎金，與上揭存摺明細摘要載為「主管津貼」有異（存摺明細於105年7月、105年12月並無該36,000 元匯款紀錄，當係次月始匯款該主管津貼36,000元），除上述理由外，就同一筆支出用途記載有異，應以實際入款之存摺摘要記載為準，是應認該36,000元之科目實為「主管津貼」。

2.原告又主張，被告於105年1月7日、104年8月10日分別匯款36,000元予原告莊雯棋，其摘要雖記載薪資，惟參諸匯款金額、時間以及同月份亦有他筆薪津款項匯入（本院卷第126-127頁），可見該款項本質應為原告104年7月至12月、104年1月至6月之主管加給等語，此觀上開匯款之日同時有該月份之薪資，復觀其前後各半年內，每月薪資均相距不遠，原告此部分主張，亦屬有據。

3.被告雖辯稱，上開存摺明細所載「主管津貼」，係會計誤載等語，並提出該會計之書面聲明等語抗辯。惟會計對於薪資與「主管津貼」，係屬不同科目，當知之甚明，況各該匯款日同時有該月薪資匯入，所稱誤載等語，難謂真實。

4.依上，被告有給付原告莊雯棋每月6,000元之主管加給，堪以認定，本質上仍屬勞務對價且具有經常性給付之性質，自應列入原告莊雯棋之實際薪資，並作為平均時薪、勞工退休金之計算基準。而106年1、2月之主管津貼，並無任何證據證明原告莊雯棋此時已非主管，被告未給付其每月主管津貼6,000元，自應補付。惟104年以前，不論薪資條或存摺明細並無類似款項明文或匯入，難認104年以前原告莊雯棋亦為主管，而得請領主管津貼。

㈡加班費差額部分：

1.原告莊雯棋之工資包含底薪、全勤獎金及主管津貼（104年1月以後）。

⑴按勞動基準法第2條第2款之工資，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之。

⑵本件原告莊雯棋主張其於受僱期間延長工作時間，自應依規定給予延長工作時間之工資，且應以上開工資之定義，為延長工作時間工資計算之基準，依被告不爭執之薪資表，其內容包括底薪、全勤獎金、主管津貼等項目，惟抗辯原告莊雯棋並無職務加給亦即無主管津貼等語，惟依前述，莊雯棋自104年1月起領有主管津貼每月6,000元，是其工資如附表一所示。而被告對原告所主張之加班時數並不爭執，依原告計算方式，僅屬勞動基準法第24條第1款所稱延長工時，按工資日時加給3分之1，亦屬有據。

⑶至被告辯稱，原告於102年8月至10月，並無底薪及全勤獎金，依原告提出薪資條確無該等記載，而為時薪，此之抗辯，即屬有據。被告另辯稱，102年10月、11月及106年2月，原告亦未提出薪資條證明有薪資之存在，惟依主管機關提供之原告莊雯棋之已繳納勞工退休金個人專戶明細資料所載，被告為原告莊雯棋於102年11月、12月提撥之退休金均為1,998元，與其後1年內之提撥金相同，此有勞動部勞工保險局函文附卷可稽（本院卷第205-206頁），原告主張該2月薪資為41,000元，較諸其後1年內之每月薪資為低，自屬可採，蓋被告對於員工薪資明細，本有保存義務，被告拒絕提出，本院以勞工退休金個人專戶提撥金額推估，應屬可採。至106年2月薪資部分，原告亦未提出薪資條證明有薪資之存在，惟依主管機關提供之原告莊雯棋之已繳納勞工個人專戶明細資料所載，被告為原告莊雯棋於106年2月提撥之退休金為2,748元，其提繳工資為50,600元、雇主提撥3,036元、勞工

自行提撥2,520元（本院卷第199、208頁），原告以存摺匯入款項36,453元，加計該月扣減勞、健保費、福利金、勞退自提款（健保費、勞退自提款均與106年1月相同）後，僅主張該月薪資為41,000元，當屬有據。蓋被告對於員工薪資明細，本有保存義務，被告拒絕提出，本院以上開資料額推估，應屬可採。

