

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡上字第7號

上訴人 阮彩鳳

被上訴人 龍金工業股份有限公司

法定代理人 黃水金

訴訟代理人 許家瑜律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國112年5月24日本院第一審判決（111年度勞簡字第25號）提起上訴，本院合議庭於民國112年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣肆萬伍仟陸佰參拾玖元，及自民國一百一十一年十二月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上開廢棄部分，被上訴人應再提繳新臺幣壹仟零捌拾貳元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二十三，餘由上訴人負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項但書、第255條第1項第3款分別定有明文。前開規定，於簡易訴訟程序之第二審準用之，亦為同法第436條之1第3項所明定。查上訴人原就原審判決敗訴部分全部提起上訴，並聲明「(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）199,582元，及自

01 民國111年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲
02 延利息。(三)被上訴人應再提繳6,639元，至上訴人設於勞動
03 部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱
04 勞退專戶）」；嗣於112年9月14日準備程序中，表明僅就加
05 班費及提撥勞工退休金（下稱勞退金）差額之敗訴部分提起
06 上訴，並減縮訴之聲明第2項，請求被上訴人再給付103,649
07 元及其法定遲延利息（見本院卷第131頁），核屬減縮應受
08 判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

09 二、本件上訴人經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到
10 場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人
11 之聲請，由其一造辯論而為判決。

12 貳、實體方面：

13 一、上訴人主張：伊自111年1月2日起至同年6月1日止，受僱於
14 被上訴人，擔任作業員，約定按時薪168元計付工資，每日
15 另補貼餐費60元，故伊之時薪應為175.5元。伊於任職期間
16 時常延時工作，又兩造原約定週六、日為休息日及例假，然
17 被上訴人其後竟要求伊僅可月休2日，且未依法給付加班
18 費，積欠加班費共計144,275元。再者，被上訴人未按應領
19 薪資數額（含加班費）為伊投保勞工保險，短少提撥勞退金
20 共計20,300元。另請求被上訴人返還111年6月份預扣之勞保
21 費445元，並賠償伊因本件訴訟支出之車馬費8,000元、精神
22 慰撫金75,000元及遲延利息12,378元，共計259,953元，爰
23 依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條、民法第195
24 條第1項等規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被上訴
25 人給付上述金額等語。

26 二、被上訴人則以：上訴人到職時，表明其經濟困難，希望盡量
27 不排假休息，且無論有無加班，所有出勤時間均按時薪168
28 元領取工資。伊於上訴人任職期間，均依上述約定給付薪
29 資，上訴人不得再請求給付加班費。伊固然於上訴人出勤
30 時，每日給付餐費60元，然並非工資，而屬恩惠性給與。縱
31 認伊應給付上訴人延長工時工資，經扣除原審判決給付金額

01 後，伊應再給付之加班費為38,240元等語置辯。

02 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，亦即命被上訴人
03 給付上訴人41,071元（含111年6月勞保費445元、平日及國
04 定假日加班費40,626元），及自111年12月1日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息；暨應提繳13,661元至上訴
06 人設於勞保局之勞退專戶，而駁回其餘請求。上訴人不服，
07 提起部分上訴，並聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄。(二)
08 上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人103,649元（即加
09 班費差額），及自111年12月1日起至清償日止，按週年利率
10 5%計算之利息。(三)上開廢棄部分，被上訴人應再提繳6,639
11 元至上訴人之勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回
12 （被上訴人於原審受敗訴判決部分，未據提起上訴，非本院
13 審理範圍）。

14 四、兩造不爭執事項：

15 上訴人主張之下列事實，業據其提出薪資袋、離職證明書、
16 勞退金個人專戶明細資料、勞保被保險人投保資料表（明
17 細）及彰化縣政府勞資爭議調解紀錄等件（見原審卷第15至
18 19、85至89頁）為證，且有被上訴人所提出勤表（見原審卷
19 第53至63頁）在卷足憑，復為被上訴人所不爭執（見本院卷
20 第160、253頁），堪信為真實。

