臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第427號

原　　告　吳慧心
000000000000000000
　　章孟生
　　蔡馨誼
000000000000000000
兼上3人共同
訴訟 代理人 劉殷秀
　　詹雅育
000000000000000000
000000000000000000
上5 人共同
訴訟代理人　徐志明律師
　　林冠廷律師
被　　告　脆皮鮮奶有限公司
000000000000000000
法定代理人　洪志宏
000000000000000000
000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告甲○○新臺幣陸萬壹仟參佰柒拾伍元，及自民國一百一十一年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告己○○新臺幣貳萬壹仟柒佰零捌元，及自民國一百一十一年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丙○○新臺幣壹萬玖仟玖佰柒拾玖元，及自民國一百一十一年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五

計算之利息。
被告應給付原告戊○○新臺幣貳萬壹仟貳佰零伍元，及自民國一百一十一年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
被告應給付原告乙○○新臺幣伍仟柒佰零捌元，及自民國一百一十一年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之十，原告甲○○、己○○、丙○○、戊○○負擔百分之八十五，餘由原告乙○○負擔。
本判決第一項至第五項得假執行；但被告如分別以新臺幣陸萬壹仟參佰柒拾伍元、新臺幣貳萬壹仟柒佰零捌元、新臺幣壹萬玖仟玖佰柒拾玖元、新臺幣貳萬壹仟貳佰零伍元、新臺幣伍仟柒佰零捌元各為原告甲○○、己○○、丙○○、戊○○、乙○○預供擔保，得免為假執行。
原告其餘假執行之聲請駁回。
事實及理由
壹、程序部分：
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款定有明文。本件原告甲○○、己○○、丙○○等3人起訴時分別請求被告各應給付渠等新臺幣（下同）33萬2395元、32萬8519元、24萬7774元，及法定遲延利息（見本院卷一第9至10頁）。嗣於民國112年6月21日以民事綜合辯論意旨狀變更渠等請求金額各如後述原告主張中之聲明第1項至第3項部分，經核係基於兩造間勞動契約關係所由生，屬請求之基礎事實同一、及減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。
貳、實體部分：
一、原告主張：
(一)原告甲○○、己○○、丙○○、戊○○、乙○○等5人（以

下合稱原告，分則逕稱其名）均受僱於被告公司擔任門市人員，負責甜甜圈製作、銷售等業務，並約定以排班之方式定工作日、休息日及出勤工時。兩造雖有簽訂定期勞動契約，然被告斯時均向原告表示簽訂之定期勞動契約僅是形式，實際上之薪資條件係依照徵才看板，即到職時之薪資條件為底薪2萬6000元，第1階段獨立後底薪調整為3萬元，加上每月旅遊補助1000元，可得3萬1000元，第2階段獨立後底薪調整為3萬3000元，加上每月旅遊補助1000元，可得3萬4000元，每月除月休8天外，被告讓員工多休4至6天，尚有每月店6人競賽、元氣獎、禮貌獎等額外之獎金及餐費、油資、治裝費等實報實銷之補貼。然被告除常有短發薪資之情形外，更強制要求原告於排定之休息日或下班後至被告法定代理人丁○○（下逕稱其名）之會館（為丁○○購置之別墅住處，又稱俱樂部）打掃、玩遊戲、游泳、運動等，丁○○並規定若違反上開指示將會「扣績效」影響當月薪資，原告迫於無奈，僅得依丁○○之要求按時出席。此外，丁○○亦經常藉故要求原告應於下班後或休息日開會、每年過年所有員工均應完成大掃除後始得下班等，然就丁○○之類此要求，被告卻從未給付延長工時工資。為此，原告爰依兩造間之勞動契約向被告請求短付之薪資，並依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條規定，向被告請求短付之延長工時工資。

(二)請求給付項目及金額：

1.甲○○部分：

⑴甲○○於108年7月10日到職，擔任被告之門市人員，薪資以月薪計，到職第1個月約定為2萬6000元，第2個月起即為3萬3000元，每日工時則依排班情形為6或7小時。然被告從未依其說明給付到職第2個月獨立後給予每月薪資3萬3000元及1000元旅遊補助。則自甲○○108年8月到職第2個月起至111年2月止，總計31個月，被告共短付甲○○薪資21萬7000元（計算式：〈3萬3000元-2萬6000元〉×31=21萬7000元）。另計算至111年3月19日甲○○之工資應為2萬1900元（計算

式：3萬3000元/30×19+1000元=2萬1900元），惟甲○○僅收受1萬7130元，尚短少4770元（計算式：2萬1900元-1萬7130元=4770元）。

⑵丁○○每個月要求所有員工應安排於特定休假日，至其私人會館打掃，並將打掃日期一併記載月排班表，其他不同月份班表記載之「俱樂部」亦為相同之意思。另外並要求每個月所有員工均須於LINE工作群組中回報每月欲前去運動之日期。丁○○亦會不定期以「運動會」、「玩遊戲」為由，要求所有員工應於特定日期至其會館參與活動，活動隔日原本排定為休息日之人員亦全部取消休假。丁○○更經常不顧甲○○等在內之員工有無休假，或是否為出勤時間，要求員工於指定之日期、時間一起開會或抽問英文，員工均不得拒絕。且因應農曆年節掃除之習俗，丁○○亦要求甲○○應於下班時間繼續留在店內大掃除至深夜檢查完成後始得下班，上開情事之日期及起訖時間，詳細整理如附表1-1所示，被告應給付加班費共計4萬8845元（元以下四捨五入，下同）。

