

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第107號

原告 林佳璇

李宗明

共同

訴訟代理人 蔡宗釗律師（法扶律師）

被告 大都會倉儲設備有限公司

法定代理人 林啟一

訴訟代理人 陳佳鴻律師

吳偉芳律師

複代理人 江孟洵律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主文

一、被告應提撥新臺幣16,398元至原告林佳璇之勞工退休金專戶。

二、被告應提撥新臺幣12,196元至原告李宗明之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用原告林佳璇部分由被告負擔十分之一，餘由原告林佳璇負擔；原告李宗明部分由被告負擔十分之二，餘由原告李宗明負擔。

五、本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣16,398元為原告林佳璇預供擔保，或將請求標的物提存，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣12,196元為原告李宗明預供擔保，或將請求標的物提存，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其提供勞務

履行地為新北市林口區，是本院就本件自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明：被告應給付原告林佳璇新臺幣（下同）191,383元，其中16,398元應提撥至原告林佳璇之勞工退休金專戶；給付原告李宗明38,395元，其中12,196元應提撥至原告李宗明之勞工退休金專戶，並均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷第11頁）。嗣於民國109年11月19日具狀變更訴之聲明為：被告應給付原告林佳璇168,664元，其中16,398元應提撥至原告林佳璇之勞工退休金專戶；給付原告李宗明57,374元，其中12,196元應提撥至原告李宗明之勞工退休金專戶，並均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷第191、192頁）。查原告二人所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）緣原告林佳璇、李宗明分別於106年10月2日、108年5月2日受僱於被告，原告林佳璇、李宗明於受僱期間，職位分別為業務助理、繪圖，每月薪資分別為34,000元、50,000元，兩造勞動契約之終止日分別為108年12月15日、108年11月30日。惟於僱傭期間，被告將原告等之薪資高薪低報，致原告等之每月勞退提撥金額短少，且被告拒絕給付原告等加班費與特休應休未休工資。兩造曾於109年3月2日、同年月19日進行勞資爭議調解不成立，原告等不得已始提起本訴。

（二）原告林佳璇部分

01 1.勞退金差額16,398元

02 原告林佳璇於106年10月受僱於被告，約定每月薪資為28
03 ,000元，被告分別於106年12月、107年4月、108年3
04 月各加薪2,000元，惟被告自始未足額提撥原告林佳璇之
05 勞退金，差額為16,398元。

06 2.返還不當得利10,512元

07 被告依法應按月提繳勞退金，此為雇主之法定義務，然被
08 告竟將原告林佳璇每月薪資之一部折算入雇主應提撥之金
09 額中，亦即被告僅負擔勞退金950元，超過950元之差額
10 則自原告林佳璇薪資中扣除，是原告林佳璇依不當得利規
11 定，請求被告返還10,512元。

12 3.加班費137,514元

13 原告林佳璇自受僱以來，配合被告要求每日加班，惟被告
14 尚積欠總時數732.05小時之加班費，是被告應給付原告林
15 佳璇之加班費總金額為137,514元（計算式詳如本院卷第
16 201頁）。

17 4.特休應休未休工資4,240元

18 被告終止原告林佳璇僱傭契約時，原告林佳璇尚有特休假
19 4天未休畢，又原告林佳璇契約終止前最近一個月之工資
20 為31,800元，則每日工資為1,060元（計算式：31,800元
21 ÷ 30天 = 1,060元），故未休畢之特休假工資為4,240元
22 （計算式：1,060元 × 4天 = 4,240元）。

23 （三）原告李宗明部分

24 1.勞退金差額12,196元

25 原告李宗明於108年5月受僱於被告，約定每月薪資為40
26 ,000元，並於同年8月同時再接任業務工作，薪資提升至
27 50,000元，後因業績及被告要求變更工作內容，致同年10
28 月、11月薪資分別為49,000元、41,000元，惟被告自始未
29 足額提撥原告李宗明之勞退金，差額為12,196元。

30 2.返還不當得利3,052元

31 被告依法應按月提繳勞退金，此為雇主之法定義務，然被

告竟將原告李宗明每月薪資之一部折算入雇主應提撥之金額中，亦即被告僅負擔勞退金950元，超過950元之差額則自原告李宗明薪資中扣除，是原告李宗明依不當得利規定，請求被告返還3,052元。