⑷原告主張其固於104年8月至10月請病假，但因身為主管，亦利用非上班時間前往處理業務，以時薪計算，故以其他撥款名義給付，性質上為加班費等語，被告則辯以，上開「其他撥款」科目係因原告莊雯棋病假已請滿，被告予以補貼醫療費，非屬工資等語。查原告莊雯棋既身為被告之主管，雖因病假未正常上班，仍利用非上班時間處理業務，因性質上非屬加班性質，但仍屬有償對價取得，仍屬於勞動基準法第2條第3款所稱之「其他經常性給付」而為工資一環。又依原告三人之薪資單顯示，被告對於原告請假，不論係事假、病假，甚而生理假，均有扣款之事實，此為被告所不爭執，則對於連續3個月請病假未上班之主管，仍予以醫療補助金，有違經驗法則，復未能提出給付醫療補助金之內部規定，所為醫療補助金之抗辯，難認可採。

2.給付加班費差額：

⑴原告莊雯棋各月工資明細如附表一所載之底薪、全勤獎金、主管津貼，是依附表一所載各月底薪、全勤獎金、主管津貼所示，其加班費應如附表一所示各月加班費，扣除已付之加班費，尚應給付原告莊雯棋之加班費差額如附表一加班費差額所示合計8,226元。

⑵按加班費為不及一年之每月定期給付之債權，依民法第126條之規定因5年間不行使，其請求權消滅，經查被上訴人於107年10月15日向原法院起訴請求上訴人給付自102年3月起至106年2月止所短發之加班費，惟查由107年10月15日溯及102年10月15日以前，已逾5年期間之時效，依上開法條規定，其請求權已罹於時效而消滅，被告抗辯原告102年10月15

日以前之加班費給付請求權已消滅，於法尚非無據。惟本件所主張之102年10月並無加班費項目，是應認原告莊雯棋於102年9月以前之加班費差額請求權合計183元，業已罹於時效而不得主張。是原告莊雯棋得請求被告給付之加班費差額，扣除已罹於時效部分，尚應給付8,043元（計算式：8,226-183=8,043）。

㈢返還福利金部分：

1.原告莊雯棋請求返還福利金16,292元，為有理由：

原告莊雯棋主張被告未設立福利委員會，卻按月向員工收取福利金，係屬無法律上原因受有利益，依不當得利之規定，應予返還16,292元等語，為被告所否認，並以上開扣款，係屬員工互助金性質，供員工三節禮券、生日禮券、生育禮金、結婚禮金及員工旅遊補助之用等語，如認不得收取，亦以原告業已領取之上開禮金或旅遊補助金抵銷之，資為抗辯。查被告迄未提出福利委員會、員工互助金之設立依據，僅提出代收款項-福利金之明細分類帳資為證明。被告既未能提出有福利委員會設立之事實及其有委託代收福利金之依據，所收受福利金，自屬無法律上原因而受有利益，原告莊雯棋請求返還上開不當所得16,292元，即屬有據。

2.被告抵銷抗辯，為無理由：

至原告於在職期間縱有收受上開禮金或旅遊補助款，衡諸公、私立機關，基於照顧員工，在經費允許範圍內，常有上開名目之禮金或旅遊補助，以凝聚員工向心力，性質上屬照顧員工之恩惠，性質上為贈與，且不得撤銷，自亦不得以之作為債務之抵銷項目。被告此部分抗辯，亦難認有據。

㈣資遣費部分：

原告主張，被告前任負責人於106年4月間曾同意給付伊資遣費283,500元等語，為被告所否認，並辯稱縱屬有之，亦屬贈與性質，業經被告董事會決議撤銷贈與等語。經查：

