

臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞訴字第6號

原告 劉瀚棠
訴訟代理人 徐韻晴律師（法律扶助）

被告 華泰玩具有限公司

法定代理人 呂肅涓

訴訟代理人 林士雄律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於中華民國109年11月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）314,585元，及自民國109年2月
13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以314,585元為原告預
供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告之主張：

（一）被告於民國104年5月25日與原告成立僱傭關係，後因原告聲
請離職而於108年8月31日終止僱傭關係。原告於104年5月25
日到職至107年8月31日止，採時薪制，每日工作8小時，每
月休6日，自107年9月份開始至108年8月31日被告離職止採
月薪制，被告每月月薪為22,000元，每日工作8小時，每月
休6日。被告於原告到職日即未按勞動基準法規定給付被告
延長工作時間之工資及每年勞工應有12日國定假日出勤之工
資，而107年度原告應有14天之特別休假，原告已請休2日，
被告卻以原告於108年8月自請離職因而拒絕支付不休假工資
，爰依勞動基準法第24條、第38條、第39條提起訴訟向被告
求償。

（二）原告至被告處上班出勤均有差勤表所示出勤紀錄可考，原告
每日均有加班，惟被告均未依勞動基準法第24條第1項規定

給付加班費，因此就加班費之請求被告給付未給付之延長工作時間之工資共計473,885元。被告公司考勤表既用以管控員工出勤狀況，應推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，此與勞動事件法（108年8月16日司法院院台廳民一字第1080022655號令發布定自109年1月1日施行）第38條意旨亦同。又依上揭條文立法理由，雇主對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，於訴訟上合理分配舉證責任，並無不宜。就延長工時之發給，分為：1.事先由勞僱雙方訂立勞動契約約定，如果延長工時必須得僱主同意才發給加班費，2.如勞動契約未約明，而勞工延長工時而僱主予以同意，或僱主未拒絕而受領其勞務時，就發生勞工加班的事實，此從我國實務所採見解，勞工如自動於工作日或休假日工作，而雇主予以同意，或雇主未拒絕而受領其勞務時，就發生勞工加班的事實，依法雇主應發給加班費。而本案中原告於被告處加班，主要是按被告所排之班表，縱若被告否認，惟原告加班時間可由出勤表來查知，而被告均未予以反對，甚且受領勞務，應視為原告已加班之事實，被告當然應就延長工時部分給予工資。

(三)根據紀念日及節日實施辦法規定應放假之國定假日分別為開國紀念日，國慶日、和平紀念日、春節三日、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕、兒童節、勞動節，每年共計12日，而依據被告所提供之差勤表顯示，被告於國定假日亦有規定原告出勤之情形，但卻並未依規定給予加倍及加班工資，故依上開規定向被告請求國定假日出勤之加倍及加班工資共計81,900元。另外，105年2月份國定假日原告仍有依被告指示出勤，因此請求金額共計14,160元，上開二項金額加總為90,060元。

(四)依據勞動基準法第38條，原告於107年度應有特別休假共計14天，原告已請休2天，尚有12天之特別休假尚未請休，雇主依勞動基準法第38條第4項規定應發給工資，但被告卻以原告已於108年8月底自請離職，遂拒絕發給不休假之工資，

此有兩造於108年9月24日在花蓮縣政府勞資爭議調解紀錄乙份可證，故向被告請求不休假之工資9,240元。

(五)以上原告向被告請求之金額合計為：延長工作時間之工資：465,765元、國定假日出勤之加倍及加班工資81,900元、勞工未休假之工資9,240元。故本於僱傭契約法律關係，原告得向被告請求之金額合計為556,905元。

