

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞簡上字第17號

上訴人

即被上訴人 揭孟婷

被上訴人

即上訴人 誠訊科技有限公司

法定代理人 李香儀

訴訟代理人 邱琳茹

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於民國108年8月22日本院桃園簡易庭108年度桃勞簡字第5號第一審判決提起上訴，於民國110年1月27日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原判決除確定部分外，關於命誠訊科技有限公司給付逾新臺幣62,958元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，丙○○在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

兩造其餘上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由兩造各負擔二分之一。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，上訴人不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮訴之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。又第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但第255條第1項第2款至第6款之情形，不在此限，同法第446條第1項亦有明定，此規定依同法第436條之1第3項規定，亦為簡易訴訟第二審程序所準用之。查上訴人即被上訴人丙○○（下逕稱丙○○）原上訴聲明係請求：（一）原判決不利於丙○○部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人即上訴人誠訊科技有限公司（下稱誠訊公司）應再給付丙○○新臺幣（下同）23,150元（生育給付差額應再給付3,000元、育嬰留職停薪津貼差額應再給付5,400元、

安胎假扣薪14,750元），及自民國108年3月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院勞簡上卷第7頁）。嗣丙○○於109年9月8日準備程序中將請求婚假5天遭扣薪4,915元減縮為4,583元（見本院勞簡上卷第419、443頁），另於110年1月19日具狀變更前開第二項聲明請求金額為18,658元（僅請求安胎假扣薪14,750元，另請求休息日加班費1,942元、國定假日加班費1,966元，見本院勞簡上卷第455頁），核其所為係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上揭法律規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、丙○○於原審起訴主張及於上訴審補充陳述：

(一)、丙○○自105年3月4日起任職於誠訊公司擔任行政人員，每月薪資29,500元（即本薪22,000元、全勤獎金2,000元、加班費5,500元），誠訊公司對於丙○○請求安胎假之薪資並不爭執，原審判決竟分別有下述違誤：

1.無故扣薪（安胎假）部分：

原審以未見丙○○提出安胎休養之醫師診斷書駁回丙○○此部分之請求，惟丙○○已於原審提出兩造之對話紀錄及誠訊公司表示同意之錄音譯文，證明誠訊公司同意丙○○請求安胎假之薪資，且丙○○確有急迫性流產而須安胎休養，有聖保祿醫院107年4月12日之診斷證明書可證，誠訊公司應給付病假半薪而不應扣薪14,750元，是原審駁回此部分之請求，有所違誤。

2.休息日、國定假日加班費部分：

丙○○每日工作時間為8小時並在國定假日及休息日加班工作。丙○○於任職期間，誠訊公司未給付休息日加班費35,730元及國定假日加班費13,763元。

3.產檢假扣薪2,225元部分：

丙○○事先均以通訊軟體LINE向誠訊公司負責人乙○○申請產檢假，並填寫假單，亦有產檢收據，是誠訊公司此部分扣薪並無理由，應予返還。

01 4.婚假扣薪4,583元部分：

02 誠訊公司僅給予3天婚假，丙○○於105年11月11日登記結
03 婚後，有口頭詢問誠訊公司負責人有無規定婚假何時要請完
04 ，誠訊公司表示很彈性，未規定婚假何時要請完。因僅有3
05 天婚假，其他僅得勾選事假，故丙○○請假前就有先看出國
06 日期是否遇到假日，這樣可以少扣幾天薪水，且當時有寫假
07 單交誠訊公司，況誠訊公司並無明文規定請假程序，是誠訊
08 公司此部分扣薪亦無理由，應予返還。

09 5.未配合休息日加班扣薪4,690元部分：

10 加班與否，應由勞工自由選擇，雇主不得強迫勞動，更不得
11 以此理由扣薪，詎誠訊公司竟以原告未於休息日配合加班為
12 由，扣薪3天共4,690元，實不合理，應予返還。

13 爰依兩造勞動契約、勞基法第39條、第24條、第22條第2項
14 等相關規定提起本件訴訟等語。並於原審時聲明：(1)誠訊公
15 司應給付丙○○121,200元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
16 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)誠訊公司應提繳
17 9,286元至丙○○之勞工退休金專戶。

