

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第11號

原告 林忠明
訴訟代理人 陳正佑律師
被告 昇茂金屬股份有限公司

法定代理人 劉智信
訴訟代理人 涂朝興律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年4月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣9,001元及自民國113年9月26日起至清償
日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣9,001元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告自民國88年3月17日起任職被告擔任司機，每日工時8時
至17時30分，中午12至13時需待命無休息，月休8日，113年
薪資新臺幣（下同）46,000（含本薪42,500元、全勤2,000
元、伙食費1,500元），被告於113年7月9日不經預告即終止
兩造勞動契約，然1.拒未將原告自88年3月起至99年5月止之
任職期間計入工作年資，致被告給付原告之退休金短少，尚
有差額1,186,800元（下稱系爭退休金差額），2.此外，被
告亦未給付原告自108年7月起至113年7月止平日午休1小時
需待命而無休息之延長工時工資共321,462元（下稱系爭延
長工時工資），3.再者，被告就108年8月至113年3月間因加
班費計算有誤，尚有加班費差額9,001元（下稱系爭加班費
差額）未給付原告。4.另原告於111年11月10日、112年5月1

01 8日、112年7月17日、112年8月16日因早退173分鐘遭被告扣
02 薪，然原告於前開期日均提早上班，故總計打卡時數，並無
03 早退之情形，且原告並未向被告申報提早上班時間之加班
04 費，則以每分鐘遭扣薪3元計算結果，被告應返還原告苛扣
05 薪資共519元（下稱系爭苛扣工資）。

06 (二)兩造前經勞動爭議調解未成立，爰依勞動基準法（下稱勞基
07 法）第22條第1項2項、第24條第1項、第55條規定，請求系
08 爭退休金差額1,186,800元、系爭延長工時工資321,462元、
09 系爭加班費差額9,001元、系爭苛扣工資519元，共1,517,78
10 2元，並聲明：被告應給付原告1,517,782元，及自起訴狀繕
11 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
12 息。

13 二、被告則以

14 (一)

- 15 1.原告工作時間為8時至17時30分止，另被告自106年7月10日
16 起，中午休息時間調整為12時至13時30分，被告公告已載明
17 以不加班為原則，亦經原告簽署，又被告採加班申請制，且
18 原告於任職期間若有加班亦時有提出申請，然原告未曾因中
19 午未能休息而提出加班申請，則原告實無不能休息之情形，
20 原告就其主張中午需待命而未能休息之事實，應為舉證之
21 責，原告再請求給付系爭延長工時工資，並非有理。
- 22 2.此外，原告前於99年5月11日因申請勞工保險條例（下稱勞
23 保條例）勞保老年一次金之需，故向被告辦理離職，其後，
24 迄至100年1月3日方再任職被告，且兩造勞動契約停止履行
25 後超過三個月未訂定新約或繼續履行原約，則原告之工作年
26 資依法即無從合併計算，仍應於100年1月3日復職後重新起
27 算，是被告以原告100年3月復職後之任職期間計算工作年資
28 並給付原告退休金於法有據、並無短少。再者，原告於99年
29 5月時，尚未符合勞基法請領退休金之條件，且兩造當時亦
30 無工作年資併計之合意，則原告請求將99年5月前任職期間
31 併入工作年資計算退休金並請求退休金差額，於法無據。

01 3.再者，原告因早退而遭被告扣薪，於法有據，原告主張被告
02 苛扣工資並非有理。

03 4.另原告為00年0月0日生，於113年6月2日滿65歲，依照勞基
04 法第54條規定，於113年6月已達到法定強制退休年齡，被告
05 因此通知原告退休，原告亦已於113年7月9日簽立自願離職
06 申請書並載明離職理由為「退休」，則兩造之勞動契約確於
07 7月9日終止。原告主張被告強制原告退休亦非實情。

08 (二)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 訴訟費用由原告負擔。

09 三、爭執與不爭執事項

10 (一)不爭執事項

11 1.原告於87年3月17日至99年5月11日、100年1月3日至113年7
12 月10日原告任職被告。

13 2.原告正常工時為8時至17時30分，月休8日。

14 3.原告自被告取得每月工資如下：108年8月至111年為42,500
15 元，112年為44,000元，113年為46,000元，工資包含本薪、
16 全勤、伙食費。

17 4.被告應給付原告108年8月至113年3月加班費差額共9,001元
18 (本院卷第195頁)。

19 5.原告於99年5月已依據勞保條例第58條第2項申請老年給付
20 (本院卷第224頁)。

21 6.兩造於99年5月並未結清舊制退休年資(本院卷第225
22 頁)。

23 7.原告於113年7月9日後並未繼續為被告提供勞務(本院卷第2
24 26頁)。

25 8.被證五離職申請書為原告親簽(本院卷第226頁)。

26 9.若原告請求有理由，原告出勤日數如下：108年110日、109
27 年239日、110年237日、111年220日、112年218日、113年12
28 6日。