(六)並聲明：1.被告應給付原告579,185元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

(一)原告主張勞動基準法第24條延長工時之部分，須經雇主同意，然上開原告主張之延長工時並未經雙方合意，此在調解時被告即有抗辯。除被告每月薪資表均以電子郵件寄發原告，原告均無任何異議外，而就原告起訴狀中提出之考勤表打卡影本及民事陳報狀中之105年2月考勤表中之內容，於卡末部分，均有手寫記載當月工作時間，以及吃飯時間，及是否有休假，而此一手寫記載亦反應在給予原告每月薪資表中。況且由於打卡紀錄係只有起迄之時間，並未因吃飯時間或中間休息時間另有打卡之情事，故仍應以手寫記載之內容為準，而被告所寄發原告每月薪資表，皆是依該手寫記載，其中亦詳為記載，原告每月皆未異議。就原告是否在未經被告同意而自為加班，易言之原告是否有加班權，依臺灣高等法院101年度勞上易字第6號判決及臺灣高等法院103年勞上易字第30號判決之意旨，皆表明員工僅有加班同意與否之權利，但並無主動加班權，被告公司之制度係屬輪班制及排班制，此由原告民事起訴狀所附原證一可知，兼之以被告之總公司係在宜蘭，就花蓮之人事業務之管控，並非能立即為之，僅能透過排班制度所訂之時間，藉以管控在勤之時間，至於原告所謂延長工時之部分，未有任何事前報備之情況，因此不能以單方面打卡之時間，即認定被告方面有默示同意其有延長工時。此外，原告亦無舉證在排班的情況下，仍

01 有加班之需要。

02 (二)就國定例假日時部分，由於被告之行業係屬玩具銷售業，而
03 主要的銷售時間係在國定假日及例假日之時間，如上開所述
04 ，被告之公司員工係排班制，此雙方亦無爭議，而就排班中
05 ，並未變動原告身為員工之勞動條件，在原告與被告就國定
06 例假日之排班之後再安排其他日為休假日已為合意之情況下
07 ，依勞動部104年4月23日勞動調1字第1040130697號及臺北
08 高等行政法院106年度訴更一字第57號判決之意旨，被告在
09 已有另排假日以替代國定例假日之情況下，當無再依勞動基
10 準法第39條之意旨給付。此外另須指出原告起訴書中之所謂
11 兒童節並非國定假日，而原告就春節期間及農曆除夕中亦有
12 給付雙薪之情況。

13 (三)就特別休假即離職前一年未休假之部分，勞工之特別休假，
14 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞
15 動基準法第38條第4項定有明文。就原告於自願離職時尚有
16 12日特別休假尚未請休，並未有所請求，而被告因忙碌於其
17 他事項，疏而未給，並非係如原告所指摘係被告拒絕給付。
18 此部分被告亦願意依上開規定給付9,240元。

19 (四)原告主張之其他權利部分於109年3月9日調解時，被告亦有
20 援引係因權利失效原則已失其權利，本件原告係屬自願離職
21 ，同時於調解時，被告亦主張其皆有定期核發薪資單，其薪
22 資單上皆有將被告之薪資結構，其內容加班費、未休假獎金
23 等細項列入，被告皆已當期告知，而原告皆未表示異議，同
24 時在原告自願離職時，亦未有所主張，顯然已接受已形成被
25 告之信賴雙方之僱傭關係的債權債務已為結算，然而原告卻
26 於離職後始就在職歷年期間所列之薪資費用及不休假獎金等
27 為主張，依上開實務意旨，係已罹於失權效。並聲明：駁回
28 原告之訴。

29 三、本院之判斷及得心證之理由：

30 (一)原告於104年5月25日起至108年8月31日止期間，受僱於被告
31 ，擔任門市人員職務，於107年9月份前採時薪制，以後採月

薪制，為兩造不爭事實。原告起訴請求上開僱傭期間之加班費（包括延長工時及假日加班等）及特休假未休工資，被告除特休假工資9,240元未予爭執外，其餘關於平日延長工時及假日加班等加班費，則均否認有合意加班情事，並主張原告未當期主張加班及請求加班費，有權利失效之情形。故本件爭點乃在原告是否確有經被告指示加班？加班時數及應給付而未給付之加班費為何？原告未即時提出加班費之請求，有無使被告產生合理信賴，相信原告嗣後不會對其行使加班費之請求權，而使原告權利失效？

