

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第167號

原告 方冠中
兼訴訟代理人 詹儒宗
人

訴訟代理人 盧美如律師

被告 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，經本院於民國110年8月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告二人起訴聲明為：「1.被告應給付原告詹儒宗延長工時工資與休假日加班工資新臺幣（下同）700,000元。2.被告應給付原告方冠中延長工時工資與休假日加班工資600,000元。」等語（見本院109年度勞專調字第78號卷第11頁），之後原告詹儒宗於民國（下同）109年11月23日擴張聲明為「1.被告應給付原告詹儒宗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。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。」、原告方冠中於110年2月22日也擴張聲明為「1.被告應給付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。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。」等語（見本院卷一第179、431、432頁），原告二人上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 原告詹儒宗於103年12月1日起至109年6月30日止、原告方冠
03 中於104年10月1日起至108年3月31日止分別任職於被告公司
04 ，二人先後擔任店長、副店長及外場佈置人員，負責殯葬場
05 所的花山佈置事宜。原告詹儒宗每月薪資為50,000元，原告
06 方冠中每月薪資為65,000元，被告公司規定原告二人每日上
07 班時間從上午8時到下午6時，且每月只能休假6日，但被告
08 公司長期以來均未給付每日上班延長工時、國定假日及例假
09 日等休息日應加倍給付之工資。原告二人雖於109年6月29日
10 向新北市政府申請勞資爭議調解，惟被告未出席致調解不成
11 立，故提起本件訴訟。為此，依勞動基準法（下稱勞基法）
12 第24條、第30條、第36條、第37條、第39條之規定，請求被
13 告給付原告詹儒宗加班費824,158元（計算表見本院卷一第
14 191頁）、原告方冠中加班費622,584元（計算表見本院卷一
15 第317頁）。併聲明：1.被告應給付原告詹儒宗824,158元、
16 原告方冠中622,584元，及分別自109年11月24日、110年2月
17 23日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.原告願
18 供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告抗辯：

20 (一)兩造約定薪資內含平日及國定假日上班之加班費

21 1.被告公司之主要業務係承接龍巖集團告別式會場鮮花佈置
22 ，因此外勤員工之工作時間必須配合告別式會場之時間，
23 無法同一般勞工固定周休二日，且因該職務之工作時間較
24 長，故被告公司於招聘外勤員工時，均告知應聘者工作時
25 間自上午8時起至下午6時止，月休6日。被告公司員工之
26 休假，除月休6及年假外，尚包括依勞基法之國定假日天
27 數在內。而被告公司員工於國定假日係照常上班，非屬加
28 班，故不另給付加班費，此為被告公司員工所週知，且採
29 取排休制，係殯葬業花店行業工作條件之常態，亦自被告
30 公司於102年2月6日設立時，即行之有年。

31 2.原告二人任職之初，雙方即約定每月薪資內含延長工時工

資、國定假日及休假日出勤工資，且未低於以基本工資加計加班費及例假日工資總額。被告公司規定之工作時間亦係此行業之通常工作時間，原告二人於任職被告公司前，均曾擔任相同工作，應清楚此行業之計薪方式，更何況原告二人均曾擔任過被告公司之店長，對於被告公司之工作時間及工資計算等方式，均知悉清楚。

(二) 無加班之必要

原告二人均為資深人員，且均曾經分別擔任被告公司店長，其工作內容主要係負責安排殯儀館佈置場地人力配置、實際收場等工作事項，則依此工作性質，除非被告公司有臨時交辦原告等二人工作事項，否則，原告二人職務範圍應屬每日例行工作項目，有一定時間及行程表，由勞工自行安排於上班時間內完成，是難認原告二人係因有加班必要而需在正常工作時間外工作。因此，難以僅憑原告等二人事後片面主張有加班之需求，即逕認被告公司有給付相對應加班費之義務。

(三) 每日之工作時間未逾 8 小時

原告二人於佈場到收場以及場與場之間均屬「休息時間」，且該休息時間至少逾 2 小時以上。縱認非屬休息時間，則原告等於前揭時間之情形，亦與「候傳時間」相符，亦即原告等在此期間內，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。而原告等只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。準此，原告等每日之上班時間應扣除 3 小時之候傳時間，則原告二人實際工作時間仍未逾 8 小時。