⑶被告自108年8月起長期短付薪資及未給付加班費，屬勞基法第14條第1項第5款雇主不依勞動契約給付工作報酬之情形，勞工得不經預告終止契約，故甲○○乃於111年3月19日依上開規定，以LINE訊息通知丁○○而不經預告與被告終止契約，自得依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被告給付4萬4550元之資遣費。

⑷綜上，被告應給付甲○○108年8月至111年2月短付之薪資21萬7000元、加班費4萬8845元、資遣費4萬4550元與111年3月份之短少工資4770元，共計31萬5165元（計算式：21萬7000元+4萬8845元+4770元+4萬4550元=31萬5165元）。

2.己○○部分：

⑴己○○於106年12月15日到職，擔任被告之門市人員，薪資以月薪計，到職第1個月約定為2萬6000元，第2個月起即為3萬3000元，每日工時則依排班情形為6或7小時。然被告自107年9月起即未依其說明給付到職第2個月獨立後給予每月薪

資3萬3000元及1000元旅遊補助。則自己○○107年9月起至111年2月止，總計42個月，被告共短付己○○薪資29萬4000元（計算式：〈3萬3000元-2萬6000元〉×42=29萬4000元）。

⑵丁○○每月要求所有員工應安排於特定休假日，至其私人會館打掃，並將打掃日期一併記載月排班表，其他不同月份班表記載之「俱樂部」亦為相同之意思。另外並要求每月所有員工均須於LINE工作群組中回報每月欲前去運動之日期。丁○○亦會不定期以「運動會」、「玩遊戲」為由，要求所有員工應於特定日期至其會館參與活動，活動隔日原本排定為休息日之人員亦全部取消休假。丁○○更經常不顧己○○在內之員工有無休假，或是否為出勤時間，要求員工於指定之日期、時間一起開會或抽問英文，員工均不得拒絕。且因應農曆年節掃除之習俗，丁○○亦要求己○○應於下班時間繼續留在店內大掃除至深夜檢查完成後始得下班。又109年1月11日為總統大選日，依勞基法第37條及勞基法施行細則第23條規定，主管機關指定「總統副總統選舉罷免投票日」及「公職人員選舉罷免投票日」當日為應放假日。然當日係己○○之約定出勤日，被告依法應給付加班費卻未給付，上開情事之日期及起訖時間，詳細整理如附表1-2所示，被告應給付己○○加班費共計3萬3838元。

⑶綜上，被告應給付己○○短付之薪資29萬4000元、加班費3萬3838元，共計32萬7838元（計算式：29萬4000元+3萬3838元=32萬7838元）。

3.丙○○部分：

⑴丙○○於108年7月27日到職，擔任被告之門市人員，薪資以月薪計，到職第1個月約定為2萬6000元，第2個月起即為3萬3000元，每日工時則依排班情形為6或7小時。然被告從未依其說明給付到職第2個月獨立後給予每月薪資3萬3000元及1000元旅遊補助。則自丙○○108年8月起至111年2月止，總計31個月，被告共短付丙○○薪資21萬7000元（計算式：〈3

萬3000元-2萬6000元〉x31=21萬7000元）。

⑵丁○○每月要求所有員工應安排於特定休假日，至其私人會館打掃，並將打掃日期一併記載月排班表，其他不同月份班表記載之「俱樂部」亦為相同之意思。另外並要求每月所有員工均須於LINE工作群組中回報每月欲前去運動之日期。丁○○亦會不定期以「運動會」、「玩遊戲」為由，要求所有員工應於特定日期至其會館參與活動，活動隔日原本排定為休息日之人員亦全部取消休假。丁○○更經常不顧丙○○在內之員工有無休假，或是否為出勤時間，要求員工於指定之日期、時間一起開會或抽問英文，員工均不得拒絕。且因應農曆年節掃除之習俗，丁○○亦要求丙○○應於下班時間繼續留在店內大掃除至深夜檢查完成後始得下班。上開情事之日期及起訖時間，詳細整理如附表1-3所示，被告應給付丙○○加班費3萬0092元。

⑶綜上，被告應給付原告丙○○短付之薪資21萬7000元、加班費3萬0092元，共計24萬7092元（計算式：21萬7000元+3萬0092元=24萬7092元）。

4.戊○○部分：

⑴戊○○於000年0月0日到職，擔任被告之門市人員，薪資以月薪計，到職第1個月約定為2萬6000元，第2個月起即為3萬3000元，每日工時則依排班情形為6或7小時。然被告自107年9月起即未依其說明給付到職第2個月獨立後給予每月薪資3萬3000元及1000元旅遊補助。則自戊○○107年9月起至111年2月止，總計42個月，被告共短付戊○○薪資29萬4000元（計算式：〈3萬3000元-2萬6000元〉x42=29萬4000元）。

