

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第77號

原告 邱士愷

徐維駿

劉康豪

上3 人共同

訴訟代理人 蔡勝雄律師

被告 良機實業股份有限公司

法定代理人 張恒欽

訴訟代理人 劉冠廷律師

張道鈞律師

上列當事人間給付加班費事件，本院於民國115年3月12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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2款及第3款分別定有明文。本件原告起訴時訴之聲明原係：「(一)被告應給付原告邱士愷新臺幣（下同）942,093元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告徐維駿1,305,647元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應給付原告劉康豪950,933元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 (四)願供擔保請准宣告假執行」(見本院114年度勞專調字第3
02 8號卷【下稱調解卷】第9頁)嗣以民事補充理由狀變更請求
03 被告給付之金額為：(一)邱士愷822,756元、(二)徐維駿1,123,3
04 45元、(三)劉康豪848,384元，及均自民事補充理由狀繕本送
05 達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
06 息(見調解卷第423頁)。再以民事補充理由二狀變更其訴
07 之聲明為：「(一)被告應給付邱士愷242,048元，及自民事補
08 充理由狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百
09 分之5計算之利息。(二)被告應給付徐維駿190,952元，及自民
10 事補充理由狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利
11 率百分之5計算之利息。(三)被告應給付劉康豪195,785元，及
12 自民事補充理由狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週
13 年利率百分之5計算之利息。(四)願供擔保請准宣告假執行」
14 (見本院卷第9頁)。核原告上開所為之變更，均本於請求
15 被告給付積欠加班費之同一基礎事實，且屬減縮應受判決事
16 項之聲明，為上開規定相符，應予准許。

17 貳、實體方面：

18 一、原告主張：

19 (一)邱士愷於民國106年9月18日起、徐維駿於99年8月25日起、
20 劉康豪於106年5月9日起至被告新竹分公司上班，均屬每日
21 正常工作時間8小時計算薪資制之勞工。原告任職期間，因
22 配合被告業務需求，除平日延長工時外，尚須於休息日、例
23 假日及國定假日出勤，並負有假日輪值全日值班之義務，惟
24 被告長期未依勞動基準法(下稱勞基法)規定足額給付加班
25 費，是原告以被告所提供之打卡出勤紀錄為加班時數，以及
26 被告於訴訟中提出之原告薪資數額(即被告附表2-2、3-2、
27 4-2「薪資欄」所示)為據，再依勞基法之規定，計算如附
28 表所示之加班費差額，即為被告應補足原告之加班費。

29 (二)就平日延長工時、休息日、例假日及國定假日出勤加班部
30 分，被告未依勞動基準法第24條及第39條之標準加成計算，
31 甚且出現休息日加班反而高於假日加班、或假日加班未予加

01 倍給付之情形，顯與法令及一般勞動實務不符，且難認有
02 「優於勞基法」。

03 (三)就假日輪值全日值班部分，性質應屬加班，被告對值班出勤
04 原應列入工作時間計算並給付加班費，惟被告未提出完整值
05 班班表及原始打卡紀錄，反以手動製作之表格計算，且將實
06 際出勤紀錄刪除或不予列入；又被告以定額或最低工資計算
07 值班費，甚至規定「未滿1小時不計」，致原告實際受領之
08 值班金額顯著低於勞動基準法應給付之數額。

09 (四)被告雖稱原告均已於108年12月至113年12月間受領所謂「次
10 年度預發加班費」，惟勞基法並無「預發加班費」之制度設
11 計，且勞工是否加班及加班時數無從事前預估，其名目本即
12 於法不合。且被告以106年決策會議決定以預發加班費方式
13 取代原來之目標獎金，僅為經理人會議並非勞資會議，亦未
14 公告周知，對勞工不生拘束力；至原告等人於106年或107年
15 間所簽立之同意書，其內容隻字未提所謂預發加班費，未可
16 以此認為係勞資協議。再從上開所謂加班費仍實際扣繳5%所
17 得稅之情形觀之，實屬獎金性質而非加班費（依財政部函釋
18 及相關辦法，於限度內支領之加班費，無需扣繳所得稅），
19 自不得作為已清償加班費之抗辯。

