臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第300號

原　　告　黃鳳婕
訴訟代理人　彭國書律師
　　黃韻宇律師
被　　告　中國信託商業銀行股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳佳文
訴訟代理人　陳彥希律師
　　謝礎安律師
複　代理人　陳姿陵律師
　　黃渝清律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬零貳佰貳拾貳元，及自民國一百一十四年七月二十六日起至清償日止，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二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬零貳佰貳拾貳元為原告預供擔保，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：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回，係以書狀撤回者，被告自撤回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，民事訴訟法第262條第1項、第4項定有明文。查原告原起訴請求被告就遲延返還員工信託持股及代原告行使表決權為損害賠償部分之主張，業經原告於民國115年5月

13日以民事補充理由二狀撤回該部分之訴（見本院卷第357頁），經本院通知被告表示意見後，被告對此並未為同意與否及異議之表示（見本院卷第437-444、531-533頁），則揆諸首開規定，此部分之訴業生撤回效力，本院即無庸就此再為審酌，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，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。本件原告起訴時請求被告應給付其新臺幣（下同）186萬5835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（見本院卷第9頁）。嗣於115年6月24日言詞辯論期日時擴張訴之聲明，請求被告應給付原告226萬3989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（見本院卷第531、600頁），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、及擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸前揭規定，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自82年3月15日起受僱於被告公司萬華分行，自93年起於被告財富管理單位擔任理財專員，於111年3月12日退休。原告任職被告公司期間，從未依照勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條、勞工請假規則第4條第3項規定，給付平日延長工時工資以及特別休假、例假日、病假與生理假出勤工資。然原告任職期間，有如附表所示諸多於延長工時工作，或於特別休假、例假日、病假與生理假出勤之情形，查其上開情形均係為處理工作事項，或客戶交辦事項，以及其須於正常工作時間外加班，方得於主管聯繫時即時回應或提供相關資料。又原告之主管均於明知或可得而知原告加班之情形下，受領原告之勞務，故雙方已達成延長工時工作之合意，自無從以被告採取加班申請制即解免雇主給付延長工時工資之義務；更遑論，被告所採取之加班申請制徒具形式，

致原告於無法取得加班許可之情形下加班。原告長期於上述情形下工作，依其現存之薪資明細、工作紀錄，並以原告自被告處所受領之全部給付推定均為工資核算，被告積欠原告延長工時工資、特別休假、例假日、病假與生理假出勤工資共如附表所示之162萬2095元，未據被告給付。

(二)又被告歷年所給付工資中，有以「FA業績獎金」、「年度績效獎金」(下合稱系爭獎金）為名目之給付項目，該給付項目原則上係依原告提供勞務所達成之工作目標、銷售額度發放，並依照分行銷售人員(FA)獎金辦法所發放，制度上為反覆之經常性給與，並常態性構成原告薪水給付內容之大宗，為通常可領得之給付，具有給付上經常性，應屬原告勞務之對價。嗣經核對，原告赫然發現110年間年度績效獎金之「年原始計績收益」竟只有4383萬2002元經被告認列，而110年第4季FA業績獎金之「季原始計績收益」竟只有693萬7930元經被告認列。然依原告110年間銷售額應有達6000萬元以上，而110年第4季銷售額至少1200萬元以上，則原告應領之110年年度績效獎金金額至少應為88萬2252元，而非被告提供報表所示之62萬7606元（短付25萬4646元）；應領之110年第4季FA業績獎金至少應為86萬6806元，而非被告提供報表所示之47萬9558元（短付38萬7248元）。綜上，被告於110年間即短付工資至少64萬1894元（計算式：25萬4646元+38萬7248元=64萬1894元），其短付之原因，均係肇因於其報表「年原始計績收益」、「季原始計績收益」並未如實認列原告全部銷售額之故。

(三)爰依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第39條規定，請求被告給付延長工時工資、特別休假、例假日、病假與生理假出勤工資162萬2095元；次依兩造間之僱傭關係、民法第482條規定、勞基法第22條第2項前段請求被告所短付工資64萬1894元。並聲明：1.被告應給付原告226萬3989元（162萬2095元+64萬1894元=226萬3989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.原告願供擔

保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告任職於被告至111年3月12日自城中分行財管科「經理」職務退休，被告已依勞基法規定給付原告退休金共526萬7295元。