21 (一)上訴人自111年1月2日起至111年6月1日止，受僱於被上訴
22 人，擔任作業員，約定以時薪168元計酬，於翌月20日發放
23 工資。

24 (二)兩造約定上訴人按出勤日數，每日領取餐費60元。

25 (三)於上訴人任職期間，被上訴人均以時薪168元計付薪資（含
26 延長工時）。上訴人領取薪資數額如附表二「當月工資」欄
27 所載。

28 (四)上訴人任職期間出勤紀錄如原審卷第53至73頁所示。

29 (五)被上訴人自111年2月18日起至111年6月8日止，每月均以
30 25,250元為上訴人投保勞工保險；共計為上訴人提繳勞退金
31 5,606元。

01 五、上訴人主張其出勤日所領取餐費60元為工資，按此加計時
02 薪，被上訴人應再給付加班費103,649元等語，為被上訴人
03 所否認，並以前揭情詞置辯，是本件兩造爭執之處應為：

04 (一)被上訴人給付上訴人之餐費，是否屬於工資？

05 (二)上訴人得否請求被上訴人給付加班費差額？

06 (三)被上訴人應否再提繳勞退金至上訴人之勞退專戶？

07 六、得心證之理由：

08 (一)上訴人出勤所領取餐費之性質，應屬工資：

09 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之
10 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
11 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
12 與均屬之。」。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證
13 明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工
14 作而獲得之報酬」，勞動事件法第37條亦有明文。又所謂
15 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
16 言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
17 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
18 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
19 何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
20 之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立
21 勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動
22 成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
23 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
24 而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第
25 801號民事判決參照）。準此，被上訴人發給上訴人之餐
26 費，應否計入工資，應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲
27 致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得
28 而具制度上經常性之「給與經常性」為判斷依據。

29 2.查兩造均不爭執上訴人按出勤日數，每日可領取餐費60元
30 （見四、第(二)項），是該餐費之發給標準，端視上訴人是否
31 出勤提供勞務而定，可見被上訴人給付上訴人餐費，具有對

01 出勤從事工作之勞工給付報酬之意，堪認係上訴人提供勞務
02 所取得之經常性給與，無論名目為何，其性質確屬工資，自
03 應列入平日工資計算。被上訴人抗辯餐費並非工資，而係恩
04 惠性給與云云，為不足採。據此計算，上訴人之平日每小時
05 工資額應為175.5元（計算式：168+60÷8=175.5）。

06 (二)被上訴人抗辯依兩造約定，無庸再給付上訴人加班費，係不
07 可採：

08 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
09 日，勞基法第36條定有明文。該條所定例假及休息日，得由
10 勞雇雙方於不違反相關規定下，依照事業單位營運特性及勞
11 工需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。又勞基法之立
12 法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
13 發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時
14 間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定
15 標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給
16 工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84
17 條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，
18 勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上
19 開規定，自屬無效（最高法院107年度台上字第1689號、106
20 年度台上字第1824號民事判決參照）。

21 2.查上訴人主張兩造原約定週六、日為休息日及例假等語，為
22 被上訴人所否認，而上訴人既未提出任何證據為佐，即難認
23 其此部分主張為真實。又上訴人復主張兩造未另行約定休息
24 日及例假日，係由上訴人提前一週向被上訴人提出休假期
25 等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第253頁），依前揭
26 規定及說明，被上訴人於上訴人工作7日，即應給予其2日休
27 息。被上訴人雖辯稱上訴人主動要求盡量不休息，且全部出
28 勤時數均以時薪168元計酬等語。然查，被上訴人為塑膠製
29 品製造業，有經濟部商工登記公示資料查詢服務可參。上訴
30 人受僱被上訴人擔任作業員（見四、第(一)項），非屬適用勞
31 基法第84條之1之勞工，就其於延長工作時間、休假及例假

