

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡上字第1號

上訴人 咖啡櫻有限公司

法定代理人 張仲仁

訴訟代理人 張春櫻

被上訴人 牛建忠

訴訟代理人 凌進源律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國110年11月12日本院110年度勞簡字第12號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國111年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國108年1月1日起受僱於上訴人，擔任游泳池救生員，約定每週工作6天，週一休息1天；108年工資為每月新臺幣（下同）25,000元，每日工作時間為上午5時30分至中午12時；109年每月工資為26,500元，每日工作時間為下午2時至9時，且無論早、晚班，均須提早到班及整理泳池周遭環境後方能下班，是被上訴人上班時間均有8小時。109年3月間因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，上訴人所經營游泳池暫時關閉，被上訴人受指派處理公司雜務，同年4月10日被上訴人聽信上訴人而同意上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第3款以不可抗力暫停工作在1個月以上事由，終止勞動契約，上訴人並擅自勾選員工自願離職，惟未完成文書；同年5月11日又通知被上訴人取回私人用品，終止僱傭關係。後因被上訴人檢舉，始以休業為由發給被上訴人非自願離職證明書。於被上訴人任職期間，上訴人短付被上訴人110年3月24日至同年4月10日工資15,540元及每週1天休息日加班費合計89,728元，並短少

01 提撥勞退金2,696元，且未給付被上訴人資遣費16,452元及
02 預告工資17,667元，被上訴人自得依勞基法第22條第2項、
03 第24條第2項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1
04 項、勞基法第16條第1項第2款、第3項等規定，請求上訴人
05 給付等語。並於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人139,38
06 7元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
07 算之利息；(二)上訴人應提繳2,696元至被上訴人勞工保險局
08 (下稱勞保局)之勞工退休金專戶。

09 二、上訴人則以：兩造係依據高雄市政府環境保護局南區資源回
10 收廠(下稱資源回收廠)之合約與被上訴人訂立勞動契約書
11 (下稱系爭勞動契約)，並特別告知上班時間依資源回收廠
12 公告時間，每日上班6.5小時，執勤時間4.5小時，其餘皆為
13 自由時間，每週工作6日，每週一休假，每週工時未超過40
14 小時。被上訴人108年月薪23,100元，加例假工作4天獎金1,
15 900元，合計25,000元；109年月薪調整為23,800元，加例假
16 工作4天獎金2,700元，合計26,500元。嗣因疫情影響，自10
17 9年3月24日起資源回收廠與游泳池均關閉，遂無救生員可作
18 的工作，後協調被上訴人等救生員改作清潔工作，被上訴人
19 不願意，乃於同年4月10日員工會議時提出自願離職。又被
20 上訴人於109年3月24日至同年4月10日係因疫情游泳池關閉
21 無法上班，亦未實際出勤，即無從請求此期間之工資，上訴
22 人自未短付工資，亦未短少給付休息日加班費。又被上訴人
23 係自請離職，不得請求上訴人給付資遣費及預告工資。另上
24 訴人已補提撥勞退金完畢，並未短少提繳，被上訴人之請求
25 均無理由等語置辯。並於原審聲明：被上訴人之訴駁回。

26 三、原審審理結果，認被上訴人之請求一部為有理由，判命上訴
27 人應給付被上訴人71,673元，及自110年4月15日起至清償日
28 止，按年息5%計算之利息，及上訴人應提撥2,224元至被上
29 訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶，並依職權為准免假執
30 行之宣告，而駁回被上訴人其餘之訴。上訴人對其敗訴部
31 分，就其中超過37,868元之部分聲明不服，提起上訴(未聲