(二)原告所稱被告積欠短付之FA業績獎金、年度績效獎金即系爭獎金，均為被告發給之各類恩惠性及勉勵性獎金，非屬工資，亦非以銷售額度為唯一認定標準，包括員工綜合績效考評結果、被告公司整體盈餘及營業狀況，皆在考量範圍內。依被告工作規則第28條規定：「為激勵職工士氣，本行得於本章所定之工資以外，參考本行及事業體之盈餘與營運狀況、職工績效考評結果及在職與否，發給恩惠性及勉勵性之各類獎金」，亦與勞基法施行細則第10條第2款所揭示之精神相符，即由雇主視公司年度獲利及員工個人績效，發放年終獎金、競賽獎金、特殊功績獎金等各類獎金，其目的均在於激勵士氣並共享營運成果。是以，系爭獎金性質上並非法定之經常性薪資，而屬額外福利，其發放標準及金額，均應由雇主保有最終決定權。因此，原告所主張之系爭獎金均不屬工資。況原告任職被告公司長達28年，期間從未就公司理財規畫系統（SAFP）所載之成績資訊提出任何異議或申請調整，亦未針對110年獎金提出質疑，並以長期領取系爭獎金未曾爭執，顯見其對被告之計算並無疑義，竟至退休多年後，空言被告積欠獎金，進而否認前開系統資料之真實性，顯與常情未合，難認可採。

(三)另依被告公司工作規則規定，員工加班須經權責主管事前核准，未經核准者，不得擅自加班。被告就原告依規定提出加班申請並經主管核准之加班時數，均已依法給付加班費。至於原告未提出申請或未經主管核准而自行延長工時之部分，被告公司規則既已明訂，且原告亦曾憑辦理請領加班費，堪認原告對加班申請流程已明確知悉，則其既未依規定提出申請，亦未經權責主管核准，即難認屬有效之加班，自不得據

以請求加班費。遑論，細究原告提出如附表所示之對話紀錄內容，多僅為簡單回覆「好」、「謝謝」等確認性訊息，或「實在忙不過來」等抒發工作狀態之情緒性文字，抑或僅係就工作內容所為之確認或相互提醒，或單純請假申請，根本不是針對工作內容投入勞務之實際工作行為，自無從作為其「延長工時」之證明。

(四)綜上，原告之前揭請求，皆無理由，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准預供擔保免為假執行。

三、本院得心證之理由：

原告自82年3月15日起受僱於被告公司，工作迄至111年3月12日退休，其於退休前職務係擔任理財專員(FA)，受領被告所發放之薪資及系爭獎金等各項獎金，而原告已自被告領取退休金526萬7295元等情，有原告之薪資單、退休(職)金明細表（見本院卷第33-61、101、203-228頁）附卷可稽，復為兩造所不爭執，首堪認定。原告主張被告於110年短付其系爭獎金共至少64萬1894元，另其為處理工作或客戶交辦事項於正常工時外加班，被告亦未給付平日延長工時工資及特別休假、例假日、病假與生理假出勤工資共如附表所示之162萬2095元等語，則為被告所否認，並以前開情詞置辯。茲就本件之爭點及本院之判斷逐一論述如下：

(一)原告主張被告於110年短付系爭獎金乙節，為無理由：

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條前段定有明文；各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院104年度台上字第220號判決意旨參照）。

2.查被告於110年間發放予被告之獎金項目及數額，包括系爭獎金、業績達成獎金、年度超達成獎金、Campaign獎金、保險加碼Campaign獎金、加碼獎金等項，均載明於前揭薪資單內，另被告復有原告年度績效獎金核算表、FA業績獎金核算表、109年至110年成交銷售明細表為據（見本院卷第69-71

、463-511頁），此皆核屬通常業務過程不間斷、有規律之記載，且大部分紀錄係完成於業務終了前後、無預見日後可能會被提供作為證據之偽造動機的業務上紀錄文書，自堪認被告對於該等報表之形式上真正、系爭獎金之發放、計算方式及獎金總額已有適當之證明。原告固主張系爭獎金之計績收益有恣意、採記方式不明確之情云云，然被告就此抗辯係因產品別不同，始導致系爭獎金計績方式不同，也才有原告所指數字差異情事，或係取決於客戶換匯產品是否有生價差收益，若無價差收益，即不會有計績金額等語，尚與計績規則與銀行實務常情無違。況被告會於每月結算理財專員之業績、績效，並設有理財規劃系統（SFAP）供含原告在內之理財專員檢視及核對，此有被告提出之核對通知電子郵件、計績疑義之提問系統畫面截圖在卷足憑（見本院卷第295-297頁）；而理財專員在一定之業績目標達成後，系爭獎金發放數額常超越固定工資給付部分，有前揭薪資表可稽。因此，獎金數額既屬攸關理財專員收入之重大權益事項，公司亦定期供理財專員確認計績收益並受理調整，然原告就此於任職期間未曾質疑，卻於退休多年後否認被告提出上開資料之真實性，以所謂「記憶中之銷售額」提出本訴（見本院卷第12-13頁），且未就被告於110年系爭獎金有何漏計更舉反證，揆諸首揭說明之舉證責任分配原則，即難認原告此部分主張為可取。