18 二、誠訊公司於原審及本院則以：

19 (一)休息日加班費30,264元、國定假日加班費11,796元部分：

20 丙○○於原審起訴狀中，已自承於任職時明瞭誠訊公司之加
21 班費給付制度（即每月固定給付5,500元加班費），亦無反
22 對意見，足見兩造間已就加班費之給付制度達成合意，而此
23 等數額未低於勞基法之最低基本工資標準，且桃園市政府勞
24 動局僅就誠訊公司高薪低報予以裁罰，未就假日及休息日加
25 班費部分裁罰，可知兩造間就加班費之合意並未違反勞基法
26 或其他法令，丙○○嗣後不得再以未給付國定假日或休息日
27 之加班費為由，對誠訊公司為任何主張。縱認誠訊公司須給
28 付前開加班費予丙○○，丙○○之薪資結構為本薪22,000元
29 、全勤2,000元、加班費5,500元，其中全勤獎金之部分並
30 非每月當然固定給予之項目，而需視丙○○之到勤狀況而定
31 ，原審以包含全勤獎金2,000元在內計算丙○○薪資總額為

29,500元，即屬認定錯誤。另加班費5,500元相當於48小時加班費（計算式：5,500元÷時薪115元÷48小時），但丙○○每月不可能加班加超過48小時。兩造間既有高於法定工資之加班費合意約定，兩造均應受此拘束，是丙○○請求之休息日、國定假日加班費均已包含於加班費5,500元中，不應再請求。

(二)無故扣薪之婚假部分：

誠訊公司內部規定婚假僅3日，丙○○當時僅向誠訊公司請3天婚假，其餘部分皆以事假申請，且依勞動部104年10月7日勞動條3字第1040130270號令之意旨，勞工婚假應自結婚之日前10日起至3個月內請假完畢，若經雇主同意者，亦須於1年內請假完畢，然丙○○未於上開期限內將婚假請假完畢，事後再請婚假為不合理，丙○○出國前未告知誠訊公司是要請婚假，僅以「出國」為由請事假13日，丙○○已無再向誠訊公司主張婚假之權利，亦無所謂無故扣婚假薪資之問題，原審竟認此部分婚假薪資由誠訊公司負擔，實屬謬誤。

(三)無故扣薪之產檢假部分：

性別平等法第15條第4項固規定勞工得於妊娠期間請產檢假5日，惟根據文義解釋，勞工得請產檢假之期間應限於「妊娠期間」，若在妊娠期間未請假，遲至子女生產後即不應再准許此等產檢假。丙○○於原審起訴時自承其於000年0月0日生產，而起訴時早已生產完，是其於妊娠期間放棄申請產檢假之權利，應不可就此已喪失之權利主張無故扣薪之損害賠償，況誠訊公司當時員工薪資發放事宜均由丙○○負責，故其當時把自己的薪資依請假日數予以扣薪，未向誠訊公司有任何爭執反應，然其嗣後卻以此為由提起本訴，顯屬矛盾，故原審命誠訊公司給付此部分產檢假扣薪損害賠償，亦屬無據。

(四)無故扣薪之安胎假部分：

丙○○於106年8月開始請假，當時並未告知誠訊公司是請

安胎假，亦未告知何時可返回工作崗位，直至106年9月11日才回來工作，其所請安胎假並未填寫假單，是丙○○請求返還此部分扣薪，亦屬無據。

(五) 未配合休息日加班扣薪部分：

丙○○主張此部分係105年12月以前之扣薪，但勞基法一例一休是在106年才施行，所以沒有配合加班就會扣薪等語，資為抗辯。

並於原審聲明：丙○○之訴駁回。

三、原審為丙○○一部勝訴、一部敗訴之判決，判命誠訊公司應給付丙○○85,910元（生育給付差額9,600元、育嬰留職停薪津貼差額17,280元、無故扣薪7,140元產檢假2,225元、婚假4,915元、特別休假薪資9,830元、休息日加班費30,264元、國定假日加班費11,796元，惟原審漏算准許丙○○請求返還未於休息日配合加班為由扣薪3天共4,690元，遂於109年8月6日以108年度桃勞簡字第5號裁定更正為合計90,600元，見本院勞簡上卷第423、424頁），及自108年3月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並就丙○○勝訴部分為假執行及免為假執行之宣告，而駁回丙○○其餘之訴。丙○○就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，並為上訴聲明：

(一) 原判決關於駁回丙○○後開第二項之訴，及該部分假執行聲請暨訴訟費用之裁判廢棄；(二) 誠訊公司應再給付丙○○18,658元，及自108年3月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。另誠訊公司就其敗訴部分亦提起上訴，並為上訴聲明：

