

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第132號

上訴人 詹儒宗

方冠中

被上訴人 新驕花藝有限公司

法定代理人 陳新文

訴訟代理人 蘇燕貞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年8月23日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第167號第一審判決提起上訴，本院於111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人詹儒宗負擔百分之五十七，餘由上訴人方冠中負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人詹儒宗（下稱其姓名）於民國（下同）103年12月1日起至109年6月30日止、上訴人方冠中（下稱其姓名，與詹儒宗則合稱上訴人）於104年10月1日起至108年3月31日止分別任職於被上訴人，伊等並先後擔任店長、副店長及外場佈置人員等職務，負責殯葬場所之花山佈置事宜；詹儒宗每月薪資為新臺幣（下同）50,000元，方冠中每月薪資為65,000元，被上訴人規定伊等每日上班時間從上午8時到下午6時，每月休假6日，惟被上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，發給每日上班延長工時工資，及國定假日、例假日等休息日應加倍給付之工資，是被上訴人應給付詹儒宗自104年7月至109年6月止，平日延長工時、國定假日、休息日加班費共計824,158元，應給付方冠中104年10月至108年3月止，平日延長工時、國定假日、休息日加班費共計加班費622,584元。另被上訴人因違反勞基法第24條、第3

2條第2項、第36條第1項等規定，遭新北市政府勞工局於109年8月14日各處罰20,000元，顯見被上訴人確有未給付延長工時工資情事。伊等於109年6月29日向新北市政府申請勞資爭議調解，惟被上訴人未出席致調解不成立。爰依勞基法第24條、第30條、第36條、第37條、第39條之規定，求為命：(一)被上訴人應給付詹儒宗824,158元，及自109年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付方冠中622,584元，及自110年2月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

(原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴)。
並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付詹儒宗824,158元，及自109年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應給付方冠中622,584元，及自110年2月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊主要業務為承接龍巖集團告別式會場鮮花佈置，因此，外勤員工之工作時間必須配合告別式會場之時間，無法同一般勞工固定週休2日，因該職務之工作時間較長，故伊於招聘外勤員工時，均告知應聘者工作時間自上午8時起至下午6時止，月休6日；又伊公司員工之休假，除月休6日及特別休假外，尚包括勞基法所規定之國定假日，且伊公司員工於國定假日上班，係採取排休制，非屬加班，不另給付加班費，此為公司員工所週知，亦係殯葬業花店行業工作條件之常態。上訴人任職之初，兩造即約定每月薪資內含平日延長工時工資、國定假日及休息、例假日出勤工資，且未低於以基本工資加計加班費及例假日工資總額。而上訴人於任職伊公司前，均曾擔任相同工作，應清楚此行業之計薪方式，況上訴人均曾擔任過伊公司之店長，對於公司之工作時間及工資計算等方式，均知之甚詳。再者，上訴人擔任店長職務時，工作內容主要為負責安排殯儀館佈置場地人力配置、實際收場等工作事項，除非伊有臨時交辦上訴人工作

01 事項，否則，上訴人職務範圍應屬每日例行工作項目，有一
02 定時間及行程表，由上訴人自行安排於上班時間內完成。是
03 難認上訴人係因有加班必要而需在正常工作時間外工作，尚
04 難僅憑上訴人事後片面主張有加班之需求，即認伊有給付加
05 班費之義務。另上訴人於佈場到收場，及場與場之間，均屬
06 休息時間，且該休息時間至少逾2小時以上；縱認非屬休息
07 時間，上訴人於前揭時間之情形，亦與候傳時間相符，即上
08 訴人在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須
09 實際提供勞務，上訴人只須留下連絡方式，以備雇主要求、
10 提供勞務。準此，上訴人每日之上班時間應扣除3小時之候
11 傳時間，實際工作時間並未逾8小時。若員工有延長工時必
12 要，須由店長填寫後，直接向會計請領加班費，是上訴人欲
13 加班時，即須先向店長申請，而上訴人均曾前、後擔任店長
14 職務，對伊計算報酬內容及加班費之規定，應知之甚詳，本
15 件上訴人所主張平時延長工時之加班時間，均未提出加班申
16 請，故請求給付延長工時1小時之加班費，顯屬無據。況上
17 訴人任職期間所申請之加班費，伊均於發薪日一併發放完畢
18 等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