3.綜上，本件尚難僅憑原告自行估算之收益數額，推認被告就110年系爭獎金實際核算結果有誤，更不足認定被告短付64萬1894元獎金差額之事實，故原告此部分請求，為無理由。

(二)「FA業績獎金」、「年度績效獎金」（即系爭獎金）均非屬勞基法所稱之工資：

1.原告不得請求系爭獎金差額業如前述。然系爭獎金是否具工資性質之爭點，對於後（四）之加班費數額認定仍有實益，爰論述之，合先敘明。

2.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具

備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

3.依被告分行銷售人員（FA）獎金辦法（見本院卷第573-578頁），其中第3條規定：「銷售獎金係為激勵業績達成之特別給與，獎勵發放須參酌公司整體營運績效後，再依各項獎金發放標準發獎」，獎金項目包括「季獎金」、「季業績達成獎金」、「年度獎金」、「年度Hurdle通算達成獎金」、「全年業績超達成獎金」等，均依個人各季業績目標達成情形，且於連結個人當季MBO綜合達成率（含財務與非財務指標）後決定獎金；第2條第7款規定：「當銷售契約解除或不成立、手續費減免、提供優惠造成本行成本增加之情況時，將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員之收益，如遇特殊情況將保留逐案審核之權利」。另被告CIF及AUM獎金辦法第2條規定：「CIF＆AUM獎金係為激勵客戶經營目標達成之特別給與，獎勵發放需參酌公司整理營運績效後，再依各項獎金發放標準發獎…」，第3條第2項「CIF＆AUM獎金計算方式」規定：「淨增TTL AUM季加倍獎金：考量公司營運績效後，始依個人每季淨增TTL AUM目標達成率對應之點數獎金乘以每季淨增點數，且於連結個人當季MBO綜合達成率（含財務與非財務指標）後決定獎金…」，第5條規定：「如當季/年之成績計算基準期間離職（含留職停薪）或受免職、解雇者，不發給該季/年各項獎金」，第6條規定：「如有重大銷售流程瑕疵及發生客訴爭議賠償案件，依個案缺失情節及所致公司損失程度呈個金處總處總處長核定扣發獎金」，第7條規定：「如銷售契約因解除或不成立、手續費減免或因FA提供優惠造成公司成本增加等情事發生時，公司將扣減或追回成交當時已計算給銷售人員之收益，如遇特殊狀況將保留逐案審核之權利」（見本院卷第449頁），可見系爭獎金繫於被告之營運績效，且被告得以原告之工作有

缺失等理由扣發獎金、逐案審查，並得以原告計算基準期間不在職等理由不發獎金，原告提供勞務，不僅不當然可獲得系爭獎金，甚可能由被告追回，核與勞工提供勞務之對價不得由雇主收回之情形不同，自難認該等獎金具有勞務對價性。則系爭獎金縱以勞務給付為計算基準，但依上開獎金辦法，既是由被告視營業績效狀況、員工表現狀況以及在職與否，決定是否發放，並非員工提供勞務必然可固定獲取，自不具勞務對價性與給與經常性，非屬勞基法所稱之工資。被告抗辯系爭獎金為激勵、勉勵性質之給與，而非工資等語，應可憑採。

(三)被告抗辯本件原告加班費之請求未依規定提出申請，未經權責主管核准，故不得據以請求加班費云云，為無理由：

1.所謂雇主延長勞工工作時間，在雇主具體要求勞工於法定正常工作時間外之某特定時段從事工作之情形，固無疑義。惟勞工僅單純提供勞務，有關勞務時間、地點及對象，係由雇主安排，倘因雇主指派工作之結果，致勞工延長其工作時間，亦應包含在內（最高法院104年度台上字第1772號判決意旨參照）。勞工如確有加班之事實，不因其未事先取得主管之書面核准而喪失申領加班費之權利，惟勞工仍應舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。申言之，雇主可能僅抽象地要求勞工完成某項事務，未具體指明其應工作之時段，此際勞工為完成交辦工作，雖自行於法定正常工作時間外工作，延長工作時間，惟其延長工作時間係因工作上之需要者，仍得請求加班費。因為雇主雖未明示命令勞工加班，但工作內容乃由雇主單方指定，倘雇主指定之工作在客觀上超過一定程度，已非一般勞工於正常工作時間內所能完成，以至於勞工必須在法定正常工作時間以外工作者，仍得認定雇主是默示地延長工作時間。縱使雇主於工作規則中規定不得加班、或明示禁止勞工加班，亦無不同，因為雇主此際前後表示相互矛盾，自應本於常情認