(一)原判決主文第1項於超過36,710元之部分廢棄；(二)上開廢棄部分，丙○○於第一審之訴駁回（丙○○於原審生育給付差額3,000元、育嬰留職停薪差額5,400元、補提撥勞退差額9,286元敗訴部分及誠訊公司於原審36,710元生育給付差額9,600元、育嬰留職停薪津貼差額17,280元、特別休假薪資9,830元V敗訴部分均未據其等提起上訴，俱已告確定

，非本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項（見本院勞簡上卷第419、420頁）：

(一) 丙○○自105年3月4日起任職於誠訊公司，每月固定自誠訊公司受領含全勤2,000元在內之薪資合計為29,500元（見原審卷第14-20頁）。

(二) 誠訊公司曾以24,000元為丙○○投保薪資，而遭勞動部裁罰（見原審卷第97-110頁反面）。

(三) 丙○○於000年0月0日生產，並自107年5月13日至109年5月12日育嬰留職停薪，業經勞保局分別核發生育給付48,000元、育嬰留停津貼86,400元在案（見本院勞簡上卷第193頁）。

(四) 丙○○於107年3月12日開始請產假。

(五) 丙○○曾於誠訊公司員工守則本人欄位處簽名（見本院勞簡上卷第283-287頁）。

(六) 丙○○於105年11月11日登記結婚（見本院勞簡上個資等文件卷），並曾填具假單向誠訊公司申請106年4月20、21、24日之婚假共計3日（見原審卷第65頁），因誠訊公司認丙○○另5天勾選事假而遭誠訊公司扣薪4,583元（丙○○減縮原審訴之聲明，計算式： $27,500 \div 30 \text{天} \times 5 \text{天} = 4,583 \text{元}$ ，見本院勞簡上卷第152、159頁）。

(七) 丙○○曾於106年9月5日、106年10月3、31日、106年12月5日、107年1月4、30日、107年2月27日、107年3月13、27日、107年4月3日至聖保祿醫院產檢；並曾以通訊軟體LINE向誠訊公司負責人乙○○請106年10月31日、106年12月5日、107年1月4日、107年1月30日共4天產檢假（見原審卷第162-165頁），惟遭誠訊公司認丙○○於106年10、12月、107年1月未填具請假單請產檢假，扣薪合計2,225元。

(八) 丙○○曾於106年8月11日至聖保祿醫院就診，經診斷為急迫性流產，經醫師建議臥床休息3天（見本院勞簡上卷第27、209頁），惟誠訊公司以丙○○未請安胎假，而遭誠訊公

司扣薪14,750元。

(九)依本院勘驗筆錄所示，丙○○曾向誠訊公司負責人乙○○詢問有關安胎假事宜（見本院勞簡上卷第414-415頁）。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)誠訊公司以丙○○未依規定申請安胎假、產檢假、婚假而扣其薪資合計21,890元（安胎假14,750元、產檢假2,225元、婚假4,915元）及未配合休息日加班而扣薪3天共4,690元，是否有理？

1.安胎假扣薪14,750元部分：

(1)按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，勞基法第43條前段定有明文。另按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。……經醫師診斷……懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給……；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，勞工請假規則第4條第1項第1款、第2、3項、第10條前段分別定有明文。再按受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定；受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。另受僱者依性別工作平等法第15條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。性別工作平等法第15條第3項、第21條、同法施行細則第13條亦有明文。

(2)查丙○○曾於懷孕期間之106年8月11日因急迫性流產而至聖保祿醫院急診，經醫囑臥床3日一情，有該院診斷證明書、109年4月13日桃聖業字第1090000111號函各1份在卷可考（見本院勞簡上卷第27、209頁），而丙○○自陳：因當時我一直在流血，醫生請我一直臥床到穩定為止，當初沒有給誠訊公司診斷證明書，是因誠訊公司沒有安胎假這制度，