3. 加班費 37,926元

原告李宗明自受僱以來，配合被告要求每日加班，惟被告尚積欠總時數147.47小時之加班費，是被告應給付原告李宗明之加班費總金額為37,926元（計算式詳如本院卷第203頁）。

4. 特休應休未休工資 4,200元

被告終止原告李宗明僱傭契約時，原告李宗明尚有特休假3天未休畢，又原告李宗明契約終止前最近一個月之工資為42,000元，則每日工資為1,400元（計算式：42,000元 ÷ 30天 = 1,400元），故未休畢之特休假工資為4,200元（計算式：1,400元 × 3天 = 4,200元）。

（四）併聲明：

1. 被告應給付原告林佳璇168,664元，其中16,398元應提撥至原告林佳璇之勞工退休金專戶，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

2. 被告應給付原告李宗明57,374元，其中12,196元應提撥至原告李宗明之勞工退休金專戶，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

3. 訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）勞退金差額部分

被告對於原告等人所提應提撥之差額並無意見，亦同意給付至原告等人之勞工退休金專戶。

（二）不當得利部分

原告等人主張被告將渠等每月應按月提繳之勞工退休金，自其每月薪資一部折算入被告應提撥之退休金額中而稱被告有不當得利云云。惟被告有與原告等人口頭約定，每月

01 應提繳之勞退金超過950元之部分，先從原告等人每月薪
02 資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予勞工，
03 上開制度運行多年，原告等人在內之勞工並無爭執或有不
04 妥之反應，且被告均有於年度終了時隨年終獎金返還予原
05 告等人，被告對渠等並無任何不當得利之情形。

06 (三) 加班費部分

07 1.原告等人面試時，被告即明確告知其上班時間、薪資制度
08 、休假等事項，被告於人力銀行網站刊登徵人訊息時，亦
09 載明上班時間為8點30分至18點，每日工時為8個小時又
10 30分鐘，超過8小時之時間，被告均視為加班時間，依法
11 將延長工時部分併入薪資一併計算，亦即每日半小時之加
12 班費已內含於約定薪資中。雙方所約定之工資既未低於基
13 本工資，亦高於同業薪資，雙方自應受其拘束，不得事後
14 任意翻異，故被告並無原告等人所稱未給付加班費之情形
15 。從而，原告林佳璇主張被告要求伊每日加班1.5小時，
16 請求被告給付137,514元之加班費；原告李宗明主張被告
17 要求伊每日加班0.5小時，請求被告給付37,926元之加班
18 費，並無理由。

19 2.況勞動契約屬雙務契約，勞工倘有加班之需要，須告知主
20 管並取得主管之核准後始得憑以加班，被告藉此控管人事
21 開銷，故員工於上班時間屆至（即18點），即會催促員工
22 下班，並未要求員工加班，且原告等人在職期間亦未向被告
23 提出任何加班申請或要求，然渠等卻主張有加班之情事
24 ，是否屬實，尚有可疑。

25 (四) 特休應休未休工資部分

26 被告於原告等人離職時，即隨同渠等之應領薪資一併給付
27 原告等人，原告李宗明、林佳璇分別於108年11月22日、
28 108年12月15日自請離職，然被告分別於108年12月、10
29 9年1月給付原告二人完整月薪，均未扣除離職該月原告
30 二人未完整到職之薪資，業已含108年特休應休未休工資
31 ，原告二人再向被告主張，實有未洽等語置辯。

01 (五) 併答辯聲明：

02 1.原告之訴駁回。

03 2.訴訟費用由原告負擔。

04 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
05 礎（見本院卷第219、220頁）：

06 (一) 原告林佳璇、李宗明分別於106年10月2日、108年5月
07 2日受僱於被告，原告林佳璇、李宗明受僱期間職位分別
08 為業務助理、繪圖。又原告林佳璇於106年10月受僱時，
09 約定每月薪資為28,000元，被告分別於106年12月、107
10 年4月、108年3月各加薪2,000元；原告李宗明於108
11 年5月受僱時，約定每月薪資為40,000元，並於同年8月
12 同時再接任業務工作，薪資提升至50,000元，後因業績及
13 被告要求變更工作內容，致同年10月、11月薪資分別為49
14 ,000元、41,000元。勞動契約之終止日則分別為108年12
15 月15日、108年11月30日。