29 (二)爭執事項

30 1.原告中午是否有休息時間？原告請求被告給付自108年7月至
31 113年7月之系爭延長工時工資321,462元，是否有理由？

01 2.原告於113年7月9日退休時，被告是否應將原告自87年3月起
02 至99年5月止任職被告之期間併計入原告之工作年資計算退
03 休金？原告請求被告給付系爭退休金差額是否有理由？

04 3.原告主張被告苛扣111年11月10日、112年5月18日、112年7
05 月17日、112年8月16日工資是否可採？原告請求被告給付薪
06 資差額519元，是否有理由？

07 四、得心證之理由

08 (一)原告中午是否有需待命不能休息之情形？時間為何？原告請
09 求被告給付108年7月至113年7月平日延長工時工資321,462
10 元，是否有理由？

11 1.按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。勞基法第3
12 5條前段定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就
13 其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。
14 查原告固舉出勤記錄主張：原告送貨地點包含豐原、清水、
15 后里等，中午需待命未能休息等語，然為被告所否認，揆諸
16 上開說明，自應由原告就此有利於己之積極事實負舉證之
17 責。

18 2.經查，被告就加班採申請制，有被告之公告附卷可參（本院
19 卷第65頁），原告任職期間亦迭申請，有加班單、加班申請
20 單在卷可稽（本院卷第69至87頁），然原告於中午期間時常
21 處停不熄火狀態，有GPS附卷可參（本院卷第89至95頁），
22 長達數年，惟原告前從未主張中午休息時間需待命而提出加
23 班申請，有前開申請單在卷可查，則原告是否有中午需待命
24 之情形，實屬不明。此外，證人陳致勳到庭證稱：102年前
25 任職被告擔任業務，上班打完卡就在外面跑來跑去，對原告
26 中午有無休息我無不清楚等語（本院卷第277頁），亦無從
27 為原告於中午有待命之認定。再者，原告就中午午休確有延
28 長工時之事實，並未再提出其他事證以為其佐，準此，原告
29 主張：中午需待命而每日延長工時一小時並請求系爭延長工
30 時工資，即非有據，並非可採。

31 3.原告固主張：加班申請單乃針對17時30分後之加班時數，並

01 不包含中午休息時間，不得據為原告中午無待命之證明等
02 語。然被告並未限制加班時間，有公告附卷可查（本院卷第
03 65頁），則原告此部分主張，仍非有據。

04 (二)原告於113年7月9日退休時，被告是否應將原告自87年3月起
05 至99年5月止任職被告之期間併計入原告之工作年資計算退
06 休金？原告請求被告給付系爭退休金差額是否有理由？

07 1.原告主張：原告自87年起任職被告至113年7月9日止年資為2
08 6年，然原告前因有資金需求，方於99年5月請領勞保老年一
09 次金，然因尚未符合退休資格，故未與被告結清舊制工作年
10 資。然其後，原告於99年5月至100年1月間事實上仍任職被
11 告，同負責被告之貨車運送，且每月向被告請領之報酬與任
12 職被告時相同，加以原告別無於其他公司之投保記錄，是原
13 告並無徒浪費勞保年資、仍維持原工作型態內容、再至其他
14 公司任職之必要，本件實乃被告為脫免退休金之給付責任而
15 要求原告先行離職，並要求原告提供他公司發票報支薪資，
16 是原告之勞保投保紀錄縱有中斷，然任職被告之年資仍應認
17 為連續，被告應將原告於87年3月至99年5月任職被告期間併
18 計入工作年資並給付系爭退休金差額予原告等語。被告則
19 以：勞保老年一次金之請領需以離職為條件，原告於99年5
20 月時因有資金需求欲請領老年一次金之方式支應，故自被告
21 辦理離職。其後，兩造另訂立委託運送契約，由原告繼續承
22 攬運送被告產品，然因營運未如原告預期，原告復於100年1
23 月後任職於被告，既然原告並未於契約因故停止履行後，3
24 個月內繼續履行原約，則依據勞基法規定，原告任職被告之
25 先、後年資，自無從併計。此外，原告為00年0月0日生，於
26 99年5月離職時尚未符合勞基法第53條自請退休之條件，亦
27 不得請領退休金，故當時兩造就原告之工作年資事宜並未另
28 有約定；依此，原告主張其87至99年5月任職被告之期間應
29 計入工作年資並請求退休金差額，即有誤解等語。

30 2.按「按年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給
31 付：一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。

