

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第14號

上訴人 林佳璇 住新北市○○區○○路○段000巷00
號0樓

訴訟代理人 蔡宗釗律師

上訴人 李宗明 住新北市○○區○○街○段00巷00號0
樓

被上訴人 大都會倉儲設備有限公司

法定代理人 林啟一 住臺北市○○區○○路○段000巷0弄0
號0樓

訴訟代理人 陳佳鴻律師

江孟洵律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年4
月7日本院109年度勞簡字第107號第一審判決提起上訴，經本院
於111年1月14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

壹、程序方面：

本件上訴人李宗明經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無
民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，
由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人於原審起訴主張：

（一）緣上訴人林佳璇、李宗明分別於106 年10月2 日、108 年
5月2 日受僱於被上訴人，上訴人林佳璇、李宗明於受僱
期間，職位分別為業務助理、繪圖，每月薪資分別為新臺

幣（下同）34,000元、50,000元，兩造勞動契約之終止日分別為108年12月15日、108年11月30日。惟於僱傭期間，被上訴人將上訴人等之薪資高薪低報，致上訴人等之每月勞退提撥金額短少，且被上訴人拒絕給付上訴人等加班費與特休應休未休工資。兩造曾於109年3月2日、同年月19日進行勞資爭議調解不成立，上訴人等不得已始提起本訴。

（二）上訴人林佳璇部分

1. 勞退金差額16,398元

上訴人林佳璇於106年10月受僱於被上訴人，約定每月薪資為28,000元，被上訴人分別於106年12月、107年4月、108年3月各加薪2,000元，惟被上訴人自始未足額提撥上訴人林佳璇之勞退金，差額為16,398元。

2. 返還不當得利10,512元：

被上訴人依法應按月提繳勞退金，此為雇主之法定義務，然被上訴人竟將上訴人林佳璇每月薪資之一部折算入雇主應提撥之金額中，亦即被上訴人僅負擔勞退金950元，超過950元之差額則自上訴人林佳璇薪資中扣除，是上訴人林佳璇依不當得利規定，請求被上訴人返還10,512元。

3. 加班費137,514元

上訴人林佳璇自受僱以來，配合被上訴人要求每日加班，惟被上訴人尚積欠總時數732.05小時之加班費，是被上訴人應給付上訴人林佳璇之加班費總金額為137,514元（計算式詳如原審卷第201頁）。

4. 特休應休未休工資4,240元

被上訴人終止上訴人林佳璇僱傭契約時，上訴人林佳璇尚有特休假4天未休畢，又上訴人林佳璇契約終止前最近一個月之工資為31,800元，則每日工資為1,060元（計算式：31,800元÷30天=1,060元），故未休畢之特休假工資為4,240元（計算式：1,060元×4天=4,240元）。

（三）上訴人李宗明部分

01 1. 勞退金差額12,196元

02 上訴人李宗明於108 年5 月受僱於被上訴人，約定每月薪
03 資為40,000元，並於同年8 月同時再接任業務工作，薪資
04 提升至50,000元，後因業績及被上訴人要求變更工作內
05 容，致同年10月、11月薪資分別為49,000元、41,000元，
06 惟被上訴人自始未足額提撥上訴人李宗明之勞退金，差額
07 為12,196元。

08 2. 返還不當得利3,052元

09 被上訴人依法應按月提繳勞退金，此為雇主之法定義務，
10 然被上訴人竟將上訴人李宗明每月薪資之一部折算入雇主
11 應提撥之金額中，亦即被上訴人僅負擔勞退金950 元，超
12 過950 元之差額則自上訴人李宗明薪資中扣除，是上訴人
13 李宗明依不當得利規定，請求被上訴人返還3,052 元。

14 3. 加班費37,926元

15 上訴人李宗明自受僱以來，配合被上訴人要求每日加班，
16 惟被上訴人尚積欠總時數147.47小時之加班費，是被上訴
17 人應給付上訴人李宗明之加班費總金額為37,926元（計算
18 式詳如原審卷第203 頁）。

