

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第22號

上訴人 林明憲
訴訟代理人 林明輝律師
被上訴人 明月實業有限公司
法定代理人 黃錫聰
訴訟代理人 黃少東
涂逸奇律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國109年5月22日本院板橋簡易庭107年度板勞簡字第86號第一審判決提起上訴，經本院於109年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之，民事訴訟法第460條第1項前段、第2項分別定有明文；又上開規定於簡易程序第一審判決之上訴程序準用之，同法第436條之1第3項亦有明定。本件上訴人對於第一審判決其敗訴部分提起上訴，被上訴人雖於其上訴期間屆滿後之民國109年9月8日提起附帶上訴，依前揭規定，應予准許。嗣於本院109年10月30日言詞辯論程序期日當庭撤回附帶上訴（見本院卷第112頁），其所為附帶上訴之訴訟繫屬即告消滅，合先敘明。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；上開規定，於簡易事件之上訴程序，準用之，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2、3款、第436條之1第3項分別定有明文。查本件上訴人之上訴聲明原為：「一、原判決不利於上訴人之部分廢棄。二、上廢棄

部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）297,151 元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、上廢棄部分及第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。」等語（見本院卷第21至23頁）。嗣於109年6月20日以民事上訴理由狀，減縮聲明為：「一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分暨訴訟費用之裁判廢棄。二、上廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人279,605元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、上廢棄部分及第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。」等語（見本院卷第31頁）。經核上訴人所為訴之聲明變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，依前開規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人：上訴人自105年4月5日起受僱於被上訴人，擔任司機暨倉管之職務，約定上訴人每月薪資為35,000元，嗣上訴人於107年7月5日自請離職。惟上訴人於105年4月5日至105年12月20日期間平日每週上班54小時，加班14小時，39週共546小時，另於105年12月21日至107年7月5日，每週平日加班5小時，79週（本為81週，扣106年、107年農曆年休假）亦計加班395小時，總計941小時，依每小時加給三分之一計算，上訴人得請求之平日延長工時工資應為182,972元。另自105年12月21日至107年2月28日共14月，上訴人每月少休2日勞基法第36條之休息日，計有28日未休，又上訴人時薪為146元，每日工作9小時，每日可請求之加班費為3,407元，此段期間未休假之加班費計95,396元，另107年3月1日至107年7月5日共計4月，上訴人亦少休8日勞基法第36條之休息日，每日加班費為2,239元，此期間未休之休息日加班費為17,912元，總計113,308元。再者，上訴人特別休假未休假之日數為8日，上訴人每日工資1,167元，被上訴人卻以739元計算上訴人之每日工資，僅給付上訴人5,912元，未給足3,424元。另上訴人亦有

國定假日5日未休，被上訴人亦僅以739元計算每日工資，尚有2,140元未付。又上訴人之月薪為35,000元，被上訴人應以36,300元為上訴人提繳百分之6之退休金，上訴人任職計27個月，應提撥之金額58,806元，然被上訴人僅為上訴人提繳45,536元，未足額提繳13,270元。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例等規定提起本訴，請求被上訴人應給付301,844元及起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；以及請求被上訴人提繳13,270元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等語。

二、被上訴人則以：被上訴人之業務安排有倉管及司機，工作業務分配為倉管負責挑選貨物，不用出車，司機僅係負責出車，每日分配負責倉管或司機之人，不會同時擔任司機又負責倉管，而上訴人係擔任司機工作，工作內容為出車運送貨物，工作時間為每日上午8時30分至下午6時，中午休息時間為12時至下午1時，每月月休5天，每日各次出車運送時間雖有不同，但每趟次間有足夠休息時間，並無延長工時之情形。又兩造於勞雇之初即約明上訴人每月之部分週六或國定假日需不定時配合被上訴人安排出勤，並將該部分配合調度出勤之加班費用列載於薪資單上，上訴人亦按月於薪資明細表上簽收，且上訴人於任職期間從未就工資之計算為任何反對爭議，更於新北市政府勞工局勞動檢查時，未提出爭執，亦證兩造間於勞動契約成立時，確實已有約定就每日之工時及週六配合工作之工資，且所約定工資又未低於勞基法所定最低工資的保障，即無違反勞動基準法之規定，雙方均應受勞動契約之拘束，上訴人事後任意翻異更行請求加班費，自屬無據等語資為抗辯。

三、原審為上訴人部分勝訴判決，亦即判命被上訴人應給付上訴人4,693元本息及提繳13,270元至上訴人之勞工保險局之勞工退休金專戶，並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分一部不服（僅就平日、休息日之加班費279,605元部分上