(四) 若有額外延長工時

被告公司有關加班費之申請，必須由店長填寫後，直接向會計請領。因此，原告二人欲加班時，必須先向店長申請，而原告二人均曾前、後擔任被告公司店長，其對於被告公司計酬內容及加班費之規定，應知之甚詳。則原告二人與被告公司間本無加班之合意，且原告二人復未提出加班之申請，原

告等請求被告公司給付延長工時1小時之加班費，顯屬無據。何況，原告二人於任職期間所申請之加班費，被告公司均於發薪日一併發放完畢。

(五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第29、164頁）

(一)原告詹儒宗自103年12月1日起任職於被告公司，分別於104年10月1日起至105年5月31日止擔任副店長、於106年2月1日起至107年10月31日止擔任店長，於108年3月至108年8月間向被告公司申請育嬰假，並於108年9月起返回被告公司工作至109年6月30日離職。

(二)原告方冠中前任職於龍巖集團關係企業澤花園股份有限公司，因該公司決定緊縮人力，改由被告公司聘雇該公司員工，自104年10月1日起任職於被告公司，並於104年10月1日起至105年4月30日止、以及105年7月1日起至105年10月31日止、106年1月間分別擔任店長；於106年5月1日起至106年9月30日止擔任副店長，於108年3月31日離職。

(三)原告二人於應徵時，被告已告知每日工作時間從上午八點到下午六點，月休六日，工作內容為告別式會場鮮花佈置外勤人員。

四、本件爭執點：

(一)原告二人每日工時為何？

(二)原告二人分別請求給付任職期間平日延長工時、例假休息日、國定假日之加班費824,158元、622,584元，有無理由？

以下分別說明

五、就原告二人每日工時而言：

(一)工作時間之界定：

由於勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74年5月4日（74）台內勞字第310835號及75年6月25日（75）台內勞字第416670號對「待命時間」或「休息時間」應否列入工作時間，則有不同見解，故首應釐清工作時間之性質及

工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高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近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，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章之工作時間，其餘(4)(5)則非工作時間。

(二)原告二人主張依加班費計算表所載（見本院卷一第191、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時者，均屬延長工時時間，均得請求被告給付加班費等語。被告則辯稱外勤人員每日上班時間從上午8時起至下午6時止共為10小時，但扣除正常中午休息時間外，於每次佈、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小時等情。經查，

1.原告二人於應徵時，被告已告知每日工作時間從上午8點到下午6點，月休6日，工作內容為告別式會場鮮花佈置外勤人員等情，為原告二人所不爭執（見本院卷一第29頁）。再參照被告所提出的109年1月份、105年5月份排班表可知（即被證7-1、被證8，見本院卷二第29-140頁），被告二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.證人莊參寶即被告現任店長具結證稱：「我們是八點上班，公司會指派我們到殯儀館佈置告別式的場地，一般我們會九點到殯儀館，佈置好大概十點，佈置好之後，在現場等告別式結束後，然後再撤場，大概中午十二點到十二點半之間會結束。撤場之後，將剛才佈置的東西收回公司，下午沒有接到場的話，就會做隔天的場次準備，大概下午四點會到殯儀館先佈置隔天的場次。如果下午有接場的話，會看殯儀館的場地，如果太遠時間上來不及，就會另外再安排別的同事去佈置，因為考量時間的問題，怕會接應不上。所以我才會說外勤人員的午餐時間，自己找時間休息。」、「（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要在現場待命，請問可以任意離職，時間到了再回來？）可以，只要快收場的時候，再回來現場待命，例如十一點半回來現場待命，也可能會提早或延後，我們正常會在十一點半就先回去現場待命。十點到十一點半，這段時間外勤人員就在車上等或者在附近休息吃東西，有特殊狀況的話，禮儀師或公司會用電話通知我們，我們再去現場處理。」、「（問：這樣的特殊接到電話的情

