

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第212號

原告 呂國榮

法定代理人 張瑋婷

訴訟代理人 劉家豪律師(法扶律師)

被告 豐仕汽車股份有限公司

法定代理人 陳啓新

訴訟代理人 謝昀蒼律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年1月7日至被告之濱江汽車保修服務廠(下稱濱江廠)擔任廠長，被告於招聘原告擔任廠長時，承諾原告之年收入為新臺幣(下同)80萬元，然原告110年度之年收入為604,800元、111年度之年收入為741,684元，被告給付之薪資共計短少253,516元(計算式：80萬元－604,800元＋80萬元－741,684元＝253,516元)。又原告在110年1月7日至111年6月30日擔任被告之濱江服務廠廠長工作期間，除110年12月請喪假外，工作日每日均加班3小時，以廠長月薪為58,200元，計算原告之時薪為243元，原告得請求之加班費金額為395,692元(計算式：每日前2小時以時薪1.34倍，第3小時以時薪1.67倍計算，748小時×326元＋374小時×406元＝395,692元)。為此，爰依兩造間之僱傭契約及勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1項第1、2款請求被告給付未給付原告之薪資及加班費等語。並聲明：(一)被告應給

01 付原告649,208元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
03 執行。

04 二、被告則答辯：

05 (一)原告並未證明80萬元之薪資約定係由被告公司有權限之主管
06 員工允諾原告，原告受雇被告公司時，實際薪資及結構明細
07 仍應依照被告公司之薪資制度。縱使有上開年收入之約定，
08 原告擔任濱江廠廠長之110年1月至12月間，每月薪資58,200
09 元，當年度薪資總計為687,200元，加計當年年終考績109,7
10 65元，共計796,965元。而因原告於111年1月7日方就職，該
11 月份僅以比例發給，若加計該部分差額11,200元，則原告之
12 年收入已逾80萬元，並無短發原告工資情形。再原告所主張
13 被告承諾年收入為80萬元，亦僅係指原告擔任濱江廠廠長之
14 職務，如有職務調動，薪資本會依職務內容而有調整。原告
15 嗣因無法勝任廠長職務，兩造合意於111年7月1日起原告改
16 任資深技師，薪資調整為48,400元，依此計算，原告於111
17 年度領取薪資共639,600元(計算式：58,200元×6+48,400元×
18 6=639,600元)，被告亦無短少給付。

19 (二)被告公司正常出勤時間為上午8時至下午5時30分(午休1小
20 時30分鐘)，而濱江廠於110年9月17日正式開幕前及開幕初
21 期每月來廠保養、維修之車輛數量尚不多，嗣後雖有逐步增
22 加，然每日工作量均在濱江廠正常出勤時間內可處理完畢之
23 範圍，該廠之其他員工於同時期下班時間亦均於5時30分至6
24 時之間，是原告並無加班必要，且原告實際上亦無加班處理
25 公司事務。況依被告公司之工作規則，員工若有加班處理工
26 作之需要，須先申請，經核准後始得計算加班時間，原告從
27 未依規定申請加班，原告請求被告給付加班費，實無所據等
28 語。

29 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
30 宣告免為假執行。

31 三、得心證之理由：

01 (一)原告請求被告給付薪資部分：

02 1.原告主張被告招聘原告擔任濱江廠廠長，承諾原告年收入為
03 80萬元等語，為被告所否認，原告雖提出其與被告總監徐源
04 茂之109年11月17日LINE對話紀錄（本院卷第21、42頁）為
05 證，然被告否認此係原告與被告公司有權限之主管員工間之
06 對話，則本難以上開LINE對話紀錄逕為認定原告與被告公司
07 有簽訂年收入為80萬元之勞動契約。且依上開109年11月17
08 日LINE對話紀錄，名稱為「徐源茂」人之表示：我一樣年收
09 入80給你，希望你為我爭取榮耀，剛剛才跟服務經理談，他
10 說等你下班再跟你說等語，可知此係與原告洽談關於原告至
11 被告公司工作之相關條件之過程。然最終是否原告確與被告
12 公司有達成年收入80萬元之聘雇契約之合意，自上開片斷之
13 line對話內容，實無從加以認定。是兩造間是否存在80萬元
14 年收入之約定，實屬有疑。

