

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第124號

原告 鄭宇鈞

訴訟代理人 鄭志明律師（法扶律師）

複代理人 林益誠律師（法扶律師）

被告 衛生福利部豐原醫院

法定代理人 李永恒

訴訟代理人 張右人律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年9月11日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣14萬9,178元，及其中14萬8,491元部分自
民國112年8月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
息。

被告應提繳新臺幣1萬7,790元至原告在勞工保險局之勞工退休金
專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣16萬6,968元為原告預供擔
保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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、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、3款定有明文。查，本件
原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）14萬69
元，及自離職日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
利息。（見本院卷一第11頁）。迭經變更，嗣於民國113年9
月11日辯論期日變更聲明如下列原告訴之聲明所示（見本院
卷二第221頁）。原告上開所為均係基於兩造間勞動法律關
係事實，可認請求基礎事實同一而擴張應受判決事項之聲

01 明，核與上開規定相符，應予准許，合先敘明。

02 貳、實體事項

03 一、原告主張：

04 (一)原告於110年5月3日起至111年4月30日，受雇於被告醫院擔
05 任護理師，期間薪水採月薪制，惟期間原告加班共計3萬8,9
06 70分鐘，且原告午休時間時常無法休息而繼續加班，於國定
07 假日原告亦有應休而未休之加班情形，原告之加班費如附件
08 一共計為15萬5,254元，被告卻僅支付2萬2,550元，尚有13
09 萬2,704元尚未給付，又縱使原告被迫超時加班，被告管理
10 階層仍要求登載不實加班時數，使原告加班卻無法受領相對
11 之報酬。

12 (二)於原告應徵時被告廣告宣稱每年提供制服、外套及護士鞋，
13 惟被告僅提供女裝制服，且尺寸多不合，經過原告多次反映
14 服裝問題，被告仍未提供，原告因此必須自行購買服裝，花
15 費共8,050元。

16 (三)又於原告任職期間，被告未將防疫獎金、獎勵金等經常性給
17 與列入薪資，並將原告之薪資高薪低報如附件二，每月提繳
18 原告退休金之比率低於原告每月薪資6%，因此少提撥共1萬
19 7,790元至原告之退休專戶等語。爰依勞動契約、勞動基準
20 法第24條第1項第1、2款、第39條及勞工退休金條例第6條及
21 第14條第1項提起本件訴訟，並聲明如主文所示。

22 二、被告抗辯：

23 (一)就加班費部分：

24 1.原告於110年5月3日到職時，已受「內科病房新進人員臨床
25 實務訓練計畫」訓練，其中已向原告說明「請假與排班調班
26 原則」及被告於108年11月27日工作檢討會議中所通過之
27 「加班申請原則」，亦即加班時數之計算係先由護理師自行
28 在班表上註記，以此提出申請，經護理長查核確認後同意加
29 班申請，嗣後於系統登載加班明細，申請加班之護理師將在
30 系統上再次確認加班時數，若對於加班時數有疑義須主動提
31 出釐清，而加班時數可選擇補休或改發加班費方式結清，惟

01 原告在職期間從未提出加班時數或費用相關疑義，應為同意
02 查核結果。

03 2.護理師工作採三班輪班制度而非責任制度，對於班內未完成
04 之工作應交班給接班者，故期間仍有該正班護理師得提供勞
05 務，毋庸延後或提早打卡者提供勞務，且被告有明確規範護
06 理師白班之午休及用餐時間，用餐時間各護理師可自行運
07 用。

08 3.另就國定假日應休未休之部分，被告於原告任職前之106年7
09 月6日勞資會議決議通過適用4週變形工時，故移調國定假日
10 為原告所知悉且同意。基上，被告並無欠發工資，於111年5
11 月27日已給付原告工資，且原告於111年3月8日曠職，原告
12 實多領48元，至於特休未休之薪資於111年8月12日已給付原
13 告。

