

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第134號

原告 顏杏真

黃衣暄

共同

訴訟代理人 陳樹村律師

孫暉琳律師

被告 瑞康國際企業股份有限公司

法定代理人 蔡蕙玲

訴訟代理人 吳煜德

周正筌

黃筠方

陳依萍

邱俐馨律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告顏杏真新臺幣247,554元、給付原告黃衣暄新臺幣200,671元，及均自民國108年11月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之二十九，餘由原告負擔。

本判決所命第一項給付得假執行。但被告各以新臺幣247,554元、新臺幣200,671元，為原告顏杏真、黃衣暄預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255

條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求被告應給付原告顏杏真新臺幣（下同）116萬6,459元（含加班費105萬5,675元、特別休假未休工資110,784元）及其利息；給付原告黃衣暄加班費852,333元（見本院卷一第11至21頁）。嗣以民國109年4月16日減縮聲明暨陳報狀就原告顏杏真之請求金額減縮為105萬5,675元（撤回特別休假未休工資之請求）及其利息（見本院卷一第383至384頁）。又以110年5月7日民事變更訴之聲明暨準備三狀，減縮請求金額為原告顏杏真857,673元及其利息、原告黃衣暄681,975元及其利息（見本院卷四第239頁），合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告顏杏真自民國101年10月1日起至108年4月30日、原告黃衣暄自103年3月16日起至108年6月10日，均受僱於屬同一雇主之被告公司及友康國際股份有限公司（下稱友康公司），擔任百貨專櫃銷售人員，工作地點及上下班時間依當月排班表而定，原告之薪資除底薪、考核加給外，尚包括伙食津貼、交通津貼及業績獎金，然被告於原告任職期間，均未依原告之實際工資及出勤紀錄依法計算原告平日延長工時工資及例假日、休息日、國定假日出勤工資，經核算後，原告顏杏真得請求延長工時加班費163,223元、用餐時間工資212,219元、空班日出勤工資85,036元、國定假日出勤工資85,428元、例假及休息日出勤工資342,250元、通勤時數費用53,596元，合計956,655元，扣除被告已給付加班費73,198元、請假扣薪10,881元、已支領通勤時數費用14,903元，被告尚應給付857,673元；原告黃衣暄得請求延長工時加班費198,312元、用餐時間工資185,558元、空班日出勤工資173,576元、國定假日出勤工資55,652元、例假及休息日出勤工資265,597元，合計878,695元，扣除被告已給付加班費177,325元、請假扣薪19,395元，被告尚應給付681,975元。並聲明：（一）被告應給付原告顏杏真857,673元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應給付原告黃衣暄681,975元，及自起訴狀送達翌日起至

01 清償日止，按年息5%計算之利息。

02 三、被告則以：被告基於百貨業之行業特性，採排休制，每位員
03 工進入被告公司擔任銷售人員前，被告均會向其說明例假
04 日、休息日、國定假日會調移至其他日數放假，原告任職多
05 年，每月班表均會給原告確認，原告並無異議而同意此一作
06 法；另被告因業務需要，於105年1月12日透過勞資會議實施
07 四週變形工時，原告係依當月25日前排定次月之排班表出
08 勤，兩造並約定每月出勤時數為210小時，即實際出勤工時1
09 68小時加用餐休息42小時合計210小時，超過210小時以上者
10 計算加班費，每3個月結算一次，原告任職期間依兩造約定
11 所領取之薪資高於勞動基準法（下稱勞基法）所定基本工資
12 及以基本工資加計平日及休假日加班費之總額，原告2人在
13 職時對加班費領取金額均無異議，自不得再行請求給付加班
14 費，否則無異使勞工享有休假權利，又同時取得休假日出勤
15 工資，而雙重得利；原告係以底薪、考核加給及職務加給合
16 計作為加班費之計算標準，業績獎金係以站櫃團隊達成發放
17 獎金標準為前提，非僅以個人表現與勞務提供為給與標準，
18 非屬工資，被告另依員工當月出勤總時數扣除值行政班時數
19 （非櫃位銷售人員之出勤時數），乘以每小時10元發給伙食
20 津貼；原告於108年9月26日起訴前，雖有請求勞資爭議調
21 解，惟兩造於108年6月11日調解不成立，依民法第133條規
22 定，時效因調解不成立而視為不中斷，故原告於108年9月26
23 日起訴回溯5年即103年9月26日前之工資請求權已罹於時
24 效。並聲明：原告之訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷五第225頁）：