明不服部分已確定，非本件審理範圍，本院不予贅述），除援用原審主張及陳述外，並於本院補陳：依系爭勞動契約之約定，被上訴人係採按時計酬月領制，一律係依照日曆天30天（22天工作日＋4天休息日＋4天例假日）計算薪資，其工作時間係依據上訴人與資源回收廠簽立之工作規範（下稱系爭工作規範）而定，被上訴人108年工作時間為每週二至週日上午5時30分至12時，扣除上午8時30分至9時30分泳池未開放時間不需值勤，每日工作時數5.5小時，依時薪150元計算，其108年月薪應僅23,265元，上訴人給付25,000元，並未短少給付；109年被上訴人工作時間為每週二至週日之下午2時至9時，扣除下午5時至6時泳池未開放時間不需值勤，每日工作時數6小時，依時薪158元計算，上訴人僅短少給付109年1月加班費272元，其餘月份之給付均優於勞基法，毋庸再為給付，原審判決上訴人應給付108年、109年休息日加班費各26,976元、7,101元，合計34,077元，實有違誤等語。並上訴聲明：(一)原判決判命上訴人給付被上訴人超過37,868元部分暨該部分假執行之宣告及訴訟費用負擔之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人除引用原審陳述外，並於本院補陳：系爭勞動契約固記載被上訴人係採按時計酬，惟被上訴人於面試時經上訴人口頭應允薪資採按月計酬，且被上訴人未曾詳閱系爭勞動契約內容，對於契約內容何時改為時薪制亦不得而知。又被上訴人之歷年薪資明細，每月薪資均相同，足證被上訴人係採按月計酬，如採按時計酬，應有大小月之分而導致金額不一致。另就被上訴人之工作時間，於108年為每日上午5時30分至12時，合計6.5小時，109年每日工作時間為下午2時至9時，合計7小時，雖於泳池未開放時間上訴人不需從事兩造約定之救生員職務，然仍需看顧泳池，不得隨意離開外出，並無不受上訴人指揮監督之休息時間。縱認被上訴人每日工時不足8小時，惟依勞基法第21條規定，雙方約定之工資如優於勞基法所定之標準，即應依約定之工資為給付。上訴人

01 於原審已就被上訴人係按月計酬即採月薪制不爭執，現復為
02 否認，實無理由等語置辯。並於本院聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)被上訴人自108年1月1日起受僱於上訴人，擔任游泳池救生
05 員，約定每週工作6天，108年工作時間為早班即上午5時30
06 分至中午12時，109年工作時間為晚班即下午2時至9時（中
07 間有無1小時休息時間，兩造尚有爭執），每星期一休假1
08 天。

09 (二)上訴人於早班時段需於上午5時30分簽到、8時30分簽退，再
10 於9時30分簽到、12時簽退；晚班時段需於下午2時簽到、5
11 時簽退，再於下午6時簽到、9時簽退。

12 (三)系爭勞動契約第6條約定被上訴人依時薪計算（108年時薪15
13 0元、109年時薪158元），完成工作後，經上訴人核定每月
14 實際工作時數（時薪月領）及職務加給核放。

15 (四)如認上訴人主張兩造係採按時計酬為有理由，被上訴人108
16 年時薪150元、109年時薪158元；如認被上訴人主張採按月
17 計酬為有理由，108年工資每月25,000元，109年1月起每月
18 工資調整為26,500元。

19 五、本件爭點：

20 (一)被上訴人之工資係採按時或按月計酬？

21 (二)被上訴人每日工作時間內有無1小時之休息時間？

22 (三)上訴人應給付被上訴人之休息日加班費若干？

23 六、本院之判斷：

24 (一)被上訴人之工資係採按時或按月計酬？

25 按自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符
26 或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第3項定有
27 明文。查上訴人於原審並未爭執被上訴人所主張其108年、1
28 09年每月工資各25,000元、26,500元，而經原審列為兩造不
29 爭執之事項（原審卷第168頁），上訴人於提起上訴後，以
30 其與事實不符為由撤銷自認，並執系爭勞動契約第6條被上
31 訴人薪資依時薪（108年時薪150元、109年時薪158元）計算