19 三、兩造不爭執事項（本院卷第68頁）：

20 (一)詹儒宗自103年12月1日起任職於被上訴人，104年10月1日至
21 105年5月31日期間擔任副店長、106年2月1日至107年10月31
22 日期間擔任店長，108年3月至108年8月期間向被上訴人申請
23 育嬰假，108年9月起返回被上訴人公司工作至109年6月30日
24 離職。

25 (二)方冠中前任職於龍巖集團關係企業澤花園股份有限公司，因
26 該公司決定緊縮人力，改由被上訴人聘雇該公司員工，並自
27 104年10月1日起任職於被上訴人，104年10月1日至105年4月
28 30日止、105年7月1日至105年10月31日止、106年1月間分別
29 擔任店長，106年5月1日至106年9月30日期間擔任副店長，
30 於108年3月31日離職。

31 (三)上訴人於應徵時，被上訴人已告知每日工作時間從上午8時

01 至下午6時，月休6日，工作內容為告別式會場鮮花佈置外勤
02 人員。

03 四、本件上訴人主張伊等任職被上訴人期間，被上訴人規定每日
04 上班時間自上午8時至下午6時，每月休假6日，惟被上訴人
05 均未依勞基法規定，發給每日上班延長工時工資，及國定假
06 日、例假日等休息日應加倍給付之工資，是被上訴人應分別
07 給付詹儒宗加班費824,158元、方冠中加班費622,584元等語
08 ；被上訴人則以前詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)上訴人
09 每日工作時間為何？(二)詹儒宗、方冠中分別請求被上訴人給
10 付平日延長工時、國定假日、例假休息日之加班費824,158
11 元、622,584元，有無理由？

12 五、得心證之理由：

13 (一)上訴人每日工作時間為何？

14 按勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74年5
15 月4日（74）台內勞字第310835號函及75年6月25日（75）台
16 內勞字第416670號函，對「待命時間」或「休息時間」應否
17 列入工作時間，有不同見解，故首應釐清工作時間之性質及
18 工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說及我國實務
19 見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實
20 際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時
21 間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時
22 間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上
23 提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以
24 備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高
25 度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接
26 近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備
27 提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可
28 預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提
29 供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務
30 ，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當
31 高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此，基本上並無必

要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此，勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由，而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之on-call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。簡言之，上開(1)、(2)、(3)之時間，被認定為勞基法第4章規定之工作時間間，其餘(4)、(5)則非屬工作時間。本件上訴人主張依加班費計算表所載〔見原審卷(一)第191頁、第317頁〕，每日上午8時上班，中午午休1小時，至下午5時即滿8小時，故超過下午5時部分，均屬延長工時時間，得請求被上訴人給付加班費云云；被上訴人則抗辯稱外勤人員每日上班時間自上午8時起至下午6時止，共為10小時，除扣除正常中午休息時間外，於每次佈場、收場之間至少有2小時以上之休息時間，故每日實際工時均低於8小時等語。經查：

- 1.上訴人於應徵時，被上訴人已告知每日工作時間自上午8時至下午6時，月休6日，工作內容為告別式會場鮮花佈置外勤人員等情，為上訴人所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之(三)〕。再參以被上訴人提出之109年1月份、105年5月份排班表〔見原審卷(二)第29頁至第140頁〕可知，上訴人上班天數大部分都有排班從事告別式會場鮮花佈置，場次從每天1場到3場不等。
- 2.另參以證人莊參寶即被上訴人現任店長於原審證稱：「我們