01 況多嗎？）沒有辦法正確統計次數，應該是說偶而的情況
02 會接到電話，這樣的電話我接過兩、三次，但是是不同場
03 次。」、「（問：工作在安排的時間，中間有時候不一定
04 會在現場等待，有時候還必須回公司繼續準備下一場要用
05 的東西，中間會來回趕程，是否如此？）有時候會回去補
06 東西，但不一定每場每天都會這種情形，有時候現場沒有
07 事，也是在現場等待。」、「（問：中間等待時間，你說
08 可以遠離現場，如果遠離現場，突然接到公司發佈的命令
09 ，根本趕不回現場，所以不可能離開現場太遠？）沒有離
10 開太遠，就是去附近吃東西，找地方休息，或是在車上看
11 手機。」、「（問：公司對於佈場到收場以及場與場之間
12 ，要在哪裡休息，是否有規定？）公司沒有特別規定及限
13 制，只要找的到人，可以處理現場的狀況就可以，公司並
14 沒有規定要在哪裡休息，也沒有規定人要在哪裡不能跑掉
15 ，通常都是電話聯絡。每次出去佈場，看東西的多寡，一
16 般都是一到二人出勤。」、「（問：中場收場完畢，大約
17 十二點到十二點半，之後公司有無規定要在什麼時間回到
18 公司準備下午的場次？）沒有規定，除非有做隔天早上的
19 東西，除非隔天的東西有不一樣，就要回公司去更換，如
20 果一樣，就會在現場等待佈置隔天的早場場次，大概下午
21 三點半到四點會佈置，這中間的三小時時間，我們中場收
22 完就去吃飯休息，等待三點半再佈置隔天的早場，公司並
23 沒有任何的限制休息的地點。我們的場次分為早場、中場
24 、下午場、加班場，下午場的時間正常是一點開始，差不
25 多三點多會結束。一般中場的人員跟下午場的人員是不一
26 樣的，因為時間會來不及，佈置時間大約需要半個小時。
27 」等語（見本院卷一第164-171頁）。

- 28 3.證人鄭秋雲即現任職員也具結證稱：「（問：是不是知道
29 外勤人員的休息時間？）知道，我有時候也會去幫忙外場
30 佈置。在外場佈置完如果是早上的話，看是否要回公司還
31 是要去吃早餐，等時間到再回到會場。」、「（問：佈場

跟收場之間會間隔多久時間？）大概一兩個小時，有早場是八點到十點，要在八點半之前佈置完畢，就可以休息一個半小時，中場是從上午十一點到下午一點，一樣也是佈置半小時，其他時間可以休息，下午場是從下午兩點到四點，還有加班場從下午五點到七點，後面這兩場情形都一樣，只要收場的時候，回到現場就可以。」、「（問：佈場跟收場中間的時間是否大家都要在現場等候不能離開？）不用。就是在車上休息，等收場而已。」等情（見本院卷一第432-435頁）。

4.再參照原告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（見本院卷二第252頁），可知原告二人每日上午從公司出發至殯儀館完成佈場後到收場（撤場）之時間（約上午十時到十一時半），原告等會在車上看手機等待或者在附近休息吃東西，屬於外場人員自由活動時間，沒有限制必須留在館內或一定場所，可自行至外面用餐或去買東西，被告公司對原告沒有特別規定及限制，只要求電話可以聯絡，可以處理現場的臨時狀況即可，性質上較接近備傳時間。中場收場完畢（約十二時到十二時半）到下午三時半開始布置第二天早場會場為止的時間，大致情形也是如此。因此，依照前述關於工作時間界定的說明，此部分時間應認定不屬於工作時間。從而，原告二人每日排定上班時間雖為10小時，但扣除原告所自認午休時間1小時，以及上述得自由活動的備傳時間後，應認定原告二人每日工作時間均未超過8小時。

六、就原告請求被告給付平日、例假日及國定假日延長工時費用而言：

（一）按「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」，勞基法

第24條第1項第1款、第2款定有明文。又國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，司法院大法官會議第494號解釋著有明文。惟縱使非屬依勞動基準法第84條之1經中央主管機關公告之工作，雇主與勞工所訂立之勞動契約，未依勞動基準法第24條、第39條規定計算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時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於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付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、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，更行請求例、休假日之加班工資。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（最高法院100年度台上字第1256號、102年台上字第1660號、108年台上字第1540號民事判決意旨參照）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政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外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張