14 (二)被告供應室有提供50餘套八成新種類多元、不同性別、職別
15 之護士服，及20餘雙全新護士鞋可供借用，期間均有多位在
16 職員工借用，其中亦有多位男性，原告於110年5月1日就職
17 時即穿著自有之護士服報到，護理長曾詢問其有無借用護士
18 服需求，原告自稱可以先穿著自己的護士服，表明無借用需
19 求；又被告每年會先調查護士服、護士鞋之需求量後，進行
20 採購，惟護士服於110年因受疫情影響未順利招標，護士鞋
21 於110年及111年均曾辦理採購，且均有男護士鞋之備品，故
22 被告並非不願提供護士服及護士鞋。

23 (三)就防疫獎金及獎勵金部分，係因疫情期間政府相關規定自政
24 府領取之津貼、補貼，為政府之額外給付，非經常性給付，
25 自不計入薪資計算，且已按照原告前6個月平均薪資試算，
26 並無違反法律少提撥退休金等語，資為抗辯，並聲明：原告
27 之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請求免予假執行。

28 三、兩造爭執與不爭執事項（見本院卷二第175頁）：

29 (一)兩造不爭之事實：

30 1.原告任職被告之期間為110年5月3日至111年4月30日。

31 2.原告任職被告期間的「上班時間」、「下班時間」之紀錄，

01 依表一所載。

02 3.原告任職被告期間的獎勵金，依附表二「獎金項目」「入帳
03 日期」「金額」等欄所載。

04 4.原告已給付護理服裝費8,050元。

05 5.被告同意給付原告請求因補發加班費之遲延利息687元（見
06 本院卷二第65、174頁）。

07 6.被告已給付原告任職被告期間之加班費2萬2,550元。

08 7.原告任職被告期間，被告已為原告提繳2萬7,504元退休金至
09 原告勞退專戶。

10 (二)兩造爭執之爭點：

11 1.原告請求被告給付延長工時工資（即加班費）13萬2,704
12 元、國定假日應休未休工資7,737元，有無理由？被告抗辯
13 採加班申請制，且兩造已同意調移國定假日，是否可採？

14 2.原告請求被告給付護理服裝費8,050元，有無理由？

15 3.原告請求被告提繳1萬7,790元至原告勞退專戶，有無理由？
16 原告主張疫苗處置防疫獎勵、採檢防疫獎金、非醫師防疫補
17 貼、非醫師獎勵金、防疫津貼等各項疫情所發項目屬工資，
18 是否可採？ $132704+7737+17790=000000$

19 ○、得心證之理由：

20 (一)原告主張於110年5月3日起至111年4月30日，受雇於被告醫
21 院擔任護理師，期間薪水採月薪制，原告上、下班之時間紀
22 錄如附件一所示，被告已給付之加班費為2萬2,550元，因補
23 發加班費應給付原告之遲延利息為687元。於原告應徵時，
24 被告廣告宣稱每年提供制服、外套及護士鞋，然被告仍自行
25 購買服裝，花費共8,050元，又於原告任職期間，被告未將
26 如附件二所示防疫獎金、獎勵金等獎金及津貼列入薪資計算
27 提撥退休金之級距，被告已為原告提撥之退休金為2萬7,504
28 元等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第175頁），此部分
29 之事實即堪認定，則原告請求被告給付因補發加班費之遲延
30 利息為687元，應屬可採。

31 (二)原告請求被告給付延長工時工資（即加班費）13萬2,704

元、國定假日應休未休工資7,737元，有無理由？被告抗辯採加班申請制，且兩造已同意調移國定假日，是否可採？

1.原告是否受被告提出之加班申請制度拘束？

①按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。參諸其立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任。」

②查原告任職於被告期間之加班時數詳如附件一，依勞動事件法第38條自推定該加班時數為被告所同意而執行職務之時間，倘被告就原告所加班時數有疑義依上開實務見解，亦應由被告負舉證責任推翻上開推定，對此，被告抗辯其有約明輪班制及加班申請制等語。

