

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞小字第52號

原告 陳格

訴訟代理人 陳欣怡律師

被告 東隆保全股份有限公司

法定代理人 康漢基

訴訟代理人 康恩碩

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國108年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬伍仟捌佰肆拾捌元，及自民國一〇八年三月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應將新臺幣參萬肆仟壹佰伍拾貳元提繳至原告勞工退休金專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以新臺幣壹拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年12月1日起，受僱於被告擔任大學十七大樓之清潔人員，迄107年3月31日自請離職，期間104年12月1日至105年12月31日止每月薪資新臺幣（下同）21,000元，106年1月1日起至107年3月31日止每月薪資22,000元。惟原告任職期間，除每週一至五每日工時8小時外，每週六（除遇農曆除夕至初三外）上午8時至12時皆上班4小時，但被告從未依法給付加班費，原告自得請求任職期間尚未給付之加班費，原告得請求之加班費超逾59,015元，但僅請求59,015元。又被告於勞動契約終止時，年資為2年又4個月，依勞動基準法第38條第1項規定，自107年度起應有特別休假10日，但原告均未休假，被告應發給此10日之工資6,833元。再被告遲至107年3月1日始為原告投保勞工保險，故107年3月1日以前從未按月提繳原告之

勞工退休金，以104年12月至105年12月每月應提繳1,260元、106年1月至106年12月每月應提繳1,261元，107年1至2月每月應提繳1,320元計算，自104年12月1日至107年3月31日止共短少提繳34,152元，原告自得依勞工退休金條例第31條之規定，請求被告補提繳34,152元至原告之勞工退休金專戶。為此依勞動基準法施行細則第20條之1、勞工退休金條例第31條、勞動基準法第38條第4項、第24條，提起本訴等情，並聲明：(一)被告應給付原告65,848元，及自民事準備書三狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應將34,152元提繳至原告勞工退休金專戶。

二、被告則以：對於原告主張之任職期間、月薪、每週六上午工作4小時、107年度仍有10日特休假未休等節均不爭執，同意給付特休未休之工資6,833元。惟原告是大學十七大樓前保全公司之員工，被告接手該大樓管理服務後，留任原告而轉由被告聘僱，原告受僱於前保全公司期間，星期六均有上班，但被告與大學十七大樓簽訂之管理服務契約係約定清潔人員週休二日，故被告並未要求原告週六上班，被告派駐該大樓之主管王偉豪更多次向原告說明星期六毋庸到班，原告卻表示因與住戶有交情且工作做不完，仍堅持每週六工作，是原告明知無義務卻仍自發所為，自不得請求加班費。又被告在107年3月1日前未替原告投保勞工保險、未提繳勞工退休金，係原告受僱時表示其有積欠債務，要求被告勿為其投保勞健保所致，未提繳勞工退休金既係原告要求，原告自不得請求再被告補提繳等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自104年12月1日起受僱於被告，擔任大學十七大樓之清潔人員，於107年3月31日自請離職，104年12月1日至105年12月31日止每月薪資21,000元，106年1月1日起至107年3月31日止每月薪資22,000元。

01 (二)原告於每週六有至大學十七大樓做清潔工作4小時，但被告
02 從未就此工作時數給付原告工資。

03 (三)原告於107年度有10天特休假未休，得請求被告給付特休未
04 休工資6,833元，被告對於原告之請求及請求之金額均不爭
05 執。

06 (四)被告遲至107年3月1日才為原告投保勞工保險，原告任職
07 期間，被告並未依法為原告提繳勞工退休金。

08 四、兩造爭執事項：

09 (一)原告每週六做清潔工作4小時，是依僱傭契約之加班？還是
10 原告明知無契約義務而仍自發所為？原告請求加班費，有無
11 理由？得請求之加班費金額若干？

12 (二)原告請求被告提繳勞工退休金，有無理由？

13 五、得心證之理由：

14 (一)原告每週六做清潔工作4小時，是依僱傭契約之加班？還是
15 原告明知無契約義務而仍自發所為？原告請求加班費，有無
16 理由？得請求之加班費金額若干？

17 1.原告主張其每週六（除遇農曆春節除夕至初三外）有至大學
18 十七大樓做清潔工作4小時，但被告從未就此工作時數給付
19 原告工資一節，為被告所不爭執（見本院卷第62頁），僅辯
20 稱原告係明知無契約義務，自發所為，而非依僱傭契約加班
21 等語，並提出其對大學十七大樓報價之管理服務報價明細表
22 （見本院卷第67、68、43頁），舉其上均記載清潔員上班時
23 間為週休二日為證，然被告於107年4月2日勞資爭議調解
24 時，曾明確表示兩造間有勞動契約，每星期六需上班半日，
25 故當時調解人調查事實結果，認定原告每星期六加班4小時
26 ，被告未給付加班費，此有勞資爭議會議紀錄在卷可稽（見
27 本院卷第40-40頁反面），足見被告當天調解時，已不爭執
28 原告依僱傭契約每週六需上班半日。又觀諸兩造簽署之管理
29 服務人員約聘合約書（見本院卷第44-45頁），並未約定每
30 週工作時間為週一至週五，週休二日等文字，反而係約定「
31 每日正常工作時數為8小時，每月總時數為248小時（大月

