臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第103號

原　　告　李志仁
被　　告　悅盛保全股份有限公司
法定代理人　張庭禎
訴訟代理人　黃庭義
　　李英正

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣橋頭地方法院以108年度橋勞簡字第20號裁定移送前來，本院於民國109 年4 月1 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟零陸拾肆元，及自民國一〇八年七月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣玖佰壹拾捌元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟壹佰玖拾元，由被告負擔新臺幣壹仟元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬陸仟零陸拾肆元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

壹、程序事項

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。查本件被告公司雖設址在臺北市，然原告係受僱於被告，在高雄市〇〇區〇〇路〇〇〇 號巴黎大廈案場擔任保全員，有現場值勤表1 份在卷可稽（見橋勞簡卷第9 至10頁），是兩造約定原告之勞務履行地係位於本院轄區，依上開規定，本院自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但基礎事實同一、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 項第2 款、第3 款定有明文。查原告依兩造間勞動契約關係，起訴請求被告應給付原告新臺幣（

下同）285,141 元（含工資268,401 元、勞工退休金差額16,740元）及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息（見橋勞簡卷第5 至8 頁）。嗣以民國108 年12月25日準備書狀變更及追加聲明為：㈠被告應給付原告289,491元（含工資268,401 元、勞工保險老年給付差額損失21,090元）及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應補提繳16,740元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶；㈢被告應向中央健康保險局申報並補繳12,642元應負擔之原告全民健康保險費（見本院卷第23至26頁）。復以109 年1 月21日民事準備二狀變更聲明為：㈠被告應給付原告354,213 元（含工資329,126 元、被告未繳納勞保費用及以多報少之差額25,087元）及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應補提繳19,980元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶；㈢被告應向中央健康保險局申報並補繳15,090元應負擔之原告全民健康保險費（見本院卷第53至57頁）。就變更聲明部分，核屬擴張應受判決事項之聲明，追加聲明部分，則與原請求之基礎事實同一，依首揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自107 年7 月7 日起受僱於被告，在高雄市○○區○○路○○○ 號巴黎大廈案場（下稱巴黎大廈）擔任保全員，依班表兩早兩晚做四休二輪班值勤。被告於同年8 月下旬擬將原告工作時間自9 月份起調整為全部晚班，為原告所拒絕，嗣被告再調整班表，原告雖勉為接受，然被告並未說明該做五休二究屬調班或加班，致雙方就調整班表乙事有所衝突。原告於同年9 月11日在民生醫院開刀手術並住院治療4 日，向被告請病假4 日（即9 月12日至15日）獲准。被告公司楊課長於同年9 月20日先以口頭通知，再於9 月26日以人事通告，通知原告自10月1 日起將工作場所調派至高雄市○○區○○路○○○ 巷○ 弄○ 號之SUPER ONE 大樓案場（下稱楠梓大樓

），並將工作時間改為全部早班，27日晚間楊課長再次告知原告調整工作地點乙事，要求原告於該人事通告上簽字同意，原告明確表示拒絕接受，楊課長當場即告知原告自10月1日起，不要再到巴黎大廈上班、打卡，並將前述通知原告調職過程之詳細情形記載於當日之警衛值勤交接簿上。然被告公司就不同特定案場之工作地點職缺分別刊登保全員徵人啟事，原告係於1111人力銀行網站發現被告徵人啟事而前往應徵，經雙方就徵人啟事刊載之職務內容、工作地點即龍勝路120 號、工作時間、工作內容及待遇等事項面談後，為被告所僱用，被告竟未徵得原告同意，即片面強行調動原告工作地點，與勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 規定不合，楠梓大樓保全員如有職缺，被告應就該特定地點招聘新人，然被告卻於10月2 日刊登巴黎大廈保全員徵人啟事，並錄用新人嚴偉元至該案場擔任保全員，足見被告調動原告職務至楠梓大樓，顯非必要亦不合理，並非被告基於企業經營上所必需；又原告右手尺骨折係以骨外鋼片固定手術治療，醫囑術後2 個月避免患側手部使力，被告明知或可得而知原告骨折手術住院之事實，竟於原告出院後第6 日通知原告調動職務，未考量原告應避免患側手部使力（如通勤騎乘機車右手須控制方向、油門、煞車等），將原告調職至通勤距離及時間均加倍之案場，置原告健康有受危害之虞而不顧，顯未盡民法第483 條之1 規定之保護照顧義務，且調動原告工作地點過遠，亦未給予必要之協助，足見被告之調職使原告蒙受生活上之不利益、難忍及不合理。是本件是否係因雙方前曾就調班發生衝突，導致被告故意將原告調職，被告是否有權利濫用及不當動機與目的，即有調查之必要。又原告簽署之聘僱合約書係屬定型化契約，內容條款均由被告所預定，各條文僅規定受僱人之義務而無權利，顯見雙方地位不平等且權利義務不相均衡，其中第三條第5 、6 項之內容，有使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利，對受僱人顯失公平，依民法第247 條之1 第3 款，該部分約定應為無效，被告自