訴，其餘未上訴部分，已告確定，不在本院審理範圍），提起上訴，並聲明：1.原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分暨訴訟費用之裁判廢棄。2.上廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人279,605元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分已撤回附帶上訴，而告確定，不在本院審理範圍）。

四、不爭執事項（見本院卷第78、79頁）：

（一）上訴人自105年4月5日起受僱於被上訴人，擔任司機暨倉管之職務，約定上訴人每月薪資為35,000元（底薪33,000元、全勤獎金2,000元），月休5天，上班時間為早上8時30分至下午6時，嗣上訴人於107年7月5日自請離職。

（二）上訴人薪資若有包含平日、月休5天的加班費，並未低於基本工資。

五、上訴人主張被上訴人應給付平日、休息日加班費279,605元等語，為被上訴人所否認，有無理由？

（一）按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按勞基法第84條之1第1項規定，監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，或其他性質特殊之工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；但是否屬於該條所稱性質特殊之工作者，以經中央主管機關核定公告者為限，非勞雇雙方得視工作性質任意約定，此觀該條第1項規定自明（最高法院104年度台上字第1194號判決參照）。上訴人係在被上訴人公司擔任司機暨倉管等工作，非屬經中央主管機關核定公告之責任制專業人員，則關於其與被上訴人公司訂立之勞動契約，自無勞基法第84條之1第1項規定之適用，而應受同法第30條、32條、36條、第37條、第49條規定之限制。

(二) 又勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時；勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假，105年1月1日修正前勞基法第30條第1項、105年12月21日修正、同日施行前勞基法第36條第1項分別定有明文。又自105年1月1日施行之修正勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、自105年12月21日施行之修正勞基法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」。105年12月21日修正前勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、自105年12月21日施行之修正勞基法第24條規定：「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：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」。再按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條、第39條規定標準發給延時工資、假日出勤工資，乃屬強制規定，

01 除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，
02 並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守
03 。勞雇雙方所簽訂之工資給與辦法違反上開規定，自屬無
04 效（最高法院107年度台上字第1689號判決參照）。因此
05 ，勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞
06 工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧
07 及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，以及避免計算假日
08 工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，如勞工自始對於
09 勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即
10 約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且雙方
11 所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之
12 總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受
13 其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。

14 （三）經查，上訴人主張其自105年4月5日起受僱於被上訴人
15 ，擔任司機暨倉管之職務，約定上訴人每月薪資為35,000
16 元（底薪33,000元、全勤獎金2,000元），月休5天，上
17 班時間為早上8時30分至下午6時等情，為被上訴人所不
18 爭執，堪認被上訴人所稱約定薪資為33,000元、另計全勤
19 獎金2,000元乙節係為屬實。復衡諸上訴人既知兩造約定
20 之上班時間係上午8時30分至下午6時許，又每月含全勤
21 獎金之薪資為35,000元，且其任職期間之週六多有出勤，
22 各月亦領取薪資單，有打卡紀錄及上訴人簽名之薪資明細
23 附卷可參（見原審卷第135至185頁），可見上訴人接受
24 上開內容之薪資，並持續為被上訴人服勞務，未就其所主
25 張平常日、週六超時工作部分未受領加班費異議，應認兩
26 造應有合意每月33,000元工資已包括平日延長工時、休息
27 日之加班費部分。至上訴人雖主張兩造並未就薪資條件簽
28 訂書面協議，面試時所述之月薪應為正常工時之薪資云云
29 ，然勞資雙方於面試時，均會就每月上班天數、上下班時
30 間，以及在此勞動條件下所領取之薪資進行商議，且勞動
31 契約亦非要式契約，僅需雙方達成合意即為已足，無庸另

01 以書面載明作為契約成立之要件，上訴人僅以兩造於面試
02 時未簽訂薪資計算方式之書面契約，否認兩造約定每月
03 33,000元工資已包括平日延長工時、休息日之加班費云云
04 ，自非可採。