1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第

148條定有明文。次按，查權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋。

2.依證人即被告前任董事長林大全到院證稱：「伊於106年4月間，以公司董事長之身分，同意以比照資遣費之方式，給付款項（經原告計算為283,500元）予原告莊雯棋，並當場命公司會計辦理，但因公司總經理反對而未給付。」等語，顯見被告106年4月即已知悉證人林大全代表公司同意比照資遣費之方式，給付款項予原告莊雯棋一事，然而直至原告提起本件訴訟以前，被告均置之不理，甚至於本件訴訟審理期間（即107年12月21日）始開會決議撤銷贈與，此部分雖行使法律上之權利，惟其撤銷權之行使顯然係以損害原告莊雯棋權利為目的；再者，被告公司經營手工具工廠，為台灣前三大手工具製造廠之一，以外銷出口為主，行銷五大洲，其規模可見一斑，如今為拒絕原告莊雯棋之請求而撤銷贈與，參諸上情相衡，堪認被告公司所得利益甚小，而對於原告莊雯棋之損害甚大，故被告公司臨訟始撤銷贈與，顯違誠信而構成權利濫用，應不合法。從而，被告公司仍應比照資遣方式，給付原告莊雯棋283,500元。

㈤退休金提撥差額部分：

1.原告主張，依原告薪資條、存摺及上述主張，所領取之底薪、金勤獎金、主管加給及各該月份節約燃料費等，被告未按實按原告莊雯棋之勞保投保薪級投保，致原告莊雯棋受有勞工退休金提撥差額，被告自應按實補足至勞工退休勞休金專戶等語。被告則辯稱，被告業已按主管機關勞工檢查之指示，業已核實補足原告莊雯棋之勞工退休金提撥款等語。

2.按勞工退休金條例第14條第1項係規定，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6%。所稱月投保薪

資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，為行為時勞工保險條例第14條第1項前段所規定。所稱月薪資總額，依同條例施行細則第36條第1項及勞動基準法第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經常性給與，加班費既係按月提供勞務而獲得之報酬，即屬勞動基準法第2條第3款規定之經常性給與，仍應列入月薪資總額內核計勞保投保薪資。是每月延長工時之加班費，應計入當月之薪資總額申報勞工保險投保薪資。

3.依上說明，勞工退休金之提撥金額，雇主應勞工每月工資之6%比例提撥至勞工之退休金個人專戶，本件原告莊雯棋各月之底薪、全勤獎金、主管津貼詳如附表一所示，是被告應按原告莊雯棋各月之薪資總額之勞保投保級距為其提撥如附表一所示應提撥勞工退休金欄所示，被告僅為原告莊雯棋提撥如附表一之已提撥勞工退休金欄所示，尚有附表一所示勞工退休金提撥差額欄所示未為提撥，合計9,054元。另原告主張之合理投保薪資分級表，似全部依據現行有效（000年0月0日生效）之投保薪資分級表，忽略勞工保險投保薪資分級表，歷經7次調整，詳如附表一備註欄所示歷次投保薪資分級表變動所示，其餘原告亦同有此誤認，合併敘明。

㈥綜上，被告應給付原告莊雯棋短少加班費8,043元、主管津貼12,000元、返還福利金16,292元、約定之資遣費283,500元，合計319,835元（計算式：8,043+12,000+16,292+283,500元=319,835元），及勞工退休金提撥差額9,054元。

二、原告陳美妗部分：

㈠有關主管津貼部分：

1.原告陳美妗之薪資含底薪、全勤獎金及主管津貼（104年1月以後）：原告陳美妗主張存摺上，於106年8月10日、106年1月10日、105年8月10日之匯款摘要欄所載「主管津貼」，而為其前各半年之「主管津貼」，分散至各月，每月主管津貼