15 2.110年度薪資部分：

16 被告抗辯其給付原告110年度薪資數額合計796,965元，項目
17 如下：①110年1月（1月7日開始）47,000 元（本薪45,000
18 元＋伙食費2,000元），加計110年2月至12月每月薪資58,20
19 0元（本薪55,800元＋伙食費2,400元），共687,200元。②
20 當年度年終考績獎金109,765元，以上合計共給付原告796,9
21 65元乙節，為原告所不爭執(本院卷第297至298頁)。又原告
22 係於110年1月7日就職，故當月依在職比例計算被告給付原
23 告47,000元，則若加計其中差額11,200元（即每月薪資58,2
24 00元－47,000元），即如原告一整年均在職，其年度收入為
25 808,165元（計算式：796,965元＋11,200元）。是縱認兩造
26 間有給付原告年收入80萬元之約定，被告110年度所為給付
27 亦已達年收入80萬元之標準。則原告以其110年度綜合所得
28 稅各類所得資料清單(本院卷第23頁)顯示所得為604,800
29 元，主張原告該年度未達年收入80萬元之標準，實有誤會。

30 3.111年度薪資部分：

31 被告抗辯其給付原告111年度薪資數額合計639,600元，項目

如下：①111年1月至6月，每月薪資58,200元（本薪55,800元＋伙食費2,400元），111年7月至12月每月薪資48,400元（本薪46,000元＋伙食費2,400元），合計共為639,600元，為原告所不爭執（本院卷第298頁）。又原告於111年7月1日不再擔任濱江廠廠長，改任資深技師，亦為兩造所不爭執（本院卷第8、115頁）。而原告改任資深技師後，月薪為每月薪資48,400元，擔任廠長時薪資則為每月58,200元，薪資本不相同。又依原告所主張，所謂年收入80萬元為被告招聘原告至濱江廠擔任廠長所承諾之年收入（本院卷第9頁），依常情自係指被告招聘原告當時所聘雇職位（即廠長）之年收入，而工作職務本可能調動或調整，或是否擔任主管職務亦有可能變動，薪水自隨之可能產生變動。是原告因改任資深技師，未再擔任主管職務，薪水自不相同，且據被告陳明原告改任資深技師後，每月領取48,400元，亦未有爭執上開薪資數額（本院卷第118頁）。是以，原告不再擔任廠長後，自無從再向被告主張所謂當時招聘原告為廠長時之年收入數額。

4.原告又主張：依被告111年度之薪資給付可知，被告並未給付原告111年度之年終考績獎金，而依勞基法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或損害賠償費用，是被告未發給原告111年度年終考績獎金並無理由等語。惟據被告抗辯：年終考績獎金本非屬經常性給與之工資，原告前因查有嚴重違反被告公司工作規則之情事，於112年1月18日遭被告解雇，依法自得不發給原告111年度之年終考績獎金，被告並無預扣原告工資作為違約金或損害賠償費用等語。經查，原告遭被告公司查知有於服務廠內非營業時間，從事品牌車輛保養維修之工作，利用職務之便使用公司財物及機器零件，未開立工單而逕行維修後私自向客戶收取現金，嚴重違反公司誠信原則，依被告公司工作規則第27條第4項第3款、第10款規定，於112年1月18日遭被告撤職等情，據被告提出公司通告為證（本院卷第133頁），另證人即被告公司

01 服務經理林志豪亦於本院審理中結證：因原告是從其他公司
02 轉任，會有一些他自己的客戶，所以他上班的時候會去牽自
03 己客戶的車回來，可能在上班或下班時間再把自己客戶的車
04 送回去。公司有蒐證一段時間，後來有抓到他跟客戶私下收
05 取費用，公司才會有針對這一塊做營私的處理，後面才會出
06 現懲處案的事等語（本院卷第397、400頁）。則被告抗辯因
07 原告嚴重違反工作規則，而於112年1月18日遭被告公司解
08 雇，故被告自得不發放考績獎金予原告等語，實屬有據，被
09 告並無原告所主張預扣原告工資作為違約金或損害賠償費用
10 之情形。且原告亦未主張、提出或舉證說明被告有其他應給
11 付原告111年度年終考績獎金之根據，自無從為有利於原告
12 之認定。