③雖原告任職之單位於108年11月27日工作檢討會議通過之加班申請規則（下稱系爭加班申請規則），加班申請需由個人

提出申請，並由單位護理長查核確認後同意加班申請，嗣後單位同仁於每月5日前至排班系統確認加班時數，有被告提供22W加班申請原則、22W全責病房工作檢討會會議簽到單（見本院卷一第119至122頁）在卷可佐，而原告於110年5月3日到職時，已受「內科病房新進人員臨床實務訓練計畫」，其中有「能了解護理管理制度」單元中曾介紹「請假與排班調班原則」，有被告提供衛生福利部豐原醫院護理科人員試用考核成績評分表及內科病房新進人員臨床實務訓練計畫（見本院卷一第123至130頁）在卷可參，然被告並無提出於兩造勞動契約中曾約定或說明系爭加班申請原則之證據，又雖原告於到職時曾參與上開訓練計畫而被告有介紹請假與排班調班原則，惟上開訓練中介紹之請假與排班調班原則是否包含系爭加班申請規則？且原告是否有同意系爭加班申請規則？被告均未說明，是被告並未舉證證明兩造曾約定系爭加班申請規則，實難認被告已盡舉證責任推翻勞動事件法第38條之推定。

- ④另被告抗辯原告工作為三班輪班制度非責任制度，班內未完成工作交班給接班者，病人仍得獲得照顧，故非提前或延後打卡者提供勞務等語。然查，被告之輪班制度上雖有下一班勞工接班工作，惟時間上顯然沒有重疊之部分可讓原告與下班護士完成交接或完成最末手上之應登載之護理紀錄，且實難想像於護理工作上勞工於輪班時間一到即可放下手邊照護病人之工作打卡下班，無須將手上工作完成段落為必要之記錄，或無庸與下一班人員交接，是依被告無交接時間之輪班制度反證被告確實假輪班之名，讓原告無償加班。原告經常性於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，並有申報加班讓被告審核，被告亦因此知悉原告有超時工作之情，然被告卻僅是事後（部分）駁回其加班申請不給加班費，反觀於原告事實上經常性地超時提供勞務之當下，被告卻沒有即時為反對之意思，或為防止之措施。易言之，於原告自願要加班之時，被告並未表示反對意見或阻止原告加班，至於申報

01 加班費是否能審核通過則屬二事，顯見被告輪班制只執行對
02 其有利部分，誠難認被告有認真執行其輪班制中讓原告下班
03 時間就迅速脫離工作得到休息之內涵。故被告以原告工作屬
04 三班輪班制抗辯原告加班時數之合理性，除未推翻原告於加
05 班時間提供勞務之事實，反證原告主張較合於事實，被告所
06 辯，實不足採。

07 ⑤至於被告於112年5月16日曾經臺中市政府勞工局通知勞動檢
08 查，其檢查結果認定被告未依法給付延長工時工資，違反勞
09 動基準法第24條、第32條之1第2項、勞動基準法施行細則第
10 22條之2第2項等規定，而裁罰2萬元，有臺中市政府勞動局
11 勞動條件檢查受檢通知書、臺中市政府勞工局勞動條件檢查
12 受檢通知書、臺中市政府勞工局中市勞動字第1120031685號
13 函及臺中市政府府授勞動字第1120224524號函（見本院卷一
14 第481至482頁、第513頁、第521至530頁），此為臺中市政
15 府行政上處分，不拘束司法之認定，且未具體審認被告依其
16 加班申請制駁回原告加班申請之時數是否合法，是縱被告已
17 就臺中市政府勞工局勞動檢查結果認定之遲延給付10,500元
18 工資部分給付予原告，此誠屬無爭議明確違法，被告最少要
19 給付之加班費，實未論及本件仍有爭議之部分，自不得以此
20 推論被告已給付原告全數延長工時之加班費。

21 ⑥又系爭加班申請制尚需經護理長查核加班申請，其查核方式
22 為：「查核個人及同班別下班打卡紀錄時間、護理日誌病人
23 動態、詢問當班leader當日忙碌狀況」，有被告提供22W加
24 班申請原則（見本院卷一第119頁）在卷可佐，惟關於護理
25 長查核勞工申請加班之實際具體標準，竟以當日其餘勞工有
26 無加班或當日入院人數有無增加為標準認定，如110年5月14
27 日，因當日臨床教師及白班人員皆無申請延長工時為由不核
28 准原告申請加班時數，或於110年12月18日當日病房入院0
29 人，且當日白班皆無申請延長工時為由，拒絕原告申請加班
30 時數，有被告提供加班時數認定補充說明表（見本院卷一第
31 201至203頁）在卷可佐，顯有無具體規則，未實質認定，恣

