

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第32號

原告 王聖凱

訴訟代理人 劉光愷

被告 晶品小吃有限公司

法定代理人 陳克強

訴訟代理人 張健瑤

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）104年1月20日起任職被告公司（即溫州大餛飩）擔任外場支援人員，約定月薪為新台幣（下同）37,000元，最後工作日為108年1月1日。原告任職期間，被告未依勞基法辦理員工應有之權利，導致原告等產生相關短少及損害，包括加班費2,595,983元、補休工資306,281元、特休未休工資46,328元及勞健保保費39,469元，總計為2,988,061元，因時效規定，故僅請求105年至107年的加班費1,980,503元及補休工資236,948元，總計2,217,451元（詳如起訴狀附件一所示）。併聲明(一)被告應給付原告2,217,451元及自110年12月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告於104年1月20日到職時，雙方約定每日工時為12小時，內含平日，休假日及國定假日加班費計算在內之約定薪資為每月37,000元，此為原告自始所認知且為在職期間不曾提出

異議之事實。因109年8月以前被告公司所開立出勤紀錄及薪資明細表內容未盡詳細，經新北市政府勞工局輔導後自109年9月份起改依每月薪資、績效獎金、加乘後加班費金額、補休津貼、國定假日、一例一休等項目明列清楚，特將原告自104年7月至107年12月31日之薪資明細改依新版方式列出，其中可見各項給付皆依規定計算，且每月薪資皆已超出約定之37,000元，被告請求補發加班費及補休工資等費用顯無理由。□

(二)原告最後上班日為107年12月31日，隔日即自請離職，直至110年12月23日始提起本案訴訟，其前後長達三年未行使權利，客觀上已有長期不行使權利之情事，自足以引起被告正當信任原告就兩造勞動契約終止一節，已不再爭執或行使其權利，甚至以此信賴為自己行為之基礎，應得認原告嗣後再為權利之行使，係違反誠實信用原則而無保護之必要，應有權利失效原則之適用。

(三)併聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自104年1月20日起至107年12月31日止任職於被告公司。

(二)兩造約定每月薪資為37,000元。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)原告請求加班費1,980,503元部分

1. 原告主張任職期間每日實際工作11小時，等於每日加班3小時，且僅月休5天，故請求被告給付105年1月1日起至107年12月31日平日、休息日、例假日、休假日之加班費共1,980,503元，詳如附件一的計算式等情（見本院卷一第23-39頁）。

2. 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上」，勞基法

第24條第1項第1款、第2款定有明文。又國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，司法院大法官會議第494號解釋著有明文。惟縱使非屬依勞動基準法第84條之1經中央主管機關公告之工作，雇主與勞工所訂立之勞動契約，未依勞動基準法第24條、第39條規定計算例休假日及延長工時之工資，若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，更行請求例、休假日之加班工資。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（最高法院100年度台上字第1256號、102年台上字第1660號、108年台上字第1540號）。勞動事件法實施後，實務上也認為勞資所合意之每日平均工資，可約定包含勞基法第24條及第39條之加班費（109年台上字第690號民事判決意旨參照，為最高法院勞動專庭審判長主筆）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上得

01 由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之
02 計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂
03 或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為
04 請求平日、例休假加班或備勤等工資。

05 3. 查原告於任職期間，每日實際工作11小時，等於每日加班3
06 小時，剛開始僅月休5天等事實，為被告所不爭執（見本院
07 卷一第282頁），又依原告所提出之105年1月至107年12月出
08 勤紀錄及薪資明細所載（見本院卷一第49-149頁），原告每
09 日排定工時為12小時（扣減用餐休息1小時，實際工作11小
10 時），時段從上午11時至晚上11時，每月休假6天（僅107年
11 12月變更為8天，見本院卷一第147頁），故原告任職期間於
12 平日、休息日、例假日、休假日確有加班之事實，應可認
13 定。

14 4. 原告雖否認雙方曾約定每月薪水包含平日、休息日、例假
15 日、休假日延長工時的加班費在內云云，惟查：

16 (1)證人即被告公司人事經理張世軍證稱：「原告是我應徵的，
17 他是看報紙打電話來應徵的，他在應徵的時候，我跟他說月
18 薪37,000 元，每天工作12小時，每個月休假六天，月薪37,
19 000 元包括加班費、全勤、底薪，我們是包裹式的工資，一
20 般餐飲業都是這樣。沒有簽書面契約，跑班獎金沒有算在3
21 7,000元裡面，加上該獎金，月薪有4萬多元。如果超過12小
22 時的部分，會計算加班費。當時應徵的外場員工都是跟原告
23 的條件、工資是一樣，一例一休之後改成月休8天。（原告
24 提出的）附件二是公司之前的薪資單，都是一次給付，只是
25 後來有分兩張薪資單，金額加總就是當月的工資。我們有申
26 訴管道，都可以跟我們反應，這四年原告一次都沒有跟我反
27 應過薪資的問題。」等情（見本院卷一第308-310頁）

28 (2)證人陳真也證稱：「我從104年4月2日任職至今，擔任煮麵
29 及內外場、洗碗工作。當時跟張經理應徵，月薪37,000
30 元，一個月休六天，沒有底薪，就是每天上班12小時，全部
31 37,000元都包在裡面。之前是上午11點到晚上11點，只要沒

