臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度壢勞簡字第11號

原　　告　蔡文忠
訴訟代理人　黃泓勝律師
被　　告　豐達科技股份有限公司
法定代理人　蔡豐賜
訴訟代理人　彭敘明律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國言詞109 年3 月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟柒佰伍拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）緣原告自民國101 年11 月5 日起在被告處工作，直至107 年3 月31日之任職期間內，被告並未依法給付加班費，僅給予補休，依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定請求被告給付加班費新臺幣（下同）共286,901 元。另原告自102 年11月6 日起，依當時勞基法第38條第1 項規定已有特別休假日（下稱特休）7 日，自103 年11月6 日起有特休7 日、104 年11月6 日起有特休10日、105 年12月21日修法後又有特休14日，106 年11月6 日起又有特休15日，共合計53日，然原告僅休41.35 天，而終止勞動契約時被告僅支付9.56天特休代金，尚有2.09天即4,078 元。另原告工作至107 年3 月31日止，被告無端拒發106 年第4 季及第1 季獎金，原告據此亦有50,000元之請求。為此，爰依勞基法之規定向被告提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告340,979 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。

（二）對被告答辯之回應：

1.本件被告無非主張兩造有默示合意加班補休，原告逾期未補休視同放棄。然查，原告為被告公司之間接人員，

有「不可申請加班費」及「加班沒滿三小時不得申請」之限制，根本無被告主張之合意內容。

2.被告公司徵才訊息將「提供具競爭力薪資及獎金」列為福利制度，並於工作規則載明發給年終獎金，可知該獎金並非恩惠性給予，而係納入兩造勞動契約中，且被告公司並非每年終了時發放一般所謂年終獎金，係於每季終了發放原告主張之季獎金。

二、被告則以：

（一）原告主張之加班費，核屬民法第126條之範圍，故被告對於原告主張103年5月26日以前之加班費均主張已逾5年罹於時效。再者，依行政院勞工委員會103年勞動條2字第1030132525號函略以「四、．．至於勞工於延長工作時間後如同一選擇補休而放起領取延長工資，固為法所不禁，然關於補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定」，而被告對於員工加班係提供員工自行選擇勾選加班費或補休，並規定補休者應於加班後6個月內補休完畢，未能補休完畢者以自動棄權論，此亦於新進人員教育訓練時告知，人事單位亦以電子郵件提醒員工於期限內補休，非因公致未補修完畢者，視同放棄。原告既已選擇加班補休，依前開規定，係已放棄領取延長工時工資轉為補休之請求。

（二）勞基法第32條之1有關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等規定，係107年3月1日施行，在此之前勞基法並未對加班補休及補休屆期未補休時數如何處理，並無規定。另司法實務上亦有認若員工同意加班以補休方式辦理，且未曾提出異議，堪認兩造已經就補休方式取代延長工時之工資，並已形成默示合意，自不得再向雇主請求延長工時及假日加班工資等。

（三）再者，原告於107年3月16日簽名確認「終止勞動契約書」（下稱終止書），其中第3項載明「以上餘額暫計算至

107年3月15日止，如尚有請假/加班文件未結案，後續將依實際出勤於離職日前進行結算」；第4項則載明「除資方另有表示外，本人確認本次終止勞動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次勞動契約對資方有任何請求」，更足證明兩造已結算107年3月15日止原告得請求之所有權利，原告自無嗣後再另行請求加班費之權利。

（四）又現行勞基法第38條於105年12月21日增列第2項以下之規定，並於106年1月1日施行，然此次修正前並未規定勞工特休年度終結或契約終止而未休之日數雇主應發給工資，而兩造契約於107年3月31日終止時，被告已將107年未休特休9.56天折算未休假代金給原告並經原告於終止書簽名，而之前一個年度之未休特休係原告未申請展延，此非可歸責於被告。另依87年台勞動二字041683號函更稱「勞基法第38條特休規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資，更非藉此增加平均工資而多領退休金，凡雇主如要求勞工於年度終結或契約終止前應休完特休，於法尚無不合」，被告於102年5月30日修正員工請假規則即規定「當年度未修完之剩餘特休，得展延至次年度12月31日」，於勞基法修正前即已放寬特休使用規定，原告既無展延，被告自無給付之義務。況且終止書上亦明確記載「資方同意計算於契約終止日前之未休假代金」9.56天，而終止書第4項記載「除資方另有表示外，本人確認資方於本次勞動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次終止勞動契約對資方有任何請求」，故就未休特休部分，已經結算如上，原告請求無理。