各為6,000元；至104年8月10日、105年1月7日匯款摘要欄，雖載為「薪資」，惟該日同時有「薪資」匯入，是其性質上實與前述106年8月10日、106年1月10日、105年8月10日之匯款摘要欄所載「主管津貼」性質相同，均屬「主管津貼」性質，是104年1月以前之主管津貼為4,000元，該月以後則為6,000元等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。被告對於原告陳美妗列載之加班時數並不爭執，僅爭執原告所指之主管津貼實為三節獎金，性質為勞動基準法施行細則第10條第3款明文排除之「非經常性給付」，非屬工資之抗辯等語。惟依原告陳美妗提出之存摺明細所載，103年7月10日摘要欄記載固為「三節1-6月」12,000元，104年1月9日摘要欄記明為「7-12月獎金」12,000元，104年8月10日及105年1月7日摘要欄均為「薪資」18,000元，是105年8月10日、106年1月10日、106年8月10日摘要欄則明顯載為「主管津貼」（本院卷第132-136頁），既稱「三節獎金」「7-12月獎金」顯與「主管津貼」不同，依法律解釋原則，文字業已表明其意義者，不應更為其他解釋，堪認105年8月以後每半年支付18,000元者，當為「主管津貼」，103年7月及104年1月有關獎金之記載，自非屬「主管津貼」，而為三節獎金無訛，被告辯稱「主管津貼」係會計誤書，未提出其他證據佐證，自無可採。又104年8月10日及105年1月7日摘要欄雖均載為「薪資」18,000元，惟同日另有摘要「薪資」匯入，參酌105年8月以後有關「主管津貼」之解釋，其金額相同，且時間亦係半年1次，與所謂三節獎金應按春節、端午節、中秋節時，分3次匯款之經驗法則不符，反與「主管津貼」係每半年給付1次性質相近，應認104年1月以後，被告確有給付原告陳美妗主管津貼每月各3,000元。雖105年7月、105年12月之薪資條載明該18,000元為三節獎金，與上揭存摺明細摘要載為「主管津貼」有異（存摺明細於105年7月、105年12月並無該18,000元匯款紀錄，當係次月始匯款該主管津貼18,000元），除上述理由外，就同一筆支出用途記載有異，應

以實際入款之存摺摘要記載為準，是應認該18,000元之科目實為「主管津貼」。

2.被告雖辯稱，上開存摺明細所載「主管津貼」，係會計誤載等語，並提出該會計之書面聲明等語抗辯。惟會計對於薪資與「主管津貼」，係屬不同科目，當知之甚明，況各該匯款日同時有該月薪資匯入，所稱誤載等語，難謂真實。

3.被告又辯稱，陳美妡未提出102年3月至105年5月之薪資條，其此期間所列計之「職務加給(卷帳)及油費補貼(現金)及「薪資短報差額」，均否認等語。惟104年1月以後，被告確有按月給付原告陳美妡主管津貼各3,000元，已如前述，自生薪資短報差額，除103年12月以前並無職務加給外，其餘抗辯，亦不足採。

4.另被告抗辯原告陳美妡於105年7月列計加班費2,950元，惟依其提出之薪資條應為「交通津貼」而非「加班費」，其該月之加班費應為薪資條科目誤植之「競賽獎金」2,747元，是其得請求之加班費僅有327元等語。查原告莊雯棋、陳美妡同為生管部門，依卷附薪資條記載，2人於105年7月均有交通津貼之科目，原告賴緯玲與2人非屬同一部門，同期間則無交通津貼，既為交通津貼，被告辯稱原告陳美妡將之列為加班費，容有誤植，自屬可取。是原告陳美妡105年7月之加班費應為2,747元。

5.依上，被告有給付原告陳美妡於104年1月以後每月3,000元之主管加給，堪以認定，本質上仍屬勞務對價且具有經常性給付之性質，自應列入原告陳美妡之實際薪資，並作為平均時薪、勞工退休金之計算基準。原告陳美妡主張被告未給付其106年7月之主管津貼等語，查卷附陳美妡之勞工保險投保資料，陳美妡自被告處退保之日為106年7月31日（本院卷第25頁），既係該日始退保，且該月份薪資，被告亦於同年8月10日給付39,521元，此有存摺明細在卷可稽（本院卷第136頁），益見原告陳美妡該月份有上班，而被告均將主管津貼在年底或翌年一月給付下半年主管津貼，已如前述，則