248 小時，小月 240 小時）」、「乙方（即原告）為配合公務需要，同意於正常工作時間外，延長工作時間」、「乙方（即原告）為配合甲方（即被告）工作之需要，同意於例假日及其他規定應放假之日出勤」等得要求原告於星期六工作之約款，且原告長期以來固定週六工作 4 小時，若非被告要求，實難想像原告係自發而持續所為，被告所辯原告係明知無義務而自發為之，違反常情，殊難採信，再者被告對於其曾多次要求原告勿於週六上班之辯詞，亦未能舉證以實其說。至被告提出之管理服務報價明細，僅為被告與大學十七大樓之間管理服務契約，不足以證明被告與原告間僱傭契約之內容，本院審酌被告復未能就原告明知無義務而自發工作，提出其他積極證據，因認被告所辯難以憑採，原告主張其經被告指示、要求需固定每週六工作 4 小時，較值採信。

2. 原告每週六工作 4 小時，如何計算延長工時、延長工作時間工資？

(1) 104 年 12 月 1 日至 104 年 12 月 31 日止：

按雇主延長勞工工作時間時，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三分之一以上。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 $2/3$ ；施行至 104 年 12 月 31 日止之勞動基準法第 24 條定有明文，又本法所訂雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每週工作時數超過 84 小時之部分，施行至 104 年 12 月 31 日止之勞動基準法施行細則第 20 條之 1 亦有明文。依 104 年度政府行政機關辦公日曆表（見本院卷第 19 頁），104 年 12 月 1 日至 31 日止，有 4 個週六，每次工作 4 小時，加計週一至週五之工作時間每日 8 小時，則原告每 2 週工時為 88 小時，超過 84 小時，超過之 4 小時已屬延長工作時間，自應依上述勞動基準法第 24 條規定，前 2 小時按平日每小時工資額加給 $1/3$ ，後 2 小時按平日每小時工資額加給 $2/3$ 。原告此期間之每月工資為 21,000 元，平日每日工資為 700 元，每小時工資 87.5 元

，則每2週之延長工作時間工資應為525元（ $2 \times 4/3 \times 87.5$ 元 $+2 \times 5/3 \times 87.5$ 元 $=525$ 元），104年12月份有4個週六，則該月份之延長工作時間工資應為1,050元（525元 $\times 2=1,050$ 元）。

(2) 105年1月1日至105年12月31日止：

此段期間勞動基準法第24條之延長工作時間工資計算標準並未修正，但關於延長工作時間之定義，勞動基準法施行細則第20條之1修正為「指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分」，並自105年1月1日起施行，是原告在每週一至五工作40小時之外，另於週六上午工作4小時，即屬延長工作時間，應依勞動基準法第24條之延長工作時間工資計算標準，給予延長工作時間工資，即每週六之4小時工作，均應給予4小時延長工作時間工資525元。依105年度政府行政機關辦公日曆表（見本院卷第20頁），該年全年度共有53個週六，且未遇農曆除夕至初三，則105年全年度之延長工作時間工資應為27,825元（525元 $\times 53$ 週 $=27,825$ 元）。

(3) 106年1月1日至107年2月28日止：

- ①按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；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1/3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2/3以上，105年12月21日修正、自106年1月1日施行之勞動基準法第36條第1項、第24條第2項分別定有明文。又例假屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益，例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。休息日之出勤則較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，可徵求勞工之同意出勤。

01 ②被告既徵得原告同意於每週六上午工作4小時，可見週六應
02 屬休息日，被告使原告於休息日工作，自應按上述勞動基準
03 法第24條第2項規定，給付延長工作時間工資。原告自106
04 年1月1日起月薪調整為22,000元，平日日薪為733.33元（
05 四捨五入至小數點第二位以下），每小時工資91.67元（四
06 捨五入至小數點第二位以下），原告每週六之延長工作時間
07 工資，為前2小時427.79元 日薪91.67元×2小時×（1
08 +4/3）=427.79元，後2小時488.91元 日薪91.67元×
09 2小時×（1+5/3）=488.91元（四捨五入至小數點第二位
10 以下），合計原告每週六之延長工作時間工資為916.7元
11 。依106、107年度政府行政機關辦公日曆表（見本院卷第
12 21、22頁），106年全年度扣除1月28日農曆初一，共有51
13 個週六，107年1月至2月底扣除2月17日農曆初二，共有
14 7個週六，則106年1月至107年2月底之延長工作時間工
15 資應為53,169元（916.7元×58週=53,169元，元以下四捨
16 五入）。