無依上開約定調動原告之權利。另原告並未收到被告107 年10月4 日函通知原告自同日終止僱傭契約之函文，且被告已預告自107 年10月1 日起原告不要再到巴黎大廈上班，原告亦非無正當理由繼續曠工3 日，被告自不得以此終止勞動契約。被告之調職命令既不合法，並已預示拒絕受領原告服勞務之意思，即應負受領遲延之責任，原告亦無補服勞務之義務，茲以起訴狀繕本之送達向被告表明於108 年6 月30日終止兩造間勞動契約，原告自得請求被告給付自107 年10月1 日起至108 年6 月30日止僱傭關係存續期間之工資306,900 元【107 年10月至12月每月33,000元，108 年1 月至6 月每月34,650元；（33,000元x 3 個月）＋（34,650元x 6 個月）＝306,900 元】。

㈡系爭聘僱合約書未經主管機關核備，依司法院釋字第726 號解釋意旨，該合約書之約定尚不得排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，自不適用同法第84條之1 工作者之工資相關規定，原告自得向被告請求依同法第24條、第39條規定計付工資如下：原告每日工作12小時，約定每月工時為240 小時，本薪為22,000元，每日正常工時為8 小時，每日延長工時4 小時，107 年度工資應以本薪22,000元加計80小時延長工時之工資11,000元【22,000元÷30日÷ 8 小時＝91.67 元；（91.67 元x 40小時x 4/3 ）＋（91.67 元x 40小時x 5 /3）＝11,000元】，合計33,000元為基準，推算每日工資為1,100 元（33,000元÷ 30日＝1,100 元）。原告於107 年7 月份工作25日，工資應為27,500元（1,100 元x 25日＝27,500元），被告僅給付23,114元，短少4,386 元。107 年8 月份工作252 小時，以33,000元加計延長工時12小時之工資1,283 元【（91.67 元x 8 小時）＋（91.67 元x 2 小時x 4/3 ）＋（91.67 元x 2 小時x 5/3 ）＝1,283 元】，當月工資應為34,283元，被告僅給付28,553元，短少5,730 元。原告原做四休二，107 年9 月份調整為做五休二，原告於9 月3 日工作係屬於休息日出勤，應依

勞基法第24條第2項給付加班費2,139元【（91.67元x 2小時x 4/3）＋（91.67元x 6小時x 5/3）＋（91.67元x 4小時x 8/3）＝2,139元】，又於9月24日中秋節出勤，工資應加倍發給1,650元【1,100元＋（91.67元x 2小時x 4/3）＋（91.67元x 2小時x 5/3）＝1,650元】，另原告請病假4日可扣除2日工資2,200元，當月薪資合計34,589元（33,000元＋2,139元＋1,650元－2,200元＝34,589元），被告僅給付22,479元，短少12,110元。以上被告應給付原告107年7月至9月之工資差額為22,226元（4,386元＋5,730元＋12,110元＝22,226元）。