01 是8點上班，公司會指派我們到殯儀館佈置告別式的場地，
02 一般我們會9點到殯儀館，佈置好大概10點，佈置好之後，
03 在現場等告別式結束後，然後再撤場，大概中午12點到12點
04 半之間會結束。撤場之後，將剛才佈置的東西收回公司，下
05 午沒有接到場的話，就會做隔天的場次準備，大概下午4點
06 會到殯儀館先佈置隔天的場次。如果下午有接場的話，會看
07 殯儀館的場地，如果太遠時間上來不及，就會另外再安排別
08 的同事去佈置，因為考量時間的問題，怕會接應不上。所以
09 我才會說外勤人員的午餐時間，自己找時間休息。」、「（
10 問：剛才你有提到收場和佈場及場次跟場次之間有休息時間
11 要在現場待命，請問可以任意離職，時間到了再回來？）答
12 ：可以，只要快收場的時候，再回來現場待命，例如11點半
13 回來現場待命，也可能會提早或延後，我們正常會在11點半
14 就先回去現場待命。10點到11點半，這段時間外勤人員就在
15 車上等或者在附近休息吃東西，有特殊狀況的話，禮儀師或
16 公司會用電話通知我們，我們再去現場處理。」、「（問：
17 這樣的特殊接到電話的情況多嗎？）答：沒有辦法正確統計
18 過2、3次，但是是不同場次。」、「（問：工作在安排的時
19 次數，應該是說偶爾的情況會接到電話，這樣的電話我接
20 間，中間有時候不一定會在現場等待，有時候還必須回公司
21 繼續準備下一場要用的東西，中間會來回趕程，是否如此？
22 ）答：有時候會回去補東西，但不一定每場每天都會這種情
23 形，有時候現場沒有事，也是在現場等待。」、「（問：中
24 間等待時間，你說可以遠離現場，如果遠離現場，突然接到
25 公司發佈的命令，根本趕不回現場，所以不可能離開現場太
26 遠？）答：沒有離開太遠，就是去附近吃東西，找地方休息
27 ，或是在車上看手機。」、「（問：公司對於佈場到收場以
28 及場與場之間，要在哪裡休息，是否有規定？）答：公司沒
29 有特別規定及限制，只要找的到人，可以處理現場的狀況就
30 可以，公司並沒有規定要在哪裡休息，也沒有規定人要在哪
31 裡不能跑掉，通常都是電話聯絡。每次出去佈場，看東西的

01 多寡，一般都是一到二人出勤。」、「（問：中場收場完畢
02 大約12點到12點半，之後公司有無規定要在什麼時間回到
03 公司準備下午的場次？）答：沒有規定，除非有做隔天早上
04 的東西，除非隔天的東西有不一樣，就要回公司去更換，如
05 果一樣，就會在現場等待佈置隔天的早場場次，大概下午3
06 點半到4點會佈置，這中間的3小時時間，我們中場收完就去
07 吃飯休息，等待3點半再佈置隔天的早場，公司並沒有任何
08 的限制休息的地點。我們的場次分為早場、中場、下午場、
09 加班場，下午場的時間正常是1點開始，差不多3點多會結束
10 。一般中場的人員跟下午場的人員是不一樣的，因為時間會
11 來不及，佈置時間大約需要半個小時。」等語〔見原審院卷
12 (一)第164頁至第171頁〕；證人鄭秋雲於原審證稱：「（問：
13 是不是知道外勤人員的休息時間？）答：知道，我有時候也
14 會去幫忙外場佈置。在外場佈置完如果是早上的話，看是否
15 要回公司還是要去吃早餐，等時間到再回到會場。」、「（
16 問：佈場跟收場之間會間隔多久時間？）答：大概1、2個小
17 時，有早場是8點到10點，要在8點半之前佈置完畢，就可以
18 休息1個半小時，中場是從上午11點到下午1點，一樣也是佈
19 置半小時，其他時間可以休息，下午場是從下午2點到4點，
20 還有加班場從下午5點到7點，後面這兩場情形都一樣，只要
21 收場的時候，回到現場就可以。」、「（問：佈場跟收場中
22 間的時間是否大家都要在現場等候不能離開？）答：不用。
23 就是在車上休息，等收場而已。」等語〔見原審卷(一)第432
24 頁至第435頁〕；及詹儒宗陳稱其一般每一場佈場時間約30
25 分鐘，但會依大小場、客製場、颱風而加減時間等語〔見原
26 審卷(二)第252頁〕。可知上訴人每日上午從被上訴人公司出
27 發至殯儀館完成佈場後到收場（撤場）之時間（約上午10時
28 至11時30分），上訴人會在車上看手機等待，或者在附近休
29 息吃東西，屬於外場人員自由活動時間，被上訴人並未規定
30 或限制上訴人必須留在館殯儀內或一定場所待命，上訴人可
31 自行至外面用餐或買東西，只要求電話可以聯絡，可以處理