19 4. 特休應休未休工資4,200元

20 被上訴人終止上訴人李宗明僱傭契約時，上訴人李宗明尚
21 有特休假3 天未休畢，又上訴人李宗明契約終止前最近一
22 個月之工資為42,000元，則每日工資為1,400 元（計算
23 式：42,000元÷30天=1,400 元），故未休畢之特休假工
24 資為4,200 元（計算式：1,400 元×3 天=4,200 元）。

25 （四）併於原審聲明：1. 被上訴人應給付上訴人林佳璇168,664
26 元，其中16,398元應提撥至上訴人林佳璇之勞工退休金專
27 戶，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百
28 分之5 計算利息。2. 被上訴人應給付上訴人李宗明57,374
29 元，其中12,196元應提撥至上訴人李宗明之勞工退休金專
30 戶，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百
31 分之5 計算利息。3. 訴訟費用由被上訴人負擔。

01 二、被上訴人則以：

02 （一）預扣勞退金部分：

03 兩造有以口頭之方式約定，就每月應提繳勞退金超過950元
04 部分，先自上訴人等人每月薪資扣除，待年度終了時隨年終
05 獎金一併返還，且被上訴人亦已於年度終了時將之以年終獎
06 金之方式，返還予上訴人等人。

07 （二）加班費部分：

08 被上訴人業已與上訴人二人約定每日多半小時之上班時間，
09 超過8小時之加班費已內含於薪資之中，且上訴人二人在職
10 期間從未向被上訴人提出加班申請，被上訴人亦從未要求上
11 訴人等人加班，上訴人二人須就其加班係因工作需要且為雇
12 主要求延長一事負舉證之責，始符勞動基準法第24條規定雇
13 主延長勞工工作時間者須支付勞工加班費之立法意旨。今上
14 訴人二人未提出證據證明被上訴人公司主管確有要求伊加
15 班，可認上訴人二人自行逾時而停留於被上訴人公司內部之
16 行為，係為其個人之行為，被上訴人未曾同意，亦曾為反對
17 之意思表示，自難認屬可請求加班費之加班行為，其向被上
18 訴人請求加班費，顯無理由。

19 （三）特休未休部分：

20 被上訴人公司已就特休應休未休工資，於上訴人二人離職
21 時，隨同應領薪資一併給付予上訴人二人，上訴人自無重複
22 主張之理。據證人邱素姝於原審庭訊證稱「（請問原告林佳
23 璇離職最後一個月的薪水有無包含前述那些款項？）有，我
24 都相信我們的同事，所以我們都是口頭告知，原告林佳璇有
25 提醒我他還有特休未休，我有跟他說會算在最後一個月薪水
26 裡，我們也不會跟員工計較零數，通常會發整數，只會多不
27 會少。」以及「原告林佳璇108年12月的薪轉是32,529元，
28 有包含不休假獎金及每月應提繳的勞退返還原告，原告林佳
29 璇12月的薪水應為 $34000 \div 30 \times 15 = 16999$ ，算17000，原告林
30 佳璇有4天該休未休，計算式： $34000 \div 30 \times 4 = 4532$ ，勞退部
31 分 $562 \times 12 = 11276$ （此為誤算，應為 $562 \times 12 = 6744$ 元），共3

2,808元（此為誤算，應為 $17000 + 4532 + 6744 = 28276$ 元，然正確金額仍少於被上訴人公司於上訴人林佳璇離職時所給付之金額），公司沒有算的那麼細，通常會多給」等語可證。另就上訴人李宗明部分，其自請離職即108年11月之應領薪資為41,000元，而其實際11月僅工作22日，故其就月薪部分可領之金額為30,080元，而就特休折現部分，被上訴人公司以較高之42000元計算伊特別休假3日未休之工資為4200元（按計算式 $42000 \div 30 = 1400$ ， $1400 \times 3 = 4200$ ），再加計前開勞退金後，即為被證7之實領金額約39,000元。

