臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞簡上字第22號

上　訴　人　青石代國際股份有限公司
法定代理人　張壯楠
被上訴人　　吳依靜
　　張予瑄
　　范堯鈞
　　簡子耘
共　　同
訴訟代理人　黃泓勝律師

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107年6月28日本院中壢簡易庭107年度壢勞簡字第16號第一審判決提起上訴，本院於民國109年1月16日辯論終結，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張及於上訴時補充略以：被上訴人均於上訴人公司任職，其中：（一）被上訴人吳依靜自民國105年8月2日起至106年10月4日止擔任行政主廚，約定每月薪資為新臺幣（下同）55,000元（時薪229元），於兩造勞動契約終止時，已有特別休假7日；（二）被上訴人張予瑄自105年6月22日起至106年8月1日止擔任廚房內場員工，約定每月薪資為30,500元（時薪127元）；（三）被上訴人范堯鈞自105年7月12日起至106年10月4日止擔任廚房內場員工，約定每月薪資為31,000元（時薪129元）；（四）被上訴人簡子耘自105年8月26日起至106年7月13日止擔任廚房內場員工，約定每月薪資為27,000元（時薪113元）。兩造並約定被上訴人每月工作時間以排班25日為上限，班次平日為下午3時至晚上11時30分，假日為上午9時至下午5時30分、下午3時至晚上11時30分，逢大月休假6日

，逢小月休假5 日。詎被上訴人任職期間，常工作時間超過一日8 小時，未休足上開約定休假日數，自勞動基準法（下稱勞基法）第24條第2 項、第3 項修正施行後，亦常週休不足2 日。然被上訴人申請給付加班費，上訴人卻不同意而未給付如附表所示之加班費，被上訴人乃自上訴人公司離職。又上訴人公司人力不足，造成被上訴人均需要經常加班，被上訴人吳依靜並無怠於行使特別休假之情事，上訴人亦未給予吳依靜如附表所示之特休代金（即未休完特別休假之工資）。為此，爰依勞基法第24條、第38條第4 項、第39條規定，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：（一）上訴人應給付被上訴人吳依靜160,967 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。（二）上訴人應給付被上訴人張予瑄37,994元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

（三）上訴人應給付被上訴人范堯鈞42,118元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

（四）上訴人應給付被上訴人簡子耘22,479元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

二、上訴人答辯意旨略以：被上訴人吳依靜為行政主廚，全部被上訴人任職期間之薪資、加班費、休假等均係由吳依靜為計算、排休，上訴人亦依吳依靜計算之金額為給付，期間被上訴人均未表示計算錯誤，自不得嗣後主張薪資未付。上訴人公司係餐飲業，依變形工時，採月薪制，即以當月上班總時數計算，且公司定有補休、補班制度，員工如有提早下班，即於次日補回，如有加班，亦於次日提早下班，上訴人公司假日有營業，亦係補足平時不足之上班時數，上訴人公司並無積欠加班費之情事。又依上訴人公司之薪資制度表（下稱前揭制度表），被上訴人之薪資均已包含加班費，且依員工守則（下稱前揭守則）之規定，加班需填寫員工加班同意書

，並由單位主管簽核同意，以防止員工虛報加班費，被上訴人主張之加班均未簽有加班同意書，足認並無積欠加班費。而排休為行政主廚之權責，上訴人不曾阻止被上訴人吳依靜安排特別休假，其不欲或怠於行使特別休假，不得要求上訴人給付未休完特別休假之工資等語，資為抗辯。

三、原審以一造辯論為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服提起上訴，並聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第64頁、第79頁、第91頁）：

㈠、被上訴人吳依靜自105年8月2日起至106年10月4日止擔任上訴人公司之行政主廚，約定每月薪資為55,000元。

㈡、被上訴人張予瑄自105年6月22日起至106年8月1日止擔任上訴人公司之廚房內場員工，約定每月薪資為30,500元。

㈢、被上訴人范堯鈞自105年7月12日起至106年10月4日止擔任上訴人公司之廚房內場員工，約定每月薪資為31,000元。

㈣、被上訴人簡子耘自105年8月26日起至106年7月13日止擔任上訴人公司之廚房內場員工，約定每月薪資為27,000元。

㈤、兩造未針對變形工時部分向主管機關進行報備。

㈥、被上訴人吳依靜於兩造勞動契約終止時，有特別休假7天未休。

五、本院得心證之理由：

㈠、按判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。又判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見，與第一審判決相同者，得引用之，民事訴訟法第454條第1項前段、第2項前段分別定有明文。此一規定，依同法第436條之1第3項，於簡易程序之第二審亦有準用。