其主張被告未給付該月份之主管津貼3,000元，核屬有據，應予准許。

㈡被告應給付原告陳美妙之加班費差額為1,391元：

原告陳美妙各月工資明細如附表二所載之底薪、全勤獎金、主管津貼，是依附表二所載各月底薪、全勤獎金、主管津貼所示，其加班費應如附表二所示各月加班費，扣除已付之加班費，尚應給付原告莊雯棋之加班費差額為1,391元，詳如附表二加班費差額所示。

㈢返還福利金部分：

如上所述，被告並未提出福利委員會之設立依據，其於每月扣取原告福利金合計14,880元（明細如附表二福利金欄位所載），自屬無據。又被告復主張以原告於在職期間受領之禮金或員工旅遊補助金抵銷前揭福利金不當得利債務，亦無所據，已如前述，所為抗辯，亦屬無理由。

㈣退休金提撥差額部分：

勞工退休金條例第14條第1項係規定，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6%。所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，為行為時勞工保險條例第14條第1項前段所規定，加班費亦係工資，而為上開月投保薪資之一部。原告陳美妙各月工資明細如附表二所載之底薪、全勤獎金及主管津貼（104年1月以後），是其合理之勞保投保薪資，應如附表二所載之合理投保分級欄所示，而被告實際上已為原告提撥如附表二已提撥勞工退休金欄所示，其應為原告提撥如附表二應提撥勞工退休金欄所載，兩相扣減後，被告尚應為原告陳美妙補提撥勞工退休金差額欄所示合計7,872元。

㈤綜上，被告應給付原告陳美妙短少加班費1,391元、主管津貼3,000元、返還福利金14,880元，合計19,271元（計算式：1,391+3,000+14,880=19,271元），及勞工退休金提撥差額7,872元。

三、原告賴緯玲部分：

㈠加班費差額部分：

1.被告對於原告賴緯玲所提加班時數，並不爭執，僅辯稱，原告未提出102年12月、103年5月及105年2至5月之薪資條證明有薪資之存在，各該月份不生薪資短報差額，其加班計算基礎有誤。惟依主管機關提供之原告賴緯玲之已繳納勞工退休金個人專戶明細資料所載，被告為原告賴緯玲於102年12月、103年5月之提撥金均為1,440元，與102年7月至103年6月間各月提撥金相同，至105年2至5月提撥之退休金均為1,908元，與105年4月至106年2月各月之提撥金相同，此有勞動部勞工保險局函文附卷可稽（本院卷第211-212頁），原告賴緯玲主張該102年12月、103年5月之薪資與其他相同提撥金月份同為27,730元，105年2至5月之薪資與其他相同提撥金月份同為28,400元，自屬可採，蓋被告對於員工薪資明細，本有保存義務，被告拒絕提出，本院以勞工退休金提撥金額推估，應屬可採。

2.被告應給付原告賴緯玲之加班費差額扣除罹於時效部分後，為4,034元。

按加班費為不及一年之每月定期給付之債權，依民法第126條之規定因5年間不行使，其請求權消滅，經查被上訴人於107年10月15日向本院起訴請求被告給付自102年3月起至106年7月止所短發之加班費，惟查由107年10月15日溯及102年10月15日日以前，已逾5年期間之時效，依上開法條規定，其請求權已罹於時效而消滅，被告抗辯原告102年10月15日以前之加班費給付請求權已消滅，於法尚非無據。惟本件所主張之102年10月並無加班費項目，是應認原告賴緯玲於102年9月以前之加班費差額請求權，業已罹於時效而不得主張。是扣除上開罹於時效之加班費請求權外，被告尚應給付原告賴緯玲之加班費差額為4,034元（計算式：5,000-000-000-00-000-000-000-000=4034）如附表三加班費差額欄所示。