之約定為證，被上訴人則不同意其撤銷自認。查，系爭勞動契約第6條雖約定被上訴人薪資依時薪計算（108年為150元、109年為158元），完成工作後，經上訴人核定每月實際工作時數（時薪月領）及職務加給核放（原審卷第63頁；本院卷第27、29頁），惟依被上訴人薪資明細顯示其108年1月至12月每月固定領取薪資23,100元、職務加給1,900元，合計25,000元（本院卷第301至303頁），上訴人並於原審稱上開薪資計算方式為被上訴人每天工時6.5小時，每週6天，工時未超過40小時，薪資23,100元，加例假工作4天獎金1,900元等語（原審卷第52、57頁）；又被上訴人109年1月領取薪資23,800元、獎金2,700元，合計26,500元（本院卷第307頁），雖被上訴人於109年2月、3月僅分別領有14,150元（含薪資13,250元、獎金900元）、20,317元之工資（本院卷第307頁），惟上訴人於原審自陳係因被上訴人請喪假及於109年3月24日因疫情關閉游泳池未提供勞務等緣故（原審卷第59頁），並非依出勤時數按約定時薪計算之結果，況亦與上訴人於本院提出其以時薪158元、上班6小時所計算之109年2月、3月薪資分別為13,386元、19,605元不符（本院卷第19頁）。另如依系爭勞動契約約定108年時薪為150元，以上訴人所主張108年被上訴人每日上班以5.5小時計算，108年每月可領得薪資僅23,265元，亦與上訴人108年每月固定領取薪資25,000元不符，可見兩造所簽立之系爭勞動契約雖約定採按時計酬月領制，實則被上訴人係按月領取固定薪資，108年約定工資為25,000元（含基本工資23,100元、職務加給1,900元），109年約定工資則為26,500元（含基本工資23,800元、職務加給2,700元），兩造既於締約後未曾依系爭勞動契約第6條計薪方式之約定給付，應認已有默示合意變更原勞動契約約定之計薪方式。再稽之高雄市政府勞工局所查處上訴人違反勞基法第39條未給付被上訴人例休假加班費，亦認定被上訴人係月薪制勞工，並以109年月薪26,500元（含薪資23,800元＋獎金2,700元）據以計算上訴人應給

01 付之例休假加班費數額（原審卷第111頁），益徵被上訴人
02 係採按月計薪月領制之勞工。上訴人既未能證明其自認與事
03 實不符，依同法第279條第3項規定，自不生撤銷自認之效
04 力。

05 (二)被上訴人每日工作時間內有無1小時之休息時間？

06 上訴人主張其與資源回收廠所簽立之系爭工作規範雖約定救
07 生員工作時間早班為上午5時30分至中午12時，晚班為下午2
08 時至9時（本院卷第210頁），惟依簽到（退）表顯示救生員
09 早班時段於上午5時30分簽到後，於8時30分即簽退，再於9
10 時30分簽到、12時簽退；晚班時段於下午2時簽到、5時簽
11 退，再於下午6時簽到、9時簽退，故扣掉早班上午8時30分
12 至9時30分、晚班下午5時至6時簽退及簽到中間1小時之休息
13 時間（下合稱系爭時段），被上訴人於108年實際工作時數
14 為5.5小時、109年為6小時，固提出仁武廠回饋設施工作人
15 員簽到（退）表為憑（本院卷第119至128頁）。然系爭工作
16 規範僅約定救生員之早班及晚班工作時間，並未約定休息時
17 間（本院卷第210頁），系爭勞動契約亦未另行約定被上訴
18 人之休息時間（本院卷第27至29頁），該簽到（退）表僅能
19 證明救生員實際於泳池執行救生等泳客安全、管理之勤務時
20 間，尚無從據以證明系爭時段即為救生員之休息時間。而證
21 人王紘緯即被上訴人前售票員兼管理組長雖於本院證稱被上
22 訴人可於系爭時段自由休息、用餐、處理個人事務，上訴人
23 不會於該時段指派工作，救生員亦不需監看泳池狀況等語
24 （本院卷第273至274頁），惟上訴人於本院亦稱被上訴人於
25 每一場次需提早15分鐘開場等語（本院卷第361頁），已難
26 認被上訴人有完整的休息時間；復依系爭工作規範，救生員
27 之工作內容包括負責泳客游泳、戲水安全管理及救生、急救
28 工作、泳池四周現場秩序維護及安全管理、泳客違反泳池管
29 理規則行為之糾正、泳客緊急救護及醫護諮詢工作、於泳池
30 開放場次由救生員指派1人擔任現場領班，專責處理維持現
31 場安全、理性排解糾紛，以避免民眾抱怨投訴等工作，且需