16 (二) 被告未足額提撥原告等人之勞退金，且對於原告等人主張
17 被告應分別提繳16,398元至原告林佳璇之勞工退休金專戶
18 ；12,196元至原告李宗明之勞工退休金專戶，並不爭執。

19 (三) 被告對於應按月提繳之勞退金，實際僅提繳950元，超過
20 950元之差額則自原告薪資中扣除。

21 (四) 原告等人於僱傭契約終止時，原告林佳璇尚有特休假4天
22 未休畢；原告李宗明尚有特休假3天未休畢。

23 (五) 兩造對於被證二（即原告等人任職期間之打卡紀錄）不爭
24 執。

25 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第220、221頁）：

26 (一) 被告有無與原告等人口頭約定，每月應提繳之勞退金超過
27 950元之部分，先從原告等人每月薪資中扣除，俟年度終
28 了時再隨年終獎金一併返還予勞工？倘有，被告有無於年
29 度終了時隨年終獎金返還予原告等人？

30 (二) 原告等人與被告有無約定上班時間為8點30分至18點，每
31 日工時為8個小時又30分鐘，超過8小時工時部分併入薪

資一併計算，亦即超過法定工時之每日半小時之加班費已
內含於約定薪資中？

(三) 原告等人在職期間有無向被告提出任何加班申請或要求？

(四) 被告有無將特休應休未休工資於原告等人離職時，隨同原告等人之應領薪資一併給付原告等人？

(五) 原告林佳璇請求被告應給付原告林佳璇152,266元，有無理由？

(六) 原告李宗明請求被告應給付原告李宗明45,178元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(一) 就「被告有無與原告等人口頭約定，每月應提繳之勞退休金超過950元之部分，先從原告等人每月薪資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予勞工？倘有，被告有無將於年度終了時隨年終獎金返還予原告等人？被告有無將特休應休未休工資於原告等人離職時，隨同原告等人之應領薪資一併給付原告等人？公司是否都有發給年終，年終獎金的組成為何？」爭點部分：

1. 證人邱素姝到庭證述：「(問：公司是否都有發給年終，年終獎金的組成為何？)有，年終獎金是個人平常的績效去計算，我們不像大公司是平常表現多少%數，我們是平常的績效、出勤狀況來計算年終獎金，另該休未休的特休會年終時一併發還。(問：證人在年終的那筆獎金裡，是否也包含每月應提繳的勞工退休金一併返還【就是原告起訴狀所提(二)不當得利的部分】？)是的。(問：如果員工發年終時早已離職，那這兩筆款項(不休假獎金、每月應提繳的勞退)會何時一併給付？)我們算在員工離職的那個月薪資裡一併發給，例如8月份的薪水我們是9月5日轉帳，員工8月份離職，就會在9月5日收到的薪水裡一併發給。(問：原告林佳璇離職最後一個月的薪水有無包含前述那些款項？)有，我都相信我們的同事，所以我們都是口頭告知，原告林佳璇有提醒我他還有特休未休，我

有跟他說會算在最後一個月薪水裡，我們也不會跟員工計較零數，通常會發整數，只會多不會少。（請鈞院提示被證5）原告林佳璇108年12月的薪轉是32,529元，有包含不休假獎金及每月應提繳的勞退返還原告，原告林佳璇12月的薪水應為 $34000 \div 30 \times 15 = 16999$ ，算17000，原告林佳璇有4天該休未休，計算式： $34000 \div 30 \times 4 = 4532$ ，勞退部分 $562 \times 12 = 11276$ ，共32,808元，公司沒有算的那麼細，通常會多給。（請鈞院提示被證5、原證5）原告李宗明108年11月22日離職，最後一個月薪轉為56,680元，因為原告李宗明8-10月轉為業務，所以有含業務獎金，用離職前42,000元 $\div 30 \times 22 = 30800$ ，不休假獎金是3日： $42000 \div 30 \times 3 = 4200$ ，勞退 $436 \times 11 = 4796$ ，共39,796元， $00000 - 00000 = 16,884$ 元，但是我記得獎金是1萬5千多，所以公司有多給原告李宗明。」等語（見本院卷第132至134頁）。