01 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。本
02 條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險
03 年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給
04 付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得
05 變更：二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退
06 職者。依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。」
07 勞保條例第58條第1項、第2項第2款、第3項分別定有明文。
08 次按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施
09 行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制
10 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。…第一項保
11 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低
12 於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準
13 結清者，從其約定。」、「雇主應自本條例公布後至施行前
14 一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之
15 退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，
16 自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規
17 定。」、「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十
18 五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、
19 工作十年以上年滿六十歲者」、「定期契約屆滿後或不定期
20 契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原
21 約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞工工作年資以服
22 務同一事業者為限。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
23 11條第1、3項、第9條第1項，勞基法第53、57條分別定有明
24 文。經查：

25 (1)依據勞保條例第58條第1項、第2項第2款、第3項規定，原告
26 一次請領老年給付需以離職為條件；此外，原告於99年5月
27 離職並退保後，至100年1月3日方再復職被告，為被告所不
28 爭執（見不爭執事項三(-)1.2.），則被告抗辯：原告於99年
29 5月「離職」，即屬有據。另兩造於99年5月31日訂立委託運
30 送契約書，有前開契約書在卷可參（下稱系爭契約，本院卷
31 第231頁），又原告於同年7至12月間有向被告申報運費之

01 情，另有運費請領明細表附卷可佐（本院卷第99頁），既然
02 原告業已退保並與被告另訂系爭契約，則被告抗辯：兩造於
03 原告99年5月離職後至100年1月3日復職前無僱傭關係，亦屬
04 可採。再者，原告於100年1月3日方再加保於被告，則有勞
05 保查詢單在卷可考（本院卷第49頁），準此，原告因故（即
06 請領老年一次金）終止兩造勞動契約後，已逾三個月方再繼
07 續履行原約，即與勞退條例第11條第1、3項、勞基法第10、
08 55條年資應併計之要件不合；再佐以，兩造於99年5月並未
09 結清舊制退休年資之事實，則經兩造所不爭執（見不爭執事
10 項三(一)7.），既然兩造未就新、舊制年資併計另有約定，則
11 依據前開規定，原告主張被告應將原告於87年3月至99年5月
12 任職被告期間亦計入工作年資請求給付系爭退休金差額即屬
13 無據。

14 (2)原告固主張依據依據勞退條例施行細則第5、12條規定，被
15 告應給付此部分退休金等語。然查，原告為00年0月0日生，
16 於99年5月離職時尚未符合勞基法第53條自請退休之條件，
17 尚不得請領退休金，則原告主張被告應給付此期間退休金，
18 仍非有理。

19 (3)原告另主張99年5月至100年1月仍任職被告公司等語。然兩
20 造於99年7月簽立委任運送契約，原告並向被告請領運費，
21 有前開契約及統計表在卷可查，亦為原告所不爭執，實難認
22 定兩造有何從屬性，佐以，證人陳致勳於本院審理時證稱：
23 不瞭解原告與被告公司間簽立何種契約等語（本院卷第275
24 頁），亦無從遽以原告參與公司打卡、打掃即認定兩造於此
25 期間仍具僱傭關係存在。至原告另主張請領之運費均與離職
26 前投保薪資相符，堪認原告實際仍任職被告等語，然原告勞
27 保投保薪資為38,200元，然原告於99年9月請領之運費分別
28 為37,000元、58,800元，有勞保查詢單、及運費請領明細附
29 卷可查（本院卷第49、99頁），金額並不相符，則原告此部
30 分主張，仍難認可採。

31 (三)原告主張被告苛扣111年11月10日、112年5月18日、112年7

01 月17日、112年8月16日工資是否可採？原告請求被告給付薪
02 資差額519元，是否有理由？

03 1.按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有
04 明文。查原告於111年11月10日、112年5月18日、112年7月1
05 7日、112年8月16日有早退之情形，有每日出勤表在卷可參
06 （本院卷第105至164頁），則被告抗辯原告有早退之事實，
07 即屬有據。

08 2.原告固抗辯：因當日原告早到，故自原告到班期間計算至下
09 班期間結果，並無早退之情形，且原告早到時間並未向被告
10 請求加班費，被告不得對原告扣薪等語。然兩造並未有彈性
11 上下班時間之約定，則被告抗辯：原告不得提早下班等語，
12 即屬可取，準此，被告就早退部分扣薪即屬有據。從而，原
13 告依據勞基法第22條第2項請求被告給付薪資差額，即非有
14 理。

15 (四)末查，原告主張：被告就原告於108年8月至113年3月加班費
16 計算有誤，應再給付原告系爭加班費差額9,001元等語，為
17 被告所不爭執（本院卷第195頁，見不爭執事項三(-)4.）。
18 則原告請求被告給付前開款項，即屬可採。

19 五、綜上，原告依據勞基法規定請求被告給付9,001元及自113年
20 9月26日起（見本院送達回證，本院卷第35頁）至清償日
21 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准
22 許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
24 不生影響，爰不逐一論述。

25 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
26 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
27 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
28 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
29 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
30 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
31 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

03 勞動法庭 法官 陳航代

04 正本係照原本作成。

05 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。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

08 書記官 江沛涵