㈢原告107年度月薪為33,000元，108年度月薪為34,650元【基本工資調高為23,100元，以本薪23,100元加計80小時延長工時之工資11,550元，合計34,650元；計算式：（23,100元÷30日÷8小時＝96.25元；（96.25元x 40小時x 4/3）＋（96.25 x 40小時x 5/3）＝11,550元；23,100元＋11,550元＝34,650元】，被告應分別按33,300元、34,800元之級距，按月為原告提繳勞工退休金各1,998元、2,088元，被告於107年7月至9月僅按25,200元之級距提繳1,512元，短少1,458元【（1,998元－1,512元）x 3個月＝1,458元】，107年10月至12月未提繳勞工退休金5,994元（1,998元x 3個月＝5,994元），108年1月至6月未提繳勞工退休金12,528元（2,088元x 6個月＝12,528元），被告應補提繳19,980元（1,458元＋5,994元＋12,528元＝19,980元）至被告之勞工退休金專戶。又兩造僱傭關係存續期間，被告未依勞工保險條例為原告據實申報辦理投保，依勞工保險條例第72條第1項、第3項規定，原告自得就因此受有請領老年一次金給付之投保年資減少9個月及月投保薪資短少之差額損失，請求被告賠償。依勞工保險費分擔金額表，原告107年、108年之勞保投保級距分別為33,300元、34,800元，雇主應負擔勞保費用每月各2,447元、2,680元，被告於107年7月以多報少未負擔勞保費用476元（1,958元－

1,482 元＝476 元），於8 、9 月以多報少未負擔勞保費用1,190 元【（2,447 元－1,852 元）x 2 個月＝1,190 元】，107 年10月至12月未負擔勞保費用7,341 元（2,447 元x 3 個月＝7,341 元），108 年1 月至6 月未負擔勞保費用16,080元（2,680 元x 6 個月＝16,080元），顯無法律上之原因而受有雇主應負擔原告保險費用而未負擔之不當利益，致原告受有勞工保險老年給付差額利益之損害，原告自得依民法第179 條規定，請求被告返還其應負擔而未負擔原告保險費用所受之不當得利25,087元（476 元＋1,190 元＋7,341 元＋16,080元＝25,087元）。另原告107 年、108 年之健保投保級距分別為33,300元、34,800元，雇主應負擔健保費用每月各1,509 元、1,577 元，被告於107 年7 月至9 月以多報少未負擔健保費用1,101 元【（1,509 元－1,142 元）x 3 個月＝1,101 元】，107 年10月至12月未負擔健保費用4,527 元（1,509 元x 3 個月＝4,527 元），108 年1 月至6 月未負擔健保費用9,462 元（1,577 元x 6 個月＝9,462元），被告應向中央健康保險局申報並補繳應負擔之原告全民健康保險費15,090元（1,101 元＋4,527 元＋9,462 元＝15,090元）。

㈣聲明：⑴被告應給付原告354,213 元（工資329,126 元、勞保費25,087元），及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息。⑵被告應補提繳19,980元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。⑶被告應向中央健康保險局申報並補繳15,090元應負擔之原告全民健康保險費。

二、被告則以：

㈠依系爭聘僱合約書第3 條第5 項、第6 項約定，被告可以高雄市為工作範圍，調動原告職務（包含工作場所及工作內容），原告於訂約當時並非處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，系爭聘僱合約書係出於兩造自由意思所締訂，其約定自屬有效。原告因有嚴重視力問題，工作常出錯，經業主即巴黎大廈管理委員會反映其工作不適任，被告乃依