01 所以當下未申請，但我有馬上和誠訊公司法定代理人乙○○
02 通電話告知身體狀況，她說她知道了。我當初就診時，醫生
03 只說要絕對臥床，是比較嚴重才開始請安胎假等語（見本院
04 勞簡上卷第150、306頁），考量孕婦妊娠期間之變化及所
05 生不適情形，衡情屬持續之狀態，復觀諸丙○○於106年10
06 月3日就診時，經診斷有第一孕期子癲前症，有門診紀錄單
07 1份在卷可憑（見本院勞簡上卷第212頁），足認丙○○懷
08 孕期間確實有安胎之需要。再誠訊公司員工之請假流程一情
09 ，業據證人即誠訊公司前員工甲○○證稱：我們內勤請假是
10 直接向老闆娘口頭請即可等語（見本院勞簡上卷第299頁）
11 ；證人即誠訊公司一般行政員工丁○○證稱：若要請假，流
12 程是口頭或以通訊軟體LINE向老闆或老闆娘報告等語（見本
13 院勞簡上卷第299頁），而誠訊公司自承：丙○○有和老闆
14 娘說要請106年8月9日至同年9月10日的假等語（見本院
15 勞簡上卷第306頁），可見丙○○應有向誠訊公司表示申請
16 該段期間之安胎假。佐以誠訊公司負責人乙○○曾與丙○○
17 107年4月18日之對話，內容略以：「（乙○○：）因為那
18 是妳傳的東西，然後那時候下午我們去問過勞工局，然後他
19 們就會跟我們講說，他們會跟我們解釋說，喔這個東西是什
20 麼，這個東西是什麼，然後就是欸當初沒有跟妳請啊什麼之
21 類的啊，然後可能他們都有在聽，就可能就有聽到說喔這些
22 東西是不應該請或什麼之類的，然後我剛有跟妳說，其實我
23 有去看假單；（丙○○：）嗯；（乙○○：）然後也只是說
24 有這個東西，而且是沒有問題的，對。（丙○○：）喔所以我
25 到時候一樣，我，因為我已經跟那個，就是我有安胎假的
26 那個證明，所以我一樣可以跟公司請得到？（乙○○：）呵
27 呵，可以啊！」等情，有本院勘驗筆錄1份在卷可稽（見本
28 院勞簡上卷第415頁），足認誠訊公司確實有同意丙○○前
29 述安胎假之申請。

30 (3) 至於誠訊公司固陳稱：當時丙○○沒填相關假單等語（見本
31 院勞簡上卷第151頁），並舉證人丁○○證稱：有關請假流

01 程，我們要口頭或LINE告知老闆或老闆娘，事後一定要有假
02 單等語（見本院勞簡上卷第304頁）為證，惟依勞工請假規
03 則第10條規定，勞工請假時應於事前親自以口頭或書面敘明
04 請假理由及日數，並無特別規定勞工須填寫請假單經主管核
05 定後，始得以休假。丙○○既已於事前親自向公司負責人以
06 口頭敘明請假理由及日數，公司已得以因應人力需求或業務
07 安排，應認丙○○已合法完成請假之程序。誠訊公司上開抗
08 辯，核屬無據，為不足採。

- 09 (4) 揆諸前揭說明，丙○○懷孕期間需安胎休養者，其休養期間
10 ，併入住院傷病假計算，是丙○○該期間所請安胎假併入病
11 假計算，除工資折半發給外，誠訊公司無另扣發其他費用或
12 工資之依據。查丙○○主張因請安胎假遭誠訊公司扣發請30
13 天薪資14,750元，為兩造所不爭執 見兩造不爭執事項(八)✓
14 ，而兩造亦不爭執丙○○之月薪29,500元係含全勤獎金每月
15 2,000元在內 見兩造不爭執事項(一)✓，揆諸上開說明，丙
16 ○○請病假除工資減半發給外，誠訊公司不得以其他理由扣
17 發工資或費用，否則與勞基法、勞工請假規則等規範相違，
18 是誠訊公司扣發丙○○請安胎假請假期間之半薪14,750元於
19 法無據，丙○○請求誠訊公司返還該筆費用14,750元核屬有
20 據，應予准許。

21 2. 產檢假扣薪2,225元、婚假扣薪4,915元部分：

22 按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，勞基法第43
23 條前段定有明文。又按勞工結婚者給與婚假8日，工資照給
24 ，勞工請假規則第2條亦有明文。受僱者妊娠期間，雇主應
25 給予產檢假5日，性別工作平等法第15條第4項定有明文。
26 因此，於勞工證明其有符合上列勞動法規所定請假事由，雇
27 主即應依規定給予該等有薪假。經查：

28 (1) 產檢假扣薪2,225元部分：

- 29 ① 查丙○○曾以通訊軟體LINE向乙○○請106年10月31日、
30 106年12月5日、107年1月4日、107年1月30日共4天
31 產檢假至醫院進行產前檢查，為兩造所不爭執 見兩造不爭