01 意駁回單獨加班之情形，足見系爭加班申請制僅是透過護理
02 長傳達組織文化、氛圍或潛規則，讓原告無償加班，已使原
03 告無法依勞動基準法第24條第1項規定主張延長工時之加班
04 費，嚴重影響勞工依勞動基準法保障勞工取得延長工時加班
05 費之權利，依勞動基準法第71條規定屬違反法律規定之工作
06 規則，自屬無效，是被告抗辯依其輪班制及系爭加班申請制
07 而無未給付原告加班費等語，實屬無據。

08 2.原告是否同意調移國定假日？

09 ①按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之
10 日，均應休假。第36條所定之例假、第37條所定之休假及第
11 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
12 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37、39條
13 定有明文。而勞基法規定應放假之日，如適逢勞基法規定之
14 例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自
15 000年0月0日生效，有勞動部103年5月21日勞動條3字第1030
16 130894號函釋可參。又勞基法第84條之1第1項規定，經中央
17 主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監
18 視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙
19 方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請
20 當地主管機關核備，不受第30、32、36、37、49條規定之限
21 制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工
22 作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法
23 相關規定之限制（最高法院101年度台上字第258號判決意旨
24 參照）。而勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」
25 進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵
26 得勞工「個人」之同意。勞資雙方雖得協商約定將國定假日
27 調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日
28 之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定
29 假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作
30 日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休
31 假日數，始屬適法（勞動部104年04月23日勞動條1字第1040

130697號函釋參照)。

②查被告於106年7月6日經第五屆第14次勞資會議決議通過全院適用4周變形工時，有被告提供內部簽呈及會議紀錄（見本院卷二第153至157頁），此次會議原告當時尚未任職於被告，而國定假日調移工作日應由勞資雙方約定始得為之，然該次會議紀錄中並未提及將國定假日調移工作日之事項，僅說明全院適用4周變形工時之事實，況就國定假日調移涉及勞工勞動條件之變更自應取得個別勞工之同意，但被告就原告是否有明示同意國定假日調移工作日部分並未舉證證明，亦無提出於兩造勞動契約中有明確約定調移內容之證據，縱然原告事實上有變更休假日或受領加班費之事實，衡情被告為優勢資方，原告任職期間未主張國定假日移調之加班費，或表示不同意國定假日移調制度，可能是因不知得請求，或未避免與雇主發生衝突而未於任職期間主張其權利，並不當然代表原告拋棄其請求權，或默示同意國定假日調移制度，不得因此認為原告有違誠實信用原則，故被告主張原告就國定假日調移制度已為默示同意，應不可採。

3.綜上，被告並未具體舉證原告如何已同意適用加班申請制及國定假日調移制，又被告對於原告所提出之上、下班時間並未表示爭執（見本院卷二第175頁），依首揭規定，可認對於原告於110年5月3日至111年4月30日任職期間之加班時數均經被告同意，故原告主張被告尚未給付之加班費實屬有據。

4.另原告雖前曾主張關於中午休息時間因人手不足照顧病人而未休息之加班時數，然按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，為勞動基準法第35條所明定，而兩造亦均承認約定之班表中「85班」表定上班時間是上午8時到下午4時30分，中午休息30分鐘（見本院卷二第174頁），則於被告合於上揭勞動基準法第35條規定，並經與原告合意之班表下，原告基於責任心、愛心繼續工作而未能準時休息之加班事實，即應由原告舉證確有於此時段加班及確切之加班分鐘

數，方能計算加班費，此部分不在勞動事件法第38條推定加班之範圍。且原告此部分主張如確為事實，被告明知又不給加班費，無非係利用法條及訴訟上證明之障礙，以及護士不會棄病人不顧之人性，故意占勞工便宜之情，亦非適宜。惟因原告最末主張之附件一及訴之聲明之範圍並未包含此部分之時數，應認原告未請求此部分之加班費用，是此部分事實於本件中即無再予探究之必要，附此敘明。

(三)原告請求被告給付護理服裝費8,050元，有無理由？

1.查行政院勞工委員會於89年10月16日（89）台勞資二字第0043550號函：「...制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」原告任職於被告之職位為護理師，護理服及護理鞋不僅是人別辨識之制服，更是護理師提供勞務所必要、確保安全性之服裝，依上開函示自屬雇主應提供之勞務成本無疑。