㈡、被上訴人主張上訴人未給付被上訴人如附表所示之加班費，亦未給予被上訴人吳依靜如附表所示之特休代金（即未休完特別休假之工資）等節，為上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。惟就被上訴人所主張自105年8月起至106年7月止在

上訴人公司任職期間之每日工作時間、月薪、時薪，及被上訴人所提出如附表所示上訴人應給付金額之計算方式等，上訴人均表示不爭執，而係抗辯：上訴人公司採變形工時，為月薪制，被上訴人於任職期間之全月總工作時數並未超過工作時間，不得請求給付加班費，及被上訴人吳依靜不欲或怠於行使特別休假，不得要求上訴人給付未休完特別休假之工資等語（見本院卷第79頁、第81頁）。從而，本件兩造所爭執之處，應在於：（一）上訴人抗辯上訴人公司係採行變形工時，為月薪制，被上訴人不得請求給付加班費，有無理由？（二）上訴人抗辯被上訴人吳依靜因可歸責於己之事由未休完特別休假，不得請求未休完特別休假之工資，有無理由？茲分別論述如下：

1.上訴人抗辯上訴人公司採行變形工時，為月薪制，被上訴人不得請求給付加班費，應屬無據：

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條前段定有明文。次按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故勞基法就勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作、女工深夜工作等特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。故勞基法第24條、第39條規定雇主應發給延長工作時間之工資及例假日、休假日之工資，及第49條第1 項本文規定雇主不得使女工於深夜工作，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，經中央主管機關核定公告之勞工，其勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性深夜工作另行約定，並報請當地主管機關核備者外；或依勞基法第30條第2 項、第30條之1 第1 項、第32條第1 項、第49條第1 項但書規定，勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」、「女性深夜工作」等事項

，透過勞資協議機制同意而為不同之約定者外，原則上勞雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反勞基法第24條、第39條規定者，應屬無效（最高法院106年度台上字第824號、106年度台上字第1221號、107年度台上字第575號、107年度台上字第1689號民事判決意旨，及最高行政法院108年度判字第472號行政判決意旨均同此見解）。

⑵被上訴人請求給付如附表所示之105年8月起至106年7月止之各月份加班費；惟經上訴人否認，並抗辯上訴人公司係餐飲業，依變形工時，採月薪制，定有補休、補班制度，故被上訴人全月總工作時數並未超過工作時間，且被上訴人之薪資均已加計加班費，不得請求給付加班費云云，另提出前揭制度表、守則為佐證。而參諸前揭制度表（見本院卷第67頁）之內容，可知該制度表係依底薪、主管加給、全勤獎金及加班費等項目，分別就不同職等之員工逐項羅列可領取之固定金額，再以該制度表之各項目金額加總，進而計算各職等員工之每月薪資金額等情，上訴人乃以之抗辯被上訴人薪資均已加計加班費云云；惟被上訴人業已否認見過前揭制度表，且觀諸前揭制度表內容，其上並無任何關於制定、施行時間之記載，上訴人亦未提出其他證據可供證明兩造約定依前揭制度表為被上訴人薪資之計算依據，則僅以上訴人片面提出之前揭制度表，本難認上訴人之抗辯有據。再者，上訴人自承：之前勞工局來檢查沒有開罰，但說要填寫變形工時，勞資要開會，並要簽署文件後，跟勞工局報備，針對被上訴人4位沒有這樣處理，目前員工已經有這樣處理等語（見本院卷第53頁），足認上訴人就所抗辯兩造係約定採變形工時等節，不僅未經工會或勞資協議機制同意，亦未報請主管機關完成核備，益徵上訴人所為抗辯應屬無據。

⑶至上訴人雖提出前揭守則，抗辯：依該守則規定，加班要填加班同意書，被上訴人均未簽有加班同意書，足認並無積欠加班費云云。而前揭守則之伍（薪資）、四.（加班費計算）規定：「1.需填員工加班同意書，並由單位主管簽同意加