2. 證人林柏翰證稱：「（問：老闆有沒有說年終獎金組成為何？）特休未休、加班費、勞退預扣的部分。」等語（見本院卷第140頁）。

3. 證人彭德翔證稱：「（問：有沒有拿到年終獎金？老闆有沒有說年終獎金組成為何？）有領到，就是一整年度的表現以及薪資勞退的部分會補償，我沒有去在意其他的。（問：如果你有不休假的獎金是什麼時候給你？）在年終獎金一併發放。」等語（見本院卷第141頁）。

4. 證人蔡美娟證稱：「（問：有沒有拿到年終獎金？老闆有沒有說年終獎金組成為何？）我有拿到，我是12月10日來的不足一個月，所以我只拿3000元，年終包含其他多扣的部分跟我的表現，多扣的部分是指面試的時候公司有說有6%勞退的部分會預扣，因為邱素妹說我們小公司勞基法最低薪資常常會調，所以先扣固定的，但是我們的年終會補償回來。（問：年終獎金包含未休假獎金？）因為我的部分還沒有未休假。」等語（見本院卷第143、144頁）。

01 5.雖證人巫栢齡證稱：預扣部分沒有於年終時返還給伊，離
02 職時被告未將特休未休算入離職金等語等語（見本院卷第
03 136、137頁），惟證人巫栢齡與原告林佳璇等二人前於
04 109年間向被告公司申請勞資爭議調解程序並請求加班費
05 等費用，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份附卷可參
06 （見本院卷第25至30頁），且其所證述內容顯與證人林柏
07 翰、彭德翔、蔡美娟證述內容相佐，又與被告實際核發予
08 原告之情形不符，是證人巫栢齡之證詞是否客觀可信，容
09 有可疑，無法遽以憑採，況證人巫栢齡所述僅係其個人離
10 職時之情形，是證人巫栢齡前開證述內容不足為不利被告
11 之認定。

12 6.綜上各情以參，互核證人邱素姝、林柏翰、彭德翔、蔡美
13 娟等人證詞，可知被告有與原告等人口頭約定，每月應提
14 繳之勞退金超過950元之部分，先從原告等人每月薪資中
15 扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予勞工，另特
16 休未休工資亦於年終時一併發予，應屬較為可採。

17 （二）就「原告等人與被告有無約定上班時間為8點30分至18點
18 ，每日工時為8個小時又30分鐘，超過8小時工時部分併
19 入薪資一併計算，亦即超過法定工時之每日半小時之加班
20 費已內含於約定薪資中？原告等人在職期間有無向被告提
21 出任何加班申請或要求？」爭點部分：

22 1.證人邱素姝證稱：「（問：在公司職務為何？是否負責辦
23 理新進員工面試？）總務，是的。（問：因為勞基法的工
24 時每日只有8小時，是否有明確告知公司工作時間較其他
25 公司多半小時？）有的。（問：相同職務公司的給薪是否
26 有比同行高？原因為何？）有，因為我們是小公司，每位
27 求職者進來，工時是最先要說明清楚的，每天上班時間
28 是8:30-18:00，我們的薪資例如業務助理的部分薪資會高
29 於一般公司內勤的部分，我們公司給薪比同行高的原因是
30 因為我們每天會多上班0.5小時。（問：是公司所有的員
31 工都是一樣薪水都高於其他一般公司嗎？）是的。（問：

01 公司加班制度為何？是否任何職務都有加班的必要？）我
02 們公司有工務，所謂工務就是要到外面送貨，例如排新竹
03 ，台灣的交通上下班都很塞，為了讓工務人員不要急著回
04 來打卡 18:00，所以只有工務人員超過 18:00 有加班費，
05 其他人員不需要加班，就是上到 18:00 就下班，都沒有加
06 班費，除了工務人員外的其他員工如果超過 18:00 也沒有
07 加班費，因為公司業務很好去排定自己的事務，可以自己
08 調控。（問：那原告是否曾經要求要加班或申請加班費？
09 ）沒有。（問：下班時間到了，證人會做什麼處理？）我
10 們會催促，18:00 到了做不完的事情可以交給我，或是明
11 天再做，就會請員工下班。」等語（見本院卷第 131、13
12 2 頁）。