（四）綜上所述，上訴人林佳璇及李宗明均已就特休未休折現之金額為受領，應無再行向被上訴人主張給付之理等語，資為抗辯，並聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命被上訴人應提撥16,398元至上訴人林佳璇之勞工退休金專戶，並駁回上訴人林佳璇其餘之訴；被上訴人應提撥12,196元至上訴人李宗明之勞工退休金專戶，並駁回上訴人李宗明其餘之訴。上訴人林佳璇就其敗訴部分提起上訴（其勝訴部分，兩造均未上訴，業已確定，非本件審理範圍），並聲明：（一）原判決不利上訴人林佳璇部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人林佳璇152,266元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第35頁）；上訴人李宗明就其敗訴部分提起上訴（其勝訴部分，兩造均未上訴，業已確定，非本件審理範圍），並聲明：（一）原判決不利上訴人李宗明部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人李宗明45,178元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第33頁）。被上訴人則為答辯聲明：上訴人之上訴駁回（見本院卷第97頁）。

四、經查，上訴人林佳璇、李宗明分別於106年10月2日、108年5月2日受僱於被上訴人，上訴人林佳璇、李宗明受僱期間職位分別為業務助理、繪圖。又上訴人林佳璇於106年10月受

僱時，約定每月薪資為28,000元，被上訴人分別於106年12月、107年4月、108年3月各加薪2,000元；上訴人李宗明於108年5月受僱時，約定每月薪資為40,000元，並於同年8月同時再接任業務工作，薪資提升至50,000元，後因業績及被上訴人要求變更工作內容，致同年10月、11月薪資分別為49,000元、41,000元。勞動契約之終止日則分別為108年12月15日、108年11月30日；被上訴人對於應按月提繳之勞退金，實際僅提繳950元，超過950元之差額則自上訴人薪資中扣除；上訴人等人於僱傭契約終止時，上訴人林佳璇尚有特休假4天未休畢；上訴人李宗明尚有特休假3天未休畢等情，有勞工退休金個人專戶資料、員工薪資轉帳資料、上訴人薪資明細附卷可參（見原審卷第31至35頁、第39頁、第171至173頁、第185至189頁、第207頁），為兩造所不爭執（見原審卷第220、221頁），均堪信為真實。且兩造對於被證二（即上訴人等人任職期間之打卡紀錄）亦不爭執，得採為本院認定事實之基礎。

五、本院之判斷：

（一）返還預扣勞退金之不當得利及特休未休工資部分：

上訴人雖主張被上訴人應返還其等預扣勞退金各10,512元、3,052元，並分別給付其等特休未休工資4,240元、4,200元云云，然為被上訴人所否認，並抗辯：被上訴人有無與上訴人等人口頭約定，每月應提繳之勞退金超過950元之部分，先從上訴人等人每月薪資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予上訴人，並將上訴人特休未休工資於上訴人等人離職時，隨同上訴人等人之應領薪資一併給付上訴人等人等語。經查：

1. 證人邱素姝於原審審理時證述：「（問：公司是否都有發給年終，年終獎金的組成為何？）有，年終獎金是個人平常的績效去計算，我們不像大公司是平常表現多少%數，我們是平常的績效、出勤狀況來計算年終獎金，另該休未休的特休會年終時一併發還。（問：證人在年終的那筆獎