執事項(出) V，而證人甲○○、丁○○皆證稱可口頭向老闆娘請假一情，已如前述，復觀諸該等通訊軟體 LINE 對話內容，乙○○均答稱「好嘞」貼圖、「OK」貼圖（見原審卷第 162-165 頁）及丙○○107 年 1 月 4、30 日請假單、聖保祿醫院門診單（見本院勞簡上卷第 353、355 頁），堪認丙○○此部分之產檢假業經誠訊公司准許，且未逾 5 日，揆諸前揭規定，誠訊公司應給予丙○○各該日期之有薪假，而不得予以扣減，則丙○○請求誠訊公司給付此部分之扣薪 2,225 元，應屬有理。

② 誠訊公司固辯稱丙○○未事先請假，事後再來請假很不合理等語，惟依勞工請假規則第 10 條前揭規定，勞工請假時，僅須事前親自以口頭或書面，向雇主敘明請假理由及日數已足，並未要求請假時必須填載書面請假卡，已如前述，而丙○○既於事前已透過通訊軟體 LINE 告知誠訊公司擬請產檢假，嗣後亦填具前揭請假單，難謂其申請婚假不合法。再衡酌丙○○擬請之產假業已口頭告知誠訊公司，如認丙○○請假程序未完備，誠訊公司應主動告知丙○○其未完成婚假請假程序，然誠訊公司並未為之，是其此部分辯解即乏依據。

(2) 婚假扣薪 4,915 元部分：

① 查丙○○於 105 年 11 月 11 日登記結婚，並曾於 106 年 4 月 20、21、24 日填具假單向誠訊公司請婚假 3 日（事由：出國），為兩造所不爭執 見兩造不爭執事項(六) V，而該婚假前之 106 年 4 月 10 至 19 日，丙○○則同以出國為事由向誠訊公司請假一情，有誠訊公司請假單在卷可查（見原審卷第 64 頁），是丙○○僅請婚假 3 日。然誠訊公司自承：我們公司只有給 3 天婚假，丙○○回國後只填寫請假單 2 張，4 月 10-19 日她勾選事假，理由是出國，與婚假的事由同，公司於 107 年 3 月有改為婚假 8 天等語（見本院勞簡上卷第 152、418 頁），且依誠訊公司員工守則第三章第 3 點記載「員工福利：……(2) 婚假可享 3 天假（不扣全勤）等（見本院勞簡上卷第 285 頁），顯見丙○○依公司當時制度僅能請婚假 3 日，

01 惟依勞工請假規則第2條規定，丙○○尚有婚假5日可申請
02 之權利，則丙○○以事假申請實質上應屬婚假之日數，誠訊
03 公司不得以此扣薪，是丙○○請求誠訊公司返還此部分費用
04 ，核屬有據。

05 ③至於誠訊公司辯稱依勞動部104年10月7日勞動3字第1040
06 130270號解釋令之意旨（見本院勞簡上卷第47頁），丙○○
07 於105年11月11日結婚，惟其婚假未於結婚之日前10日起3
08 個月內請假完畢，誠訊公司亦未同意丙○○得於1年內請婚
09 假，則其不能再向誠訊公司主張婚假權利等語（見本院勞簡
10 上卷第35頁）。惟丙○○106年4月20、21、24日填具假單
11 向誠訊公司請婚假3日既經誠訊公司核准，應可推認丙○○
12 業經誠訊公司同意於1年內請畢婚假。況本院依法律獨立審
13 判，本不受前開行政函釋之拘束，是誠訊公司此部分抗辯，
14 不足採信。從而，丙○○此部分之主張，應為可取。

15 3.未配合加班扣薪3日共4,690元部分：

16 (1)誠訊公司固主張丙○○認105年12月前未配合加班扣薪，係
17 因勞基法一例一休係106年施行，所以沒有配合加班就會扣
18 薪，且均已包含在每月加班費5,500元裡面等語（見原審卷
19 第86頁、本院勞簡上卷第487頁），而丙○○主張未配合於
20 休息日即105年6月18日、同年7月2日、同年12月24日共
21 3天遭誠訊公司註記列入「休假&請假」欄位一情，有誠訊
22 公司提出之丙○○上下班打卡明細在卷可按（見原審卷第71
23 、72、74頁），是丙○○因未於前揭日期出勤遭誠訊公司扣
24 薪一情，應可認定。