20 (五)綜上，被告未依勞基法之規定給付延長工時、國定例假日及
21 休息日加班之工資，致原告受有加班費短給之損害，爰依勞
22 基法第24條、第39條之規定提起本訴，請求被告給付如附表
23 所示差額加班費及其法定遲延利息等語。並聲明：如上開民
24 事補充理由二狀變更後訴之聲明所示。

25 二、被告則以：

26 (一)被告於106年1月決策會議，為因應勞基法一例一休之修法，
27 將原「目標獎金」正名為「預發加班費」，已經主管佈達且
28 個別徵詢原告在內之勞工是否同意，而原告3人亦已簽署同
29 意書表示接受，自不得諉為不知，至其計算方式為「依職級
30 對應之支數」乘以「逐年調漲之『單一支數』金額」，於每
31 年1月份預發全年度之加班費；另於勞工實際上有於平日正

01 常工時以外、休息日、或休假日延長工時工作時，再按勞工
02 實際出勤之時數以固定費率核給「**加班費**」(即薪資明細之
03 「**假日加班費**」項目)，以及按實際值班之班別給付固定費
04 率之「**值班費**」(以現金發放)；此預發加班費制度之採行，
05 經內部評估試算，確認將使全體被告公司勞工實際領取之加
06 班費，高於依勞基法加班費新制計算之結果。被告公司已發
07 放原告3人本件請求之「109年4月1日起至114年3月31日止」
08 期間全部加班費，且均高於勞基法所定之標準，原告之請求
09 實非有據。

10 (二)因原告實際值班日數於排定班表後，仍會依勞工之請求或現
11 場主管人員之安排，浮動調整；且值班時之實際出勤時間，
12 亦非一概以24小時為計，仍有平日小夜班及國定例假日、休
13 息日班之別，是原告實際加班及值班時數，應依被告按實際
14 打卡記錄所製作之附表2-1至2-3、附表3-1至3-3、附表4-1
15 至4-3所列，始為正確。又勞工之月工資已內含勞基法第39
16 條所規定之例假日、休息日、法定休假日、特別休假日「工
17 資照給」之數額，故所謂之「加倍發給」，僅需「加發1日
18 工資」計算之。是原告錯誤計算其實際值班之日數，更錯誤
19 計算出勤時依勞基法所定之工資計算標準，高估其加班費數
20 額。

21 (三)原告稱預發加班費有扣繳5%所得稅，故屬獎金。實則被告歷
22 年來均係以「薪資」之會計科目作為記帳、報稅之依據，並
23 非以「獎金」為名稱。況稅務機關對於「薪資」此一會計科
24 目之認定，係泛指各種雇主對員工之給付，根本不涉及「工
25 資」性質之判斷，而實務上多有以獎金為名之給付，仍受實
26 質認定為工資性質者。故原告實為誤解會計作業上之薪資意
27 涵，更與被告實際上即係以「薪資」編列會計科目之事實相
28 違。從而，原告主張「預發加班費」並非加班費，而被告尚
29 有積欠原告如附表所示加班費未發之情，實屬無據等語，資
30 為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保
31 請准宣告免為假執行。

01 三、得心證之理由：

02 (一)原告徐維駿自99年8月25日起、邱士愷自106年9月18日起、
03 劉康豪自106年5月9日起受僱於被告在新竹分公司上班，屬
04 每日正常工作時間8小時之勞工，被告於106年1月決策會決
05 議將原「目標獎金」改為「預發加班費」方式，依「職級支
06 數×每支數金額」計算之金額於每年1月預發全年度之加班
07 費，而原告3人分別於106年1月12日、107年3月27日及107年
08 8月27日簽署薪資結構、加班費、休假及各項福利制度依被
09 告公司規定辦理而無異議之同意書，並自109年度至114年度
10 間之每年1月均有領取預發加班費等情，有原告3人之勞工保
11 險投保查詢列印資料、106年度元月份決策會會議記錄、同
12 意書、薪資表等件附卷為憑（見調解卷第67至72頁、第393
13 至411頁，本院卷第67至69頁），且為兩造所不爭執，堪信
14 為真。

15 (二)原告主張「預發加班費」屬獎金性質，非加班費，且連同
16 「假日加班」及「值班」均未依勞基法之規定計算加給，故
17 請求如附表所示之差額加班費等語，然為被告所爭執，並以
18 前詞置辯。經查：