13 (二)原告主張被告應給付加班費部分：

- 14 1.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
15 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
16 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
17 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
18 方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第7
19 92號、109年度台上字第1747號判決意旨參照）。
- 20 2.原告主張110年1月7日至111年6月30日擔任被告濱江廠廠長
21 期間，其每個工作日均加班3小時，原告得請求加班費395,6
22 92元等語。
- 23 3.經查，依被告提出之原告不爭執為其所簽之110年4至6月份
24 原告員工出勤紀錄表(本院卷第139至143頁)，可知原告於該
25 段時間內每月下班時間約落於下午5時30分至6時20分許，顯
26 已與原告主張之每日加班3小時之事實有違。且依證人林志
27 豪於本院審理中結證：我於110年1月至000年00月間在被告
28 公司任職擔任服務經理，工作內容是廠內營運及管理。濱江
29 廠於110年9月正式開幕，7月開始試營運到9月，期間不能跟
30 客戶有收費服務，只有幫客人做免費檢查，這是總代理的規
31 定。開幕前客戶數字很少，因為其實在開幕前後總代理都沒

01 有給我們客戶資料，我們就是被動等待客戶過來。如果是廠
02 長期間，因為廠長跟經理屬於管理職，主管人員是不用簽到
03 的。至於原告擔任廠長期間110年4月至6月之員工出勤記錄
04 表，是因為還沒開幕沒有對外營業，為了管控所有人員，所
05 以有員工出勤記錄表。但這段期間不需要管理員工，因為也
06 還沒營運。在7月之前正常是都沒有車輛。濱江廠不包含廠
07 長的話車輛保修技師是5位，行政同仁包含內勤有6位。保修
08 技師數量足夠於正常上班時間內完成每日進場保修之車輛，
09 濱江廠在110年至111年期間不需要加班。且原告擔任廠長只
10 需要負責後場，就是客人維修車輛部分的派工跟管控，正常
11 是不需要親自下去保修，除非技師端有無法解決的問題需要
12 他處理，他才會下去。廠長正常不需要加班，客戶數字也沒
13 有到需要加班的程度等語（本院卷第394、396、398頁）。
14 另濱江廠係於110年9月17日正式開幕，亦有濱江保修廠廣告
15 及110年9月17日新聞報導可證（本院卷第125至131頁）。再
16 被告抗辯：濱江廠試營運期間110年7月每日來廠約5輛（月1
17 00輛）、8月每日約4輛（月81輛），110年9月17日正式開幕
18 後，初期每月來廠保養、維修車輛每日約6至7輛，嗣後逐步
19 增加，然每日工作量均在濱江廠正常出勤時間內可處理完畢
20 範圍，濱江廠其他員工於原告擔任廠長期間每日多在下午5
21 時30分至6時間下班等語，業據被告提出110年度、111年度
22 售服營運進度累計表及被告公司110年4月至9月、11月、111
23 年1月、2月、4月、5月濱江廠其他員工之出勤紀錄表為證
24 （本院卷第145至186頁），則被告抗辯於該段時間濱江廠之
25 工作量並無加班需要，應可採信。再原告並無主張其轉任資
26 深技師後有加班，而原告於111年7月起任職濱江廠資深技師
27 後，當時每月來廠保養維修之車輛數約為170至190輛之間
28 （即每日約7至8輛），與之前擔任廠長時並無顯著差距（開幕
29 後為150到160輛之間，較多時為200至220輛，較少時為150
30 至180輛）（本院卷第145、207頁），亦徵濱江廠於原告擔任
31 廠長期間應無加班處理工作之必要。據上，足認濱江廠於11

01 0年7月前尚未開幕亦未試營運，並無任何保修車輛，原告並
02 無需進行客人維修車輛之派工及管控等工作，實無需加班之
03 可能。而7月試營運、9月正式開幕後，以濱江廠之進廠保修
04 車輛及技師數量等，並不需要加班。被告抗辯原告並無工作
05 上之需要需加班，實屬有據。原告主張其於110年1月7日到
06 職後至111年6月擔任廠長期間，因工作需要每日均加班3小
07 時，實難採認。