01 金裡，是否也包含每月應提繳的勞工退休金一併返還【就是
02 上訴人起訴狀所提(二)不當得利的部分】？）是的。

03 （問：如果員工發年終時早已離職，那這兩筆款項（不休
04 假獎金、每月應提繳的勞退）會何時一併給付？）我們算
05 在員工離職的那個月薪資裡一併發給，例如8月份的薪水
06 我們是9月5日轉帳，員工8月份離職，就會在9月5日
07 收到的薪水裡一併發給。（問：上訴人林佳璇離職最後一
08 個月的薪水有無包含前述那些款項？）有，我都相信我們
09 的同事，所以我們都是口頭告知，上訴人林佳璇有提醒我
10 他還有特休未休，我有跟他說會算在最後一個月薪水裡，
11 我們也不會跟員工計較零數，通常會發整數，只會多不會
12 少。（請鈞院提示被證5）上訴人林佳璇108年12月的薪
13 轉是32,529元，有包含不休假獎金及每月應提繳的勞退返
14 還上訴人，上訴人林佳璇12月的薪水應為 $34000 \div 30 \times 15 =$
15 16999 ，算17000，上訴人林佳璇有4天該休未休，計算
16 式： $34000 \div 30 \times 4 = 4532$ ，勞退部分 $562 \times 12 = 11276$
17 （本院按，此為誤算，應為 $562 \times 12 = 6744$ 元），共32,808
18 元（本院按，此為誤算，應為 $17000 + 4532 + 6744 = 28276$
19 元），公司沒有算的那麼細，通常會多給。（請鈞院提示
20 被證5、原證5）上訴人李宗明108年11月22日離職，最
21 後一個月薪轉為56,680元，因為上訴人李宗明8-10月轉為
22 業務，所以有含業務獎金，用離職前42,000元 $\div 30 \times 22 = 30$
23 800 ，不休假獎金是3日： $42000 \div 30 \times 3 = 4200$ ，勞退
24 $436 \times 11 = 4796$ ，共39,796元， $00000 - 00000 = 16,884$ 元，
25 但是我記得獎金是1萬5千多，所以公司有多給上訴人李
26 宗明。」等語（見原審卷第132至134頁）。

27 2. 證人林柏翰證稱：「（問：老闆有沒有說年終獎金組成為
28 何？）特休未休、加班費、勞退預扣的部分。」等語（見
29 原審卷第140頁）。

30 3. 證人彭德翔證稱：「（問：有沒有拿到年終獎金？老闆有
31 沒有說年終獎金組成為何？）有領到，就是一整年度的表

01 現以及薪資勞退的部分會補償，我沒有去在意其他的。

02 （問：如果你有不休假的獎金是什麼時候給你？）在年終
03 獎金一併發放。」等語（見原審卷第141頁）。

04 4. 證人蔡美娟證稱：「（問：有沒有拿到年終獎金？老闆有
05 沒有說年終獎金組成為何？）我有拿到，我是12月10日來
06 的不足一個月，所以我只拿3000元，年終包含其他多扣的
07 部分跟我的表現，多扣的部分是指面試的時候公司有說有
08 6%勞退的部分會預扣，因為邱素妹說我們小公司勞基法最
09 低薪資常常會調，所以先扣固定的，但是我們的年終會補
10 償回來。（問：年終獎金包含未休假獎金？）因為我的部
11 分還沒有未休假。」等語（見原審卷第143、144頁）。

12 5. 雖證人巫栢齡證稱：預扣部分沒有於年終時返還給伊，離
13 職時被上訴人未將特休未休算入離職金等語等語（見原審
14 卷第136、137頁），惟證人巫栢齡與上訴人二人前於10
15 9年間向被上訴人公司申請勞資爭議調解程序並請求加班
16 費等費用，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份附卷可
17 參（見原審卷第25至30頁），且其所證述內容顯與證人林
18 柏翰、彭德翔、蔡美娟證述內容相左，又與被上訴人實際
19 核發予上訴人之情形不符，是證人巫栢齡之證詞是否客觀
20 可信，容有可疑，無法遽以憑採，況證人巫栢齡所述僅係
21 其個人離職時之情形，是證人巫栢齡前開證述內容不足為
22 不利被上訴人之認定。

23 6. 又證人蕭佑芳則於本院準備程序時證稱：我沒有辦法回答
24 年終獎金是否包含預扣勞退金部分，因為我沒有領過年終
25 獎金等語（見本院卷第93頁），是證人蕭佑芳之證述亦無
26 法為對被上訴人不利之認定。