㈡返還福利金部分：

如上所述，被告並未提出福利委員會之設立依據，其於每月扣取原告福利金合計13,601元（明細如附表三福利金欄位所載），自屬無據。又被告復主張以原告於在職期間受領之禮金或員工旅遊補助金抵銷前揭福利金不當得利債務，亦無所據，已如前述，所為抗辯，亦屬無理由。

㈡勞工保險家屬喪葬津貼差額損害部分：

1.原告賴緯玲主張其於105年7月11日申請訴外人陳建男之家屬喪葬津貼案，因被告僅幫原告賴緯玲以每月薪資26,400元投保，惟原告賴緯玲實際所應投保之級距應為每月29,300元，因被告高薪低報之行為，導致原告賴緯玲請領勞保家屬即其夫陳建男喪葬津貼之金額短少8,700元等語。被告對於原告賴緯玲當月薪資為28,400元，僅按26,400元之投保級距為原告賴緯玲投保固不爭執，惟辯稱正確之薪資投保級距為28,800元等語，資為抗辯。

2.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，民法第184條第1項前段及修正前公司法第23條分別定有明文。又依勞工保險條例第72條第2項規定，投保單位違背本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處以二倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。另被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月喪葬津貼，勞工保險條例第62條第1款定有明文。是勞工保險條例有關上開薪資投保級距為民法第184條第2項所稱保護他人之法律，本件原告之夫陳建男於105年6月15日死亡，此有全戶戶籍資料（完整姓名）查詢結果在卷可稽，而原告賴緯玲於105年6月間之薪資為28,400元，勞保投保薪資分級表級距應為28,800元，被告僅為原告賴緯玲投保26.400元級距之勞工保險，致原告賴緯玲請領其夫陳建男之喪葬津貼時，少領7,200元（計算式：(28,800-26,400)x3=7,200）

，依上說明，被告自應就原告賴緯玲少領喪葬津貼之金額7,200元負損害賠償責任。

㈣勞工退休金提撥差額5,094元部分：

按勞工退休金條例第14條第1項係規定，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6%。所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，為行為時勞工保險條例第14條第1項前段所規定，加班費亦係工資，而為上開月投保薪資之一部。原告賴緯玲每月工資明細如附表三所載之底薪、全勤獎金，是其合理之勞保投保薪資，應如附表三所載之合理投保分級所示，其應為原告賴緯玲之勞工退休金如附表三應提撥勞工退休金欄所示，而被告實際上已為原告賴緯玲提撥之勞工退休金提撥款如附表三已提撥勞工退休金欄所示，兩相扣減後，其應為原告賴緯玲後補提撥勞工退休金差額如附表三勞工退休金提撥差額欄所載，合計5,094元。

㈤綜上，被告應給付原告賴緯玲短少加班費4,034元、喪葬津貼7,200元、返還福利金13,601元，合計24,835元（計算式：4,034+7,200+13,601=24,835元），及勞工退休金提撥差額5,094元。

四、綜上所述，原告本於勞動基準法第24條請求被告給付加班費及勞動基準法第22條規定請求被告給付主管津貼、依不當得利請求權請求返還福利金、依侵權行為損害賠償請求權請求給付喪葬津貼差額，暨依勞工退休金條例第31條第1項請求被告補提撥勞工退休金差額等，於主文第一、二、三項所示，核屬正當，應予准許，逾此範圍，係無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法，核與判決結果無關，故不另為贅述，併此敘明。

六、原告雖聲請供擔保宣告假執行，惟本件係屬簡易訴訟程序，依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，法院為被告敗訴判決時，原應依職權宣告假執行，而無待於原告之聲請，是原告聲請供擔保為假執行之宣告，無非促使法院職權之發動而

已，本院自無須就其聲請為准駁之裁判，附此敘明。又被告陳明願供擔保免為假執行，經核並無不合，爰酌定相當擔保金額宣告之。

七、訴訟費用負擔及假執行之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項、第389條第1項第3款、第392條第2項。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

臺灣臺中地方法院豐原簡易庭

法　官　陳學德

右正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後二十日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　蔡伸蔚