26 （一）原告顏杏真自101年10月1日起至104年7月8日、104年10月1
27 日起至108年4月30日；原告黃衣暄自103年3月16日起至108
28 年6月10日，均受僱於屬同一僱主之被告公司及友康公司，
29 擔任百貨銷售人員，工作地點及時間依排班表而定。

30 （二）被告公司為綜合商品零售業，於86年12月6日經中央主管機
31 關指定得適用彈性工時之行業；被告公司於105年1月12日經

01 勞資會議同意，自105年1月15日起採勞基法第30條之1規定
02 之四週變形工時。

03 (三)原告之出勤記錄如原證5、6及被證8、10所示。

04 (四)原告之工資清冊如被證9、11、13、14、21、22所示（被告
05 已給付顏杏真加班費部分，104年3月應更正為966元、106年
06 3月應更正為2,250元、107年2月應更正為6,600元）。

07 (五)出勤紀錄之工時未達半小時者，15分鐘以內不計算，超過15
08 分鐘以0.5小時計算。

09 五、本院之判斷：

10 (一)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
11 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
12 消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第1
13 44條第1項定有明文。而工資、加班費屬於一年或不及一年
14 之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消
15 滅。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承
16 認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、聲請調
17 解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內
18 不起訴，視為不中斷。民法第129條、第130條分別定有明
19 文。次按時效因聲請調解而中斷者，若調解不成立時，依民
20 法第133條規定，固視為不中斷。惟民法第129條第1項第一
21 款所稱之請求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表
22 請求履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債務
23 人聲請調解之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂非發表請
24 求之意思。於此情形，自仍有民法第129條第1項第1款及第1
25 30條規定之適用（最高法院93年度台上字第1227號判決要旨
26 參照）。本件原告2人請求自103年5月起之加班費，被告則
27 提出時效抗辯。查原告前就本件勞資爭議於108年5月28日向
28 高雄市政府勞工局申請調解，兩造於108年6月11日到場調解
29 而調解不成立，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可
30 按（見本院卷一第105至109頁），可知本件勞資爭議調解通
31 知至遲於108年6月11日前即送達於被告，原告於請求後六個

01 月內之同年9月26日向本院起訴（見本院卷一第11頁），依
02 民法第129條第1項第3款規定即生中斷時效之效力。又消滅
03 時效，自請求權可行使時起算；以日、星期、月或年定期間
04 者，其始日不算入，民法第128條、第120條第2項亦有明
05 文。被告係於次月發放前一個月工資，此經被告陳明在卷
06 （見本院卷五第224頁），則原告103年5月份之工資於次日
07 即同年6月11日始得請求，而原告於108年6月11日前即請求
08 被告給付，原告103年5月份起之薪資請求權自未罹於5年之
09 時效。

10 （二）原告主張其薪資係被證9、11之底薪、考核加給、伙食津
11 貼、職務津貼、交通津貼、業績獎金及目標獎金等，均應列
12 入工資計算加班費。被告則辯稱原告之薪資為底薪、考核加
13 給及職務加給，伙食津貼係因採實報實銷過於繁複，故以出
14 勤時數即每小時10元作為基準補貼，交通津貼為員工至跨縣
15 市支援給與之交通補助，業績獎金則需有盈餘獲利且係以團
16 隊達成發放獎金標準為前提，非以個人表現為給與標準，均
17 不得併入計算加班費等語。按「按雇主延長勞工工作時間
18 者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
19 加給三分之一以上，再延長工作時間在二小時內者，按平日
20 每小時工資加給三分之二以上；雇主經徵得勞工同意於休假
21 日工作者，工資應加倍發給，勞基法第二十四條第一款、第
22 二款、第三十九條分別定有明文。而假日加班與平日延長工
23 作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相
24 同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加
25 倍給付標準。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工
26 作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工
27 資」，係以計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除
28 以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。是所謂平日工資
29 乃指勞工每日到班工作即可獲取之工資而言，用以計算勞工
30 加班費或為扣薪之基礎。觀之原告薪資結構除底薪、考核加
31 給及職務加給均為固定外，尚有每月金額不等之伙食津貼、