（五）兩造勞動契約並無給付季獎金之約定，被告工作規則第4章「津貼獎金」僅規定「年終獎金、年節禮品或代金」，亦無季獎金項目，並無原告所稱季獎金請求權。再者，季獎金之性質為恩惠性給與，此觀被告員工獎金核發管理辦

法第4條規定即可知，且依同辦法第6條之規定，此本屬被告公司總經理可依職權核定，原告任職期間末期表現不佳，故才核定獎金為0。況且依前開所述終止書第4項，兩造既已結算確認，原告更無有何請求之依據等語資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第290頁反面）

（一）原告至101年11月5日在被告處任職，直至107年3月31日止。

（二）原告離職時每月薪資為58,529元。

四、兩造爭執事項

（一）原告請求給付加班費286,901元，有無理由？

（二）原告請求未休完特休代金4,078元，有無理由？

（三）原告請求季獎金50,000元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告請求給付加班費286,901 元，有無理由？

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付；消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷；時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。民法第126條、第144條、第129條、第130條、第133條分別定有明文。次按加班費係指勞工於正常工作時間之外，依勞基法第32條及第33條之規定，予以延長工作時間，並依同法第24條之規定，按平日每

小時工資額加給三分之一至一倍之工資而言。此項加班費乃勞工因工作而獲得之報酬，依同法第2條第3款之規定，自屬工資，且係經常性給與，應計入平均工資。又勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前1次向後拋棄其延長工時工資請求權，惟勞工延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固得由勞僱雙方協商決定有關補休標準，惟勞雇雙方如就延時工資請求權是否經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證（臺灣高等法院104年度勞上字第94條意旨參照）。復按雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六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，依違反第二十四條規定論處，勞基法第32條之1定有明文。末按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。

2.經查，本件原告係於108年3月26日向本院提起本件訴訟，此有原告起訴狀上本院收文章可憑（見本院卷一第3頁），而加班費之給付係屬於前開說明所述之「短期給付」，應適用5年之消滅時效無疑，是本件於108年3月26日時由原告向本院提起訴訟而時效中斷，其回溯五年為103年3月27日，是原告於103年3月26日前之加班費請求權已罹於時效，被告此部分之抗辯有據，得拒絕給付。至於其他部分請求權尚未罹於時效，應先敘明。另被告主張103年5月26日前之加班費均罹於時效

，然依前開所述，本件原告103 年3 月27日至103 年5 月25日均尚未罹於時效，被告就此部分之抗辯即屬無理。

3.次查，被告雖以前開行政院勞工委員會103 年勞動條2 字第1030132525號函之內容辯稱原告既然自動選擇補休，則未休部分視同放棄云云，姑且不論依據上開勞委會函文並未拘束本院對於法律適用之判斷（大法官解釋第216 號意旨），而依原告所提之申請加班電腦畫面截圖中附註「間接人員，不可申請加班費」、「加班沒滿三小時不得」申請等限制，此有原告提出之電腦畫面截圖照片在卷可查（見本院卷第273 頁至第276 頁），被告對此部分亦於本院言詞辯論中稱「無意見」（見本院卷二第14頁反面），是堪認原告所提之上開電腦畫面截圖為真，而原告既然僅有選擇補休之權利而無選擇加班費之項目，且請求加班費亦僅在於加班超過3 小時才能請求之情況下，難以認為兩造就延長工時默示同意以補休之方式處理。準此，原告既然無選擇之餘地，何來有同意或默示合意之情，從而本院難認被告此部分之抗辯有據。