25 (2)惟按勞基法第30條規定「勞工正常工作時間，每日不得超過
26 八小時，每週不得超過四十小時。」此規定雖然已經從舊法
27 時期的每兩週工時不得超過84小時，降低為每週不得超過40
28 小時，以縮短正常工時期間，然而勞基法第36條並未同時配
29 合修正，仍然規定為「勞工每七日中至少應有一日之休息，
30 作為例假。」因此，法律並無強制規定要週休二日，只是在
31 正常的情況下，每天上班8小時，上班5天則達40小時，故

01 實質上有週休二日之情形，則丙○○於105年12月前之每週
02 工時已達40小時者，即屬正常工時範圍，依勞基法第32條第
03 1項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者
04 ，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
05 後，得將工作時間延長之，是以雇主並非當然有要求勞工延
06 長工作時間之權利，雇主之要求，尚應得工會或勞工之同意
07 。從而，依丙○○105年3至12月之出勤紀錄觀之（見原審
08 卷第22-31、70-74頁），其每日出勤已達8小時，誠訊公
09 司自不得以丙○○於前述3日未配合加班為由予以扣薪，是
10 丙○○此部分之請求，尚屬有據。

11 (二)兩造間是否約定每月薪資中之5,500元已包含休息日及國定
12 假日加班費？

13 1.兩造不爭執丙○○平日正常工時為8小時，中間休息1小時
14 合計約9小時等情（見本院勞簡上卷第417、418頁），依
15 丙○○之出勤紀錄所記載出勤狀況（見原審卷第22-44、70
16 -81頁），其平日出勤時數平均約為9小時，並無平日延長
17 工時之情形，參以丙○○於原審及本院審理時，均未主張誠
18 訊公司依勞基法第24條第1項規定應給付其平日延長工時之
19 加班費，是本院此部分之審理範圍為丙○○休息日、國定假
20 日加班費，合先敘明。

21 2.兩造間於丙○○受僱之初即已約定每月薪資中之5,500元即
22 屬休息日及國定假日之加班費：

23 (1)按勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係
24 ，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故
25 於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依
26 勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同
27 法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明
28 文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機
29 關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規
30 定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」勞雇雙方
31 所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院

97年度臺上字第2505號裁判意旨參照)。次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。上開規定乃係勞基法對於勞工工資之最低保障，並非意謂勞工薪資只要高於基本工資，即不得再依勞基法之規定請求延長工時之工資或例假日、休假日、特別休假日之加倍工資。又勞雇雙方約定採較高薪資，並明確約定薪資已包含延長工時工資、例假日、休假日、特別休假日所應給付之加倍工資，而前揭約定薪資又未低於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額時，即未違反勞基法保護勞工利益之旨趣，基於勞資雙方契約自由原則，該約定自非法所不許，是雇主應給付之延長工時工資、例假日、休假日、特別休假日之加倍工資，仍得與勞工約定以提高各工作日之薪資方式給付之，並無違法可言，勞工若已同意雇主給付薪資之方式，即應受拘束，事後不得反悔，再請求雇主補發假日工資。惟勞資雙方約定薪資包含延時工資及例、休假日之工資，仍須勞雇雙方有所約定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞基法之規定，否則勞動基準法第36、37、39條之規定將成為具文。

(2) 丙○○主張約定底薪為25,000元，全勤獎金2,000元，伙食津貼2,500元，是月薪總額為29,500元等語（見本院勞簡上卷第87、90、148頁）。誠訊公司則以丙○○之月薪為29,500元，包括底薪22,000元、全勤獎金2,000元、加班費5,500元，全勤獎金係屬恩惠性給予，非屬工資等語置辯（見本院勞簡上卷第86、90、91、148、169、171、417頁）。查：

① 丙○○於民事起訴狀陳稱其自105年3月4日起任職於誠訊公司，全薪為「29,500元（薪資結構為本薪22,000元、全勤2,000元、加班費5,500元）」（見原審卷第3頁），可見丙○○已知悉每月薪資含加班費5,500元。另丙○○於本院準備程序中陳稱：當初面試誠訊公司時，面試者拿公司薪資