17 (4)107年3月1日至107年3月31日止

18 ①按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為
19 休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
20 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/
21 3以上，工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額
22 另再加給1又2/3以上，107年1月31日修正、107年3月
23 1日施行之勞動基準法第36條第1項、第24條第2項分別定
24 有明文。

25 ②被告使原告於週六休息日工作，自應按上述勞動基準法第24
26 條第2項規定，給付延長工作時間工資。原告每週六之延長
27 工作時間工資為916.7元，而107年3月1日至3月31日共
28 有5個週六，皆未遇農曆除夕至初三，則該月份之延長工作
29 時間工資應為4,584元（916.7元×5週=4,584元，元以下
30 四捨五入）

31 (5)承上，原告自104年12月1日至107年3月31日任職期間，

得請求被告給付之延長工作工資，合計為86,628元（1,050元+27,825元+53,169元+4,584元=86,628元），原告本件僅請求59,015元，自均應准許。

(二)原告請求被告提繳勞工退休金，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第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工退休金，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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.查原告自104年12月1日至107年3月31日止受僱於被告，104年12月1日至105年12月31日止每月薪資21,000元，106年1月1日起至107年3月31日止每月薪資22,000元，但被告遲至107年3月1日才為原告投保勞工保險，此前被告未依法為原告提繳勞工退休金等情，為兩造所不爭執（見本院卷第83-84頁），原告104年12月至105年12月之月薪為21,000元，按104年7月1日施行至105年12月31日止之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為21,000元，每月應提繳1,260元（計算式：21,000元×6%=1,260元）；原告106年1月至12月之月薪為22,000元，按106年1月1日施行至106年12月31日止之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為22,800元，每月應提繳1,368元（22,800元×6%=1,368元）；原告107年1月至2月之月薪為22,000元，按107年1月1日施行至107年2月28日止之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為22,000元，每月應提繳1,320元（22,000元×6%=1,320元）；原告107年3月之月薪為22,000元，按107年3月1日施行至107年3月31日止之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為22,000元，每月應提繳1,320元（22,000元×6%=1,320元）。

00元，按107年1月1日起施行之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為22,000元，每月應提繳1,320元（22,000元×6%=1,320元），則被告自104年12月1日至105年12月31日止、106年1月1日至12月31日止、107年1月1日至2月28日止，應提撥但未提撥之勞工退休金各為16,380元、16,416元、2,640元（16,380元=1,260元×13月；16,416元=1,368元×12月；2,640元=1,320元×2月），合計35,436元，則原告依據勞工退休金條例第31條，請求被告補提撥至原告之勞工退休金專戶，以填補原告之損害，自於法有據，原告僅請求被告補提撥34,152元，為有理由。

3.按年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，此為勞工保險條例第6條第1項第2款所明定。被告自承為僱用5人以上之公司（見本院卷第83頁），足見被告屬勞工保險條例第6條第1項第2款所規範之強制投保單位，自應為原告辦理參加勞保。被告雖以原告係因債務問題拒絕投保勞保云云置辯，並提出原告切結放棄勞、健保之切結書為證（見本院卷第46頁），惟勞工保險深具社會保險之性質，非單純之商業保險所可比擬，且有保障勞工生活之立法目的，被告復為勞工保險條例第6條所規定之強制投保單位，則參加勞保與否非可取決於受僱人之意願，縱受僱人不願參加，僱用人仍有為其投保之義務，始符合勞工保險保護勞工之立法原意，此應屬強制規定，勞雇雙方不得以特約排除，果有此約定，依民法第71條規定，亦為無效，故被告此部分辯稱洵不足採。

(三)承上，原告請求被告給付延長工作時間工資59,015元確屬有據，再加計被告同意給付之特別休假未休假工資6,833元，原告請求被告給付65,848元，核屬有據。原告另請求被告補提撥34,152元至原告之勞工退休金專戶，同屬有據。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第38條第4項、第24條、勞動基準法施行細則第20條之1，請求被告給付65,848元，及自

民事準備書三狀繕本送達翌日即108年3月23日（因原告未提出送達之收件回執，故以被告訴訟代理人自承收到之日即108年3月22日為送達日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另依勞工退休金條例第31條規定，請求被告將34,152元提繳至原告之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

六、本件係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行，併依同法第436條之23準用第436條第2項，適用同法第392條第2項之規定，依職權宣告被告如以100,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 4 月 25 日
勞 工 法 庭 法 官 陳 筱 雯

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 108 年 4 月 25 日
書 記 官 陳 威 志