01 再為請求平日、例休假加班或備勤等工資。

02 (二)查原告二人於應徵時，被告已告知每日工作時間從上午八點
03 到下午六點，月休六日，此為不爭執事項。原告雖否認雙方
04 曾約定每月薪水包含例假日、國定假日延長工時的加班費在
05 內云云，惟查：

06 1.證人鄭秋雲具結證稱：「（問：最早何時受僱於被告？）
07 102年6月17日受僱被告公司擔任插花師傅。」、「（問：
08 這中間是不是有離職過？）是，在109年4月1日又回來公
09 司，離職約一年半的時間，又回公司擔任插花師傅。」、
10 「（問：這兩次面試有無告知你工作時間及薪資？）有，
11 工作時間是早上八點到下午六點，薪資是月薪資4萬元。
12 」、「（問：請問你第一次與第二次回任的時候，薪水及
13 休假的條件都一樣？）只有薪資不同，其他都相同。」、
14 「（問：休假是否固定？）是用排班的方式，月休六天，
15 沒有很多工作量的時候，當月看工作情形自己來排休，公
16 司每個員工都是這樣。」、「（問：你在週末或週日工作
17 的時候，公司會另外給加班費？）不會。」、「（問：如
18 果證人在國定假日上班，公司會不會給加班費？我們如果
19 遇到國定假日的話，公司會多給一天的補休。」、「（問
20 ：你在這行業工作有幾年？）十幾年，在被告公司之前我
21 有在其他公司上班過。」、「（問：被告公司的休假算法
22 跟其他公司有無不同？）之前的公司月休四天，現在的公司
23 是六天，週六日有上班的情形都是一樣，包括國定假日
24 ，這些都包括在薪資裡面沒有再另外計算加班費，當初就
25 在面試的時候，老闆都有說清楚。」等情（見本院卷一第
26 432-437頁）。

27 2.證人張雪花具結證稱：「（問：任職情形？）104年9月任
28 職到109年6月在被告公司擔任繪圖設計師。我算內場人員
29 。」、「我月休六天，我們面試的時候，公司就講好是休
30 六天，少的兩天就用薪資補貼了。我都有同意，遇到週六
31 日也要上班，我們是排休，依照自己工作情形，找不忙的

時候休假。如果遇到國定假日上班，公司給補休，看幾天國定假日就補幾天。」、「我剛進公司的時候，方冠中是店長，詹先生是之後的店長，他們二位是外勤人員，他們的薪資我不清楚，大家的休假應該都是六天，內勤跟外場人員都一樣都是排休，週六日跟國定假日情形也是跟我剛剛說的一樣。」等情（見本院卷一第437-439頁）。

3.證人吳華玉具結證稱：「（問：我從102年開始任職做到103年，之前我在龍巖公司任職。我在被告公司做行政內場的工作。）」、「（問：你的薪資及休假情形？）我跟老闆娘面試的，薪資大概三萬元，月休六天，當時沿用龍巖的制度就是六天，被告公司的前身是龍巖的花藝部。月休六天用排休，基本上在前一個月就排定，有時候會因應當月的場次來做調整。」、「（問：週六日及國定假日上班情形？）週六日有時候也要上班，國定假日也是如此，但是國定假日都會補休，遇到幾天就補幾天。」、「（問：加班費情形？）基本上都是上班時間內下班，所以不會有加班。工作時間是上午八點到下午六點，中間有吃飯休息時間一個小時，上班時間九個小時，因為本身龍巖就是這樣，面試的時候，就已經說好，我都有同意。」、「（問：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不同？）據我所知，花店給付的薪資都是談好的薪資，我們跟外場人員都是一樣談好薪資，就我所任職過的情形包括龍巖，優花園，澤花園及被告公司都是這樣的制度，談好的薪資包括工作內容及月薪是多少，上班時間是如何。因為我不需要加班，所以沒有考慮過這個問題，之前龍巖、優花園、澤花園也都沒有加班費的制度。」等情（見本院卷一第439-440頁）。