(二)關於平日延長工時部分：

1. 勞動基準法第24條第1項第1、2款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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。」；同法第30條第1項前段規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時」，故雇主使勞工每日工作超過八小時部分，即屬延長工時，應依上項規定，給付加班費。
2. 工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從工作之時間，勞工於工作時間內付出勞動力，藉以獲取對價性質之工資。上揭第24條第1項就延長工時，即明定「雇主延長勞工工作時間」為要件，亦即勞工須在雇主指揮及要求下從事勞務給付，始生因延長工時之加班費請求權。勞工有無因雇主要求而延長工時，應如何認定，其出勤打卡紀錄固可供參考，惟勞工不可能均準時於雇主規定之上、下班時間打卡，為免曠工或遲到之爭議，必然有提早或延後打卡之情形，於此情形未必係基於給付勞務本旨而工作，亦未必為雇主所要求其延長工作時間。又上班打卡時間之期間，亦可能有應自工作時間中扣除之勞工休息時間，易言之，只要勞工於工作之間有可自行支配利用而不須受雇主指揮命令之休息時間，應得工作時間中扣除。又於正常工作時間外，未經雇主

要求而勞工自願留在職場內之時間，是否為加班，除有雇主明示之意思表示或批准勞工加班之申請者外，應依具體勞動契約之內容、種類及性質，以勞工有實際從事工作，且雇主知悉而同意受領其工作，為判斷加班之標準。

3. 民事訴訟法第345條第1項規定，當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。原告提出打卡紀錄（考勤表）及排班表，主張其受雇期間每日工作，係按照被告所排定之班表，被告花蓮店全體員工每日工作班表係分為「早班」、「晚班」及「全日」三種，被告未能提出相反之證據以否定之，且被告於109年7月13日民事陳報狀內竟可提出原告所無之「105年2月」打卡紀錄影本，足見被告應仍持有原告相關出勤及排班資料，於本院命其提出後，卻故未提出，應認原告上述證據及主張係屬真正，並採認為原告每日工作時間之計算依據。

4. 依原告提出之排班表，被告花蓮店內正職員工「全天班」工作時間為10-22時；「早班」工作時間為10-19時；「晚班」工作時間為13-22時。兼職員工「早班」為10-18時；「晚班」為19-22時。因此，被告員工須依規定時間到勤及離開，則於班表所定之時間，應係屬工作時間。又被告花蓮店係屬銷售門市性質，其員工到勤後，主要係等待顧客上門時提供服務，無顧客時雖有無工作情形，屬於待命性質，惟因仍係處於雇主指揮及支配之狀態下，員工無自由處分或利用時間之餘地，故仍應認定係屬工作時間。僅因雇主為免員工到勤後未能及時進入完全之工作心態，而要求員工應提前15分鐘到店，依其行業屬性及其不甚增加員工體力或精神上負擔，上述實際進入工作之前置時間，以及員工下班後未及時打卡離去之時間，因已無顧客而無實際提供工作，且除經被告於出勤紀錄上手寫承認之工作時數外，原告未證明其於排班表整點以外超出之時間係從事何工作，應可不計入工作時間。再者，原告初期係採時薪制，被告人事部門每月都會結算原告

前一月份實際工作之工時，並就其中間用餐或休息之時間扣除，有每天扣1小時者，亦有扣0.5小時者，足見此係兩造間經過雙方依原告工作間實際休息之狀況，彼此核對及審查後，所作成之結論，原告長期以來從未就結算內容有所爭執，故本件原告於受雇期間之每日實際工作時間，應以原告提出之排班表、出勤紀錄打卡時間及其上手寫之記載，為認定有無延長工時之基礎。

5.經查，以採時薪制之原告到職工作首月即104年5月（25日起）為例，當月原告工作6天，於出勤紀錄打卡時間，經被告人員手寫核算每日工作為9小時，本應發給每日8小時，每小時115元之基本工資，以及每日超時之1小時延長工時之加班費924元（ $115\text{元} \times 1.33\text{倍} \times 1\text{小時} \times 6\text{天} = 924\text{元}$ ），惟依薪資表之記載被告並未發給加班費，即顯與勞動基本法規定有違。又以採月薪制之原告離職當月即108年8月為例，當月中原告共有11天之工作時數為11小時，扣除兩造合意當天有1小時之休息用餐時間，手寫記明於出勤表上，足認上述11天每天均有加班2小時，此超時2小時之加班費應合計為2,838元（ $23,100\text{元} \div 30\text{天} \div 8\text{小時} \times 1.33\text{倍} \times 2\text{小時} \times 11\text{天} = 2,838\text{元}$ ），惟依被告提出之當月薪資表，僅給付原告加班費650元，故少發2,188元。由上說明，亦足見原告主張被告未依勞動基準法之最低要求發給加班費，確屬真實。