01 現場的臨時狀況即可，性質上較接近候傳時間。另中場收場
02 完畢（約12時到12時30分）至下午3時30分開始布置第2天早
03 場會場為止的時間，大致情形亦是如此。因此，依照前述關
04 於工作時間界定之說明，此部分時間應認定不屬於工作時間
05 。從而，被上訴人雖規定上訴人每日排定之上班時間為上午
06 8時至下午6時，共為10小時，但扣除上訴人所自認之午休時
07 間1小時，以及上述得自由活動的候傳時間後，上訴人每日
08 實際工作時間均未超過8小時。是上訴人主張伊等每日工作
09 時間均超過8小時云云，尚屬無據；被上訴人辯稱上訴人每
10 日實際工時均低於8小時等語，尚非無據，堪以採信。

11 (二)詹儒宗、方冠中分別請求被上訴人給付平日延長工時、國定
12 假日、例假休息日之加班費824,158元、622,584元，有無理
13 由？

14 次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依
15 左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平
16 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
17 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」勞基
18 法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。又國家為保障
19 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基
20 法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適
21 用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以
22 及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基
23 法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施
24 行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，
25 司法院大法官會議釋字第494號解釋著有明文。惟縱使非屬
26 依勞基法第84條之1經中央主管機關公告之工作，雇主與勞
27 工所訂立之勞動契約，未依勞基法第24條、第39條規定計算
28 例休假日及延長工時之工資，若勞雇雙方於勞動契約成立之
29 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
30 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
31 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於

01 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
02 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
03 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
04 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
05 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上
06 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定
07 之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，
08 此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨
09 ，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定
10 之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更
11 高之勞動條件（最高法院100年度台上字第1256號、102年度
12 台上字第1660號、108年度台上字第1540號民事判決意旨同
13 此見解）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政
14 院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨
15 外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合
16 理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，
17 不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容
18 任加主張再為請求平日、例休假加班或備勤等工資。經查：
19 1.例假日、休息日、國定假日加班費部分：
20 兩造均不爭執上訴人於應徵時，被上訴人已告知每日工作時
21 間從上午8時至下午6時，月休6日〔見前開三、兩造不爭執
22 事項之(三)〕，被上訴人辯稱上訴人任職之初，兩造即約定每
23 月薪資內含平日延長工時工資、國定假日及休息、例假日出
24 勤工資，且未低於以基本工資加計加班費及例假日工資總額
25 等語；惟為上訴人所否認。查：
26 (1)證人鄭秋雲於原審證稱：「〔問：最早何時受僱於被告（
27 （按即被上訴人）？）〕答：102年6月17日受僱被告公司擔
28 任插花師傅。」、「（問：這中間是不是有離職過？）答
29 ：是，在109年4月1日又回來公司，離職約1年半的時間，
30 又回公司擔任插花師傅。」、「（問：這2次面試有無告
31 知你工作時間及薪資？）答：有，工作時間是早上8點到