4.證人莊參寶具結證稱：「（問：是什麼時候受僱被告公司？）107年4月1日。」、「（問：當時老闆有無跟你說明公司的工作時間、薪資等內容？）有說，當初一個月講好薪資裡面包含吃飯、全勤、伙食費，加班費另外計算，一

01 天上班八點到下午六點，超過一個小時加班費250元，誤
02 餐費80元。」、「（問：休假時間？）一個月休六天。假
03 日沒有補假，我們就算排班制，一個月有六天的假，包含
04 在薪資裡面。」、「（問：遇到國定假日，例如勞動節如
05 何處理？）會補假，再另外找時間休息，沒有加班費，會
06 另外給一天假。」、「（問：公司的外勤人員的工作時間
07 及薪資計算方式是否和你相同？）是的，都是相同。」、
08 「（問：證人在這行業有幾年工作經驗？十五年。）」、「
09 「（問：你之前是否和原告方冠中在澤花園公司一起共事
10 過？）有，和現在被告公司是做一樣的工作，在澤花園一
11 起共事兩年多。」、「（問：之前服務的澤花園公司，他
12 們工作時間、薪資、休假條件是否和被告公司相同？）薪
13 資部分也都是根據面試的條件相同，就是都包含在裡面，
14 包含吃飯、全勤、伙食費，一般有的是沒有加班費的，應
15 徵的時候，有說每個月會休幾天，其他產假、福利等面試
16 的時候都會說明。」、「（問：兩間公司講的薪資計算方
17 式、休假的方式是否相同？）都是一樣的。澤花園公司也
18 是一樣月休六天，國定假日也會一樣補假，自己安排時間
19 休假。」、「（問：依照你的說法，應徵的時候，公司就
20 會說明薪資多少，有包含加班費這些內容，月休六日，請
21 問週六、日如何調整班次？）我們這個行業都是排休制，
22 殯儀館只有休農曆過年、中秋、清明、元旦、端午這幾個
23 節日，有時候很忙，殯儀館就會取消休假，所以我們原則
24 上都是排休制，假日也要上班。」、「（問：有關國定假
25 日，例如剛才提到的農曆過年、中秋、清明、元旦、端午
26 ，如果遇到要上班，就會另外找時間補假，是否如此？）
27 是的。」、「（問：所以你的認知，薪水裡面是包含一般
28 勞工月休八日，但是你們少休兩日的薪水？）是的，我應
29 徵的時候，花店就是這樣的待遇模式，我們也有特別休假
30 ，按照法律的規定。）」等情（見本院卷一第164-172頁
31 ）。

01 5.由上述證詞可知，被告為提供殯葬業之花店，因行業性質
02 特殊，須配合殯儀館開放時間，因此均採行排班制，薪資
03 包含約定工時、例假日工時及國定假日工時之費用，而同
04 性質之其他公司也都採行相同給薪方式，且原告二人亦自
05 陳於應徵時，已受告知每日工作從上午8點到下午6點，月
06 休六日等語，再參照原告方冠中任職被告公司3年多並於
07 先前任職其他公司亦是擔任同等職務、原告詹儒宗任職5
08 年半期間，且二人均擔任過被告公司店長一職，也從未就
09 週六日等例假日、國定假日加班費一事提出任何異議，顯
10 見原告二人對於其任職於被告公司之工時、排班休假、工
11 作內容、固定薪資等僱傭關係內容均明確知悉並且同意。
12 從而，勞雇雙方自應受其拘束，原告事後即不得任意翻異
13 。

14 6.原告詹儒宗自陳每月薪資為50,000元，原告方冠中自陳每
15 月薪資為65,000元，換算日薪分別為1667元、2167元，而
16 如前述，原告二人每月均僅休假6日，少休2日，國定假日
17 均有補休，故依照首開見解，原告二人104年至108年、
18 109年受領之工資，均顯逾依據基本工資加計延長工時之
19 工資，故被告與原告二人約定薪資已包含（平日延時）、
20 例假日、休息日、國定假日之加班費在內，顯有利於原告
21 二人，故該約定並無違背勞基法第24條第1、2款之強制規
22 定，應屬合法有效，原告二人應受其拘束。從而，原告二
23 人請求被告應給付自104年7月至離職日之例假日及國定假
24 日延長工時之費用，即屬無據。

