

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第173號

原告 吳致鋒

訴訟代理人 江昊緯律師

複代理人 王仁佑律師

被告 沙山食品有限公司

法定代理人 洪恢駿

訴訟代理人

訴訟代理人 鄭書暉律師

余嘉哲律師

陳明欽律師

上一人

複代理人 黃亦揚律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年8月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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、第3款分別定有明文。
本件原告起訴時，依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1
項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條等規定及勞動
契約之法律關係，請求被告給付其延長工時工資新臺幣（下
同）44萬2535元暨法定遲延利息，及被告應提繳3萬4380元
至原告之勞工退休金個人專戶；嗣於民國110年3月22日本
院審理時擴張聲明第1項請求金額為44萬3893元，及減縮聲明

第2項請求金額為3萬905元，另於110年9月8日本院審理時減縮聲明第1項請求金額為26萬4469元，並追加聲明第3項為被告應給付其資遣費6萬4575元暨法定遲延利息，追加聲明第4項為被告應給付其特休未休工資補償2333元暨法定遲延利息，及追加勞退條例第12條及勞基法第38條第4項規定為請求權基礎（見本院卷第437頁、第438頁）；復於111年8月23日具狀追加勞基法第14條第4項準用同法第17條規定為請求權基礎（見本院卷第663頁），核原告追加部分訴訟標的，並變更減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，依據前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告於106年8月4日起受僱於被告，擔任廚師，約定第1個月實習期之月薪為3萬2000元，於106年9月起調整為3萬6000元，往後逐漸調整為4萬4000元，工作時間為周一至周五早班為上午6時許至下午2時許，晚班為下午4時許至晚間7時許，且被告均將原告之工資拆成二筆匯款，並將名目稱為本薪、節金之方式給付。惟原告任職期間，被告未依被告之工作規則第16條約定給予員工休息時間，僅落實下午2時許至4時許之休息時間，致原告每日實際工作時數超過8個小時，故被告應給付原告自106年8月7日起至109年8月19日止超時工作之延長工時工資26萬4469元。又被告未依原告之約定工資足額提繳勞工退休金，被告所稱節金部分亦為原告工資之一部分，被告亦應就此部分提繳勞工退休金，是被告應補提繳勞工退休金差額3萬905元至原告之勞工退休金個人專戶。另原告自108年12月起無故遭被告自每月工資4萬4000元調降為4萬2000元，於109年4月起再調降為4萬元，於109年8月間甚至被告向原告稱內部職缺僅剩工作人員一職，要將原告從廚師降為工作人員，並減少每月工資5000元，且被告有未給付延長工時工資、不允許原告使用特別休假及勞工保險高薪低報等情事，損害原告之權益，原告已於109年8月4日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定

01 向被告表示於同年月31日終止兩造間勞動契約，被告應給付
02 其資遣費6萬4575元。此外，被告尚有7日特休未休畢，被告
03 應給付其特休未休工資補償9333元，扣除被告於110年9月8
04 日給付7000元，剩餘2333元未給付。爰依勞退條例第12條、
05 第14條、勞基法第14條第4項準用同法第17條、第24條第1項
06 、第38條第4項等規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本
07 件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告33萬1377元，及自起訴
08 狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
09 利息；(二)被告應提撥3萬905元至原告之勞工退休金個人專戶
10 。

11 二、被告答辯意旨略以：原告工作時在休息時間均有休息，並無
12 在休息時間準備餐點或無法休息之情形，且其知悉被告之工
13 作規則，未曾向被告反應無休息時間，亦未就休息時間仍在
14 加班乙事提出加班申請，足見原告並無加班事實，不得向被告
15 請求延長工時工資。又原告於106年8月至10月每月本薪為
16 2萬1009元、於106年11月至107年5月本薪為2萬5200元、於
17 107年6月至109年8月本薪為3萬元，且自108年起被告調整原
18 告工資均有核發工資核定通知單，原告均有簽名確認，是被
19 告每月均已依法為原告提繳足額之勞工退休金，並無短少之
20 情形，況臺北市府勞動局於109年9月30日至現場實施勞動
21 條件檢查，均未發現任何違法之處。另依原告於107年6月8
22 日簽認同意書、被告之工作規則及第1屆第12次勞資會議決
23 議紀錄可知，被告給予員工之節金係屬獎勵性及恩惠性給與
24 ，非屬工資，不應列入工資之計算基礎。再者，原告於109
25 年8月4日向被告提出離職申請書時，告知離職事由係被告未
26 依其意願安排工作地點，及其因生涯規劃而欲自行創業，原
27 告並無主張被告有未給付延長工時工資、不允許原告使用特
28 休假及勞工保險高薪低報等情事，亦無被告不依勞動契約給
29 付工作報酬之情形，足見原告非屬非自願離職，其請求被告
30 給付資遣費，於法無據等語。並聲明：原告之訴駁回。