01 日照常工作，自不得排除勞基法第24條、第36條、第37條、
02 第39條等規定適用。是縱認被上訴人此部分抗辯屬實，惟依
03 上開說明，其等此部分約定乃違反上述強制規定，而為無
04 效。是以，上訴人如有延長工時或於例、休假照常工作之情
05 形，被上訴人即應依相關規定給付加班費。

06 (三)被上訴人應再給付加班費差額45,639元：

07 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
08 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
09 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
10 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工
11 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工
12 資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時
13 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2
14 以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
15 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
16 者，亦同，勞基法第24條第1款、第2款、第2項、第39條後
17 段分別定有明文。

18 2.又改制前行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第
19 1010132874號函固載稱「勞基法並未排除按時（日）計酬者
20 適用例假日、休息日工資照給之規定，然基本工資審議委員
21 會在審議每小時基本工資時，已考量按時（日）計酬者之特
22 性，將例假日及休息日應獲得之工資納入計算，故勞資雙方
23 以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定
24 外，允認已給付勞基法第39條所定例假、休息日照給之工
25 資，毋須再行加給。然除上開例假日、休息日外，按時
26 （日）計酬之勞工逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤
27 工作者，仍應以前開約定之金額核計同法第24條之延時工資
28 及第39條休假日（出勤）之工資。」，易言之，按時計酬者
29 如同月薪制勞工，享有勞基法第39條前段所定例假及休息日
30 無庸出勤，然工資照給之權利。惟該工資已分別折算至「每
31 小時基本工資」中，故勞資雙方如以不低於基本工資額約定

01 每小時工資，即已給付上開規定所稱照給之工資，遇有例假
02 或休息日未出勤，毋須再行加給；然倘若勞工有於例假或休
03 息日出勤情事，則應依勞基法第24條第2項、第39條後段規
04 定給付工資甚明。

05 3.查上訴人於任職期間出勤紀錄，如原審卷第53至73頁所示，
06 為兩造所不爭執（見四、第(四)項），經扣除午休1小時及勞
07 基法第35條所定休息時間後，上訴人於任職期間之延長工
08 時，如附件一所示。又上訴人主張其於例假及國定假日出勤
09 時數，均應按時薪加倍計付加班費一節，為被上訴人所不爭
10 執（見本院卷第253頁），且未低於勞基法第39條後段所定
11 給付標準，自應准許。是以，依前揭規定及兩造合意方式計
12 算，被上訴人應給付上訴人之加班費共計86,265元（計算式
13 詳如附件一所載），經扣除原審判命給付之加班費40,626元
14 後，被上訴人應再給付上訴人之加班費為45,639元（計算
15 式：86,265-40,626=45,639）；逾此金額之請求，則不予准
16 許。

17 (四)被上訴人應再提繳1,082元至上訴人之勞退專戶：

18 1.雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按
19 月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月應
20 為勞工負擔提繳之勞退金，不得低於勞工每月工資百分之
21 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依上開規
22 定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工
23 資分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例施行細則第15條
24 第1項定有明文。依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該
25 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
26 者，勞工得向雇主請求損害賠償。至於勞工尚不得請領退休
27 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
28 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第
29 1602號民事判決參照）。又按勞退條例第3條、第14條、第
30 15條及其施行細則第15條規定之月工資總額，係以勞基法第
31 2條第3款規定之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬，包

01 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
02 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，
03 即上開所示延長工時及休息、例假或國定假日加給工資（加
04 班費），均包括在內。