13 2. 證人林柏翰證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？
14 是否知悉每天工作時間是從早上 8 點半到下午 6 點？如何
15 知悉的？）面試那天知道上述的工作時間，我是 107 年到
16 被告公司上班。（問：在面試時，是由何人面試的？是否
17 有告知公司工作時間為早上 8 點半到下午 6 點，你是否有
18 同意？）是邱素姝面試的，有說時間，我也有同意。（問
19 ：面試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日延長
20 半小時工時的工資？）有，有。（問：據你所知，公司給
21 的薪資跟同業或你前一個工作相比如何？）比較好。（問
22 ：公司是否可以加班，加班申請制度為何？有沒有領到加
23 班費？）可以加班，因為有時候我們在外面超過時間回來
24 ，就是超過 18:00，就可以領加班費。（問：證人在被告
25 公司擔任的職務為何？）工務人員。（問：公司只有工務
26 可以領加班費嗎？）是的。」等語（見本院卷第 139、14
27 0 頁）。

28 3. 證人彭德翔證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？
29 是否知悉每天工作時間是從早上 8 點半到下午 6 點？如何
30 知悉的？）2 年前 6 月，我知道，一開始我是透過林柏翰
31 介紹的，他有告訴我上班的時間。（問：你為何願意從前

01 公司離職到這家公司工作？）因為這份薪水比我前一份薪
02 水高。（問：在面試時，是由何人面試的？是否有告知公
03 司工作時間為早上8點半到下午6點，你是否有同意？）
04 面試是由邱素妹面試，也有告知我工作時間，我有同意。
05 （問：面試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日
06 延長半小時工時的工資？）有，有。（問：據你所知，公
07 司給的薪資跟同業或你前一個工作相比如何？）我只比前
08 一份工作的公司，有比較高。（問：公司是否可以加班，
09 加班申請制度為何？有沒有領到加班費？）公司可以加班
10 ，申請加班就是晚上6:00過後就算加班，加班費確實有領
11 到，我是公司的工務人員。」等語（見本院卷第140、14
12 1頁）。

- 13 4. 證人蔡美娟證稱：「（問：你是何時到大都會公司工作？
14 是否知悉每天工作時間是從早上8點半到下午6點？如何
15 知悉的？）我是108年12月10日報到，我是從1111人力銀
16 行看到工作時間，上面就是記載8:30-18:00。（問：在面
17 試時，是由何人面試的？是否有告知公司工作時間為早上
18 8點半到下午6點，你是否有同意？人面試的人是邱素妹
19 ，有告知上班時間是8:30-18:00，我也有同意。（問：面
20 試時是否有告知薪資？是否有告知薪資包含每日延長半小
21 時工時的工資？）他當時告訴我薪資試用期是28,000元整
22 ，試用期滿是30,000元整，他有說底薪比一般高，是因為
23 我們上班時間有多0.5小時。（問：面試的時候，證人的
24 職務為何？）公司的業務助理。（問：當初公司有說這份
25 工作沒做完要加班可以申請加班費嗎？）當時面試的時候
26 說是不需要加班，如果真的有需要加班，再申請。（問：
27 證人工作是業務助理，你的前手是誰？）我的前手是原告
28 林佳璇跟蕭佑芳。（問：證人是否認為你的工作需要加班
29 ？）不需要加班，我到現在為止也沒有加班。（問：工作
30 期間，老闆曾經要求你加班嗎？）沒有。」等語（見本院
31 卷第142、143頁）。