27 7. 綜上各情以參，互核證人邱素妹、林柏翰、彭德翔、蔡美
28 娟等人證詞，可知被上訴人有與上訴人等人口頭約定，每
29 月應提繳之勞退金超過950元之部分，先從上訴人等人每
30 月薪資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予勞
31 工，另特休未休工資亦於年終時一併發予，且於上訴人等

離職時以給付上訴人二人。故被上訴人抗辯其已於年終及離職時足額給付上訴人二人應返還之預扣勞退金及特別休假未休工資等語，應屬可採。

8. 特休未休工資部分：

上訴人李宗明、林佳璇主張被上訴人應分別給付渠等108年未休特別休假工資4,101元、4,532元云云。然為被上訴人所否認，並抗辯上開特別休假未休工資均於離職時一併從優給付上訴人二人等語，經查：

①上訴人林佳璇部分：

上訴人林佳璇最後工作日為108年12月15日，是其108年12月的薪資應為16,999元（計算式： $34,000 \div 30 \times 15 = 16,999$ ）、應返還預扣超過950元之勞工退休金為6,744元（計算式： $562 \times 12 = 6744$ ）、應給付之4日特別休假未休之工資為4,532元（計算式： $34000 \div 30 \times 4 = 4532$ ），總計28,275元（計算式： $16,999 + 4,532 + 6,744 = 28,275$ ）。而被上訴人於上訴人林佳璇離職時所給付之金額為32,529元，轉帳紀錄附卷可參（見原審卷第173頁），足證被上訴人此部分之抗辯應屬可採。

②上訴人李宗明部分：

上訴人李宗明最後工作日為108年11月22日，而其108年11月的薪資應為30,800元（計算式： $42,000 \text{元} \div 30 \times 22 = 30800$ ）、應返還預扣超過950元之勞工退休金為4,796元（計算式： $436 \times 11 = 4796$ ）、應給付之3日特別休假未休之工資為4,200元（計算式： $42000 \div 30 \times 3 = 4200$ ），總計39,796元（計算式： $30,800 + 4,796 + 4,200 = 39,796$ ），另依證人邱素姝所述，尚有獎金1萬5千多元。而被上訴人於上訴人李宗明離職時所給付之金額為56,680元，轉帳紀錄附卷可參（見原審卷第171頁），足證被上訴人此部分之抗辯應屬可採。

③因此，上訴人二人主張其得向被上訴人分別請求108年未休特別休假工資4,101元、4,532元云云，實無所

據。

9. 返還預扣勞退金之不當得利部分：

①按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」，民法第179條固有明文，惟按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害（最高法院103年度台上字第2198號判決意旨可資參照）。

②上訴人二人雖主張被上訴人將上訴人等人每月應按月提繳之勞工退休金，自渠等每月薪資一部折算入被上訴人應提撥退休金額中而稱被上訴人有不當得利，是上訴人林佳璇、李宗明分別請求被上訴人返還10,512元、3,052元云云。惟兩造既約定如應提繳之勞工退休金超過950元之部分，先從勞工每月薪資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金或離職時一併返還予勞工，此業已認定如前，是此部分上訴人之請求，自乏所據，不應准許。

（二）加班費部分：

上訴人雖主張被上訴人應分別給付其等加班費137,514元、37,926元云云，然為被上訴人所否認，並抗辯：上訴人等人與被上訴人約定上班時間為上午8時30分至下午6時，超過法定工時之每日半小時之加班費已內含於約定薪資中，至超過每日約定工時8時30分即超過下午6時之加班費部分，被上訴人並未同意上訴人二人加班等語。經查：

1. 就上訴人主張每上班日下午5時30分至下午6時之加班費部分：

①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出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及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇

雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延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計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資（最高法院100年台上字第1256號、102年台上字第1660號判決可資參照）。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。