01 有工作做的時候，都可以休息，下午2點到下午5、6點之
02 間，客人比較少的時候，可以在店裡面休息，如果要外出，
03 老闆也會准許外出。一般（工作）不會超過12小時，我不會
04 跑班，我是固定的店。如果休不到六天，公司會給工資，我
05 大部分都會休完。我認識原告，我跟他是個別應徵的，他面
06 試的時候，我不在場。」等情（見本院卷一第310-313頁）

07 (3)又依原告提出的附件二出勤紀錄及薪資明細所載，被告每月
08 發給的薪資明細詳細記載「時段11:00~23:00」、「時數1
09 2」、「時薪92」、「應休假6」、「正工25」、「薪資3312
10 0（陸續調升為33840、34200）」、「獎金2500（陸續調升
11 為2800、3200、3500、4000、4500）」、「全勤2000」、
12 「跑班獎金5000」（即機動支援3家店）等項目及金額。原
13 告如有每月應休假6天未休滿，則依未休天數發給「補休」
14 工資（如105年2月、3月、4月、5月分別發給1或2日工資、
15 見本院卷一第51-57頁）；並依原告每月出勤紀錄所載上下
16 班時間結算「加班/遲早」分鐘，再依60分鐘換算1小時後，
17 給予「加班」工資或扣減「遲到早退」工資（如105年1月遲
18 到3小時扣減工資309.7元、105年12月加班2小時給予工資19
19 0元，見本院卷一第49、71頁）。

20 (4)原告於本院審理時自陳每個月月初發薪水時，都有拿到如附
21 件二所示的出勤紀錄及薪資明細（見本院卷第283頁），顯
22 見原告自任職起即可從薪資明細清楚知悉其每月薪資金額為
23 前述「薪資」、「獎金」、「全勤」、「跑班獎金」等項目
24 總額，且其工作條件為「每天工作12小時，每個月休假6
25 天」，換言之，原告應已知悉每月薪資包含平日、休息日、
26 例假日、休假日之工作時間在內，其平日工作超過8小時部
27 分，及除每月6天以外之休息日、例假日、休假日工作部
28 分，均不另發給加班費，此即與前述證人張世軍、陳真證述
29 內容相符，故該二人證詞應可採信。

30 (5)原告雖主張「剛開始任職時有就加班費一事跟人事張世軍經
31 理說過兩三次，但他都沒有回應」等情（見本院卷一第282-

283頁），然此經證人張世軍否認，原告也無法舉證證明，是否屬實，仍有疑問。何況，原告自104年1月20日任職起，至107年12月31日止，持續任職長達近4年之久，衡諸常情，如原告確有不同意此薪資條件，自不可能任職如此之久，更不可能於107年12月31日離職後，遲至110年10月26日（已時隔將近3年）才提起勞資爭議調解請求被告給付任職期間之加班費（見新北市政府勞資爭議調解紀錄所載，本院卷一第17頁），合計時間已相隔將近7年之久，故本件應認定原告對此每月薪資、工作條件已有默示同意存在。從而，依照前述最高法院有關見解，原告既已為默示同意本件薪資條件，即應依所約定之工資條件給付收受，自不得於事後違反契約成立之合意而主張更高之勞動條件。

5. 被告以原告任職期間各該月份法定基本工資為基準，加計平日假日及國定假日及延長工時工資計算後，提出比較表（見本院卷一第419-421頁，其中2017/1/1應更正為47000、2017/3/1應更正為46680，證物見本院卷一第73、75頁），可知被告每月實際給付原告之工資，均高於依基本工資為基準計算之加計例休假工資、平日延長工時工資之總額，而原告於審理中對此比較表金額之計算亦無表示任何意見，故依照上開最高法院見解，原告請求被告給付105年至107年任職期間之平日、休息日、例假日及休假日加班費，即無依據，無法准許。

(二)原告請求補休工資236,948元部分

1. 原告主張任職期間每月都有應補休天數未休，其中105年為52天、106年為56天、107年為52天，依當時約定薪資分別請求被告給付73,875元、82,955元、80,118元，共計236,948元等情（見本院卷一第43-45頁）。
2. 惟查，雙方所約定的工作條件為「每天工作12小時，每個月休假六天」，已如前述，而依原告提出之每月出勤紀錄及薪資明細資料，被告於每月薪資明細均記載「應休假」、「正工」及「補休」三項目，以105年1月（共31日）為例（見本

01 院卷一第49頁），原告從資料中可以清楚比對當月「應休
02 假：6」（應休6日）、「正工：25」（上班25日）、「補
03 休：0」，即該月份應休6天均已休畢。再以105年2月（共29
04 日）為例（見本院卷一第51頁），原告從資料中可以清楚比
05 對當月「應休假：6」（應休6日）、「正工：24」（上班24
06 日）、「補休：1日、1104(元)」，即該月份應休6天僅休5
07 天，另1天未休則已發給工資補償完畢。以此類推審核結
08 果，原告於105年至107年任職期間每月雖有未休而應補休之
09 天數，但被告均已發給補休工資完畢，換言之，本件並無原
10 告所稱有「應補休天數未休」之情形存在，故原告請求被告
11 給付補休工資236,948元部分，也無法准許。

12 五、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法第24條等規定，請求被
13 告應給付2,217,451元及自110年12月23日起至清償日止，按
14 年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既
15 受敗訴判決，本院亦無從依勞動事件法規定依職權宣告假執
16 行，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
18 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
19 述，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 111 年 10 月 5 日
22 勞動法庭 法 官 劉以全

23 以上正本係照原本作成

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 10 月 5 日
27 書記官 許慧禎