- 19 1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
20 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
21 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
22 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
23 不得低於勞基法所定之最低標準。又雇主與勞工因確定延長
24 工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班
25 費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分
26 何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給
27 與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24
28 條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背
29 強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高
30 法院111年度台上字第1825號民事判決要旨參照）。可知勞
31 工之工資若有區分工資與加班費，而足以判斷延長工時工資

之給與，並在符合優於勞基法所定最低勞動條件標準下，勞雇非不得採取「一定額度」之方式給付包含加班費在內之工資。故本件被告公司所採取之「預發年度加班費」方式，姑不論其給付數額有無達到勞基法所定最低標準，因該項給付乃獨立給予，得與其他薪資項目區別而無混淆之疑慮，是就其制度而言，應無不許。

2. 又就「預發加班費」之採行背景及實際發放情形，據證人即被告公司冷卻塔營業處協理【李耀裕】到庭具結證述：公司本來獎金有三筆，名稱分別為年終獎金、目標獎金、績效獎金，後來因為勞基法修訂，實行一例一休、做7休1、加班費倍數等，公司為符合法令規定，於106年決策會將目標獎金改成預發加班費，績效獎金改成預發未休假獎金，同時也避免員工對於沒有領到加班費或加班費太少之爭議，開完會後我回到單位布達，我請大家在會議室開會，向大家說明後同意者就簽同意書，包括我自己也有簽名，員工也可以不同意，要求按照勞基法，公司也會同意，並重新核薪，但幾乎沒有人不同意，新進員工亦可自行決定是否同意，一直至114年都是如此；公司一直都是依照「預發加班費支數對照表」的職位、職階調整發給先前的目標獎金及後來的預發加班費，目前是否能夠完全滿足勞基法我不知道，但就我的理解是一定夠，否則公司不會這樣做，多年以來也沒有遇過有人反應按照此方式計算是不足的；另外，不管是平日、假日、大、小夜或外出工地，正常上班時間以外的時間通通可以填寫加班申請單，金額是依照被證8備註欄所示計算，理論上加班單是2小時以上才讓員工申請，通常所有主管包括我，只要打卡時數與申請加班時數吻合，都是睜一隻眼、閉一隻眼讓員工有基數可以申請，沒有要求所有加班時間都一定在工作，對於員工填寫的加班時間，主管均不會干涉；若加計這個部分的加班費，一定足夠員工年度實際能領的加班費，106年以前的加班費比現在這兩項加起來少很多。至於值班是非上班時間安排同仁顧公司，只有接聽電話、看電

視、打掃，並沒有做任何勞務，但有給值班費，依照被證9
計算，白天(24小時)班目前是1600元，晚班是600元，不用
填寫申請，是實領現金且不計入加班費等語（見本院卷第10
8至121頁）、另證人即被告公司高級專員【李秀卿】亦到庭
具結證稱：106年改發預發加班費的變革，是因應勞基法一
例一休的修法而正名，主管參加完決策會有帶回消息並宣
導，公司內、外勤員工一定會知道，且112年以前還是發傳
統紙本薪資單，上面都會註明項目，並將紙本薪資單放在員
工抽屜中，我已經領了30幾年，每位同仁都會收得到，多年
來完全沒有聽聞員工有不同意見或反應計算不合時等問題，
只有這一次；而公司每位員工不論前1年度的表現，每年度1
月都會收到預發不休假獎金、預發加班費及年終獎金；又行
政人員是責任制，我沒有申請過加班費，內勤只有預發加班
費，公司有預發加班費與申請加班費，預發加班費是每年1
月與年終獎金同時發放，申請加班費是業務人員或服務人員
早出晚歸超過工作時數，在事後填寫加班申請單層送主管簽
核至總務部、財務部，最後與薪水一同發放，內勤、行政人
員沒有申請加班費等語（見本院卷第121至125頁）。是由上
開證人所述，可知被告自106年1月決策會議，為因應勞基法
修法，將「目標獎金」正名為「預發加班費」，以確保勞工
之加班費符合修法後之標準，且不論目標獎金或預發加班費
之計算方式，歷來均依支數對照表之支數乘以當年度之支數
金額計算，而此項制度有經主管佈達且徵詢員工是否簽署同
意書，故所有員工應當知悉，並可以選擇是否簽署同意書；
且預發加班費與個人表現或單位績效無關，無論內、外勤人
員皆享有，而外勤人員另有申請正常上班時間以外之加班
費，兩者相加後之加班費，應優於勞工依法實際可領取之年
度加班費，歷年來亦未曾有人反應不足或未領取等情。準
此，預發加班費無論由其設置之制度目的或實際發放情形而
言，應認為係被告以一定額度之方式給付勞工之加班費，與
獎金係因個人表現高低而異其數額之性質不同，且有單獨薪

