

臺灣士林地方法院簡易民事判決

108年度湖勞簡字第14號

原告 周明旺
訴訟代理人 郭世昌律師（法扶律師）
被告 鑫禾科技股份有限公司
法定代理人 蘇丁鴻
訴訟代理人 郭銘濬律師
沈以軒律師
陳建同律師
林佳韻律師

上列當事人間給付薪資等事件，於民國108年10月9日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬肆仟玖佰壹拾肆元，及自民國一百零八年十月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟陸佰伍拾元，由被告負擔新臺幣柒佰零伍元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣陸萬肆仟玖佰壹拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國106年11月2日起受僱於被告，擔任金屬成型模具課副理，並約定被告給付伊保障年薪新臺幣（下同）100萬元。詎被告於107年10月12日以伊不能勝任工作為由，終止勞動契約，而伊任職期間僅受薪86萬8,087元，然以伊保障年薪100萬與任職天數比例計算後應受薪94萬5,205元，從而被告尚短少給付伊薪資7萬7,118元。又被告自106年11月2日起至107年10月12日止積欠伊平日加班費15萬8,451元、例假日加班費8,468元，自應給付保障年薪差額及加班費等情。爰依兩造間僱傭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第30條第1項、第24條第1、2款、第36、37、39條等規定，

01 求為命被告給付24萬4,037元，及自民國108年10月9日起算
02 之法定遲延利息之判決。

03 二、被告則以：兩造固約定保障年薪100萬元，然原告既未任職
04 滿1年，自無從請求給付薪資差額。又伊設有加班申請制度
05 ，原告未依規定提出加班申請，事後主張伊未給付加班費，
06 自無理由等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴；如受不
07 利判決，願供擔保請求宣告免假執行。

08 三、經查，原告自106年11月2日起受僱於被告，並擔任金屬成型
09 模具課副理，後兩造間勞動契約於107年10月12日終止（任
10 職期間共計345日）等情，為兩造所不爭執（見本院卷第167
11 頁），堪認為真實。

12 四、原告主張被告應給付加班費，是否有理由？

13 （一）按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約
14 定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱
15 用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提
16 供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質
17 之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上
18 班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作
19 ，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班
20 ，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間
21 之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加
22 班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭
23 契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請
24 求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而
25 要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始
26 得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先
27 申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下
28 班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需
29 要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台
30 上字第792號判決意旨參照）。再者，勞工是否有加班，
31 與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予

以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。

(二) 查原告主張：伊於任職期間，平日延長工時共408小時，假例假日加班29小時，且被告統計每月伊超過正常工時2小時之日數後，即發給每日加班伙食費90元云云，並提出原告帳戶資料、出勤紀錄表等資料為證（見本院卷第18至22頁、121至132頁）。然原告於審理中自陳：加班伙食費是依照出勤卡直接匯款至伊帳戶等語（見本院卷第168頁），是該等證據資料，至多僅能說明原告有將下班時間延後，及被告係依原告出勤卡所示延後下班時間之日數發給餐費之事實，然就原告是否依被告之指示加班，或有得被告同意而為加班等節，則未能證明，尚難以被告有依原告出勤紀錄加發餐費，即逕認被告有准許原告加班之情事，並據以為有利原告之認定。再者，被告之六堵廠加班流程說明第4條明定：「加班行為執行完畢後需於1周內完成系統申請。」、工作規則第32條規定：「因工作需要加班時，加班人員應於系統上填寫加班單，經權責主管核准後始計算加班費。」，有六堵廠加班流程、加班規則在卷可稽（見本院卷第95頁、第164頁），然原告均未提出有依上開加班流程說明或工作規則辦理加班手續之證據，足見原告未依公司制度申請加班明確。揆諸前揭說明，自難僅憑其事後片面主張有加班之需求，即遽認被告有給付加班費之義務，故原告請求被告給付平日加班費15萬8,451元、例假日加班費8,468元，均屬無據，不應准許。至原告另主張：伊屬於管理階層不適用被告加班申請系統云云，然為被告所否認，並辯稱：被告全體同仁均適用同一差勤系統，另一單位組裝部組長即訴外人陳秀惠之位階較原告高，亦可事先以系統申請加班等語在卷（見本院卷第144頁），並提出被告組織圖、訴外人陳秀惠之加班申請網頁截取畫面、加班費及時數明細表等件在卷可查（見本院卷第153至158頁），且原告亦自陳：伊部門旗下作業員也可

01 以申請加班費等語（見本院卷第168頁），是較原告高階
02 之主管及與原告同部門之作業員均可依被告之差勤系統申
03 請加班，堪認被告之差勤系統係適用於全體員工，原告空
04 言僅其所擔任之金屬成型部副理一職不適用被告加班申請
05 系統，顯非可採。

06 五、原告主張被告應給付保障年薪100萬元之差額，有無理由：

07 （一）按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於
08 契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事
09 探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年
10 上字第1118號判例參照）。又當事人主張有利於己之事實
11 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定
12 有明文。