- ②證人邱素姝證稱：「（問：在公司職務為何？是否負責辦理新進員工面試？）總務，是的。（問：因為勞基法的工時每日只有8小時，是否有明確告知公司工作時間較其他公司多半小時？）有的。（問：相同職務公司的給薪是否有比同行高？原因為何？）有，因為我們是小公司，每位求職者進來，工時是我最先要說明清楚的，每天上班時間是8:30-18:00，我們的薪資例如業務助理的部分薪資會高於一般公司內勤的部分，我們公司給薪比同行高的原因是因為我們每天會多上班0.5小時。（問：是公司所有的員工都是一樣薪水都高於其他一般公司嗎？）是的。（問：公司加班制度為何？是否任何職務都有加班的必要？）我們公司有工務，所謂工務就是要到外面送貨，例如排新竹，台灣的交通上下班都很塞，為了讓工務人員不要急著回來打卡18:00，所以只有工務人員超過18:00有加班費，其他人員不需要加班，就是上到18:00就下班，都沒有加班費，除了工務人員外的其他員工如果超過18:00也沒有加班費，因為公司業務很好去排定自己的事務，可以

01 自己調控。（問：那上訴人是否曾經要求要加班或申請加
02 班費？）沒有。（問：下班時間到了，證人會做什麼處
03 理？）我們會催促，18:00 到了做不完的事情可以交給
04 我，或是明天再做，就會請員工下班。」等語（見原審卷
05 第131、132頁）。

06 ③證人林柏翰證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？
07 是否知悉每天工作時間是從早上8點半到下午6點？如何
08 知悉的？）面試那天知道上述的工作時間，我是107年到
09 被上訴人公司上班。（問：在面試時，是由何人面試的？
10 是否有告知公司工作時間為早上8點半到下午6點，你是
11 否有同意？）是邱素姝面試的，有說時間，我也有同意。
12 （問：面試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日
13 延長半小時工時的工資？）有，有。（問：據你所知，公
14 司給的薪資跟同業或你前一個工作相比如何？）比較好。
15 （問：公司是否可以加班，加班申請制度為何？有沒有領
16 到加班費？）可以加班，因為有時候我們在外面超過時間
17 回來，就是超過18:00，就可以領加班費。（問：證人在
18 被上訴人公司擔任的職務為何？）工務人員。（問：公司
19 只有工務可以領加班費嗎？）是的。」等語（見原審卷第
20 139、140頁）。

21 ④證人彭德翔證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？
22 是否知悉每天工作時間是從早上8點半到下午6點？如何
23 知悉的？）2年前6月，我知道，一開始我是透過林柏翰
24 介紹的，他有告訴我上班的時間。（問：你為何願意從前
25 公司離職到這家公司工作？）因為這份薪水比我前一份薪
26 水高。（問：在面試時，是由何人面試的？是否有告知公
27 司工作時間為早上8點半到下午6點，你是否同意？）
28 面試是由邱素姝面試，也有告知我工作時間，我有同意。
29 （問：面試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日
30 延長半小時工時的工資？）有，有。（問：據你所知，公
31 司給的薪資跟同業或你前一個工作相比如何？）我只比前

一份工作的公司，有比較高。（問：公司是否可以加班，加班申請制度為何？有沒有領到加班費？）公司可以加班，申請加班就是晚上6:00過後就算加班，加班費確實有領到，我是公司的工務人員。」等語（見原審卷第140、141頁）。