25 (三)就原告二人主張任職期間之每日工作時間下午六點後，應給
26 付延長工時加班費一節，經查：

27 1.勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
28 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立
29 法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間
30 、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細
31 則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指

揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、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，且依勞動基準法第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。」，由此可知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.就原告二人工作內容有無加班必要性而言，依被告提出之108年5月份、109年1月排班表所載（見本院卷二第29-139頁），其上原告詹儒宗代號為「蛋」，原告方冠中代號為「中」，主要工作地點為台北市立殯儀館一館、二館、三館、外場及會館等，又據原告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（見本院卷二第252頁），而依排班表所載，如安排原告二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，原告二人完成最後一場布置並收場後回到公司時間，通常即在下班時間即下午6

點前。而如原告二人未被安排負責會場布置時，被告也陳稱當日如未請假或排休，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。因此，在一般上班情形，原告二人工作並無加班必要，故原告二人主張任職期間長期每月大部分工作天數都需加班，被告應給付原告詹儒宗平均每月加班費約12,367元（見本院卷一第191頁，平日加班費共667,793元/54月=12,367元）、給付原告方冠中平均每月加班費約13,317元（見本院卷一第317頁，平日加班費共559,327元/42月=13,317元），是否實在，實有疑問。

3. 被告抗辯有關加班費之給付，係採申請制等情，業據證人鄭秋雲證稱：「（問：公司如何計算加班費？）六點以後就算加班。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？）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（見本院卷一第432-437頁），證人張雪花也證稱：「在上班兩年後，依照勞基法開始計算，就是從六點開始計算加班費，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，我是從下午六點開始計算，外場人員大概是從七點開始計算加班費，這是我知道的情形。」等情（見本院卷一第437-439頁），及原告方冠中到庭陳述：「（問：被告抗辯如果員工加班，必須經由店長同意，再跟會計申請，才能夠領取加班費，對此程序有何意見）一開始沒有這樣規定，我到職之後，兩年才開始有這樣的規定，而且是七點以後，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。」、原告詹儒中到庭陳述：「我的意見一樣，這樣規定，是在我離職前兩、三年才開始，我剛入職的時候，是沒有加班費可以領

01 。」等語（見本院卷一第29-30頁），並參以原告詹儒宗、
02 方冠中二人自106年4月起薪資單有加班費之給付紀錄（見本
03 院卷一第121、132頁），可證被告至遲於106年4月時已增設
04 加班費申請制。

05 4. 因此，本件應以106年4月之時間點為分界，分別加以說明：

06 (1) 106年4月前之加班費

07 被告抗辯兩造約定之薪資已包含平日延長工時的加班費在
08 內，即無加班費可言等情。

09 ①據證人吳華玉證稱：「我從102年開始任職做到103年，
10 之前我在龍巖公司任職，我在被告公司做行政內場的工作」、
11 「據我所知，花店給付的薪資都是談好的薪資，
12 我們跟外場人員都是一樣談好薪資，就我所任職過的情形
13 包括龍巖，優花園，澤花園及被告公司都是這樣的制
14 度，談好的薪資包括工作內容及月薪是多少，上班時間
15 是如何。因為我不需要加班，所以沒有考慮過這個問題
16 ，之前龍巖、優花園、澤花園也都沒有加班費的制度。
17 」等情（見本院卷一第439-440頁），顯然當時原告二
18 人所從事的行業並無加班費的制度。

19 ②原告方冠中前任職於龍巖集團關係企業澤花園公司，因
20 該公司緊縮人力，才改由被告公司聘雇，自104年10月1
21 日起任職於被告公司，為原告方冠中所不爭執之事實，
22 故其應知當時一般花店行業與員工約定之每月薪資應屬
23 於俗稱的「統包制」（即包含平日、國定假日、例假日
24 的延長工時工資在內），並無另外計算加班費的制度。