資明細載明，與一般固定薪資及其他之加班費可以區分，又原告等人尚得依實際差勤狀況申請加班費（即薪資單上所列之假日加班費部分），及值班部分亦有領取獨立之值班費，故將原告自109年至114年所領取之預發加班費總額（徐維駿366,600元、邱士愷337,200元、劉康豪322,200元，見本院卷第69頁）與依實際出勤而申請之加班費與值班費（即如附表被告主張欄所示金額）合計，顯然大於原告主張如附表所示之加班費，已優於勞基法所定之加給數額，且因被告已依其附表1所示金額給付原告（見調解卷第239頁），即無原告主張之差額存在，自無積欠原告加班費之可言。

- 3.至原告主張其等所簽署之同意書並未提及所謂預發加班費云云，查該同意書係載明「同意於良機實業股份有限公司任職期間，其薪資結構、加班費、休假及各項福利制度，一切依照公司內部幾十年來的規定辦理並無異議」等文字，固無明示「預發加班費」，惟因徐維駿簽署時間106年1月12日，乃106年1月決策會為預發加班費制度決議之後所簽，且依證人所述，公司員工對於此正名均有知悉，則徐維駿於簽署同意書時，實難諉為不知或藉詞同意書未載明預發加班費之文字，即主張同意範圍不包括預發加班費在內；而邱士愷及劉康豪部分，因渠等係在106年決策會後始任職被告公司，故至107年始簽署同意書，當時被告已實施預發加班費制度，其2人更已領取，則在簽署時更難謂不知預發款項為加班費，何況其等並未經歷從目標獎金轉變為預發加班費之階段，如何認為所發放者為獎金而非加班費，是以，原告此部分之主張，洵非有理。又原告雖引財政部稅務入口網之資訊，主張預發加班費有扣繳5%所得稅，而認其為獎金性質，非屬加班費等語。然被告公司歷年來均以「薪資」之會計科目作為記帳、報稅之依據，並非以「獎金」為名稱，為被告所陳，並提出轉帳傳票、薪資扣繳稅額繳款書為按（見本院卷第71、72頁），且稅務機關對於工資或獎金之認定係基於稅務之解釋，與勞動主管機關未必相同，而本件既為勞動事

件之爭議，自非以稅務之立場而為認定，故本院已實質認定預發加班費之性質為加班費如前，自不受其扣繳所得稅或稅務機關之釋解所拘束，故原告執上開事由主張預發加班費為獎金，應不列入被告之加班費給付等情，尚不可採。

4.據上，被告公司以一定額度之方式預發年度加班費，並無不可，且依被告之給付目的及勞工之認知，均應認為屬加班費性質，則再加計依實際工作時間所申請之加班費（即薪資明細所載之「假日加班費」項目）及值班費，實已高於如附表原告主張欄所示之加班費合計，且經被告按時給付完畢，即無原告請求之被告給付加班費差額存在，則原告之請求，實非有據，應無從准許。

四、綜上所述，本件原告之訴為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失去依據，應一併駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

勞動法庭 法 官 彭淑苑

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

書記官 陳麗麗

附表：

原告等3人請求被告給付加班費彙整表							
期間：109年4月1日起至114年3月31日止							
原告	原告主張			被告主張(見調解卷第239頁)			請求給付差額加班費(A)-(B)
	加班費 (依公司 提供打卡 紀錄表)	加班費 (值班部 分)	合計(A)	加班費(依出勤發 放)	加班費 (值班部 分)	合計(B)	

(續上頁)

01

徐維駿	619,798	132,054	751,852	538,300	22,600	560,900	190,952
邱士愷	435,602	236,946	672,548	395,100	35,400	430,500	242,048
劉康豪	451,738	219,646	671,385	435,800	39,800	475,600	195,785