01 交通津貼、業績獎金及目標獎金（下合稱伙食津貼等），原
02 告於108年4月以前之伙食津貼係按實際出勤時數以每小時10
03 元計算，交通津貼則為通勤至外縣市支援之車資補貼（見本
04 院卷四第393頁），業績獎金及目標獎金等各項獎金則係達
05 成被告所定之基礎目標所為之給與（見本院卷二第43頁），
06 並非提供勞務即獲有該獎金。是交通津貼既為員工實際至外
07 縣市支援之車資補貼，自非提供勞務之報酬；獎金則以勞工
08 需達成一定之業績目標始為發放，並非出勤即可獲取，原告
09 亦未證明該等獎金係其每日正常工作時間內所得之報酬；又
10 原告於108年4月以前之伙食津貼係不分正常工時、用餐休息
11 時間、延長工時及休假日出勤，一律按該月打卡總時數加給
12 每小時10元之伙食補助，其金額不固定，與勞基法所定平日
13 工資為平日正常工作時間內所得之報酬之定義亦有未合，原
14 告主張應將上開獎金、津貼等列入平日工資據以計算加班
15 費，難認有理。惟被告於108年4月起將原告之伙食津貼改以
16 固定金額給付，及增列其他加給之薪資項目，並將該2項給
17 付列入加班費計算基準（見本院卷二第515、527頁），是兩
18 造勞動條件既有變更，自108年4月起即應將伙食津貼及其他
19 加給列入平日工資計算加班費。

20 (三)被告抗辯原告每4小時可休息用餐1小時，如排班8小時休息
21 時間為1小時，排班9小時以上休息時間為2小時，故計算原
22 告加班費時，應將原告用餐休息時間扣除。原告則主張被告
23 未給予用餐休息時間，如認有休息時間，依被告排班表之規
24 定，排班8小時以內應為30分鐘，逾9小時為1小時。經查，
25 被告提出專櫃人員薪資表，其上固有記載「底薪168+42休
26 吃飯、排班每5H計4H含每4小時可休1H、10H/天-吃飯2H/天
27 =8H」（見本院卷二第23、43、49頁）；其所舉證人陳雅君
28 亦證稱：伊在被告公司任職大概7年，負責站櫃、排班等，
29 專櫃人員是做4個小時休1個小時，總公司有佈達，面試新
30 進人員的時候就有告知工作幾小時休息幾小時，若只有一個人
31 站櫃，會有鄰櫃人員幫忙看櫃，公司不允許員工在櫃上吃

01 飯，可以休滿1個小時再回來，伊有跟顏杏真一起站櫃過，
02 顏杏真站櫃時，吃飯時間會離開櫃位去吃飯，伊沒有計算她的
03 的休息時間等語（見本院卷三第23至35頁）。然依被告提出
04 原告顏杏真107年1月之排班表，其上記載「每上班4小時可
05 休息30分鐘」（見本院卷三第57頁），與前開薪資表之記載
06 不符，本院審酌薪資表主要係記載員工之薪資如何計算，員
07 工實際工作及休息時間仍應依排班表而定，證人陳雅君亦未
08 能證明原告確有休息達1小時之事實，則依排班表所載，被
09 告應有每4小時給予30分鐘之用餐休息時間，原告主張排班8
10 小時以內休息30分鐘，逾9小時休息1小時，其實際工時應如
11 原證13、19「扣除用餐時間欄」所示，應堪認定。

12 (四)勞基法就延長工時工資之修正沿革如下：

13 (1)105年1月1日前之勞基法第30條第1項規定：「勞工每日正
14 常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84
15 小時。」

16 (2)104年6月3日修正、105年1月1日施行之勞基法第30條第1項
17 規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不
18 得超過40小時。」

19 (3)105年12月21日修正前勞基法第36條規定：「勞工每七日中
20 至少應有一日之休息，作為例假」。

21 (4)105年12月21日修正、同年12月23日施行之勞基法第36條規
22 定：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
23 日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限
24 制：三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工
25 每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日
26 至少應有八日。」