13 （二）查原告主張：被告保障伊年薪100萬，被告應按伊任職之
14 天數比例計算年薪之數額等語。而兩造約定「……月薪6
15 萬5,000元，內含該扣的有的有關稅費及保險，年薪保證
16 100萬元，當績效評效優良依公司的效評辦法加成，如績
17 效未達由年終補足至100萬元」（下稱系爭約定），有原
18 告與被告法定代理人對話紀錄在卷可查（見本院卷第12頁
19 ），足見被告確有約定給付原告保障年薪100萬元，是原
20 告任職共345日之期間應受薪94萬5205元（計算式：
21 $1,000,000 \times 345/365 = 945,205$ ），堪予認定。至被告辯
22 稱：保障年薪應以任職滿1年即每年1月1日起至同年12月
23 31日止為停止條件，既兩造勞動契約於107年10月12日終
24 止，原告取得107年保障年薪之停止條件不成就，不得向
25 被告請求保障年薪之差額云云，惟綜觀系爭約定，並未載
26 明附有「任職滿1年」或特定任職日期之停止條件，是被
27 告上開所辯，顯就前揭契約約定增加額外之限制，顯非可
28 採。

29 （三）復查兩造對於並未約定保障年薪100萬元所包含之給付項
30 目，且原告於任職期間已自被告受領本薪78萬7,141元、
31 伙食津貼2萬7,946元、三節獎金3,600元、106年度年終獎

01 金5萬3,000元、分紅獎金8,604元、依法計算之資遣費及
02 預告工資5萬7,361元及被告優於法令額外給付之資遣費6
03 萬2,639元，共計100萬291元，均不爭執（見本院卷第167
04 、169頁）。本件原告雖主張年薪之範圍應僅限上開本薪
05 、伙食津貼及106年度年終獎金，其餘項目均不在年薪範
06 圍之內云云。惟查，細繹系爭約定，就保障年薪100萬之
07 給付項目僅提及「月薪6萬5,000元」，據此月薪計算原告
08 年薪顯不足100萬元（計算式： $65,000 \times 12 = 780,000$ ），可
09 見系爭約定所謂保障年薪100萬，自應解釋為包含被告於
10 原告任職期間之各項給付，如各類津貼、獎金均應屬之，
11 月薪僅為例示項目之一，於年終計算各項給付後，仍有不
12 足保障年薪100萬元時，始由績效加成、年終獎金補足。
13 是原告主張年薪之範圍應僅限本薪、伙食津貼及106年度
14 年終獎金，而不及於其他云云，顯不足採。

15 （四）又預告工資及資遣費為兩造勞動契約終止後，依據勞動基
16 準法之規定之法定給付事項，顯非兩造約定於勞動契約持
17 續中所得預期之給付項目，是保障年薪100萬自不包含預
18 告工資及資遣費，昭然甚明。至被告辯稱：被告給付原告
19 之資遣費數額，優於勞基法所定之數額，並多給付6萬
20 2,639元，故逾勞基法所定資遣費數額之6萬2,639元部分
21 ，不屬於資遣費云云（見本院卷第169頁），然勞基法為
22 法定最低標準之給與，自不因雇主發給高於法定最低標準
23 之資遣費，而更易其性質，觀諸原告之資遣費確認單，其
24 上載有「蘇董核准金額：12萬元」（見本院卷第90頁），
25 該12萬元給付性質自屬資遣費。綜上，原告任職期間應受
26 薪94萬5205元，業經認定如前，而原告已自被告處受領共
27 計100萬291元，扣除資遣費及預告工資共計12萬元後，僅
28 受薪88萬291元（計算式： $1,000,291 - 120,000 = 880,291$ ）
29 ，差額為6萬4,914元（計算式： $945,205 - 88,291 = 64,914$
30 元），是原告請求給付保障年薪差額6萬4,914元，洵屬有
31 據。

01 六、綜上所述，原告依兩造僱傭契約請求被告應給付原告6萬4,
02 914元，及自民國108年10月9日起至清償日止，按週年利率5
03 %計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則
04 無理由，應予駁回。

05 七、本件適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴部分，應依職權宣告
06 假執行原告得假執行。被告陳明願供擔保，聲請免為假執行
07 ，爰酌定相當之擔保金額宣告之。並依職權確定訴訟費用額
08 為2,650元（即第一審裁判費），由被告負擔705元，餘由原告
09 負擔。

10 八、原告雖聲請本院命被告提出金屬成型部工程課、品保課副理
11 之加班資料，然被告設有差勤系統供全體員工申請加班乙節
12 ，業經本院認定如前，該二課副理是否曾向被告申請加班，
13 核無調查之必要，是本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或
14 防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以
15 影響本判決之結果，爰不再一一論述。

16 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 108 年 10 月 30 日
18 內湖簡易庭 法 官 鄭欣怡

19 以上正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應
21 記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決
22 送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

23 中 華 民 國 108 年 10 月 30 日
24 書記官 王盈淳