01 下午6點，薪資是月薪資4萬元。」、「（問：請問你第1
02 次與第2次回任的時候，薪水及休假的條件都一樣？）答
03 ：只有薪資不同，其他都相同。」、「（問：休假是否固
04 定？）答：是用排班的方式，月休6天，沒有很多工作量的
05 時候，當月看工作情形自己來排休，公司每個員工都是
06 這樣。」、「（問：你在週末或週日工作的時候，公司會
07 另外給加班費？）答：不會。」、「（問：如果證人在國
08 定假日上班，公司會不會給加班費？）答：我們如果遇到
09 國定假日的話，公司會多給一天的補休。」、「（問：你
10 在這行業工作有幾年？）答：十幾年，在被告公司之前我
11 有在其他公司上班過。」、「（問：被告公司的休假算法
12 跟其他公司有無不同？）答：之前的公司月休4天，現在
13 的公司是6天，週六日有上班的情形都是一樣，包括國定
14 假日，這些都包括在薪資裡面沒有再另外計算加班費，當
15 初就在面試的時候，老闆都有說清楚。」等語〔見原審卷
16 (一)第432頁至第437頁〕。

17 (2)證人張雪花於原審證稱：「（問：任職情形？）答：104
18 年9月任職到109年6月，在被告公司擔任繪圖設計師。我
19 算內場人員。」、「我月休6天，我們面試的時候，公司
20 就講好是休6天，少的2天就用薪資補貼了。我都有同意，
21 遇到週六日也要上班，我們是排休，依照自己工作情形，
22 找不忙的時候休假。如果遇到國定假日上班，公司給補休
23 ，看幾天國定假日就補幾天。」、「我剛進公司的時候，
24 方冠中是店長，詹先生（按即詹儒宗）是之後的店長，他
25 們2位是外勤人員，他們的薪資我不清楚，大家的休假應
26 該都是6天，內勤跟外場人員都一樣都是排休，週六日跟
27 國定假日情形也是跟我剛剛說的一樣。」等語〔見原審卷
28 (一)第437頁至第439頁〕。

29 (3)證人吳華玉於原審證稱：「我從102年開始任職做到103年
30 ，之前我在龍巖公司任職。我在被告公司做行政內場的工作。」
31 「（問：你的薪資及休假情形？）答：我跟老闆

01 娘面試的，薪資大概3萬元，月休6天，當時沿用龍巖的制度
02 就是6天，被告公司的前身是龍巖的花藝部。月休6天用
03 排休，基本上在前1個月就排定，有時候會因應當月的場
04 次來做調整。」、「（問：週六日及國定假日上班情形？）
05 答：週六日有時候也要上班，國定假日也是如此，但是
06 國定假日都會補休，遇到幾天就補幾天。」、「（問：加
07 班費情形？）答：基本上都是上班時間內下班，所以不會
08 有加班。工作時間是上午8點到下午6點，中間有吃飯休息
09 時間1個小時，上班時間9個小時，因為本身龍巖就是這樣
10 ，面試的時候，就已經說好，我都有同意。」、「（問：
11 被告公司休假方式及給薪資的內容是不是跟其他花店有所
12 不同？）答：據我所知，花店給付的薪資都是談好的薪資
13 ，我們跟外場人員都是一樣談好薪資，就我所任職過的情
14 形包括龍巖，優花園，澤花園及被告公司都是這樣的制度
15 ，談好的薪資包括工作內容及月薪是多少，上班時間是如
16 何。因為我不需要加班，所以沒有考慮過這個問題，之前
17 龍巖、優花園、澤花園也都沒有加班費的制度。」等語〔
18 見原審卷(一)第439頁至第440頁〕。

19 (4)證人莊參寶於原審證稱：「（問：是什麼時候受僱被告公
20 司？）答：107年4月1日。」、「（問：當時老闆有無跟
21 你說明公司的工作時間、薪資等內容？）答：有說，當初
22 1個月講好薪資裡面包含吃飯、全勤、伙食費，加班費另
23 外計算，1天上班8點到下午6點，超過1個小時加班費250
24 元，誤餐費80元。」、「（問：休假時間？）答：1個月
25 休6天。假日沒有補假，我們就算排班制，一個月有6天的
26 假，包含在薪資裡面。」、「（問：遇到國定假日，例如
27 勞動節如何處理？）答：會補假，再另外找時間休息，沒
28 有加班費，會另外給1天假。」、「（問：公司的外勤人
29 員的工作時間及薪資計算方式是否和你相同？）答：是的
30 ，都是相同。」、「（問：證人在這行業有幾年工作經驗
31 ？）答：15年。」、「（問：你之前是否和原告方冠中