31 三、不爭執事項：

01 (一)原告於106年8月4日至被告試做，於同年月7日轉為正職，期
02 間擔任廚師，自106年8月至108年3月17日止派駐在被告大安
03 店（即司法官訓練所餐廳），自108年3月18日至同年11月15
04 日止派駐在被告興隆店（即內政部移民署訓練中心餐廳），
05 自108年11月16日至109年8月底止派駐在被告大安店（即司
06 法官訓練所餐廳），於109年8月31日離職，並簽有離職申請
07 書（見本院卷第389頁）。

08 (二)原告之工作時間為周一至周五早班上午6時許至下午2時許，
09 晚班下午4時許至晚間7時許，原告上下班打卡時間如原告所
10 提附表3所示（見本院卷第315頁至第387頁）。

11 (三)原告最後六個月任職期間之本薪為3萬元（見本院卷第139頁
12 、第141頁）。

13 (四)被告訂有工作規則（見本院卷第111頁至第131頁）。

14 (五)被告已於110年9月8日給付原告特休未休工資補償7000元（
15 見本院卷第438頁）。

16 (六)被告大安店餐廳之供餐時間：早餐上午7時20分許至8時許、
17 午餐中午12時許至12時40分許、晚餐下午6時許至6時40分、
18 假日晚餐下午5時30分許至6時10分（見本院卷第492頁）。
19 被告興隆店餐廳之供餐時間：早餐上午6時50分許至7時50分
20 許、午餐中午12時許至12時50分許、晚餐下午6時許至6時50
21 分許（見本院卷第508頁、第509頁）。

22 四、本院之判斷：

23 (一)原告固主張其任職被告期間，被告未依被告之工作規則，給
24 予員工休息時間，僅落實下午2時許至4時許之休息時間，致
25 原告於休息時間仍繼續工作，而有超時工作之情形，被告亦
26 未給付原告自106年8月7日起至109年8月19日之延長工時工
27 資等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。而觀諸被告之工
28 作規則第15條、第16條及第18條第1項之約定內容，第15條
29 工作時間就廚師部分約定廚師之工作時間為8小時，起迄時
30 間自上午6時許起至晚間7時許止；第16條休息時間就廚師部
31 分約定休息時間為5小時，時間起迄分別為上午7時30分許至

01 8時30分許、中午12時許至下午1時許、下午2時許至4時許、
02 下午5時30分許至6時30分許；第18條第1項則約定因業務需
03 要，得由單位主管決定經個人提出「加班申請單」經核准後
04 以加班計算等情，為兩造所不爭執，另質之證人即被告大安
05 店廚師陸承德於本院審理時具結證稱：在平常工作時間，依
06 照被告工作規則約定之休息時間休息，仍然有足夠時準備學
07 員餐點，其都有依被告之工作規則約定之休息時間休息，廚
08 師或內場人員並無有忙到無法休息之情形等語（見本院卷第
09 576頁、578頁、第581頁），而證人即時任被告大安店儲備
10 幹部江衍勳於本院審理時證述：渠於106年至109年間在大安
11 店任職，原告有按被告之工作規定約定之休息時間休息，但
12 依各駐點屬性不同，除下午2時許至4時許之休息時間外，原
13 則早、中、晚就是各一小時讓廚師可以吃飯休息，休息時間
14 可以自己挪移等語（見本院卷第589頁至第590頁、第593頁
15 ），參以原告之攷勤表（見本院卷第37頁至第66頁）其上午
16 下班卡之打卡時間大多落在下午2時許前，甚至有提早於下
17 午1時許即打卡下班之情形，且原告任職期間分別在被告大
18 安店即司法官訓練所餐廳、興隆店即內政部移民署訓練中心
19 餐廳等處擔任廚師，而在上開處所受訓學員及任職員工等人
20 數均固定，事前所需準備之供餐數量亦可得特定，甚少有臨
21 時增加供餐人數之情形發生，非如一般餐廳可能有因無法預
22 測之人流到店用餐，而發生供餐人手不足致無法在休息時間
23 休息之狀況；再者，被告就加班申請亦採取加班申請制，原
24 告既未有向被告申請加班之行為，迄今亦未就其於休息時間
25 未確實休息乙節提出任何證據以實其說，難認原告此部分主
26 張與事實相符，故原告請求被告給付延長工時工資部分當屬
27 無據。