01 5.雖證人巫栢齡證稱：「（請庭上提示被證1，問：被告公
02 司上班時間是8：30-18：00，面試主管邱素妹是否有
03 告知17：30-18：00的加班費已算入到工資內？）沒有
04 。」等語（見本院卷第135頁），惟證人巫栢齡與原告林
05 佳璇等二人前於109年間向被告公司申請勞資爭議調解程
06 序並請求加班費等費用，此有新北市政府勞資爭議調解紀
07 錄乙份附卷可參（見本院卷第25至30頁），且其所證述內
08 容顯與證人林柏翰、彭德翔、蔡美娟證述內容相佐，是證
09 人巫栢齡之證詞是否客觀可信，已有可疑。又證人巫栢齡
10 固證稱：「（問：您知道為什麼林佳璇、李宗明需要加班
11 ？）因為原告二位事情很多，事情一直交代出來，導致原
12 告二人無法準時下班，白天的時候事情沒有很多，但是到
13 了要下班的時候林啟一、邱素妹就會一直交代事情，行政
14 人員白天沒什麼事，但晚上事情就很多。」、「（問：證
15 人剛所述加班時會看到原告二人加班，原因是因為老闆及
16 老闆娘一直交辦事情，但交辦事情有說今日一定要完成嗎
17 ？）沒有說今日一定要完成，但是這些沒有完成，沒有敢
18 下班，因為老闆及老闆娘會一直盯著我們」等語（見本院
19 卷第136、137頁），可知被告公司縱於下班前始交辦原
20 告等人待辦事項，亦未強制要求伊等需於當天完成，足證
21 原告等人縱有逾越下班時間仍停留於公司內部之情形，亦
22 屬自行決定之行為而與被告公司無涉。

23 6.就原告主張每日下午5點半至6點間之加班費部分：

24 ①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法
25 第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時
26 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
27 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由
28 原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙
29 方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之
30 工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日
31 之延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之

規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資（最高法院100年台上字第1256號、102年台上字第1660號判決可資參照）。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定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，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，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。

②查依證人邱素妹之證詞，原告等人面試時，被告既已明確告知其上班時間、薪資制度等事項，且互核其餘證人林柏翰、彭德翔、蔡美娟等人證詞，復依被告於人力銀行網站刊登徵人訊息時，亦載明上班時間為8點30分至18點，有被告公司在104人力銀行刊登之徵人訊息影本乙份為憑（見本院卷第81至85頁），足徵被告公司之每日工時為8個小時又30分鐘，超過8小時之時間，兩造既已約定將每日下午5點半至6點間延長工時部分併入薪資一併計算，亦即每日半小時之加班費已內含於約定薪資中，而雙方所約定之工資既未低於基本工資，亦高於同業薪資，有108年1月至12日1111人力銀行國內業務人員平均薪資2份附卷可參（見本院卷第167、169頁），並無違反勞基法保障勞工權益之情形，則雙方自應受其拘束，不得事後任意翻異。

7.就原告主張每日下午6點過後之加班費部分：

①按「雇主為減少不必要之加班，採預防措施，於工作規則中規定延長工時應事先申請經同意後始准，於法並無不合，最高法院八十八年度台上第一六九六號判決及行政院勞工委員會所採而於八十六年十一月十四日以台86勞動2字第047240號函亦同此意旨。…是原告主張其員工林○

○任職原告公司期間，如有加班之必要，應依該規則事先向其單位主管提出加班之申請，並經單位主管核准，方得加班，自屬有據。」，台中高等行政法院93年簡字第208號判決可資參照；又「如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則非合此規定之加班要件，勞工自不得以此依同法第二十四條之規定向雇主請求加給工資。…否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人不須僱用人之同意，自行加班，並得逕向僱用人請求支給加班費，與民法上之僱傭契約本旨有違，亦違上開勞動基準法之規定。」，台中高等行政法院91年簡字第82號判決意旨可資參照。次按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第二十四條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（臺灣臺北地方法院98年度北勞簡字第44號民事判決、最高法院101年度台上字第792號民事判決可資參照）。

- ②勞動法學者郭玲惠教授於其所著「勞動契約法論」一書中明白指出：「如果未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則屬不合法之加班，勞工並不會因其自行延長工時加班之行為，而取得加班費之請求權。」其理由在民法僱傭契約為僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件。一般情形而言，受僱人提供勞務應於正常上班時間為之，受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，應和僱用人另行約定，取得勞資雙方之同意後，再由受僱人勞工進行加班，而雇主則給付加班費。倘勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，雇主也無預期（甚至無預算）要支給原約定工資以外之