2.又被告於招募原告就職時以每年提供護理服制服及護理鞋為福利制度宣傳，有被告招募網站截圖（見本院卷一第351至352頁），是被告對於原告依契約有提供護理服及護理鞋之義務。且被告亦自承每年均有統計各單位所需之護理服及護理鞋並辦理採購案，惟於110年間因無人投標而未完成採購程序（見本院卷一第96至97頁及第221頁），並有被告提供109年、110年及111年採購公文簽（見本院卷一第205至210頁、第559至577頁）在卷可稽，足見被告亦曾提供護理服及護理鞋予其工護理師員工而履約。被告雖抗辯因110年採購案廢標而無法進行採購屬給付不能，然既原告得以自行於他處購得，實難認被告有何給付不能，是被告此部分所辯，自不足採。此外，被告對於原告購得護理服及護理鞋之價格表示不爭執（見本院卷一第221頁），則原告請求被告給付其所支出護理服裝費用8,050元，應認於法有據。

01 (四)關於原告主張之加班費部分共15萬5,254元，其中111年3月8
02 日之不足工資34元，原告於審理中表示不再主張（見本院卷
03 二第102頁），故應扣除之；另被告已給付原告特休未休工
04 資共4,080元，並經原告收執確認，且同意不請求其差額7元
05 （見本院卷二第162頁），故就原告請求之金額應扣除已受
06 領之4,087元。是原告請求被告給付之加班費13萬2,704元、
07 國定假日應休未休工資7,737元、護理服裝費用8,050元，及
08 前述因補發加班費之遲延利息687元，總合為14萬9,178元
09 （計算式：132704+7737+8050+687=149178），於法有據。

10 (五)原告請求被告提繳1萬7,790元至原告勞退專戶，有無理由？
11 原告主張疫苗處置防疫獎勵、採檢防疫獎金、非醫師防疫補
12 貼、非醫師獎勵金、防疫津貼等各項疫情所發項目屬工資，
13 是否可採？

14 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，
15 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
16 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
17 勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。是雇主
18 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，於
19 勞工尚不得請領退休金之情形，得請求雇主將未提繳或未足
20 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
21 101年度台上第1602號裁判意旨參照）。

22 2.疫苗處置防疫獎勵、採檢防疫獎金、非醫師防疫補貼、非醫
23 師獎勵金、防疫津貼等各項疫情所發項目是否屬於工資？

24 ①按所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指
25 勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括
26 工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義
27 之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價
28 性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問
29 （參照最高法院111年度台上字第4號判決意旨）。又所謂經
30 常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬
31 之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性

者，均得列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付間，是否有對價關係；是以系爭加給是否為工資之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

②查疫苗處置防疫獎勵、採檢防疫獎金、非醫師防疫補貼、非醫師獎勵金、防疫津貼等各項因疫情而發放之獎金及津貼，然上開個別因疫情所發放之獎金及津貼其內容及所依據之法規或預算，被告均未說明，上開所有津貼及補助是否均能認均屬政府所發放，已非無疑，難認被告已盡舉證之責。且上開獎勵金、津貼及補貼金流上，最末係由被告發放予原告，並非由政府直接匯入原告戶頭，是被告籌措原告薪資款項之來源，實不影響該部皆款項屬原告薪資之性質。另對於發給之金額為何當，亦屬被告所決定，且每月之獎勵金及津貼數額不同，如110年5月之獎勵金為3,000元，防疫津貼為88.555元，疫苗處置防疫獎勵為64.75元，而110年9月之獎勵金為3,848元，防疫津貼為402.375元，疫苗處置防疫獎勵為64.75元，另非醫師防疫津貼僅於110年5月至110年12月有發給（如附表二所示，亦見本院卷二第93頁），認定已如上述，足見上開津貼及獎勵金每月金額均非相同，當係被告依照勞工提供勞務之多寡分配，而非一概給予相同報酬，足認其係依原告所提供之勞力給予不同之報酬，而具有對價性。