25 ③又據原告詹儒宗陳稱：「我之前在芑欣花藝，月休4天
26 ，月薪跟在被告公司一樣，我在芑欣做了三年，也是一
27 樣晚上很常加班，芑欣用分鐘數來給加班費，我在芑欣
28 三年都有領到加班費，我在芑欣平均一個月有領到參仟
29 多元的加班費，最高有領到壹萬元左右。」、「（對剛
30 才被告律師說你們這行都是一個薪水包含所有的費用在
31 內，有何意見？）這樣子誰要做這行，如果我要做到半

夜凌晨只能領同樣的薪水。」等語（見本院卷二第250-252頁），但原告詹儒宗也承認：「（任職期間每個月都有拿到薪資明細？）公司不會主動給，我自己有看過，但是要去拿才知道，每個月薪水有入帳，我不會去細算，我跟老闆約定一個月薪資多少，老闆當時口頭說要給多少主管加給，後來我去查看計算，才知道一個月落差三千元，老闆要給我一個月壹萬兩仟元的主管加給，但是實際上只給我一個月九千元的主管加給。之前老闆跟我約定一個月月薪四萬伍仟元，中間有調過薪資。」等情（見本院卷二第252頁），既然原告詹儒宗之前任職艾欣花店每月平均都有領取3千多元加班費，甚至多達1萬元，任職被告公司之後，也知悉每月薪資明細，卻從103年12月1日任職起至106年3月止長達2多年時間都未就加班費一事向被告為任何請求，若非雙方已有約定每月薪資屬於前述的「統包制」，誠如原告詹儒宗所言：「如果我要做到半夜凌晨只能領同樣的薪水，這樣子誰要做這行」，何況原告詹儒宗已如此工作長達2年4個月之久，足見原告詹儒宗於任職之初應與被告約定每月薪資為「統包制」，即包含平日、國定假日、例假日的延長工時工資在內。

④綜上，原告二人與被告均約定每月薪資為「統包制」，已包含平日約定下班時間後（即下午六時以後）的加班費在內。依照前述最高法院有關見解，原告二人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，故原告二人此部分請求，無法准許。

(2) 106年4月後之加班費

①如前所述，原告二人在一般上班情形，工作並無加班必要，其主張任職期間長期每月大部分工作天數都需加班云云，無法認定屬實。

②再者，原告二人薪資單自106年4月後，均陸續有請領加

班費之情形，且原告詹儒宗於106年2月1日起至107年10月31日止擔任店長，原告方冠中於106年5月1日起至106年9月30日止擔任副店長，也負責核准其他內外勤人員申請加班費事宜，為其二人所不爭執，可知原告二人已知悉被告自106年4月後加班費採申請制，並已多次依規定申請並受領加班費。

③又據原告詹儒宗陳稱：「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，我從下午六點過後到七點才算一個小時加班，一個小時加班費是固定的250元，六點之後是否滿一個小時才給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。」、「（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？）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。」、「（可是當時你是擔任店長？）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（見本院卷二第250-251頁）。由此可知，原告二人於106年4月後，如有加班必要時，本可依規定申請加班費，且被告公司老闆一般也不會有意見，而原告二人除已申請加班費者外，其他日期既然當時得申請而不為申請，或者放棄申請權利，再審酌原告二人之工作性質也非具有加班之必要性，已如前述，之後自不得任意反覆再主張其當時有加班必要而請求被告給付加班費。從而，被告抗辯此部分係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，自不應列入工作時間計算加班費

01 等語，應屬可採，故原告二人此部分請求，無法准許。
02 七、綜上所述，原告二人依勞基法第24條規定，請求被告應給原
03 告詹儒宗824,158元、原告方冠中622,584元，及均自110
04 年2月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為
05 無理由，應予駁回。又原告二人既受敗訴部分，其假執行之
06 聲請已經失所依據，均應併予駁回。

07 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
08 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
09 述，併此敘明。

10 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日
12 勞動法庭 法官 劉以全

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日
17 書記官 許慧禎