⑵丁○○每月要求所有員工應安排於特定休假日，至其私人會館打掃，並將打掃日期一併記載月排班表，其他不同月份班表記載之「俱樂部」亦為相同之意思。另外並要求每月所有員工均須於LINE工作群組中回報每月欲前去運動之日期。丁○○亦會不定期以「運動會」、「玩遊戲」為由，要求所有員工應於特定日期至其會館參與活動，活動隔日原本排定為

休息日之人員亦全部取消休假。丁○○更經常不顧戊○○在內之員工有無休假，或是否為出勤時間，要求員工於指定之日期、時間一起開會或抽問英文，員工均不得拒絕。且因應農曆年節掃除之習俗，丁○○亦要求戊○○應於下班時間繼續留在店內大掃除至深夜檢查完成後始得下班。上開情事之日期及起訖時間，詳細整理如附表1-4所示，被告應給付戊○○加班費7萬0662元。

⑶綜上，被告應給付戊○○短付之薪資29萬4000元、加班費7萬0662元，共計36萬4662元（計算式：29萬4000元+7萬0662元=36萬4662元）。

5.乙○○部分：

⑴乙○○於110年5月11日到職，擔任被告之門市人員，薪資以月薪計，到職第1個月約定為2萬6000元，第二個月起即為3萬3000元，每日工時則依排班情形為6或7小時。然被告從未依其說明給付到職第2個月獨立後給予每月薪資3萬3000元及1000元旅遊補助。則自乙○○110年6月到職第2個月起至111年2月止，總計9個月，被告共短付乙○○薪資6萬3000元（計算式：〈3萬3000元-2萬6000元〉×9=6萬3000元）。

⑵丁○○每月要求所有員工應安排於特定休假日，至其私人住處打掃，並將打掃日期一併記載月排班表，其他不同月份班表記載之「俱樂部」亦為相同之意思。另外並要求每月所有員工均須於LINE工作群組中回報每月欲前去運動之日期。丁○○亦會不定期以「運動會」、「玩遊戲」為由，要求所有員工應於特定日期至其住處參與活動，活動隔日原本排定為休息日之人員亦全部取消休假。丁○○更經常不顧乙○○在內之員工有無休假，或是否為出勤時間，要求員工於指定之日期、時間一起開會或抽問英文，員工均不得拒絕。且因應農曆年節掃除之習俗，丁○○亦要求乙○○應於下班時間繼續留在店內大掃除至深夜檢查完成後始得下班。又依勞基法第37條及勞基法施行細則第23條規定，110年12月18日公投日為應放假日。然當日係乙○○之約定出勤日，被告依法應

給付加班費卻未給付，上開情事之日期及起訖時間，詳細整理如附表1-5所示，被告應給付乙○○加班費1萬1995元。

⑶綜上，被告應給付乙○○短付之薪資6萬3000元、加班費1萬1995元，共計7萬4995元（計算式：6萬3000元+1萬1995元=7萬4995元）。

(三)對被告抗辯之陳述：

1.原告至丁○○會館中，並非單純度假享受，不僅需幫丁○○張羅餐點，還要協助打掃衛生，丁○○尚要求原告需完成多項運動項目，而至丁○○家中值班時間係由訴外人即主管（店長）劉大慶安排，並非原告能自己選擇，且至丁○○家中打掃、玩遊戲，參與被告所舉辦之活動，均為強制參加，不參加者會依未具團隊精神為由扣減績效。被告雖分別提出丁○○與乙○○、丙○○之對話紀錄截圖，主張兩人離職前均係盛讚公司，惟乙○○、丙○○實係擔憂離職會遭受刁難、扣績效、扣薪所致，並不代表被告係保障勞工權益，加強勞雇關係之好公司。

2.因被告強制性要求原告之打卡時間，故舉凡玩遊戲、打掃、開會及運動等，原告雖有實際出勤，惟無法顯示於被告所提之出勤紀錄中。而兩造例行之開會，亦均係於原告下班打卡後之晚間8時30分開始，直至深夜11時30分左右結束。

3.被告於每月15日所給付予原告之現金，尚需原告繳交上有被告公司統編之發票予被告始能領取，顯為實報實銷，被告自始未依公司營利及個人表現額外發放所謂之「績效獎金」。且前開現金金額亦非「實報實銷」，而係視被告心情，決定要給付原告之數額。被告雖辯稱自每月撥付與劉大慶已交付員工之現金數額可知平均每位員工均可領至1萬餘元，然未據被告舉證說明等語。

(四)並聲明：1.被告應給付甲○○31萬5165元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應給付己○○32萬7838元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付丙○

○24萬7092元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應給付戊○○36萬4662元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被告應給付乙○○7萬4995元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。6.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依兩造間簽立之勞動契約可知，兩造約定之薪資結構為甲○○、己○○、丙○○及乙○○等4人係月薪2萬6000元、戊○○則為月薪2萬7000元，另外加計考核獎勵及扣抵項目。而考核獎勵，係被告考核員工平時工作表現、活動參與度及企業認同度等，所為不定期發放之獎金，屬勉勵、恩惠性質給付，自非薪資。因此，被告按月給付原告甲○○、己○○、丙○○、乙○○薪資2萬6000元；給付戊○○薪資2萬7000元，實無短付之情事。至原告雖提出LINE對話紀錄截圖主張到職第2個月獨立後給予每月薪資3萬3000元及旅遊補助1000元，然對話紀錄截圖是否確實係被告與原告間之對話紀錄，未見原告舉證證明。再者，被告與不同時期所聘僱之員工間，本可自行合意不同之薪資及勞動條件，並不當然一體適用於全體員工，或溯及於已聘雇之員工。況「獨立後」一詞亦非原告所指「到職第2個月」，蓋員工是否可獨立作業，仍應由被告核定後予以告知。