給予（加班費），此自無雇主違反勞動基準法第24條規定之情。

③第按勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（含加班費）之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理（臺灣高等法院高雄分院108年度勞上易字第38號判決要旨可資參照）。準此，勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。從而原告倘有加班之需要，須告知主管並取得主管核准後始得憑以加班，被告藉此控管人事開銷，依證人邱素妹證詞，被告於上班時間屆至（即18點），即會催促員工下班，並未要求員工加班或指示員工服勞務之內容須逾上班時間

始得完成，原告等人在職期間始終並未向被告提出任何加班之申請或要求，卻主張渠等有加班之情事，則二人所稱確有加班實屬可疑。原告等人自行逾時停留於被告，且未向主管提出申請加班，被告無法管控原告等人是否確為職務之需而有延長工時之情形，依上開判決要旨之說明，原告等人自應證明兩造間有加班之合意，原告等人自不得逕向被告請求給付加班費。

④況依證人林柏翰所述，關於被告公司之加班費申請制度，全公司僅有「工務」得向被告申請加班（見本院卷第140頁），原因為工務經常需至客戶處所處理業務，時間不固定，其自客戶處所返回被告公司處所下班打卡時，因交通因素或配合客戶需求，經常性的延長其工時，被告為體恤其工作有延長工時之需求，故同意加班費之申請。除此之外，於被告公司擔任業務、業務助理等其他職務，考其工作內容並無加班之必要，故被告未曾要求該等從業人員加班，即便其有加班之需求亦應取得被告同意後為之，此為被告公司加班費申請之制度。

⑤原告二人雖主張被告要求加班請求被告給付加班費云云，惟業務一般看業績表現通常為責任制，且依證人邱素姝所述，被告公司針對業務助理及業務等職務未曾要求其加班，且經常於下班時間屆至，即要求員工準時下班，故除「工務」以外之員工，員工若有工作無法完成，公司自願為其完成，並未要求員工加班，惟原告如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，應和被告另行約定，取得勞資雙方之同意後，再由原告進行加班，而被告則給付加班費，惟原告林佳璇自106年至被告公司到職迄至離職時，及原告李宗明任職期間均未曾向被告提出任何加班申請或要求，顯見原告二人乃基於渠等工作為業務性質屬責任制，就其有無法完成工作之情形，須再延長工時，並未經雇主及勞工雙方同意，即片面延長工時，此顯不符合前揭加班要件，自不得據此依勞基法第24條之規定向被告請求

01 加給工資，故原告二人出勤時間雖有延長工時之紀錄，惟
02 依上說明，尚不得向被告請領加班費。

03 (三) 原告林佳璇請求被告應給付原告林佳璇152,266元，有無
04 理由？又原告李宗明請求被告應給付原告李宗明45,178元
05 有無理由？

06 1.原告林佳璇主張被告僅負擔勞退金950元，超過950元之
07 差額自原告薪資中扣除，是原告依不當得利規定，請求被
08 告返還10,512元。又原告林佳璇自受僱以來，配合被告要
09 求每日加班，惟被告尚積欠總時數732.05小時之加班費，
10 是被告應給付原告林佳璇加班費金額合計為137,514元（
11 計算式詳如本院卷第201頁），另原告林佳璇尚有特休假
12 4天未休畢，以原告林佳璇契約終止前最近一個月之工資
13 31,800元，每日工資為1,060元，故原告林佳璇請求被告
14 給付未休畢之特休假工資4,240元，合計152,266元等語
15 。

16 2.原告李宗明主張被告僅負擔勞退金950元，超過950元之
17 差額則自原告薪資中扣除，是原告李宗明依不當得利規定
18 ，請求被告返還3,052元，又原告李宗明自受僱以來，配
19 合被告要求每日加班，惟被告尚積欠總時數147.47小時之
20 加班費，是被告應給付原告李宗明之加班費總金額為37,9
21 26元（計算式詳如本院卷第203頁），另原告李宗明尚有
22 特休假3天未休畢，以契約終止前最近一個月之工資42,0
23 00元，則每日工資為1,400元，故原告李宗明得請求被告
24 給付未休畢之特休假工資為4,200元，合計45,178元等語
25 。

26 3.就加班費部分，原告二人依原告林佳璇、李宗明之出勤記
27 錄（見本院卷第87至93頁、第95至98頁），雖有延長工時
28 之情，惟就超過8小時之時間，兩造既已約定將每日下午
29 5點半至6點間延長工時部分併入薪資一併計算，亦即每
30 日半小時之加班費已內含於約定薪資中，是就此部分不得
31 再向被告請領加班費。又就超過下午6點後之延長工時部