定其真意。

2.查被告公司工作規則第13條第2項固規定：「職工因工作需要須於正常工時外加班時，加班人員應提出加班申請經權責主管核准後，始憑以加班；未經權責主管核准，不得擅自延長工時工作」（見本院卷第141頁），惟揆諸前揭說明，被告員工若確有加班之事實，雇主未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，不因其未事先取得主管之書面核准而喪失申領加班費之權利。觀諸原告提供如附表所示之與主管呂雅惠對話紀錄，可悉原告暨其主管囿於理財專員職務之工作特性，常於原告下班後乃至上班前互相傳訊，有交代公事者、處理工作事項者、以及完成客戶交辦事宜等，則被告顯已知悉及默許原告於正常工時外提供勞務，且事後接受原告工作之成果，難謂可透由加班申請制之規定，將之排除於工作時間外之計算。是以原告主張本件被告無從以採取加班申請制解免雇主給付加班費義務等語，可資憑採；被告前開原告未依規定申請經權責主管核准不得請求加班費之所辯，洵無可取。

(四)本件原告請求被告給付如附表所示之加班費，於4萬0222元之範圍內為有理由；逾此部分，則屬無據：

1.加班費基數之計算：

按勞基法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算（最高法院110年度台上字第2035號判決意旨參照）。再勞基法施行細則第10條所列非勞務對價之給與、勞工因延長工作時間之工資，及休假日、例假日工作加給之工資，均不得列為計算勞基法第24條延時工資時，認定平日每小時工資額之基準（最高法院94年度台上字第182號判決意旨參照）。查原告主張計算本件加班費之基數，如附表「當月工資」、「當月每小時工資Ａ」欄所示，經本院核對原告

之薪資單後，其顯係將系爭獎金等之非工資給付項目皆計入而得，惟如前述系爭獎金等為勉勵性質之給與，而非工資性質，且依照原告計算方式則每月之計算基數變動極大，顯非上述定義之「平日每小時工資額」。從而，本件應以原告領取之工資給付項目中之「本薪」、「福儲信託補助」為加班費計算之基礎，其他獎金項則不應算入，復參以原告於109年7月至110年3月之每月本薪為8萬7700元、110年4月起調薪1900元後為8萬9600元（見本院卷第214頁），再加總福儲信託補助之2000元後，原告於109年7月至110年3月之平日每小時工資額應為373.8元（計算式：〈87,700元+2,000〉÷30÷8=373.8，小數點下一位四捨五入，下同），於110年4月至111年1月之平日每小時工資額應為381.7元（計算式：〈89,600元+2,000〉÷30÷8=381.7）；原告如附表所示逾此基數之計算，即不足採。至原告其餘主張如附表各欄位之「計算方式」（非指加班時數及數額），則未經被告爭執，故於符合勞基法之前提下，皆不再作其他認定，附此敘明。

2.加班時數之認定：

按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條固有明文。惟查本件由被告所提出之原告出勤紀錄（見本院卷第287-294頁），其中記載原告出勤起迄點內之工作時間，為原告之正常工作時間，此節為兩造所不爭執。而該出勤紀錄所未記載之時段，即原告於正常工時外之時間，本不在上開規定推定效果之列，故原告若主張此正常工時外被告有應給付加班費之事實，仍應由原告舉證證明其確有提供勞務、及該延長工時係因工作上之需要，方能請求加班費之工資。查原告本件加班費之請求，無非係以前揭出勤紀錄外之時間裡，其與主管間之LINE對話紀錄為據（見本院卷第325-341、373-429頁）。原告主張如附表項次1至131所示「日期」之「持續時間」欄內有延長工時之情，茲本院就此綜合考量銀行理財專員之工作特性、及上開LINE對話之具體情形，逐一判斷原告舉證是

否符合附表「備註欄」所示有加班事實之標準，再就該工作內容酌予認定原告各日加班時數，如附表「本院判斷」之「加班時數」欄所載。

3.原告得請求之加班費數額：

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。準此，依該等規定及兩造不爭執之計算方式，再依前開所述平日每小時工資額乘以本院認定之加班時數，核算如附表「得請求加班費」欄所載，共計原告得請求被告給付4萬0222元，逾此範圍即屬無理。

四、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條規定，請求被告給付4萬0222元，及自起訴狀繕本送達（於114年7月25日送達，見本院卷第79頁之送達證書）翌日即114年7月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。又上開判命被告給付金錢部分，係法院就勞工即原告之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，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。

五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本件爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　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　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　　馮姿蓉