(二)丁○○固有要求原告排班至其家中，但並非要求原告打掃，而是因為丁○○體諒渠等在門市工作，無論是夾、炸甜甜圈，均會造成手部相當大之壓力，倘原告手部過於疲勞無法工作，反將造成被告人力上負擔，故丁○○始會安排員工排定上班日至丁○○購置之會館休息。是以，丁○○並非係於原告已排定之休息日，要求原告銷假前往其家中打掃，反係當天排定至丁○○家中休息之人員，不用到店上班。再者，丁○○雖會要求員工開會，但如當月有開會，丁○○也會讓所有員工補休1日。又丁○○固曾邀請原告至家中玩遊戲或

者運動，然此均係希望員工能透過玩遊戲、運動等活動，來增進員工彼此間之情誼及健康，並提升對公司向心力，有助於企業文化之形成，該等活動均係自由參加，並無強制原告必須參加。至丁○○雖曾因部分員工多次未參加活動而表示將予以「扣績效」，然被告公司給付予員工之薪資包含月薪、考核獎勵及扣抵項目，其中考核獎勵本係考核員工平時工作表現、活動參與度及企業認同度，所為不定期發放之獎金，是縱員工遭扣績效，所影響者僅係此不定期發放之獎金，並不會因此扣減員工應有之薪資，而原告為獲取獎金而自願參與活動，乃其自我決定，豈能一方面決定參加活動，爭取考核獎金，另一方面又認屬加班，要求被告給付加班費。又運動會雖要求員工全體禁假，然丁○○多會於下月排班前告知店長劉大慶，要求劉大慶於該日不要排休，但除該日禁休外，並無因此扣減員工應有的休假，是難認原告因自行參與遊戲、運動而認渠等有於正常工作時間以外「工作」之情事，況原告所提出之排班表亦無法證明渠等均確有於下班或銷假參加遊戲或運動之情事。另被告依照勞基法第32條，已對原告訴求之開會、農曆除夕掃除、運動會、甚至俱樂部加班給予實際補休假，當時原告全部接受補休制度，自不得反悔追溯請領加班費。

(三)甲○○於110年12月間，未經被告同意，擅自與其他員工換班，未依被告所排定之班表上班，已違反被告之工作指示，且因其自行換班之結果，致有連續上班10天，使被告於臺北市政府勞動局（下稱勞動局）111年3月4日出勤紀錄抽查時，遭認定被告有違反勞基法之情事，雖經勞動局要求甲○○提出相關說明，甲○○亦拒絕提出相關說明，使被告無端遭勞動局裁罰，嚴重破壞被告之企業形象；另依勞動契約第7條約定，甲○○於受僱期間亦應履行忠誠義務，故甲○○實已違反勞動契約，且情節重大，其係經被告依勞基法第12條第1項第4款之規定，不經預告終止勞動契約，從而，甲○○請求被告給付資遣費，要無理由。至己○○、乙○○請求

被告應給付大選日加班費部分，己○○固有於109年1月11日上班，然被告面試時均有告知，被告為服務業，且除過年外，其餘時間照常營業，員工須配合被告所排定之班表上班，倘有表定出勤日為國定休假日時，均與其他預定排休日調移，此於兩造間勞動契約第9條亦有約定，被告自無須給付渠等加倍工資等語。

(四)並聲明：1.原告之訴均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、經查，原告與被告間簽立勞動契約，甲○○於108年7月起、己○○於106年12月起、丙○○於108年7月起、戊○○於000年0月起、乙○○從110年5月起，均受僱於被告公司擔任門市人員及油炸人員，契約約定每日工作時間自上午10時至下午8時，扣除休息（用餐）時間，每日正常上班時間為8小時；而甲○○主張被告公司未給付加班費、擅自降薪等違法情事，於111年3月19日以LINE訊息通知丁○○依勞基法第14條第1項第5、6款終止與被告間之勞動契約，其餘原告則皆係自行離職合意終止勞動契約，己○○於110年12月16日離職、丙○○於110年11月15日離職、戊○○於000年0月00日離職、乙○○於111年1月9日離職等節，有兩造間之勞動契約、被告提出之福利比較表、原告提出之LINE對話紀錄截圖在卷可稽，並為兩造不爭執（見本院卷一第197至205頁、第214頁、卷二第75頁），自堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張渠等任職期間，被告未依約定之薪資條件為給付，以及渠等有如附表1-1至1-5所示延長工時工作情形，然被告未依法給付加班費，另因被告有違反勞基法第14條第1項第5款情事，經甲○○不經預告終止與被告間勞動契約，是被告自應給付短付薪資、加班費及資遣費等語，均為被告否認，並執上詞置辯。則本件所應審究爭點厥為：(一)原告請求短付薪資有無理由？若有，金額為若干？(二)原告依勞基法第24條、第37條規定請求被告給付延長工時工資有無理由？若