6.依上項說明範例之計算方式，按原告提出之出勤紀錄及被告提出之薪資表為判斷基礎，本院逐月核算結果如附表，認定原告於在職期間應領之平日加班費金額合計282,419元，被告已給付之金額23,895元。故上開差額即原告尚得向被告請求之金額為258,524元。（註：如薪資表內有給付加班費之記載，因無從辨認係屬平日或假日之加班，均先抵充平日加班費，如有餘額始抵充假日加班費。）

（三）關於假日加班部分：

1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休

01 假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第37條第1項及
02 第39條中段定有明文。按105年1月1日所施行之勞動基準法
03 施行細則第23條，原已將國定假日自19日減少至12日，惟勞
04 動部後續發布勞動條3字第1050131239號令，自105年6月21
05 日止，勞工將恢復原有之國定假日放假，而開國紀念日之翌
06 日(1月2日)與革命先烈紀念日(3月29日)因不予回溯，故105
07 年之國定假日為17日。106年起，則依106年1月1日所施行之
08 勞動基準法第37條第1項：「內政部所定應放假之紀念日、
09 節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假
10 。」將國定假日又自19日減至12日，故自106年起至107年12
11 月底，每年之國定假日為12日，而108年1月至8月止，國定
12 假日為10日(扣除尚未到達之中秋節、國慶日)。

- 13 2.原告主張其於受僱期間因被告排班表之安排，而有於放假日
14 工作及加班，但被告未依法加倍給付工資及加班費之情事，
15 固為被告否認。惟由原告提出之出勤紀錄及排班表，比對被
16 告提出之薪資表，得認原告確有因被告排班而於假日工作之
17 情事。被告非屬勞基法第84條之1之行業，被告亦未提出證
18 據證明兩造已達成調移國定假日之約定，是依勞動基準法第
19 39條規定，被告就原告在國定假日出勤日，自應加倍給付工
20 資。另所謂工資加倍給付部分，於月薪制係指假日當日工資
21 照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未
22 滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長
23 每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工
24 資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷
25 有所不同。是以，勞基法第39條所稱國定假日、例假日加倍
26 發給工資，應係針對勞工在8小時正常工時內之工作報酬而
27 言。倘勞工於國定假日出勤日工作時間超過8小時，依前引
28 勞基法施行細則第20條之1規定，每日超過8小時後之工作時
29 間仍係延長工時。故勞工於例假日或國定假日假出勤時，其
30 工作時間苟有超過正常工時8小時者，該超過部分仍應計入
31 延長工時內，並依勞基法第24條關於延長工時之給付標準計

01 付加班費。至於採時薪制者，即按實際假日工作8小時內時
02 數乘以二倍計算其工資，另超過8小時部分，則依勞動基準
03 法第24條第1項第1、2款規定計算其加班費。

- 04 3.經查，原告在職其間確有於假日工作之情事，惟其中一部分
05 被告有發給加倍工資，例如105年2月春節期間被告有按雙倍
06 計算工時發給時薪（故此部分不列入附表計算，僅列入未加
07 計部分）；亦有一部分未加倍發給工資，例如105年2月28日
08 、104年6月之端午節等，即無發給加倍薪資之紀錄，應視同
09 未發給。本院核對考勤表及薪資表後，認定原告在職期間假
10 日工作應得之加倍工資及加班費如附表所示，合計稱為假日
11 加班費。上項期間原告應得假日加班費總合計金額49,587元
12 ，被告已付金額2,766元，故其差額即原告得向被告請求給
13 付之額為46,821元。（註；附表自107年9月起因原告薪資由
14 時薪制改採月薪制，故其假日加班八小時內欄位數字係指天
15 數。）