⑤證人蔡美娟證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？是否知悉每天工作時間是從早上8點半到下午6點？如何知悉的？）我是108年12月10日報到，我是從1111人力銀行看到工作時間，上面就是記載8:30-18:00。（問：在面試時，是由何人面試的？是否有告知公司工作時間為早上8點半到下午6點，你是否有同意？）面試的人是邱素姝，有告知上班時間是8:30-18:00，我也有同意。（問：面試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日延長半小時工時的工資？）他當時告訴我薪資試用期是28,000元整，試用期滿是30,000元整，他有說底薪比一般高，是因為我們上班時間有多0.5小時。（問：面試的時候，證人的職務為何？）公司的業務助理。（問：當初公司有說這份工作沒做完要加班可以申請加班費嗎？）當時面試的時候說是不需要加班，如果真的有需要加班，再申請。（問：證人工作是業務助理，你的前手是誰？）我的前手是上訴人林佳璇跟蕭佑芳。（問：證人是否認為你的工作需要加班？）不需要加班，我到現在為止也沒有加班。（問：工作期間，老闆曾經要求你加班嗎？）沒有。」等語（見原審卷第142、143頁）。

⑥證人蕭佑芳則於本院審理時證稱：我面試的時候，被上訴人就有說下午6點下班，中午休息1小時，會多做半個小時，面試有講工作時間跟薪資；我是行政內勤人員，我的業務包含算薪資，公司有申請加班的制式表格，只要填好表格、老闆或老闆娘簽名就可以申請加班費，但實際上拿加班單申請加班人數並不多，我都沒有申請過加班，我會準時6點下班，我在上訴人林佳璇走之前就先走了，老闆

沒有說要加班，只有交代工作，就是看個人有沒有負責等語（見本院卷第88至93頁）。

⑦雖證人巫栢齡證稱：「（請庭上提示被證1，問：被上訴人公司上班時間是8：30-18：00，面試主管邱素姝是否有告知17：30-18：00的加班費已算入到工資內？）沒有。」等語（見原審卷第135頁），惟證人巫栢齡前亦有向被上訴人請求加班費並申請勞資爭議調解程序，已如前述，且其所證述內容顯與證人林柏翰、彭德翔、蔡美娟證述內容相佐，是證人巫栢齡此部分之證詞是否客觀可信，已有可疑，自無從採為對上訴人有利之證據。

⑧故依證人邱素姝之證詞，上訴人等人面試時，被上訴人既已明確告知其上班時間、薪資制度等事項，且核與其餘證人林柏翰、彭德翔、蔡美娟、蕭佑芳等人證詞，大致相符，另被上訴人於人力銀行網站刊登徵人訊息時，亦載明上班時間為自上午8時30分至下午6時止，有被上訴人公司在104人力銀行刊登之徵人訊息影本乙份為憑（見原審卷第81至85頁），足徵被上訴人公司之每日工時為8個小時又30分鐘，超過法定工時8小時即每日下午5時30分至6時之延長工時，兩造則約定併入薪資計算，亦即每日半小時之加班費已內含於約定薪資中。而雙方所約定之工資加計每日半小時之加班費，並未低於基本工資及以基本工資所計算之每日半小時之加班費，揆諸前揭說明，雙方自應受其拘束，不得事後任意翻異。

⑨據此，依上訴人林佳璇、李宗明之出勤記錄（見原審卷第87至93頁、第95至98頁），雖有每日下午5時30分至6時之延長工時情形，惟兩造既已約定將此部分延長工時加班費併入薪資一併計算，上訴人主張其等得向被上訴人請領每上班日下午5時30分至下午6時之加班費云云，自無理由。

2. 就上訴人主張每日下午6時過後之加班費部分：

①按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，

01 須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時
02 間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行
03 將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上
04 之需要，方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上
05 班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需
06 求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，
07 經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故
08 意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。再
09 者，勞工如有加班之事實，無論雇主就該勞工加班行為是
10 否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成
11 本之增加，雇主就勞工有無加班事實及其必要，如已訂有
12 相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。至出勤紀錄內記載之
13 勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
14 務，固為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於其
15 管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞
16 工之工作時間具有較強之證明能力，故就勞工與雇主間關
17 於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
18 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，雇主如
19 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
20 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦
21 得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證
22 據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀
23 求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即
24 明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經
25 雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如
26 能舉證其並無同意，自得推翻上述推定。