上開約定，將原告調職至有人協助之楠梓大樓服務，在業務上有其必要性、合理性，且調職後之工作內容、待遇、要求條件均與調職前工作大致相同，並未對原告之工資及其他勞動條件作不利之變更，縱使調動前後工作場所位置與原告住家距離騎乘機車多費15分鐘，依社會通念及經驗法則，尚無所謂調動工作地點過遠之情形；又原告係因私人事由受傷骨折，非因執行職務受傷，原告調職後之工作地點附近有捷運、公車可到達，原告可自主選擇使用多元交通工具，應無使原告因而蒙受生活上之不利益，系爭調職符合勞基法第10條之1 規定。被告於107 年9 月20日、9 月26日通知原告自107 年10月1 日起調派至楠梓大樓服務，原告明確表示拒絕接受，亦未至楠梓大樓報到及工作，原告自107 年10月1 日起連續3 日曠職，被告乃於107 年10月4 日以（107 ）悅盛（發）字第1071004001號函掛號寄送至原告於約聘人員資料卡所留之戶籍地址即高雄市○○區○○街○○號16樓之3 ，通知原告自107 年10月4 日終止雙方僱傭契約。原告若認調職不合法，依勞基法第14條第2 項規定，應自知悉其情形之日（107 年10月1 日）起，30日內行使勞動契約終止權，其遲至108 年7 月1 日始為行使，已逾除斥期間。原告明確表示拒絕107 年10月1 日起調派至楠梓大樓，復未至楠梓大樓上班提出勞務給付，被告何來受領遲延，原告請求被告給付107 年10月1 日至108 年6 月30日之工資，為無理由。又原告107 年7 月至9 月薪資分別為23,114元、28,553元、22,479元，平均每月為24,715.3元，依勞工保險條例施行細則第27條第1 項規定，其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，被告以高於原告平均每月薪資24,715.3元之25,200元薪資等級為其投保勞保及提撥勞工退休金，尚無不足額及未提繳之情。

㈡被告公司為勞動部核定公告適用勞基法第84條之1 之保全業，兩造於系爭聘僱合約書第3 條第1 項亦有合意適用勞基法第84條之1 之約定，縱未經主管機關核備，僅屬是否違反行

政管理之問題，尚非無效。兩造約定薪資為法定基本工資22,000元，每月工時為174 小時，每日工時為12小時，於超過約定工時10小時以上者，始依勞基法計算加班費，原告107年7 月、8 月、9 月之總工時分別為204 小時、252 小時、192 小時，原告並已領取各該月份薪資23,114元、28,553元、22,479元，並無短付情事。

㈢聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告自107 年7 月7 日起受僱於被告，經派駐在高雄市○○區○○路○○○ 號巴黎大廈案場擔任保全員，被告於同年9 月20日、26日通知原告自10月1 日起調派至高雄市○○區○○路○○○ 巷○ 弄○ 號之SUPER ONE 大樓案場，為原告所拒絕，並自107 年10月1 日起未至楠梓大樓提供勞務等情，為兩造所不爭執，自堪信為真實。惟原告主張被告之調職命令不合法，且短少給付加班費，亦未依法足額提繳勞工退休金及繳納勞健保費用等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點為被告之調職命令是否合法？原告請求被告給付107 年10月1 日至108 年6 月30日之工資，及上開期間未繳納勞保費用致原告受有勞保老年給付差額之損害，暨請求被告補提繳上開期間之勞工退休金及健保費用，是否有理？原告請求被告給付107 年7 月至9 月之加班費，及上開期間短報投保薪資致原告受有勞保老年給付差額之損害，暨請求被告補提繳上開期間之勞工退休金差額及健保費用差額，是否有據？

㈡按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未

違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制。因之，勞基法第10條之1 乃明文規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」（即所謂調動五原則）明揭斯旨。是雇主基於企業經營所必要，非不得調動或調整員工工作，然判斷調動有無違法，自應就上述原則為綜合之考量。被告抗辯因原告有嚴重視力問題，工作常出錯，經業主即巴黎大廈管理委員會反映其工作不適任，被告乃將原告調至有人協助之楠梓大樓服務，並提出巴黎大廈管理委員會107 年8 月5 日高巴黎管字第10708001號函為證（見本院卷第15頁）。查依該函內容所示，被告承攬該案場之社區安全及郵務收發等事務，惟被告派遣原告至該案場服務後，經諸多住戶反映信件投錯信箱，據了解該保全員有嚴重視力問題，請被告檢討其適任性等語。原告不否認其因視力問題而投錯信件，惟主張被告應請其至醫院治療而非調動其職務等語。然該案場管委會因諸多住戶投訴而發文被告須檢討原告之適任性，被告當應就此事妥為處理並回報管委會，原告明知其有視力問題而影響其工作卻未積極就醫治療，於被告通知調職並告知有異議可向公司提出時（見橋勞簡卷第15頁），亦未向被告表示其可就醫改善視力問題，況原告擔任保全員每日皆須收發信件，如待其就醫解決視力問題恐緩不濟急，被告若不即時處理