在澤花園公司一起共事過？）答：有，和現在被告公司是做一樣的工作，在澤花園一起共事兩年多。」、「（問：之前服務的澤花園公司，他們工作時間、薪資、休假條件是否和被告公司相同？）答：薪資部分也都是根據面試的條件相同，就是都包含在裡面，包含吃飯、全勤、伙食費，一般有的是沒有加班費的，應徵的時候，有說每個月會休幾天，其他產假、福利等面試的時候都會說明。」、「（問：兩間公司講的薪資計算方式、休假的方式是否相同？）答：都是一樣的。澤花園公司也是一樣月休6天，國定假日也會一樣補假，自己安排時間休假。」、「（問：依照你的說法，應徵的時候，公司就會說明薪資多少，有包含加班費這些內容，月休6日，請問週六、日如何調整班次？）答：我們這個行業都是排休制，殯儀館只有休農曆過年、中秋、清明、元旦、端午這幾個節日，有時候很忙，殯儀館就會取消休假，所以我們原則上都是排休制，假日也要上班。」、「（問：有關國定假日，例如剛才提到的農曆過年、中秋、清明、元旦、端午，如果遇到要上班，就會另外找時間補假，是否如此？）答：是的。」、「（問：所以你的認知，薪水裡面是包含一般勞工月休8日，但是你們少休2日的薪水？）答：是的，我應徵的時候，花店就是這樣的待遇模式，我們也有特別休假，按照法律的規定。）」等語〔見原審卷(一)第164頁至第172頁〕。

- (5) 綜上可知，被上訴人為配合殯葬業佈置告別式場地之花店，因行業性質特殊，須配合殯儀館開放時間，因此，均採行排班制，薪資包含約定工時、例假日工時及國定假日工時之費用，而同性質之其他公司或商號亦都採行相同給薪方式，且上訴人亦自承於應徵時，已受告知每日工作時間從上午8時至下午6時，月休6日等語；再參以方冠中任職被上訴人公司3年多，且於受僱被上訴人之前，曾任職其他公司亦是擔任相同職務，詹儒宗任職5年半期間，渠等2

01 人均擔任過店長乙職，從未就週六日等例假日、國定假日
02 加班費乙事提出任何異議，顯見上訴人對於其等任職於被
03 上訴人公司之工作時間、排班休假、工作內容、固定薪資
04 等僱傭關係內容，均明確知悉且已同意，兩造自應受其拘
05 束，上訴人事後不得任意翻異。本件詹儒宗每月薪資為50
06 ,000元，方冠中每月薪資為65,000元，換算日薪分別為1,
07 667元（計算式： $50,000 \div 30 = 1,667$ ，小數點以下四捨五
08 入）、2,167元（計算式： $65,000 \div 30 = 2,167$ ，小數點以
09 下四捨五入），而上訴人每月均僅休假6日，少休2日，國
10 定假日均有補休之情，已如前述，則上訴人104年至108年
11 、109年所受領之工資，均顯逾依基本工資加計延長工時
12 之工資。是被上訴人與上訴人約定薪資已包含平日延長工
13 時、例假日、休息日、國定假日之加班費在內，顯有利於
14 上訴人，該約定並無違背勞基法第24條第1款、第2款之強
15 制規定，應屬合法有效，上訴人應受其拘束。從而，上訴
16 人請求被上訴人應分別給付其等2人自104年7月至離職日
17 之例假日、休息日、國定假日工作薪資，洵屬無據。