05 2.查兩造前具勞動關係存在，被上訴人自有於上訴人任職期
06 間，依法為上訴人提繳勞退金之義務。又被上訴人自111年2
07 月18日起至同年6月8日止，每月均以25,250元為上訴人投保
08 勞工保險，共計為上訴人提繳勞退金5,606元，為兩造所不
09 爭執（見四、第(五)項）。惟上訴人於受僱期間，每月應領得
10 工資及加班費，均屬勞動對價及經常性之給與性質，依前揭
11 說明，被上訴人自應依上訴人每月工資加計加班費，按勞動
12 部發布之「勞工退休金提繳工資分級表」（下稱勞退分級
13 表）為上訴人提繳百分之6之勞退休金。而上訴人每月薪資
14 加計加班費後，所得領薪資數額如附表二「月薪資總額」欄
15 所示，足見上訴人任職期間之每月薪資均高於被上訴人所投
16 保及提繳數額，是被上訴人確有未覈實提繳上訴人之勞退金
17 之情形，依上開規定，上訴人請求被上訴人補繳勞退金至其
18 勞退專戶，自屬有據。

19 3.勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月
20 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至
21 次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自
22 通知之次月1日起生效，固為勞退條例第15條第2項所明定。
23 然雇主可視業務需要及員工月薪資總額異動情況，至少每隔
24 半年（於每年2月及8月底前）按所屬員工最近3個月之平均
25 月薪資總額，覈實申報員工投保薪資調整，但投保單位如為
26 即時反映員工薪資所得，亦可按月或按季申報調整，並非投
27 保薪資之調整僅能在每年2月及8月申報。查上訴人每月所領
28 薪資數額不同，為切實反映上訴人之薪資所得提繳數額，故
29 按月依勞退分級表所示月提繳工資，計算被上訴人應為上訴
30 人提繳之勞退金數額為20,349元（計算式詳如附表二所
31 載），經扣除被上訴人原已提繳之5,606元及原審判命再提

01 繳13,661元後，被上訴人應再提繳1,082元至上訴人之勞退
02 專戶（計算式：20,349-5,606-13,661=1,082）；逾此金額
03 之請求，則不予准許。

04 七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條及勞退條例第31
05 條第1項規定，請求被上訴人再給付45,639元，及自111年12
06 月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息；暨再
07 提繳1,082元至上訴人之勞退專戶，洵屬有據，應予准許；
08 逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開應准許
09 部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴意旨指摘原判
10 決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改
11 判如主文第2、3項所示。其餘不應准許部分，原審為上訴人
12 敗訴判決，並無不當，應予維持。上訴意旨指摘原判決此部
13 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

14 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提其他證
15 據，經本院斟酌後，認為均無礙於本件之判斷，自無逐一論
16 駁之必要，併此敘明。

17 九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
18 訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第463
19 條、第385條第1項、第79條，判決如主文。

20 中 華 民 國 113 年 1 月 3 日
21 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 洪 榮 謙
22 法 官 羅 秀 緞
23 法 官 鍾 孟 容

24 以上正本係照原本作成。

25 不得上訴。

26 中 華 民 國 113 年 1 月 3 日
27 書 記 官 張 茂 盛

28 附表二：被上訴人應補提繳之退休金(新臺幣/元)
29

年度月份	當月工資 (①)	當月加班費 (②)	月薪資總額 (①+②)	按勞退分級 表之月提繳 工資 (③)	應提繳勞退 金額 (④=③×6%)	被上訴人 已提撥之 勞退金額 (⑤)	原審判命 補提之勞 退金額 (⑥)	被上訴人應 補提繳之金 額 (④-⑥-⑤)
111年1月	54,264元	21,321元	75,585元	76,500元	4,590元	未提撥		
111年2月	41,244元	14,316元	55,560元	57,800元	3,468元	657元		

(續上頁)

01

111年3月	56,543元	21,273元	77,816元	80,200元	4,812元	1,515元	13,661元	1,082元
111年4月	46,307元	13,646元	59,953元	60,800元	3,648元	1,515元		
111年5月	48,047元	15,709元	63,756元	63,800元	3,828元	1,515元		
111年6月	599元	無	599元	1,500元	3元	404元		
					20,349元	5,606元		
備註：小數點後均四捨五入計算。 上訴人於111年6月僅工作1日即離職，故應提繳勞退金額為3元（計算式： $1,500 \times 6\% \div 30 = 3$ ）。								