01 每日下水清潔、刮除泳池池壁結晶、污垢清除、水溝、座
02 椅、洗腳池之環境清潔及水質維護工作，晚場結束將水底吸
03 塵器放入池中清潔等（本院卷第212頁）。是於泳池未開放
04 下水時段，被上訴人仍需執行其他維護、整理等相關勤務，
05 雖證人王紘偉證稱清潔泳池工作係於清場時段（即每場開放
06 時段結束前半小時）始進行等語（本院卷第273頁），惟救
07 生員於每場次開始前或結束後，為維護泳客安全，確有進行
08 泳池周遭環境清潔整理、確認安全設備堪於使用等管理維護
09 措施之必要，非僅限於泳池開放時段之泳客戲水安全、秩序
10 維護相關工作，且上訴人於原審亦不爭執被上訴人108年每
11 日工作時間為上午5時30分至中午12時（原審卷第168頁），
12 上訴人於本院始主張被上訴人之工作時間內均有1小時之休
13 息時間，難以憑採。

14 (三)上訴人應給付被上訴人之休息日加班費若干？

- 15 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，為勞基法
16 第21條第1項明定。準此，凡適用勞基法之事業單位，勞雇
17 雙方約定之工資，即不得低於法定基本工資，如約定工資低
18 於法定基本工資，即應調整至基本工資計薪。又勞工每7日
19 中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使
20 勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，
21 其工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
22 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分
23 之2以上，勞基法第36條、第24條第2項亦有明文。
- 24 2.本件兩造約定每週工作6天，每星期一休假1天；108年工資
25 為每月25,000元，每天工作時間為上午5時30分至中午12
26 時；109年1月起每月工資調整為26,500元，每天工作時間為
27 下午2時至下午9時，業經本院認定如前，並有系爭勞動契
28 約、系爭工作規範、被上訴人任職期間受領薪資明細表、出
29 勤紀錄附卷可憑（原審卷第61至67、85、155至164、171至1
30 73頁；本院卷第209至240頁），堪認兩造約定之工資（即10
31 8年每月25,000元、109年每月26,500元），包括每週工作6

天含休息日工作1天之工資。惟勞雇雙方約定之薪資，不得低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延長工時工資等之總合（最高法院82年台上字第293號、85年台上第1973 號判決意旨參照），是被上訴人任職期間，上訴人應給付被上訴人之工資，應如原審判決附表一「應給付薪資」（即基本工資及以基本工資為基準計算出之休息日工作加班費之總合）欄所示之金額，扣除上訴人實際給付之工資後，應給付被上訴人如原審判決附表一「應補休息日加班費差額」欄所示之金額，合計34,077元。從而，被上訴人請求上訴人給付任職期間於休息日工作之加班費，於34,077元範圍內，應認有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第2項規定，請求上訴人給付休息日加班費34,077元，並自起訴狀繕本送達上訴人之翌日即110年4月15日（原審卷第45頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，原審為上訴人此部分敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨就上開部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

勞動法庭 審判長法官 朱玲瑤

法官 王碩禧

法官 楊捷羽

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

書記官 黃盈菁