有，金額為若干？(三)甲○○主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止與勞動契約，及被告抗辯已依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，是否合法？(四)原告甲○○依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求資遣費有無理由？若有，金額為若干？

(一)原告請求短付薪資有無理由？若有，金額為若干？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。次按當事人對契約必要之點意思表示一致，契約始能成立，此觀民法第153條規定即明。又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任。又依甲○○、己○○、丙○○、乙○○與被告簽訂之勞動契約第4條第2項約定：「甲方（按即被告）發放工資內容：月薪資26000元+考核獎勵+扣抵項目（遲到/預支,人事調度費等）」（見本院卷一第197、199、203、205頁），戊○○與被告簽訂之勞動契約第4條第2項則載明「月薪資27000元」，其餘約款同上（見本院卷一第201頁），除考核獎勵與扣抵項目外，約定月薪數額核與被告所辯相符，則其餘薪資差額部分既經被告否認，即應由原告負舉證責任。

2.原告固提出LINE對話紀錄截圖，其中丁○○曾於工作群組傳訊稱「門市薪資新人剛進來薪27K+全勤2千+景點1千=30K 獨立後薪33K加景點1千=34K」（見本院卷一第43頁）；及提出「被告門市收銀員薪資」之公告，其中記載：「・底薪：26,000，獎金4,000 第一階段獨立，底薪加獎金：31,000 第二階段獨立，底薪加獎金：34,000 ・每月旅遊補助：1,000…優秀的你，最高每月可領：52,000 每月月休8天，公司讓員工每月多休4-6天（等於無形補助6,000～8,000休假） 合計最高福利享有60,000元…」（見本院卷一第397頁）為證，作為兩造約定原告之月薪為3萬3000元之論據。惟丁○○工作群組裡之上開發言僅係泛稱而未特定對象及具體情形，尚不能成為兩造間達成月薪3萬3000元意思表示一致之

憑據，又前揭徵才公告係為吸引人才應徵而載以最高報酬福利，乃為表彰其公司得以提供優渥條件，衡情尚屬合理，然實際勞動條件當仍以雙方磋商結果為斷，殊難以此公告逕為雙方正式之契約合意。再稽諸被告聲請傳訊之證人劉大慶到庭結證稱：「（法官問：你在被告公司工作期間，1個月薪水多少？底薪、獎金分別怎麼算？）…我是晴光店和臺北店的店長，所以我的底薪是5萬，工作表現獎金是4000元。還有業績獎金，看業績如何會有額外的獎金，要看每個人工作表現，是由被告法代決定。」、「（法官問：其他員工薪水的部分也跟你一樣嗎？）她們薪水門市底薪是2萬6000元，我們有分門市人員和油炸人員，油炸人員底薪是2萬7000元。獎金部分，她們會有4000元的工作表現獎金，也有業績獎金。底薪和獎金組成方式差不多，只是我是店長，所以底薪比較高。」、「（法官問：被告抗辯除底薪外，全勤獎金為2000元、憑發票實報實銷獎金為4000元，以及額外的績效獎金2000至4000元不等等之獎金，會於每月15日發，是否屬實？你是否曾領取這些獎金過？其他人也都是經常領取的嗎？）屬實。我們獎金會有4000元獎金，給發票會給4000元。只要可以打統編的發票，我們都會給。這4000元的幾乎都可以領得到。除非那個月可能有出一些錯。績效獎金不用給發票，是看營業額有無達到，就會有額外的獎金，看每個人當天上班，有無努力賣。全勤獎金就是2000元，一定要全勤才會有。」等語綦詳（見本院卷一第631頁）；原告聲請傳訊之證人簡睿騏到庭結證稱：「（法官問：與兩造有無親屬或僱傭關係？…）之前是被告公司員工…我是油鍋人員。」、「（法官問：你在被告公司工作期間，1個月薪水多少？底薪、獎金分別怎麼算？）底薪我2021年的9月和10月，我記得是27000或29000元…她們說可以自己獨立操作後，每個月5日會用匯款到新光銀行的帳戶…15日都有到店裡，大概晚上8點，到店裡集合，領獎金和下個月的班表，可是獎金數量不一定，我也不記得多少…」、「（法官問：