18 2.平日延長工時加班費部分：

19 上訴人主張伊等任職期間每日工作時間均延至下午6時以後
20 ，被上訴人應給付延長工時加班費云云；被上訴人則抗辯稱
21 ：伊公司員工若有加班必要，須先向店長申請，經店長填寫
22 後，直接向會計請領加班費等語。經查：

23 (1)按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤
24 時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其
25 立法理由謂：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間
26 、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第
27 7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監
28 督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令
29 等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間
30 。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記
31 載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於

勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語。是以，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。

(2)依被上訴人提出之108年5月份、109年1月排班表所載〔見原審卷(二)第29頁至第139頁〕，排班表上詹儒宗之代號為「蛋」，方冠中之代號為「中」，主要工作地點為臺北市立殯儀館一館、二館、外場及會館等。另詹儒宗陳稱其一般每一場佈場時間約30分鐘，但會依大小場、客製場、颱風而加減時間等語〔見原審卷(二)第252頁〕。依前揭排班表所載，如安排上訴人同時負責中場及下午場，通常會安排在同一殯儀館，且由同一組人負責。因此，上訴人完成最後一場布置並收場後回到公司時間，通常會在下班時間（即下午6時）前。如上訴人未被安排負責會場布置，且當日亦未請假或排休時，則須負責整理公司環境，以及準備次日使用的花材等工作，如此亦無加班之必要。是以，在一般上班情形，上訴人並無加班之必要，上訴人主張渠等任職期間長期每月大部分工作天數都需加班云云，已有

可議。

(3)另證人鄭秋雲於原審證稱：「（問：公司如何計算加班費？）答：6點以後就算加班。公司內場人員是先報備，外勤人員不用報備，按照打卡單來計算。外勤人員就是到現場佈置的師傅，店長及副店長都算是佈置人員。」、「（問：公司從一開始就有給付加班費，還是之後才有加班費的設置？）答：是之後，但是詳細時間我不記得了，在我107年離開公司前就已經有加班費。」等語〔見原審卷(一)第432頁至第437頁〕；證人張雪花於原審證稱：「在上班2年後，依照勞基法開始計算，就是從6點開始計算加班費，我不用事先報備，要填單子聲請，依照打卡資料月底向會計聲請。」、「我所知道的是大家都一樣，我是從下午6點開始計算，外場人員大概是從7點開始計算加班費，這是我知道的情形。」等語〔見原審卷(一)第437頁至第439頁〕；方冠中於原審稱：伊到職之後2年，被上訴人才開始有員工加班，必須經由店長同意，再跟會計申請，才能夠領取加班費之規定，而且是7點以後，才可以申請加班費，就是要經過店長同意，然後跟會計申請，不然不能領加班費，而且要填書面，老闆也要同意，才能夠領加班費等語；詹儒中於原審稱：被上訴人所稱申請加班費規定，係在伊離職前2、3年才開始，伊剛入職時，並無加班費可領等語〔見原審卷(一)第29頁至第30頁〕；再參以詹儒宗、方冠中自106年4月起薪資單有加班費之給付紀錄〔見原審卷(一)第121頁、第132頁〕，堪認被上訴人至遲於106年4月時已增設加班費申請制之規定。是本件上訴人得否請求加班費，應以106年4月之時間點為分界，並說明如下：

①106年4月前加班費部分：

承前所述，上訴人於受僱被上訴人時，兩造已約定上訴人每月薪資包含平日約定下班時間後（即下午6時以後）之加班費在內，且該約定之薪資條件顯有利於上訴人，並無違反勞基法第24條第1款、第2款之強制規定，應