28 (二)原告另主張其受僱於被告時，約定第1個月實習期之月薪為3
29 萬2000元，106年9月起調整為3萬6000元，往後逐漸調整為4
30 萬4000元，於108年12月起無故遭被告降薪為4萬2000元，又
31 於109年4月起再調降為4萬元，且被告均將原告之工資拆成

二筆匯款，並將名目稱為本薪、節金之方式給付等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.按工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款亦有明文。而上開經常性給與，係勞基法施行細則第10條所列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，此觀之勞基法施行細則第10條規定即明。故工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準，核先敘明。

2.原告於106年8月至10月每月本薪為2萬1009元、於106年11月至107年5月本薪為2萬5200元、107年6月至109年8月本薪為3萬元乙節，有工資核定通知單及原告之薪資明細存卷可考（見本院卷第139頁至第141頁、第253頁至第263頁），而被告每月除發給原告本薪外，尚有發放原告所預支之節金乙節，為兩造所不爭執；惟就被告之工作規則第三章工資之約定內容以觀，節金部分是指每年視當時物價指數，公司盈餘狀況及員工年資調整而發放之福利津貼統稱，包括年終獎金、三節獎金，且第13條發薪日期第2項之約定內容為員工若有預支節金需要者得於每月8日前提出「節（獎）金預支申請單」申請，經店長核准後於10日發放（現金轉帳），有被告之

01 工作規則可憑（見本院卷第30頁、第31頁），由此可知，被
02 告所發放之節金實屬勞基法施行細則第10條所定之給與無誤
03 ，且原告每月所預支之節金仍需視當時物價指數、公司盈餘
04 狀況及員工年資等情而定，發放金額不固定，非以勞工是否
05 付出勞力為憑據，堪認被告所發放之節金，實非為依原告勞
06 務提出所為之對價給付，不屬勞基法第2條第3款規定之工資
07 甚明，故原告主張其每月所預支之節金亦屬其約定工資之一
08 部分實非有據，難以採信。

09 3.既原告每月所預支之節金部分非屬原告工資之範疇，且原告
10 迄今未舉證證明兩造間有約定第1個月實習期之月薪為3萬
11 2000元，於106年9月起調整為3萬6000元，往後逐漸調整為4
12 萬4000元等情，故原告主張就節金部分被告亦應提繳勞工退
13 休金自屬無據。

14 (三)又原告主張因被告有未給付延長工時工資、未足額提繳勞工
15 退休金、不允許原告使用特別休假、勞工保險高薪低報等情
16 形，原告已於109年8月4日依勞基法第14條第1項第5款、第6
17 款規定向被告表示於同年月31日終止兩造間勞動契約等語，
18 然原告工作時並無休息時間未能休息而超時工作之情形，且
19 原告所預支之節金亦非屬其工資，均如前述，又原告於任職
20 被告期間，均有請休過特別休假一情，有其攷勤表可佐，足
21 見被告尚無原告所指有違反勞基法第14條第1項第5款、第6
22 款規定之情形，復參以原告所填寫之離職申請書（見本院卷
23 第389頁），原告於擬離職事由雖勾選另有高就及其他二個
24 欄位，然原告在其他欄位中亦未書寫任何內容，且其與於證
25 人即被告廚務經理戴富貴面談離職原因時，復未提及要依勞
26 基法第14條規定終止兩造間勞動契約，先前亦未曾反應過其
27 有工作時間超時、休息時間不足、不能使用特別休假等情，
28 已據證人戴富貴於本院審理時證述明確（見本院卷第634頁
29 、第635頁），顯見原告於109年8月4日提出離職申請，並定
30 於同年月31日離職乃屬自願離職無誤，原告既非依勞基法第
31 14條第1項規定終止兩造間勞動契約，則被告自無庸給付原

告資遣費。

(四)至原告離職時特別休假尚餘7日未休畢乙節，為兩造所不爭執，而原告離職前之每月工資為3萬元，亦如前述，則被告應給付原告之特休未休工資補償為7000元（＝3萬元÷30日×7日），被告已於110年9月8日給付完畢，原告主張尚有特休未休工資差額2333元未給付即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條、第14條、勞基法第14條第4項準用同法第17條、第24條第1項、第38條第4項等規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付其33萬1377元暨法定遲延利息，並提繳3萬905元至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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 111 年 9 月 30 日

書記官 王曉雁