每個月一定可以拿到的薪資是多少？有沒有可能沒辦法拿到這個數額？）就是底薪是27000或29000元。獎金我記得不一定，每個月會發1個景點，一定要去那邊好像是吃飯或是買門票進去觀賞裡面的東西，然後要拍照傳到群組…在15日發的時候會多領1000元獎金，獎勵你有到這個地方玩和吃飯。」、「（法官問：被告抗辯除底薪外，全勤獎金為2000元、憑發票實報實銷獎金為4000元，以及額外的績效獎金2000至4000元不等之獎金，會於每月15日發，是否屬實？你是否曾領取這些獎金過？其他人也都是經常領取的嗎？）我不確定，每個月獎金金額不一樣，但我確定有全勤獎金。發票有實報實銷…15日發，金額差不多這樣…其他人的我不知道，他只會發完我，然後就可以走了。」等語在卷（見本院卷二第6至7頁），另甲○○、己○○亦當庭自承渠等確實每月是收到2萬6000元之匯款，每月15日的款項則是繳交發票換來的等語明確（見本院卷二第90頁），均互核大致相符，堪信兩造所約定之原告每月薪資結構應係底薪之2萬6000元（屬油炸人員之戊○○則為2萬7000元），係於每月5日匯入原告薪轉帳戶；其餘則為發票核銷獎金4000元、全勤獎金2000元、及旅遊補助1000元，而合計後之3萬4000元，即與前開丁○○傳訊所言及薪資公告數額相當，此外尚有不等之績效獎金2000元至4000元等，皆於每月15日由店長劉大慶以現金核發予被告員工。再參諸被告確有以上開方式於原告任職期間匯款上開薪資數額、及由劉大慶每月15日提領現金核發獎金之事實，有劉大慶當庭提出其於109年12月31日至110年3月31日之新光銀行存摺存款對帳單附卷足考（見本院卷一第645至671頁），足徵被告確有依約給付工資及考核獎勵，並無短付薪資之情。從而，原告主張兩造約定每月底薪即為3萬3000元，與渠等收受之2萬6000元有短發薪資差額云云，應屬誤會，為無理由。

3.至按勞基法之工資，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，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。查被告發予原告之薪資中除每月底薪2萬6000元（戊○○為2萬7000元）外，依被告具狀所陳（見本院卷一第613頁）及證人劉大慶上揭證詞，可悉發票核銷獎金4000元部分屬於被告每月固定發給款項，為被告訂約時即已評量之勞動成本，符合勞務對價性及經常性給與之要件，應認屬工資之範圍；其餘全勤獎金及績效獎金等則須視員工個人是否全勤及工作表現考核予以不等獎金之增減，與具勞務對價性之性質尚屬不同，則原告於附表1中逕以每月3萬3000元計算平均工資，要難憑取。從而，本件據以計算後述(二)、(四)加班費、資遣費之基準，應認除戊○○以外之原告4人以每月平均工資為3萬元（計算式：2萬6000元+4000元=3萬元），戊○○以每月平均工資為3萬1000元（計算式：2萬7000元+4000元=3萬1000元）計算之，附此敘明。

(二)原告依勞基法第24條、第37條規定請求被告給付延長工時工資有無理由？若有，金額為若干？

1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假照常工作者，雇主應依勞基法

第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，原則上勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度台上字第929號、106年度台上字第1221號判決意旨參照）。查兩造均不爭執係以排班表另行約定每月之原告休假日期，此外日期則為每月工作日，依照前述說明，原告如有於平日延時工作，或於休息日、例休假工作，被告自應按勞基法相關規定給付加班費，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違。

2.原告主張渠等如附表1-1至1-5之平日下班時段及已排班之休假日，被告以開會、打掃、玩遊戲、游泳、運動等為由，強制要求於平日下班後或休假日至老闆丁○○會館工作，應給付加班費等情，並提出被告106年7月至111年3月排班表為證（見本院卷一第497至611頁），被告固不爭執兩造已約定在該等排班表填載原告個人代號於休假欄之日期即為原告休假日，然抗辯其係希望員工能透過上開活動增進彼此間情誼及健康，並提升對公司向心力，且該等活動均係自由參加，並無強制原告必須參加云云，故該等時段及日期是否應認屬工作時間，茲論述如下：

⑴按勞動事件法第38條立法理由所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，而被上訴人於上開備勤待命期間乃受雇主即上訴人支配，該期間被上訴人無法自由支配時間，與其正常上班期間之工作強度尚屬相當，即應屬延長工作時間（最高法院106年度台上字第2533號判決要旨參照）。故舉凡被告要求原告開會及打掃等，既係在原告指定之場所於原告指揮監督下要求提供一定勞務，自應認與原告正常工作時間相當，則原告據以請求此部分延長工時工資，當無疑義。

⑵第按行政院勞動部（前勞工委員會）80年6月8日（80）台勞動二字第14217號函示：「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間」。是被告要求原告至丁○○會館參加玩遊戲、游泳、運動等活動，若屬自願性參加者，固非屬工作時間；惟若屬強制原告參加者，因屬於勞工受雇主指揮監督下之時間，仍屬工作時間。經查：

①原告就此等活動提出丁○○以LINE工作群組要求被告公司員工如：「4月起每人都須排一天週一或四，下午3：00來運動」、「不會抬頭蛙的，都要來學」、「8/12(一)運動會全員禁休，分2個班…」、「1/12每個人變裝才能進來玩遊戲，帶1000元以上的禮物來交換…」、「休假人員5點前到餐廳吃飯18：30離開 19點前要讓值班人員離開 值班人員19：45前要我這吃好市多Buffet 早班跟晚班人員19：45分過來到我這 遲到扣250」、「週四要測試新遊戲玩法，休假的沒事就過來測試水上碰碰船玩法」、「週四！瀧跟生換班來我這 生帶店裡的插電的電鑽！跟鑽頭要打膨脹螺絲進去，還有帶三用電表來」等之對話訊息截圖（見本院卷一第105、106、133、135、138、146、455頁），經核確有指示員工均需參加該等活動，且受告知之員工非得任意拒絕。