27 (5)105年12月21日修正前勞基法第24條規定：「雇主延長勞工
28 工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：
29 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
30 加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
31 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三

01 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
02 額加倍發給之。」

03 (6)105年12月21日修正、105年12月23日施行之勞基法第24條
04 規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
05 資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，
06 按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作
07 時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二
08 以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，
09 按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條
10 所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平
11 日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時
12 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分
13 之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時
14 以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小
15 時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」

16 (7)107年1月31日修正、107年3月1日施行之勞基法第24條規
17 定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
18 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內
19 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長
20 工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
21 之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間
22 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十
23 六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資
24 按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二
25 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又
26 三分之二以上。」

27 (五)又依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之
28 日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其
29 工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成
30 為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍工資問題（勞
31 工委員（87）台勞動二字第005056號函釋）。而所謂經勞

資雙方協商同意，非必然須經雙方明示同意，倘勞工就雇主長期所實施之排班休假制度，未曾表明異議，且持續依該制度工作及休假，依照誠實信用原則，應認已默示同意就放假日為調整對調，而不得更行請求發給工資，否則無異使勞工享有國定假日之權利，又同時取得國定假日出勤工資，而有雙重得利之虞。查兩造係採排班制，原告之出勤及休假悉依班表之記載，且觀之原證13原告顏杏真之工時資料，其103年6月20日、24日備註欄記載「補休4月國定假未休」，原證19原告黃衣暄之工時資料亦有備註「補未休」之情形，足見原告亦同意應放假日與其他工作日對調或補休，則該應放假日即成為工作日，不得請求加倍工資。

(六)被告就原證13、19原告之工時資料關於出勤日期、出勤時間之記載，除原告未提供出勤紀錄部分（顏杏真103年5月份、黃衣暄），其餘均不爭執（見本院卷五第206頁）。爰依前揭規定及說明計算原告2人可得請求之延長工時加班費及休假日出勤工資各如附表1、2所示，原告顏杏真合計為346,451元，原告黃衣暄合計為382,112元，被告已給付原告顏杏真加班費98,897元、給付黃衣暄加班費181,441元，扣除被告已給付之加班費後，原告顏杏真、黃衣暄各得請求之加班費為247,554元、200,671元。

(七)原告顏杏真主張被告經常指派其至外縣市支援該地櫃位銷售，依被告工作規則規定，原告於正常工時外增加之通勤時數應計入上班時數，爰請求被告給付如原證13之通勤時數費用68,499元，扣除被告已給付之14,903元，應再補發差額53,596元。惟查，依卷附工作規則記載係給予通勤人員休假時數並非加班費（見本院卷二第101頁），且以工作規則規定之通勤地點始有補貼時數，原告顏杏真之通勤地點亦非工作規則所規定應補貼時數之通勤地點，其上開請求，亦屬無據。

01 (八)被告雖辯稱本件原告任職期間實際領取之薪資已高於勞基法
02 所定基本工資及以基本工資計算加班費之總額，應不得再行
03 請求給付加班費云云。按工資由勞雇雙方議定之，但不得低
04 於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。勞雇雙方於勞
05 動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出
06 之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益
07 及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受
08 僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延
09 長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加
10 計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之
11 規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更
12 行請求延時工資或例假日之加班工資。查被告並未舉證證明
13 兩造就被告給付之薪資內容係包括例假、國定假日出勤及延
14 長工時之加班費已達成合意，且原告之薪資結構中之業績獎
15 金、目標獎金等係視員工之績效是否達成一定成果而定，尚
16 難認兩造已協議以此等獎金替代加班費之給付，被告上開所
17 辯，並不足採。

18 六、綜上所述，原告顏杏真、黃衣暄請求被告給付加班費247,55
19 4元、200,671元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年11月15
20 日（見本院卷一第59頁）起至清償日止，按年息5%計算之
21 利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，
22 應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
23 決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，
24 並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假
25 執行。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
27 審酌後認均與本院前述判斷不生影響，爰不一一論述。

28 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
29 事訴訟法第79條，判決如主文。

30 中 華 民 國 111 年 3 月 16 日
31 勞動法庭法官 鍾淑慧

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 3 月 17 日

05 書記官 林怡君