臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第11號

原　　告　邱顯雄
　　涂國順
　　邱國誌
　　李巧芝
　　陳書宏
　　邢喬軫　　上六人共同送達代收人
上六人共同
訴訟代理人　江百易律師
被　　告　華通電腦股份有限公司
法定代理人　吳　健
訴訟代理人　應浙永
　　蕭萬龍律師
　　張百欣律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國109 年6 月10日辯論終結，本院判決如下：

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

一、原告主張：

㈠、原告邱顯雄、涂國順、邱國誌、李巧芝、陳書宏及刑喬軫等6 人均任職於被告公司，被告以原告等6 人之工時少於法定工時為由，要求原告「歸還工時」，然因原告未曾同意「歸還工時」之要求，被告仍強迫原告除於除夕、春節及元旦外之國定假日均需出勤，尚須歸還9 日之工時，然桃園市政府勞工局業已說明：於約定工時少於法定工時，勞工並無補服勞務之義務等情，被告竟片面扣除原告之國定假日休假，並要求原告補服勞務，卻未給予原告薪資及假日出勤之補償。原告爰依勞動契約、勞基法第37條、第39條依法請求被告應給付原告如附表所示之國定假日出勤之薪資。並聲明：1.被

告應給付原告如附表所示之金額；2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告為被告公司二班制之員工，採取「作四休二」輪班方式，扣除休息時間之正常工時為8小時（超過8小時之延長工時部分，原告可自行選擇是否加班，但每日加班上限為3小時）。又原告依「作四休二」排定班表出勤及放假，因正常工時未達法定正常工時雙週84小時（105年修法後為單週40小時），兩造約定應將不足法定工時時數，另安排出勤日補足，此並未使原告年度出勤總工時，高於勞動基準法之法定工時，故該約定應屬有效。又兩造依「作四休二」所訂之班表出勤，此約定係將國定假日調移至其他日數放假，原國定假日即非休假日，而屬一般工作天，故原告於國定假日依照班表出勤，並無工資應加倍發給之問題等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：本件爭點厥為：①原告有無理由請求國定假日出勤之加班費？②原告有無理由請求原告因補足工時而於國定假日、原休假日出勤之加班費？

㈠、原告得否請求國定假日出勤之加班費？

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號分別著有判決先例參照）。又按紀念日、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；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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同

。105 年12月21日修正前勞動基準法第37條、第39條定有明文。而修正前所定之中央主管機關規定應放假之日，依104年12月9 日修正前勞動基準法施行細則第23條規定，應放假之日共計19日；該條於105 年1 月1 日施行之規定，則為應放假12日。再按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，修正前勞動基準法第30條第1 項定有明文。又此條於105 年1 月1 日施行之規定則修正為勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時。

2、經查，兩造對於原告依「作四休二」輪班制出勤、放假，原告出勤之工時為每年1,907 小時【計算式：365 ÷ 6 × 4（做四）x 8 小時-5日（即農曆春節、元旦共5日）x 8 小時=1,907小時，小數點以下四捨五入】乙情，此有華通電腦股份有限公司企業工會106 年5 月2 日函文在卷（見本院108年度桃司勞調字第6 號卷，下稱勞調卷，第101 至105 頁），且兩造就此並無爭執，是該輪班制係經兩造合意，應已生變更工時制度之效力。

3、依上開規定所示，於103 年至104 年間，每2 周工時總數為84小時，是每年法定工時扣除國定假日19日後為2,032 小時（計算式：42小時x 52周-8× 19=2 ,032 小時），然原告依該輪班制出勤之工時僅1,907 小時，相較法定工時減少125小時（計算式：2,032-1 ,907 =125 ），即減少出勤日15.6日（計算式：125 ÷ 8=15. 6）；而於105 年、106 年間，法定工時為每週不得超過40小時，每年之法定工時扣除12日之國定假日後為1,984 小時（計算式：40小時x 52周-8× 12=1,984），然原告正常工作時數僅1,907 小時，相較法定工時少77小時（計算式：1,984-1,907 =77 ），即減少出勤日9.6 日（計算式：77÷ 8=9.6 ）。綜上，原告依該輪班制之出勤之工時，顯優於於法定出勤工時，原告依該輪班制出勤，即不無違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，本件原告既已依循多年「作四休二」之輪班制所排定之班表出勤

、放假，且對此並無何反對之意思表示，依照誠實信用原則，應認原告已同意就休假日、國定假日為調整對調，原告自不得於事後反於契約成立時之合意，而主張更高之勞動條件。否則無異使原告享優於法定工時出勤之權利，又同時取得休假日、國定假日出勤加倍工資，而有雙重得利之虞。

3、綜上，應認兩造間已有依「作四休二」班表出勤、放假，則原國定假日即屬一般出勤之工作日，故縱原告於國定假日依照班表上班，自無勞動基準法第39條規定應加倍給付工資之理。故原告請求國定假日出勤之加班費，為無理由。

㈡、原告得否請求被告給付原告因補足工時，而於國定假日出勤之加班費？

1、經查，原告依該輪班制之出勤工時，顯優於於法定出勤工時，且該輪班制已生國定假日與休假日挪移之情，已如前述，惟就如上開計算式所載，原告依輪班制仍有不足法定工時之部分，及103 年、104 年間每年尚不足15.6 日部分，及105年、106 年間每年尚不足9.6 日部分，被告要求原告應補足而排定出勤班表，原告亦依此班表出勤，並未使原告每年出勤總工時，高於勞動基準法所定之法定工時，故縱係原告於國定假日為補足工時而出勤，亦屬一般出勤日，是原告主張被告應給付為返還工時而出勤之加班費，即屬無據。

2、至原告提出桃園市政府106 年6 月2 日府勞條字第1060128222號函：勞動基準法並無年度總工時之規定，雇主如與勞工約定之工時少於法定工時，勞工無補服勞務之義務，雇主亦不得逕自要求勞工補足工時；至勞工應雇主要求勉力出勤致有逾法定正常工作時間或於休息日、國定假日出勤者，仍應分按各該規定發給工資等語（見勞調卷第107 頁），原告以此主張被告請求原告補足工時不合法云云。經查，原告依該輪班制出勤、放假，已有國定假日與休假日挪移之合意，且原告出勤工時顯優於勞動基準法所定之法定工時，被告就此不足法定工時之部分，始請求原告補足之等情，實難認有何違反勞動基準法之情況，是原告上開請求，要難謂有據。又

上開函文與本院係依據法律獨立審判，並應於審判時依據法律表示適當之法律見解，有所不同，本院並不受其拘束。

㈢、綜上所述，原告既已同意作四休二輪班出勤，而作四休二輪班制已將休假、國定假日、出勤日均一併調整挪移，且依此輪班制之年度總出勤工時均優於勞動基準法之相關規定，是調移後倘於國定假日為工作日，原告於該日出勤工作，亦不生加倍發給工資之問題，又補足工時之部分應認係出勤日，故應無國定假日出勤給付加班費之問題，是原告請求被告給付國定假日出勤之加班費，即屬無據。應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併駁回之。

四、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述、攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

勞工法庭　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　張琬青

編號	原告	請求金額（新台幣元）
1	邱顯雄	20萬
2	涂國順	25萬
3	李巧芝	20萬

（續上頁）

4	邱國誌	17萬
5	陳書宏	25萬
6	刑喬軫	22萬