，恐有遭業主不予續約甚而終止契約之虞，是被告乃將原告調至有他人可協助原告之案場服務，改由其他保全員接任，係基於企業經營所必須，難認有何不當動機及目的，且原告調動前後均為保全員，調職後之工作內容、待遇等勞動條件與調職前大致相同，並未對原告之工資及其他勞動條件作不利之變更，其體能及技術並無因變動而不可勝任之情形，縱依原告提出之地圖顯示，由原告住家分別前往巴黎大廈及楠梓大樓之距離各為6.4 公里、14公里，騎乘機車各需12分鐘、27分鐘（見橋勞簡卷第20頁），是調動前後工作場所位置與原告住家距離騎乘機車僅多花費15分鐘，依一般社會通念，尚無所謂調動工作地點過遠之情形；又原告主張其右手受傷骨折，應避免患側手部使力，被告將其調職至通勤距離較遠之案場，置其健康於不顧云云，然被告陳明原告調職後之工作地點附近有捷運、公車可到達，原告就此亦未爭執，則除騎乘機車通勤外，原告可自主選擇使用多元交通工具，應無使原告因而蒙受生活上之不利益。是綜合上情，被告將原告自巴黎大廈調動至楠梓大樓，乃是基於企業經營所需要，且未違反調動五原則，系爭調職命令應屬適法，原告自107年10月1 日起即未至楠梓大樓報到並提供勞務，被告自無給付工資之義務。從而，原告請求被告給付自107 年10月1 日起至108 年6 月30日止之工資，及上開期間未繳納勞保費用致原告受有勞保老年給付差額之損害，暨請求被告補提繳上開期間之勞工退休金及健保費用，均非有理。

㈢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時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，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，依上開第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（司法院釋字第726 號解釋文參照）。而雇主延長勞工工作時間者，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；勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時；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。勞基法第24條第1 款、第2 款、第30條第1 項、第39條分別定有明文。又按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定（勞基法第1 條參照），故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院97年度台上字第2505號判決參照）。是勞雇雙方所為之勞動條件約定，欠缺當地主管機關核備時，必須由法院視兩造間約定之實質內容，是否「優於」勞基法所定最低標準之勞動條件而為個案認定。經查，兩造約定之勞動條件為每月薪資為基本工資22,000元（換算每日工資為733 元，每小時工資為91.7元），每日工時為12小時，採排班制，原告自107 年7 月7 日起受僱，其107 年7 月至9 月實際上班天數、時數及薪資明細詳如附表所示，此有原告之薪資明細表、巴黎大廈管理委員會案場人員值勤表、現場墊班值勤表可按（見本院卷第16、17、58、94頁），且為兩造所不爭執。而系爭聘僱合約書未經被告報請當地主管機關核備，亦有高雄市政府勞工局109 年3 月18日高市勞條字第10932027800 號函在卷可佐（見本院卷第100 頁），是兩