4.再查，勞基法第32條之1 雖於107 年3 月1 日公布施行，惟觀諸此條記載「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」，解釋上亦應以勞工有「選擇補休或加班費」為前提要件，而前開所指電腦畫面截圖中之「加班時間」記載為「2018/5/29 」，即已於勞基法32條之1 施行時間之後，而被告對此亦無爭執，顯見於勞基法第32條之1 施行之後，被告公司之「間接人員」仍無自由選擇補休或延長工時工資之權利，原告既任職至107 年3 月31日且被告對原告身為所謂間接人員一事亦無爭執，足認原告確實於加班時僅能選擇補休，原告既無選擇之餘地，如前所述，亦難認有何被告所

稱同意或默示合意等情，就此部分難認被告所辯有據。

5.末查，依前開所言，原告雖仍有相當之加班費得請求，然觀諸兩造所簽終止書第四點記載「除資方另有表示，本人確認資方於本次終止勞動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次勞動契約對資方有任何請求」，而終止書第一點記載兩造之契約終止日預告於107年3月31日終止，兩造並於107年3月16日簽立終止書。觀諸此終止書記載之文義與探究兩造契約解釋之真意，足認兩造就簽立終止書時，已合意原告不得再就其與被告間終止勞動契約後再有其他請求，且原告已確認被告已就終止勞動契約應為給付之項目均已給付，縱使原告再有其他得請求之權利，亦已於簽立終止書後不得再為請求而達成意思表示一致之共識。從而，原告於簽立終止書後，已無法再就此次勞動契約對被告有何其他之主張甚明。

6.綜上所述，本院難認原告就其如附表所示加班費之主張有據，故原告此部分之主張，應予駁回。

（二）原告請求未休完特休代金4,078元，有無理由？

原告雖主張其有未休特休之代金，惟揆諸首開說明，姑且不論原告主張是否有據，兩造既已簽立終止書，原告亦不得於終止勞動契約後再對被告有何主張，故原告此部分之主張難認有據，應予駁回。

（三）原告請求季獎金50,000元，有無理由？

1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是工資應視是否屬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」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「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與

有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106 年度台上字第2679號判決參照）。再按勞動基準法施行細則第10條第2 、3 款規定：「本法第2 條第3 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。‥‥二獎金：指年終獎金、‥‥其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金」，即認為三節獎金係屬雇主之恩惠性給與，非屬勞工工作之對價，非屬工資之範疇（最高法院106 年度台上字第1481號判決要旨參照）。次按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現加以評核，並對員工所具之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其在執行業務時之適任性及未來前瞻性。雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法，就相關考核、績效、獎懲及升遷內容等為規定，俾供評核員工之工作表現，以瞭解其是否具有能勝任工作之能力。雇主經由考核制度，對於員工所為之考核評比及人事懲戒程度，均屬其人事管理之權責；而員工對於考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而非直接訴請法院為救濟，且除在員工主張其因該考核致僱傭關係之存否受有影響時，法院始得就該考核過程是否顯有瑕疵，及其裁量是否有牴觸法律強制或禁止規定、權利濫用等原則為審查判斷外，尚無從完全介入審查雇主所為績效考核之妥當性，以兼顧雇主之人事管理權能及受僱人工作權之保障。

2.經查，被告公司既有訂立「員工獎金核發管理辦法」（見本院卷第217 頁至第218 頁），於此管理辦法中既然將獎金之調整及核定交由被告公司總經理作最終加減調整及核定，則法院本於謙抑性原則，依前開說明，即以不干涉為原則。而上開管理辦法亦有規定有不予發放獎金之情況，揆諸首開說明，此非屬於經常性給與而係屬恩惠性給與，難認係原告工資之一部分。縱認屬於原告工資之一部分，兩造亦已簽立終止書而結算勞動契約之

給付項目，本院亦難據此認為原告此部分之主張有理。

六、綜上所述，本院難認原告之主張有據，應予駁回。

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，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　27　　日

中壢簡易庭　　法　官　方楷烽

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　4　　月　　27　　日

書記官　張季容