②又查丁○○尚會向被告員工告稱：「休假的還有3人沒來！也沒向我告知有什麼事假，不當一回事，目中無人，扣績效2次」、「軒、心、秀、沒依規定帶毛巾來扣績效」而施以扣減績效之手段（見本院卷一第147、449頁之LINE對話訊息截圖）；尤有甚者，於109年10月11日甲○○向丁○○反映：「老闆我31人在中部沒辦法參加」後，丁○○覆以：「公司活動每次你都很不配合，我會扣你2個績效」，甲○○再詢：「了解 謝謝老闆 老闆我的事已經排好了，所以沒辦法參與 老闆所以公司活動是強制一定要參加的嗎？」，經丁○○回稱：「看來你不是很滿意

因此被扣績效 你這種個性我很不喜歡！ 績效本來就是對員工的各方面的評價給予的獎勵，沒團隊精神的人，走到哪都沒人喜歡，這點不用我多說明吧！ 我只有13位員工，我可以選擇，你也可以選擇你要的公司」，甲○○遂僅得覆稱：「了解 謝謝老闆 我會再多注意 多參與公司活動」等語；另丁○○亦曾告知員工：「傑屢次不能參加公司活動，團隊和諧精神不夠，扣2次的績效 事後質疑扣績效是否合理，等同不服管理，再扣一次績效，合計扣3個績效」（見本院卷一第141、142頁之LINE對話訊息截圖），核此均屬員工若未參加活動，甚至若有事後質疑之舉，將遭致被告懲戒之證明。雖被告抗辯此僅係公司考核制度云云，然被告如何決定員工績效固屬雇主之裁量範圍，惟此與參加該等活動對員工而言是否屬強制性質，要屬二事。而丁○○上開所為實已造成員工之心理壓力、甚至心生恐懼下，始不得不前往會館參加該等活動，自難認屬自願性質，是原告主張此下班時段或休假日舉辦之活動係雇主強制勞工參加，得請求延長工時工資等情，要屬有據。

⑶再按「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞基法施行細則第23條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假1日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假1日，係指自午前0時至午後12時連續24小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票（行政院勞動部改制前勞工委員會97年2月25日勞動2字第0970130105號令參照）；又勞動部於107年11月8日公告「總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日」為勞基法第37條第1項所定應放假日（勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號令）；另公民投票日為應放假日，公民投票法第23條第2項亦有明文。是依上開函釋意旨，可知具投票權且該投票日原屬工作日之勞工，應予放假1日；原毋須出勤者，不另給假給薪；若雇主徵得勞

工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資。查己○○主張之第15任總統副總統選舉於109年1月11日（週六）舉行投票、乙○○主張之全國性公民投票案於110年12月18日（週六）舉行投票，且該等日期非屬被告所辯之勞動契約第9條所定得調移之國定休假日，自應予放假1日，然己○○於上開日期排班出勤，有排班表在卷可參（見本院卷一第557頁），其有到工復為被告所不爭執（見本院卷一第241頁），而乙○○於上開日期9：50至18：10到班工作，亦有被告提出之員工出勤表電腦畫面截圖附卷足憑（見本院卷一第381頁），自均應給與工資。

⑷至被告尚抗辯兩造勞動契約適用彈性工時規定，卻未就其曾依勞基法第30條第2、3項、第31條之1第1項規定經工會或勞資會議同意乙節舉證以實其說，難信為真，另如前所述被告本不爭執兩造約定原告之每日工時為8小時，則本件亦無2週、4週彈性工時制度將工作時數分配在正常工作日達10小時之問題。又被告辯以若有要求員工開會，會讓員工補休，其自不得據此請領加班費云云，惟按雇主依勞基法第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依「勞工意願選擇補休」並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處，勞基法第32之1條第1、2項所定甚明，是原告既否認被告有讓其等依意願選擇是否補休之機會，被告復未舉證證明曾讓原告選擇請領加班費或計算補休時間、及原告已就其延長工時工作選擇補休之情，則依上開法律規定，原告當有選擇請領加班費之權利。被告始終辯稱其有讓原告補休，否則原告若要訴求加班費，就要將多休假的薪資歸還公司云云，實不足採，原告請求被告應支付延長工時工資，當屬有據。

⑸末按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依

下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；另按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項及第39條分別定有明文。經查，被告無論係以附表1-1至1-5「事由」欄所示開會、打掃、玩遊戲、游泳、運動等理由要求原告於平日下班後或休假日參加，業如前述應認均屬工作時間，而原告主張如附表1-1至1-5「日期」欄、「工作時間」欄所示之平日下班時段及已排班之休假日有參與活動付出勞力等情，業經其提出「證物」欄所示之證據為佐，而未據被告提出反證駁斥，原告前開主張自堪信為真。是以，本院審認除排班表上雖已排定原告休假日，但同時排定要至會館者，應認本係正常工作時間，無加班費給付可言；以及原告所提排班表無法確認姓名，難論原告已就確有排休之利己事實負舉證責任者，均應予剔除外，其餘即依照原告之平均工資（詳前一3.所述）、工作時間計算其得請求之加班費，由本院逐項判斷如附表2-1至2-5所示，從而，就延長工時工資請求被告給付部分，甲○○於請求2萬1000元（如附表2-1本院判斷欄所示由9020.8元+1萬1979.1元合計）、己○○於請求2萬1708元（如附表2-2本院判斷欄所示由8812.46元+1萬1895.79元+1000元合計）、丙○○於請求1萬9979元（如附表2-3本院判斷欄所示由8708.28元+1萬1270.79元合計）、戊○○於請求2萬1205元（如附表2-4本院判斷欄所示由8632.8元+1萬2572.48元合計）、乙○○於請求5708元（如附表2-4本院判斷欄所示由1