01 結構跟我說有底薪、全勤、伙食津貼，並說當時是隔週休，
02 我有問公司會不會加班，他說公司很久沒有加班，因為週六
03 我是可以休息的，有來就要給我加班費等語（見本院勞簡上
04 卷第380頁），本院審諸丙○○提出之出勤紀錄（見原審卷
05 第22-44、70-81頁），可見其於受僱之初即有週六、國定
06 假日出勤紀錄，且由丙○○所提出之105年4月至107年2
07 月員工薪資表（見原審卷第14-20頁）上所載項目，完全無
08 每日加班費、休息日工作之工資及國定假日工作之工資等項
09 目之記載，且迄丙○○起訴時，已領取近3年，顯見其對於
10 所受領薪資給付，其休息日、國定假日出勤加班費均統包於
11 約定之薪資給付中，並無異議，當係其同意受僱之始，誠訊
12 公司有向其表示薪資之計算包括前述之加班費，竟於受僱3
13 年後，於訴訟程序中始爭執其領取之工資並未包含休息日及
14 國定假日加班費，並主張以其3年來每月之實領薪資，重新
15 計算休息日及國定假日加班費云云，自與常情有違，而非可
16 採。

17 ②至證人即誠訊公司前員工甲○○證稱：我任職期間沒有所謂
18 加班費5,500元之事，我們雖然有加班，但不會給加班費等
19 語（見本院勞簡上卷第299頁），惟證人甲○○作證時，與
20 誠訊公司間尚有加班費、特休未休及不當解僱訴訟進行中，
21 為其證述在卷（見本院勞簡上卷第298頁），其證言難免偏
22 頗丙○○，自不能盡信，既無其他佐證，要不能僅因其上開
23 證言，遽謂兩造約定薪資中未包含前述加班費。況證人甲○
24 ○復證稱：我不清楚丙○○上班時間及是否也是週休二日，
25 我不確定公司所有員工之正常工時是否為上午10時至晚間7
26 時等語（見本院勞簡上卷第300頁），是證人甲○○亦無法
27 確認丙○○之出勤情形，尚難僅以證人甲○○之前揭證詞為
28 有利於丙○○之認定。

29 ③綜前，誠訊公司辯稱丙○○之月薪為29,500元，其薪資結構
30 實為底薪22,000元、全勤獎金2,000元及加班費5,500元等
31 語，較為可採，足見誠訊公司每月給付丙○○之薪資，已將

星期六休息日工作及國定假日工作之勞務合併給薪，其中5,500元部分應據以判斷為誠訊公司已付加班費。

(二)關於丙○○平日每小時工資為何？

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號民事判決參照）。換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給付」與否作為補充性之判斷標準。

2.查兩造約定丙○○月薪29,500元，即薪資結構為本薪22,000元、全勤2,000元、加班費5,500元等情，已如前述，則：

(1)全勤獎金2,000元部分：

兩造不爭執丙○○之全勤獎金為2,000元 見兩造不爭執事項(一)✓，誠訊公司既常態性設有全勤獎金，依員工是否全勤而為給付，而出勤乃勞工到班提供勞務，是尚可認全勤獎金具勞務對價性與經常性，誠訊公司抗辯此非工資，難認有據。是認全勤獎金應列入計算丙○○每月工資之範圍內。

(2)加班費5,500元部分：

按勞基法第24條所稱「平日每小時工資額」係指勞工在每日

01 正常工作時間內每小時所得之報酬，而其他各項獎金、津貼
02 如確係勞工因工作而獲得之報酬，仍屬勞基法第2條第3款
03 所稱工資，計算延時工資時固應併入計算，但加班費並非每
04 日正常工作時間內每小時所得之報酬，自不得再計入平日每小
05 時工資額做為加班費之計算基準。丙○○自105年3月起任
06 職時按月領取加班費5,500元，固屬勞基法第2條第3款之
07 工資，但依上開說明，此等均係勞工於正常工作時間（每日
08 8小時或每週40小時）之外，因特殊情形有繼續工作之必要
09 ，依勞基法第32條及第33條規定予以延長工作時間所得之工
10 作報酬，並非同法第24條所稱延長工作時間所計算之正常工
11 時工資，不應計入「平日每小時工資」計算。

12 3.綜上，丙○○每月領取29,500元中，底薪22,000元、全勤獎
13 金2,000元，共計24,000元得據以計算其依勞基法第24條第
14 2項規定所稱平日每小時工資額。另加班費5,500元部分，
15 則不計入計算丙○○每月工資之範圍內。準此，丙○○平日
16 每小時工資額應為100元（24,000元÷30日÷8小時）。