造間之勞動契約並未依規定經主管機關核備甚明。則依勞基法規定計算原告於107 年7 月至9 月得請求之薪資（包含基本工資及延時工資）如下：①107 年7 月：原告自107 年7 月7 日起受僱，該月份正常工作日數為17天，以每日正常工時8 小時計算共計136 小時，原告工作17天，實際工時為204 小時，延長工時68小時，該68小時之加班費為9,353 元【（91.7元x 34小時x 4/3 ）＋（91.7元x 34小時x 5/3 ）＝9,353 元，元以下均四捨五入】，其當月份工資按其受僱日數比例計算為18,333元（22,000元x 25/30 ＝18,333元），則原告7 月份薪資應為27,686元（18,333元＋9,353 元＝27,686元），被告僅給付23,114元，短少4,572 元。②107年8 月：該月份正常工作日數為23天，以每日正常工時8 小時計算共計184 小時，原告工作21天，實際工時為252 小時，延長工時68小時，該68小時之加班費為9,353 元【（91.7元x 34小時x 4/3 ）＋（91.7元x 34小時x 5/3 ）＝9,353 元】，加計基本工資22,000元，原告8 月份薪資應為31,353元（22,000元＋9,353 元＝31,353元），被告僅給付28,553元，短少2,800 元。③107 年9 月：該月份正常工作日數為20天，扣除9 月24日中秋節及原告請假4 日，應工作日數為15天，以每日正常工時8 小時計算共計120 小時，原告工作16天，實際工時為192 小時，延長工時72小時，該72小時之加班費為9,904 元【（91.7元x 36小時x 4/3 ）＋（91.7元x 36小時x 5/3 ）＝9,904 元】，加計基本工資22,000元及中秋節加班之加倍工資733 元，及扣除病假4 日各0.5 日之工資1,466 元（733 元x 0.5 × 4 ＝1,466 元）後，原告9 月份薪資應為31,171元（22,000元＋733 元＋9,904 元－1,466 元＝31,171元），被告僅給付22,479元，短少8,692 元。原告主張其原做四休二，107 年9 月份調整為做五休二，其於9 月3 日工作係屬於休息日出勤，應依勞基法第24條第2 項給付加班費。然按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。勞基法第36條第1 項定有明文，則

被告縱有將原告之工作時間調整為做五休二，亦未違反勞基法之規定，原定休息日調整後即為正常工作日，原告主張9月3日應按休息日計算加班費，並無理由。由上足見兩造約定之工資低於勞基法規定之基本工資加計延長工時工資之總額，而違反勞基法之規定；則揆諸上開說明，依民法第71條之規定，並本於落實保護勞工權益之目的，應認未經核備之系爭聘僱合約書第3條第1項之約定，即屬無效，並應依勞基法第24條、第39條之規定計付工資。則原告得請求被告給付107年7月至9月之加班費差額為16,064元（4,572元＋2,800元＋8,692元＝16,064元）。

⑷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百分之六，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號裁判要旨參照）。又本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，勞工保險條例施行細則第27條第1項前段定有明文。查原告於107年7月至9月之實際工資分別為27,686元、31,353元、31,171元，業如前述，其每月收入不固定，而該3個月收入平均為每月30,070元【（27,686元＋31,353元＋31,171元）÷3＝30,070元】，被告應依勞工退休金月提

繳工資分級表所列月提繳工資30,300元之6%按月為原告提繳勞工退休金1,818 元，然被告僅按25,200元之級距為原告提繳1,512 元，短少306 元，3 個月合計短少提繳918 元，原告請求被告應補提繳918 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，自屬有據，逾此金額之請求，即非有理。

⑸按勞工保險條例第58條第1 項規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」同條第2 項第4 款規定：「本條例中華民國97年7 月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲『退職』者，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付。」同條第3 項規定：「依前二項規定請領老年給付者，應辦理『離職退保』。」另內政部69年3 月13日台內社字第8285號函釋謂：「勞工保險被保險人年滿60歲，繼續工作依勞工保險條例第6 條固得退保，但因尚未退職，仍有工作收入，其老年給付仍應依勞工保險條例第58條，於退職時給付，以符保障退休勞工生活之立法意旨。」是老年給付係對勞工因退職未能獲取薪資所為之給付，勞工需具備一定「參加保險年資」及「到達一定年齡」，且已離職退保者，始生老年給付之請求權；即該「老年年金給付」之請求權，係於勞工退職（退休）之時始發生（最高法院85年度台上字第2770號判決意旨參照），且核算養老給付，應以「退休生效日」當時有效之法令為其依據（最高行政法院78年度判字第2556號行政判決意旨參照）。再按，侵權行為損害賠償責任或勞動契約之債務不履行損害賠償責任，均係以填補「損害」為目的，必以有可歸責行為及損害結果發生之事實存在，且二者間具有相當因果關係為成立要件。倘無損害之發生，雖行為違法或違反契約義務，均不生賠償損害之問題。查原告係00年0月00日出生，有其約聘人員資料卡可考（見本院卷第111 頁背面），是原告雖已滿60歲，惟未證明其符合前揭勞工保險