分，因就其有無法完成工作之情形，並未經雇主同意，亦不合請領加班費之要件，原告據此依勞基法第24條之規定請求被告給付加班費云云，亦屬無據，不應准許。

4.原告李宗明、林佳璇主張被告應分別給付渠等108年未休特別休假工資4,101元、4,532元云云。然查，原告林佳璇108年12月的薪轉是32,529元（見本院卷第171頁），原告林佳璇最後工作日為108年12月15日，是12月的薪水應為 $34,000 \div 30 \times 15 = 16,999$ ，原告林佳璇有4天該休未休為4,532元（計算式： $34000 \div 30 \times 4 = 4532$ ），勞退部分6,744元（計算式： $562 \times 12 = 6744$ 元），總計28,275元（計算式： $16,999 + 4,532 + 6,744 = 28,275$ ）。又細繹原告李宗明自請離職即108年11月之薪資明細記載應領金額為41,000元（見本院卷第189頁），惟被告公司以高於其應領薪資之金額42,000元計算伊特別休假3日未休之工資（計算式： $42000 \div 30 = 1400$ ， $1400 \times 3 = 4200$ ），至於原告李宗明請求之雇主應提撥金額3,052元亦於當月薪資給付（計算式： $436 \times 7 = 3,052$ ），此有上開明細可證。是被告於原告二人離職時，上述特休及勞退扣款即隨同渠等應領薪資一併給付予原告二人。且查原告李宗明、林佳璇分別於108年11月22日、108年12月15日離職，然被告分別於108年12月、109年1月給付原告二人完整月薪，此有被告公司員工薪資轉入帳號各乙份為證（見本院卷第171、173頁），均未扣除該月原告二人未到職之薪資報酬，且業已含108年未休特別休假工資4,532元、4,101元，原告二人再向被告主張108年未休特別休假工資4,101元、4,532元，實有未洽。

5.未按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」，民法第179條固有明文，惟按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有

損害（最高法院103年度台上字第2198號判決意旨可資參照）。原告二人雖主張被告將原告等人每月應按月提繳之勞工退休金，自渠等每月薪資一部折算入被告應提撥退休金額中而稱被告有不當得利，是原告林佳璇、李宗明分別請求被告返還10,512元、3,052元云云。惟兩造既約定如超過950元之部分，先從勞工每月薪資中扣除，俟年度終了時再隨年終獎金一併返還予勞工，此業已認定如前，被告否認未於年度終了時隨年終獎金返還予原告等人，原告復無法舉證以實其說，是此部分原告之請求，自乏所據，不應准許。

（四）原告二人請求提撥勞退金差額部分：

1.原告林佳璇勞退金差額16,398元

原告林佳璇主張其於106年10月受僱於被告，約定每月薪資為28,000元，被告分別於106年12月、107年4月、108年3月各加薪2,000元，惟被告自始未足額提撥原告林佳璇之勞退金，差額為16,398元之事實，為被告所不爭執（見本院卷第220頁），是原告林佳璇此部分之請求，則屬有據，應予准許。

2.原告李宗明勞退金差額12,196元

原告李宗明主張其於108年5月受僱於被告，約定每月薪資為40,000元，並於同年8月同時再接任業務工作，薪資提升至50,000元，後因業績及被告要求變更工作內容，致同年10月、11月薪資分別為49,000元、41,000元，惟被告自始未足額提撥原告李宗明之勞退金，差額為12,196元等情，此亦為被告所不爭執，是原告李宗明此部分之請求，亦則屬有據，應予准許。

六、從而，原告二人請求被告應分別提撥16,398元、12,196元至原告林佳璇、李宗明之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

01 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
02 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依
03 據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於
04 原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁
05 回。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法與證據，
07 經本院斟酌後，與本件判決結果已不生影響，故不一一論列
08 ，附此敘明。

09 九、本件訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 110 年 4 月 7 日

11 勞動法庭 法官 吳幸娥

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 110 年 4 月 7 日

16 書記官 周子鈺