班屬實。2.加班費依勞基法規定計算。」，固為兩造所不爭執；惟兩造就被上訴人是否曾填寫員工加班同意書向上訴人請領加班費一節，則各執一詞。查上訴人公司之員工加班需填寫員工加班同意書，並由單位主管簽核同意，係以防止員工虛報加班費一節，為上訴人所自承（見本院卷第65頁），且前揭守則之規定僅係在規範上訴人公司員工請領加班費之流程，本與被上訴人得否依兩造之勞動契約請求給付加班費一節無涉，則上訴人徒以被上訴人未簽有加班同意書，故並無積欠加班費云云為抗辯，洵不足採。而參諸被上訴人之出勤明細統計表（見原審卷第23頁至第73頁），可知被上訴人等4 人於任職上訴人公司期間，長期有於正常工作時間外延長工作時間及於休息日工作之情況，上訴人就前揭出勤明細統計表之內容均為真正一節亦不爭執，則被上訴人依兩造之勞動契約請求上訴人給付加班費，自屬有據。

2.上訴人抗辯被上訴人吳依靜因可歸責於己之事由未休完特別休假，不得請求未休完特別休假之工資，有無理由？

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…二、1 年以上2 年未滿者，7 日。…。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。105 年12月6 日修正之本條規定，自106 年1 月1 日施行。勞基法第38條第1 項、第4 項本文定有明文。另勞基法施行細則第24之1 條規定「本法第38條第4 項所定年度終結，為前條第2 項期間屆滿之日。本法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」。

⑵被上訴人吳依靜主張：上訴人公司因人力不足，造成被上訴人均需要經常加班，若其行使特別休假，其他內場人員加班

時間會更長，並非其不欲或怠於行使特別休假，且其係因上訴人不給付加班費而離職，故上訴人應給付如附表所示之特休代金等語；此為上訴人所否認，並辯稱：排休為行政主廚之權責，上訴人不曾阻止被上訴人吳依靜安排特別休假，其不欲或怠於行使特別休假，不得要求給付未休完特別休假之工資等語。而被上訴人等4 人於任職上訴人公司期間，長期有於正常工作時間外延長工作時間及於休息日工作之情況，已如前述，堪認被上訴人吳依靜所稱上訴人公司人力不足等情應屬非虛，則被上訴人吳依靜之職務為行政主廚，係上訴人公司之主管，其因公司人力不足，而有特別休假未休，本難認可歸責於被上訴人吳依靜。又上訴人應依兩造之勞動契約給付被上訴人吳依靜如附表所示105 年8 月至106 年7 月之加班費，業經本院認定如前，則上訴人既有長期未給付加班費之情事，被上訴人吳依靜因而與上訴人終止勞動契約，則被上訴人吳依靜所未休之特別休假，應認係可歸責於上訴人而未休，上訴人所辯並不足採，是被上訴人吳依靜請求上訴人給付未休完特別休假之工資，自屬有據。

㈢、綜上，上訴人就被上訴人所主張任職期間之每日工作時間、月薪、時薪，及被上訴人所提出如附表所示上訴人應給付金額之計算方式等均不爭執，且上訴人所為前抗辯均不足採，業經本院認定如前，則被上訴人依兩造之勞動契約請求上訴人給付加班費，及被上訴人吳依靜請求上訴人給付未休完特別休假之工資，均屬有據。另依兩造之勞動契約、105 年12月21日修正前之勞基法及106 年1 月1 日施行之勞基法規定，被上訴人吳依靜、張予瑄、范堯鈞、簡子耘分別得向上訴人請求給付160,967 元、37,994元、42,118元、22,479元（即如附表所示被上訴人等4 人105 年8 月至106 年7 月之加班費，及被上訴人吳依靜之特休代金），及自107 年3 月12日起起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息等情，業經原審判決於事實及理由欄詳予論述（見原審判決第3 頁至第4 頁），均為本院所認同，並予引用，茲不再重複敘述

。

六、從而，被上訴人依兩造勞動契約之法律關係，分別請求上訴人給付如附表所示之加班費及特休代金，均為有理由。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄原判決，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之陳述及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　6　　日

民事第三庭　審判長法　官　周玉羣

法　官　吳佩玲

法　官　張世聰

以上正本證明與原本無異。

本判決不得再上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　9　　日

書記官　顏崇衛