17 (四)丙○○請求誠訊公司給付105年3月至107年2月之休息日
18 加班費差額1,942元、國定假日加班費差額1,966元（見本
19 院勞簡上卷第443、455頁表格），是否有理？

20 1.休息日加班費差額部分：

21 (1)105年3月4日起至105年12月22日止：

22 依104年6月3日修正、105年1月1日施行之勞基法第30
23 條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時
24 ，每週不得超過40小時。」丙○○每日工作時間8小時，已
25 如前述，如每週工作滿6天者，工時共計為48小時，則扣除
26 每週法定工時40小時後，當週即有2小時為延長工時，6小
27 時為再延長工時（均為每週六），而105年12月21日公布施
28 行之勞基法第24條第2項有關休息日加班費之計算方式，於
29 此期間尚未明定施行，此部分自應按105年12月21日修正前
30 勞基法第24條第1、2款之規定計算丙○○之加班費。

31 (2)106年1月1日起至107年2月3日：

依105年12月21日修正、106年1月1日實施之勞基法第36條第1項、第24條第2項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上」，丙○○每日工作時間8小時，然因每週工作6日，與上開勞基法第36條第1項有違，則其如當週工作滿6天者，依勞基法第36條第1項規定，其中1日應為休假日，並應依勞基法第24條第2項規定計算加班費。亦即丙○○當週工時48小時，經扣除每週法定工時40小時後，其餘8小時之其中2小時應按平日每小時工資額另再加給1又1/3，另6小時則按平日每小時工資額另再加給1又2/3計算加班費。

- (3) 誠訊公司不爭執丙○○提出之任職期日出勤日數、實際休息日數（見原審卷第22-44、70-81頁、本院勞簡上卷第91、92、403、486、488頁），從而丙○○休息日延長工時數詳如附表之「加成1又1/3工時」、「加成1又2/3工時」所載；另應加倍計算工資之日期、時數即詳如附件一工作時間統計表之「加成1倍工時」所載。再按丙○○各該年度之月薪為24,000元計算後，丙○○得請求之休息日加班費共計為28,542元（計算式詳如附表所示）。

2. 國定假日加班費差額部分：

按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；勞基法第37條所定之休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；105年12月21日公布施行前後勞基法第37條（修正後為第1項）、第39條定有明文。查誠訊公司不爭執丙○○提出之任職期間之國定假日日數（見原審卷第22-44、70-81頁、本院勞簡上卷第91、92、403、486、488頁），從而依此計算丙○○得請求之日數詳如附表「國定假日出勤日數」欄所

載，另應加倍計算工資部分即詳如附表「國定假日加倍工資」欄所載。再按丙○○各該年度之月薪24,000元為計算後，其得請求之國定假日加班費共計為11,200元（計算式詳如附表所示）。

3. 依附表所示，丙○○於前述請求期間，得請求休息日及國定假日加班費共計39,742元，惟誠訊公司於丙○○前述請求期間，已按月給付休息日、國定假日加班費5,500元，合計已給付132,000元，顯見誠訊公司並無應補加班費，從而丙○○此部分之請求難認有據。

六、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件核屬無確定期限之給付，既經丙○○起訴而送達訴狀，誠訊公司迄未給付，當應負遲延責任。又本件起訴狀繕本係於108年3月11日送達於誠訊公司，有送達證書1紙在卷可稽（見原審卷第57頁），是本件丙○○請求利息之起算日為108年3月12日，應堪認定。

七、綜上，除確定部分外，丙○○依兩造間勞動契約及勞基法等法律關係，請求誠訊公司給付26,580元（含產檢假扣薪2,225元、安胎假扣薪14,750元、婚假扣薪4,915元（嗣減縮為4,583元，見本院勞簡上卷第152頁）、休息日未配合加班扣薪4,690元），及自108年3月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。原審就上開應准許之部分，駁回丙○○14,750元之請求，及就不應准許部分，命誠訊公司給付休息日及國定假日加班費合計42,060元，及自108年3月12日起至清償日止之法定遲延利息部分，均有

未合，兩造之上訴意旨，分別指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第二項所示。另原審就上開應准許之部分命誠訊公司如數給付，並為假執行之宣告，及就上開不應准許之部分，為丙○○敗訴之諭知，均核無不合，兩造此部分之上訴，均無理由，應分別予以駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 23 日
民 事 第 五 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
法 官 何 宗 霖
法 官 謝 志 偉

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
書 記 官 蘇 玉 玫