083.32元+3624.98元+1000元合計）之範圍內，為有理由；逾此範圍之主張，則屬無據。

(三)甲○○主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，及被告抗辯已依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，是否合法？

1.按有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞基法第14條第1項第6款定有明文。查甲○○於111年3月19日上午8時2分以LINE訊息通知被告法定代理人因被告積欠加班費等違法情事，依勞基法第14條第1項第5、6款終止與被告間勞動契約乙節，有LINE對話紀錄截圖附卷足憑（見本院卷二第75頁），而被告確有未依法給付加班費等情，並經本院如前(二)所述認定屬實，已損害甲○○之權益，是其依上開規定終止勞動契約，自屬有據，堪認兩造勞動契約於111年3月19日上午8時2分經甲○○合法終止。

2.至被告亦抗辯甲○○未經被告同意擅自換班，已違反被告之工作指示，其未履行兩造間勞動契約第7條忠誠義務之約定，故依勞基法第12條第1項第4款之規定，不經預告終止勞動契約云云。惟細繹被告所指已依前開方式終止與甲○○勞動契約，無非係於111年3月19日見甲○○上揭1.之通知後，亦於同日9時39分以LINE訊息向甲○○告稱：「111年3月4日收到勞動局抽查出勤紀錄告知，110年12月甲○○有連續上班10天情形，與公司原始排假單不同，顯然沒經報備就私自換班，已經違反民法第484條，依勞基法第12條第一項第四款予以立即解僱」等詞為據，此已係於甲○○終止兩造間勞動契約之後，被告始為通知，是否得生終止效力，已有疑義。況按勞基法第12條第1項第4款乃規定勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，是以此款終止契約者，須以違反情節達重大者，始得為之；而上開所謂「情節重大」，應以勞工違反工作規則之具體事項，客觀上是否已難期待雇主採用解

僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦即雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當作為判斷標準（最高法院97年度台上字第920號判決意旨參照），舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照）。申言之，情節重大與否之認定，非屬雇主之裁量權，而應依客觀情事判斷認定之，雇主不得恣意為之。法院審酌時除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，應以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審酌雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比例原則，以平衡勞資關係。查被告已排定之排班仍得予換班乙情，有丁○○於108年11月12日晚間8時39分在LINE工作群組向被告員工所稱：「生病等同經期痛就好好休息，競賽期間憑醫生證明！就換班，對公司及個人都有好處！」、於110年4月29日告知員工：「你不能來，要自己找人換班過來我這」等語（見本院卷一第437、439頁），此與證人簡睿騏證述：「（法官問：若因臨時有事無法去上班時，公司同意你們私下換班嗎，還是一定要跟老闆報備，不能私下換班？）我知道，因為那時候有人生理期和感冒不舒服的時候，老闆有在群組說，如果你沒事一定要配合他們換班，配合不舒服和生理期來的人，不舒服和生理期可以自行換班，我記得是可以私下換班吧，我也有換班過」等情互核相符（見本院卷二第11頁），足徵此排班之精神所重視者為工作之完成，且平常即有同事間換班之情，非必特定日期需有特定員工親自為之之必要，亦與原告指摘之勞動契約第7條忠誠義務無顯著違背。則甲○○縱有被告指稱未經丁○○知悉即私下換班之情，亦難認有達前揭說明定義中之「情節重大」程度，被告逕以此為由解僱甲○○，難認相當。綜上，被告抗辯已依

勞基法第12條第1項第4款規定終止與甲○○間之勞動契約，並非合法。

(四)原告甲○○依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求資遣費有無理由？若有，金額為若干？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。次按雇主發給勞工資遣費之規定，於依勞基法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項亦有明定。

2.查甲○○於108年7月10日受僱於被告，並如前(三)所述已於111年3月19日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，則其依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，為有理由。又甲○○每月平均工資如前(一)所述為3萬元，依年資2年8月9日計算，資遣基數即為1又83/240基數，故資遣費應為4萬0375元（計算式：3萬元x〈1+83/240〉=4萬0375元，可參本院卷二第99頁之資遣費試算表）。經與被告應給付甲○○之延長工時工資2萬1000元合計後，被告共應給付甲○○6萬1375元（計算式：4萬0375元+2萬1000元=6萬1375元），併此敘明。

五、綜上所述，甲○○依勞基法第14條第1項第5款規定終止與被告間勞動契約，並依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，以及原告各依勞基法第24條、第37條規定請求被告給付延長工時工資，即請求被告分別給付甲○○6萬1375元、己○○2萬1708元、丙○○1萬9979元、戊○○2萬1205元、乙○○5708元，暨均自起訴狀繕本送達翌日即111年10月25日（見本院卷一第189頁之

送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係法院就勞工即原告之給付請求訴訟，並經本院於主文命給付金錢部分為雇主即被告敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　112　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　　吳珊華