05 (四) 上訴人主張其任職期間平日中午均僅休息半小時，每日均
06 加班1小時乙節，則為被上訴人所否認，並辯稱每日中午
07 均有提供上訴人1個小時半之休息時間等語，而證人吳維
08 展於原審言詞辯論期日中雖證稱：伊105年6月至12月間
09 擔任被上訴人之倉管及司機人員，每天需檢貨及出車3趟
10 ，上午1趟、下午2趟，中午有15分鐘之吃飯時間，沒有
11 休息，因為之後要一直檢貨到出車等語（見原審卷第359
12 至364頁），然證人即被上訴人之會計蔡孟璇則證稱：中
13 午有一小時12點到1點的休息時間，每天有5位倉管及司
14 機人員，一半是倉管、一半是司機，上午係2位司機、下
15 午則有3位司機，司機只負責出車，不用檢貨，係由倉管
16 負責檢貨等語（見原審卷第364至368頁），而證人蔡孟
17 璇所述內容，核與106年1月12日新北市政府勞工局至被
18 上訴人之公司進行勞動檢查時，上訴人受訪談時稱：休息
19 時間（12：00-13：00）等語（見原審卷第305頁）、證
20 人蔡孟璇受訪談時亦稱：中午休息一小時等語（見原審卷
21 第303頁）相符，有新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄
22 存卷足參，應認上訴人於被上訴人任職期間每日中午休息
23 時間應係1小時，故其上班時間上午8時30分至下午6時
24 （計9.5個小時），扣除1小時之休息時間，其平日每日
25 加班之時間應為0.5小時。

26 (五) 基於顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，應尊重勞資
27 雙方合意之內容，不得任意推翻，然而揆諸前揭說明，其
28 僅所議定之工資數額仍不得低於行政院勞動部所核定之基
29 本工資，即兩造所約定之假日及延長工時之工資給付方式
30 ，不得低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額。爰
31 以勞基法所定最低勞動條件核算兩造約定工資之給付方式

，於105年4月5日上訴人到職之日起至同年12月31日間，
上訴人平日每日加班0.5小時，並其主張周六未休，即每
週工作51小時（計算式： $8.5 \text{ 小時} \times 6 = 51 \text{ 小時}$ ），加班
11小時（逾每週工時上限40小時部分），依勞動部核定10
5年每月基本工資20,008元，平均每小時工資83元（計算
式： $20,008 \text{ 元} \div 30 \div 8 = 83 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入，下同）
，一個月總計加班44小時，依每小時加給三分之一計算，
每個月可領取之工資應為24,887元【計算式： $20,008 \text{ 元} +$
 $(20,008 \div 30 \div 8 \times 1.33 \times 44) = 24,887 \text{ 元}$ 】；又自106
年1月1日起實施「一例一休」制度（106年1月1日起
至107年2月28日止，依照勞基法第24條第3項規定，休
息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時
計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至
12小時以內者，以12小時計。自107年3月1日起，取消
該第3項規定），基本工資分別調整為21,009元（自106
年1月1日起）、22,000元（自107年1月1日起），是
依上訴人平日加班0.5小時、每週六休息日未休（休息日
工作8.5小時），依照勞動部加班費試算系統結果（<http://labweb.mol.gov.tw/>），106年1月1日至12月
31日，每周平日加班費292元、休息日加班費2,043元，
總額為2,335元，每月4周加班費為9,340元，連同基本
工資併計為30,349元（ $21,009 \text{ 元} + 9,340 \text{ 元} = 30,349 \text{ 元}$ ）；
另107年1月1日至同年2月28日，每周平日加班費306
元、休息日加班費2,139元，總額為2,445元，每月4周
加班費為9,780元，連同基本工資併計為31,780元（
 $22,000 \text{ 元} + 9,780 \text{ 元} = 31,780 \text{ 元}$ ）；107年3月1日至同年
7月5日，每周平日加班費306元、休息日加班費1,284
元，總額為1,590元，每月4周加班費為6,360元，連同
基本工資併計為28,360元（ $22,000 \text{ 元} + 6,360 \text{ 元} = 28,360 \text{ 元}$
），而兩造約定之每月33,000元薪資業逾上開各段期間基
本工資及以基本工資為基準計算出之平日延時工時、休息

01 日加班費之總和等情，兩造均不爭執，則被上訴人上開期
02 間給付上訴人之工資，亦無違反勞基法相關規定，是上訴
03 人即應依所議定之工資收受，不得違反契約合意而請求逾
04 此部分之加班費，上訴人請求被上訴人給付加班費279,
05 605元等語，自屬無據，不應准許。

06 六、綜上所述，上訴人提起本件上訴，依兩造間之勞動契約、勞
07 動基準法等規定，請求被上訴人再給付平日即休息日加班費
08 279,605元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
09 年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分
10 為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部
11 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
13 件判決結果不生影響，爰不逐一論述。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1
15 第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 109 年 11 月 27 日

17 勞動法庭 審判長 法官 張誌洋

18 法官 劉以全

19 法官 許珮育

20 以上正本係照原本作成。

21 本判決不得上訴。

22 中 華 民 國 109 年 12 月 1 日

23 書記官 陳冠云