③被告雖抗辯按嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第9條之1第1項：「受嚴重特殊傳染性肺炎影響而依本條例、傳染病防治法第五十三條或其他法律規定，自政府領取之補貼、補助、津貼、獎勵及補償，免納所得稅。」故上開津貼及獎勵金非工資等語，惟關於徵收所得稅屬稅務上事項，與認定是否屬勞動基準法之工資為二事，故不因上開津貼及獎勵金依法不課徵所得稅而遂認其非屬工資，是被告抗辯上開獎勵金、津貼及補助未繳納所得稅而非工資等語，不足可採。

④又是否為經常性給付，應就原告工作期間長短及訴訟請求之

情形為個案相對之認定，且應重性質而不應以給付名稱區別，否則資方每月變換名稱，即可輕易脫法。上開津貼及補貼名稱雖不一，然確實係於防疫期間，與勞務有對價性之給付，雖於防疫期間經過後即不再發放，惟原告工作期間大多與防疫期間重疊，對原告而言，屬其工作期間之經常性給付無疑。

⑤綜上，疫苗處置防疫獎勵、採檢防疫獎金、非醫師防疫補貼、非醫師獎勵金、防疫津貼等各項因疫情而發放之獎金及津貼每月所發給之金額均不同，而非概括發給相同金額，而是依原告之提供勞務計算，故具有對價性，不因其名稱與防疫相關而影響其具對價性之特質，另其是否課徵所得稅亦不影響其屬勞動基準法之工資，且對原告而言屬經常性給付，故上開獎金及津貼合於「勞務對價性」及「經常性之給付」之要件，應認屬原告工資之成分，而非僅屬恩惠性給與。

3.被告於原告任職期間每月為原告提繳勞工退休金2,292元，惟被告提繳原告之勞工退休金之級距係38,200元，係未加上前述之延長工時加班費、國定假日工資、特休假日工資及津貼獎勵金之工資，既依前所述，原告請求被告給付上開加班費及工資為有據，且津貼及獎勵金屬工資，被告僅就38,200元部分工資提繳勞工退休金即非合法，依勞退條例第14條第1項應就其餘部分之工資提繳差欠之退休金（計算詳如附件二），故原告請求被告提繳如附件二共1萬7,790元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，實屬可採。

4.另被告抗辯其於111年曾因衛生福利部於111年3月28日以衛福部第0000000000號函文，修正「衛生福利部所屬醫療機構約用人員薪點、薪資及福利措施基準表」（見本院卷二第15至17頁），調整薪資，被告於收受公文後即於111年4月1日辦理約用人員薪資調整並上傳調整後勞退、勞保、健保級距，申報名單列有原告並調整級距至4萬8,200元，依規定自次月即同年0月0日生效，惟原告於5月1日即離職，4月30日退保而無調整申報無效等語，然縱被告係於111年度調整原

01 告薪資，依前所述被告就原告110年度所領之津貼及獎勵金
02 均未申報，即屬高薪低報之情無虞，況行政法規上之通融及
03 障礙，與民事上是否積欠債務無涉，是被告之抗辯實不足
04 採。

05 (六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。

06 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
07 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起
08 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
09 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
10 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
11 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍
12 從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
13 律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203
14 條亦有明文。查，原告對被告請求之加班費、未休假工資、
15 護理服裝費等債權合計14萬8,491元（計算式：132704+7737
16 +8050=148491），核屬無確定期限之給付，既經原告提起民
17 事訴訟，起訴狀繕本於112年8月22日合法送達被告，有送達
18 證書（見本院卷一第77頁）在卷可稽，被告迄未給付，自應
19 負遲延責任。是原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即112
20 年8月23日起至清償日止，按年利率百分之5計算之法定遲延
21 利息，自屬有據。

22 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞動基準法第24條第1項第1、
23 2款、第39條及勞工退休金條例第6條及第14條第1項，請求
24 如主文所示，為有理由，應予准許。

25 六、本判決所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第38
26 9條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又被告亦陳明
27 願供擔保請准免為假執行，經核亦無不合，亦酌定被告供相
28 當擔保金額後，得准許免為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
30 不生影響，爰不逐一論述。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 113 年 10 月 16 日
02 勞動法庭 法 官 王詩銘

03 正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
05 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
06 訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日
08 書記官 吳淑願