16 (四)關於被告權利失效之抗辯：

- 17 1.行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條
18 第2項定有明文。此項規定，於任何權利之行使及義務之履
19 行，均有其適用。權利人在相當期間內不行使其權利，如有
20 特別情事，足使義務人正當信任權利人已不欲行使其權利，
21 其嗣後再為主張時，因先前有使債務人相信其已放棄權利之
22 行使之信賴，該權利雖未消滅，亦不得再行使，即應認有違
23 誠信而權利失效。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法
24 律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切
25 情事，以為認定之依據。又權利失效係源於誠信原則，應以
26 權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當
27 之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行
28 為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般
29 社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足
30 當之。

- 31 2.本件原告每月出勤紀錄均於結算薪資時，由被告審核其實際

01 工作時數及中間休息用餐時數，並依此為據給付薪資。因此
02 就實際工作時間之認定，可視作被告承認該時數係其指示而
03 原告確有從事工作。又除原告得舉證證明其尚有於上述雙方
04 共同認定之時數外，若另主張因被告要求或指示而為勞務之
05 提供，卻為被告惡意拒絕承認其時數者，由於原告未及時於
06 勞資雙方就事情記憶尚新鮮時，就實際工作時數與被告核定
07 者不符而為爭執，卻於長久時間經過之事後提出主張，此時
08 即有與誠實信原則相違之情形，仍應認以最初被告核定之工
09 作時數為計算基準。

- 10 3. 至於被告未按勞基法之最低標準規定，就業經其核定之原
11 告實際工作時數，依法發給加班費，因觀本件勞動契約雇主
12 與勞工間就薪資條件之約定，均採法定最低標準即依基本薪
13 資為工資計算，足見被告對原告工作條件有強勢之主導性，
14 且其短發加班費，並非因為工作事實認定上之誤算，而明顯
15 係藉用優勢地位，經常性、系統性或制度性之故意採取不利
16 勞工之方式予以減發。勞動契約之成立係採契約自由原則，
17 由勞雇雙方自行議定。惟於勞資地位不平等時，為免雇主藉
18 其經濟上優勢地位，以給予工作或任免為手段，壓迫勞工之
19 薪資條件，乃以公權力介入，就工資條件予以最低保障，而
20 就此部分限制雇主與勞工之協商空間，防止勞工權益遭雇主
21 以談判方式予以減縮。因此，法定之加班費給付，係為強制
22 規定，只能優於法定標準，而未予勞動當事人予以減少給付
23 之協商或退讓空間。上項原告於平日或假日延長工時之加班
24 費，因係本於被告之排班表，為被告所指示及同意受領之勞
25 務給付，自不許其事後否認。又上項加班費之短少發給，已
26 低於勞動基準法之最低要求，若許被告為權利失效主張，豈
27 不准許雇主得以時間經過，規避法律上之義務要求。再者，
28 上項應付之加班費，乃本於法律所強制之最低限度，不得由
29 勞工退讓或自願減縮，被告並無可期待原告可予以拋棄而不
30 行使之特別情況，無從產生原告對於加班費請求權不行使之
31 信賴可言，故無權利失效抗辯之適用。

01 (五)原告離職年度未休完之特休假，得向被告請求不休假之工資
02 9,240元。此部分為被告不爭執，應准原告請求。

03 (六)綜上所述，原告在職期間依法得向被告請求補發之平日加班
04 費(258,524元)、假日加班費(46,821元)及特休假不休
05 假工資(9,240元)，合計為314,585元。

06 四、從而，原告依勞動契約之工資給付請求權法律關係，請求被
07 告給付314,585元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年2月13
08 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之法定遲延利息
09 ，係屬合法，應予准許；逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

10 五、兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，原告勝
11 訴部分因金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行，並酌定相
12 當擔保金額准許被告預供擔保免為假執行。至於原告敗訴部
13 分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
15 結果不生影響，毋庸一一論述，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條規定。

17 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
18 勞 動 法 庭 法 官 沈 培 錚

19 以上正本係照原本作成

20 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。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
23 書 記 官 方 毓 涵

24 附表