08 4.且依被告公司之工作規則第11條規定：「本公司員工因工作
09 上需要，必須於正常工作時間外工作時，得申請加班，惟須
10 事先申請，並經權責主管核准後，使得計算加班時間。惟如
11 員工證明有提供勞務之事實者，不在此限」（本院卷第318
12 頁），且證人林志豪亦到庭結證：工作規章裡面有關於加班
13 的規則，我們都有給員工我們內部的企業網站，如有加班或
14 休假申請都是透過網站作申請等語（本院卷第395頁），可
15 知如原告有加班之需求，依規定本應由原告事先申請由其主
16 管核准。原告雖稱其每個工作日均加班3小時，然從未依規
17 定申請加班，實難認原告有加班之事實。至原告雖另稱被告
18 公司不許報加班等語，然並未舉證以實其說，證人林志豪亦
19 證述基本上員工需要加班我們都會認可，亦無要求員工不要
20 申請加班（本院卷第396、402頁）等語。

21 5.原告又提出原告於111年6月25日與證人林志豪之LINE對話紀
22 錄（本院卷第347頁），當日原告於晚間10時許向林志豪表示
23 「剛交完車回公司開車，開保全」，主張其當日有加班之事
24 實。然上開對話已無從逕為認定是否係因工作上需要而於該
25 時間交車，復且經證人林志豪到庭證述：因為原告是從其他
26 公司轉任過來，會有一些他自己的客戶，所以他上班的時候
27 會去牽自己客戶的車回來，可能在上班或下班時間再把自己
28 客戶的車送回去，公司有觀察一段時間，後來有抓到他跟客
29 戶私下收取費用，公司才會有針對這一塊做營私的處置。我
30 們的客人都是由我包含行政人員去取送車，因為廠長是現場
31 的管控，上班時間不會叫他出門，只有原告自己的客人他才

01 會自己取送車，特殊需求也是我帶原告出去一起取送車，除
02 非客戶是非常重要的客戶。111年6月25日的對話這個我沒辦法
03 百分之百確認是原告私營車輛，只是就我所知，會到這麼
04 晚他自己去交車就是他自己的私營車輛等語（本院卷第39
05 9、400頁），又原告經被告查獲有於正常勤務時間外私下保
06 修客戶車輛收取現金之行為，業如前述，原告亦未再舉證其
07 當日係因被告公司指派之任務方遲至夜間10時交車完成，自
08 無從逕認原告有因被告公司工作上需要而加班。至原告另提
09 出與其配偶（即本件訴訟法定代理人）之對話紀錄主張原告
10 於晚間8時或9時方下班等語（本院卷第349、350頁），然該對
11 話內容僅係原告向其配偶自稱之下班時間，無從認定原告是
12 否係在從事被告公司之工作，及係何工作上之需要而需加
13 班。

14 6.原告再稱其因廠長職務有製作報表，並須整理及控管特殊工
15 具而有加班之需要等語，並提出於110年4月24日、5月17
16 日、8月11日、8月27日、111年5月10日，原告於晚間6時之
17 後所拍攝之電腦、輪胎、器具或工具室照片截圖（本院卷第3
18 53至377頁）。然上開照片至多僅可認上開日期原告有於正常
19 勤務時間外在廠內拍攝該等照片，然並不足認定原告因工作
20 上需要而有加班之事實。且證人林志豪亦結稱：廠內特殊工
21 具有一個特工室，大概一坪大小，進去有管控，使用跟歸還
22 都要簽名。係由廠長確認有無歸還，但沒有規範之時間點，
23 只要上班時間或隔天上班去看一眼就可以，因為特工是一個
24 蘿蔔一個坑，有少東西一看就知道。不清楚原告拍攝上開照
25 片之動機，原告拍攝後亦未給證人等語（本院卷第401頁），
26 是亦難認原告有因整理及管理特殊工具而有加班需要。是上
27 開證據，亦不足認原告有加班之事實。

28 7.據上，稽之原告擔任廠長期間，以濱江廠之業務量應無需加
29 班，且原告亦從未依工作規則申請加班，另原告遭被告公司
30 查獲有於服務廠內非營業時間私下保修客戶車輛而向客戶收
31 取現金之行為等各情，則本件難認原告有因被告公司工作需

01 要而加班之事實，原告請求加班費，為無理由，應予駁回。

02 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第24條第1項
03 第1、2款請求被告給付薪資253,516元及加班費395,692元，
04 均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲明
05 亦失所附麗，爰併予駁回之。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於
07 判決結果不生影響，爰不一一論列。

08 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

09 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
10 勞動法庭 法 官 黃愛真

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
15 書記官 林姿儀