條例所定保險年資，且依同條例第58條第2項及第3項規定，其前提仍須勞工辦理退職（離職退保、退休），始得請領老年給付，而原告尚未請領老年給付，且尚要求被告應提繳不足額之勞工退休金至其退休金專戶，可見原告至今尚未向勞工保險局辦理離職退保，依上開說明，其目前尚無請領老年年金給付之請求權，即無從開始計算差額損害，自無從認有老年年金給付差額之損害發生。又原告請求被告給付月投保薪資以多報少之勞保費差額，此數額固屬被告所受利益（未支出勞保費分擔額），然此勞保費支出並非原告所受之損失，原告依不當得利之規定，請求被告給付雇主應負擔之勞保費用差額，亦不足採。從而，原告依勞工保險條例第72條第1項、第3項及民法第179條規定，請求被告賠償老年年金給付差額損害或返還不當得利，均屬無據。

⑹按「第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。二、第二類、第三類及第六類被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位應於次月底前，負責彙繳保險人。三、第五類被保險人之保險費，由應補助保險費之中央社政主管機關，於當月五日前撥付保險人。四、第一類至第四類及第六類保險對象之保險費，應由各機關補助部分，每半年一次於一月底及七月底前預撥保險人，於年底時結算。前項保險費，應於被保險人投保當月繳納全月保險費，退保當月免繳保險費。」、「投保單位、保險對象或扣費義務人未依本法所定繳納期限繳納保險費時，得寬限十五日；屆寬限期仍未繳納者，自寬限期限屆至翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點一滯納金，其上限如下：一、於投保單位、扣費義務人為其應納費額之百分之十五。二、於保險對象為其應納費額之百分之五。前項滯納金，於主管機關公告之一定金額以下時，免予加徵。第一項之保險費及滯納金，於投保單位、扣費

義務人應繳納之日起，逾三十日未繳納時，保險人得將其移送行政執行；於保險對象逾一百五十日未繳納時，亦同。」、「投保單位、扣費義務人積欠保險費或滯納金，無財產可供執行或其財產不足清償時，其負責人或主持人應負清償責任。」、「有下列情形之一者，除追繳短繳之保險費外，並按其短繳之保險費金額處以二倍至四倍之罰鍰：一、第一類被保險人之投保單位，將被保險人投保金額以多報少者。二、第二類及第三類被保險人，將其投保金額以多報少者。」全民健康保險法第30條、第35條、第38條、第89條分別定有明文。本件原告主張被告未按其實際薪資申報投保金額而有短繳健保費情事，請求被告應向中央健康保險局申報並補繳其應負擔之健保費。查被告係投保單位，固應依上開規定向保險人繳付其向被保險人收繳之保險費及其應負擔之保險費，然如未依規定繳納保險費，僅主管機關得依法向其請求保險費及滯納金，如有將被保險人投保金額以多報少者，主管機關除得追繳短繳之保險費外，並得按其短繳之保險費金額處以二倍至四倍之罰鍰。是被保險人即原告並無逕請求被告向中央健康保險局申報並補繳健保費之權利，原告此部分請求，於法未合，不應准許。

四、綜上，原告請求被告給付自107年7月7日起至107年9月30日止之延長工時工資16,064元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月10日（見橋勞簡卷第26頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，及提繳918元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行；並依被告之聲請，宣告被告預供擔保後得免為假執行。又本件訴訟費用為第一審裁判費4,190元，爰確定如主文第3項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

核與判決結果均無影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　16　　日

高雄簡易庭　法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　林怡君

附表：

編號	上班月份	上班天數、時數	薪資明細表
1	107年7月	17天、204 小時	本薪22,000元、 加班費1,114元。 合計23,114元。
2	107年8月	21天、252 小時	本薪22,000元、 加班費6,553元。 合計28,553元。
3	107年9月	16天、192 小時	本薪22,000元、 加班費479元。 合計22,479元。