屬合法有效，上訴人自應受其拘束，不得事後反悔再請求更高之勞動薪資。是上訴人此部分請求，為無理由。

②106年4月後加班費部分：

上訴人在一般上班情形，依其工作內容並無加班必要等情，已如前所述。另依上訴人之薪資單所示〔見原審卷(一)第121頁、第132頁〕，上訴人自106年4月後，均陸續有請領加班費之情形，且詹儒宗於106年2月1日至107年10月31日期間擔任店長，方冠中於106年5月1日至106年9月30日期間擔任副店長，並負責核准其他內外勤人員申請加班費事宜乙節，為上訴人所不爭，顯見上訴人已知悉被上訴人自106年4月後加班費採申請制之規定，並已多次依規定申請及受領加班費。再依詹儒宗於原審稱：「因為老闆沒有下達明確規定的加班費給付範本，都是由店長決定是否要幫員工聲請加班，從何時開始加幾個小時的班，都是由店長決定，我擔任店長的時候才有幫同事聲請加班費，我從下午6點過後到7點才算1個小時加班，1個小時加班費是固定的250元，6點之後是否滿1個小時才給250元，也是由店長決定是否陳報上去，一般店長陳報上去，老闆不太會改，因為我的作法都會少報一點，所以老闆不會有意見，方冠中擔任店長，也是到後半段才有加班費，他的作法跟我的作法差不多。」、「（問：開始有加班費之後，有些月份有領到，有些月份沒有領到，為何如此，例如106年12月到107年5月這段時間？）答：因為加班時數的關係，有時候，我會少報加班，有時候也是擔心公司會不准，所以才少報加班費。」、「（問：可是當時你是擔任店長？）答：我當主管的時候，我有責任心在，我的作法是為了公司著想，但是又要為屬下著想，所以我會犧牲我自己。」等語〔見原審卷(二)第250頁至第251頁〕可知，上訴人106年4月後，如有加班必要時，本可依規定申請加班費，且被上訴人公司老闆一般也不會有意見，而上訴人

01 除已申請加班費部分外，其他日期既然當時得申請而不
02 為申請，可認已放棄申請之權利，況依上訴人一般上班
03 時間之工作性質，並非具有加班之必要性之情，已如前
04 述，則上訴人事後自不得任意反覆再主張其當時有加班
05 必要而請求被上訴人給付加班費。是尚難僅憑上訴人事
06 後單方片面主張其等有加班之必要，即得請求被上訴人
07 給付加班費。從而，上訴人此部分請求，亦為無理由。

08 3.上訴人另主張被上訴人因違反勞基法第24條、第32條第2項
09 、第36條第1項等規定，遭新北市政府勞工局於109年8月14
10 日各處罰20,000元，顯見被上訴人確有未給付延長工時工資
11 情事云云。然民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關
12 認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以
13 其自由心證而為認定。本件既經本院依調查證據、本於辯論
14 之結果，認定上訴人於受僱被上訴人時，兩造已約定上訴人
15 每月薪資包含平日延長工時（即下午6時以後）、例假日、
16 休息日、國定假日之加班費在內，且該約定之薪資條件顯有
17 利於上訴人，並無違反勞基法第24條第1款、第2款之強制規
18 定，應屬合法有效，上訴人自應受其拘束，不得事後反悔再
19 請求更高之勞動薪資；另上訴人亦未證明渠等106年4月後之
20 上班時間有加班之必要，得向被上訴人請求給付加班費，因
21 而認上訴人本件請求無理由。是上訴人前揭主張，即屬無
22 據。至上訴人聲請向新北市政府勞工局調取之訴外人陳國禎
23 與被上訴人間之勞資爭議調解案件，觀諸該案件訴外人陳國
24 禎陳述內容亦係請求被上訴人給付平日延長工時及休息日加
25 班費，惟本院已認上訴人此部分請求為無理由，故無認再加
26 審酌之必要，附此敘明。

27 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第30條、第36條、第37
28 條、第39條之規定，請求：(一)被上訴人應給付詹儒宗824,15
29 8元，及自109年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計
30 算之利息；(二)被上訴人應給付方冠中622,584元，及自110年
31 2月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正

01 當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其
02 假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予
03 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
08 、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 5 月 17 日
10 勞動法庭

11 審判長法 官 黃嘉烈

12 法 官 張文毓

13 法 官 高明德

14 正本係照原本作成。

15 不得上訴。

16 中 華 民 國 111 年 5 月 17 日

17 書記官 郭彥琪