27 ②經查，依上訴人林佳璇、李宗明之出勤記錄（見原審卷第
28 87至93頁、第95至98頁），雖曾有下午6 時之後延長工時
29 情形，然上訴人二人於在職期間始終並未向被上訴人提出
30 任何加班之申請或要求，卻於離職後方主張渠等有加班之
31 情事，則二人所稱被上訴人要求渠等加班云云，實屬可

01 疑。況依證人邱素姝上開證詞，上訴人之工作內容可以自
02 行安排時間，均無加班之需要，被上訴人於上班時間屆
03 至，即會催促員工下班，並未要求員工加班或指示員工服
04 勞務之內容須逾上班時間始得完成等情，亦足證被上訴人
05 並未同意上訴人等人逾時停留。

06 ③又依證人林柏翰所述，關於被上訴人公司之加班費申請制
07 度，全公司僅有「工務」得向被上訴人申請加班（見原審
08 卷第140頁），原因為工務經常需至客戶處所處理業務，
09 時間不固定，其自客戶處所返回被上訴人公司處所下班打
10 卡時，因交通因素或配合客戶需求，經常性的延長其工
11 時，被上訴人為體恤其工作有延長工時之需求，故同意加
12 班費之申請。除此之外，於被上訴人公司擔任業務、業務
13 助理等其他職務，考其工作內容並無加班之必要，故被上
14 訴人未曾要求該等從業人員加班，即便其有加班之需求亦
15 應取得被上訴人同意後為之，此為被上訴人公司加班費申
16 請之制度。

17 ④另依上開證人蔡美娟證述其無加班需求，如需要加班，可
18 以申請加班費等語（見原審卷第143頁）；證人蕭佑芳則
19 證述其均準時下班，因為老闆不在正常時間上班，都是在
20 接近下班時間交代一些人工作，但老闆沒有說要加班，只
21 有交代工作等語（見本院卷第90至93頁），而證人蕭佑芳
22 亦大多於下午6時初頭打下班卡，有證人蕭佑芳出勤記錄
23 附卷可參（見本院卷第127頁），足證與上訴人林佳璇職
24 務相同之證人蕭佑芳及蔡美娟均能正常下班；證人巫栢齡
25 亦於原審審理時證稱：上訴人二人白天的事情沒有很多，
26 因為老闆及老闆娘要下班的時候交辦事項，導致上訴人二
27 人加班，但是老闆和老闆娘沒有說今日一定要完成等語
28 （見原審卷第136至137頁），可知被上訴人公司縱於下班
29 前始交辦上訴人等人待辦事項，亦未強制要求伊等需於當
30 天完成，足證上訴人等人縱有逾越下班時間仍停留於公司
31 內部之情形，亦屬自行決定之行為而與被上訴人公司無

涉。

⑤據此，被上訴人公司除外勤之工務人員有加班需求外，其餘人員均無加班需求，並採行加班申請制，如有延長工時之情形，仍應經雇主同意而為之。而綜合上開證人所述，足資為雇主未同意勞工於每日下午6時過後加班之證據，而推翻上訴人二人出勤紀錄之推定。故上訴人二人雖主張被上訴人應給付其每日下午6時過後之加班費云云，然被上訴人已舉證其並未同意上訴人二人加班。則上訴人二人就出勤記錄所載超過下午6點後之延長工時部分，因就其等未經雇主同意，亦不合請領加班費之要件，上訴人二人依勞基法第24條之規定請求被上訴人給付此部分加班費，均屬無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依不當得利法律關係、勞動基準法第24條第1項、第38條第4項等規定，請求被上訴人應各再給付上訴人林佳璇152,266元、上訴人李宗明45,178元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由。原審駁回上訴人上開部分之訴，理由並無不當，應予以維持；上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第385條第1項前段、第449條第1項、第463條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 18 日

勞動法庭 審判長法 官 張誌洋

法 官 劉以全

法 官 許珮育

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

01 中 華 民 國 111 年 2 月 18 日
02 書記官 陳又甄