

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第202號

原告 呂長福
訴訟代理人 莊志成律師
被告 岳洋股份有限公司

法定代理人 楊文杰
訴訟代理人 吳冠霖

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年4月9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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原第一項為：「被告應給付原告新臺幣（下同）347,980元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息」等語（見本院113年度勞簡字第83號卷，下稱勞簡卷，第9頁）。嗣於民國113年9月19日調解時追加聲明：「被告公司並應發給原告非自願性離職證明書。」等語（見本院勞簡卷第385頁）。又於本院114年2月4日變更聲明第一項為：「被告公司應給付原告365,564元，及其中347,980元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，餘17,584元自準備三狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」等語（見本院卷第241頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

01 二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
02 本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
03 但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴
04 之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴
05 之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期
06 日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤
07 回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，
08 民事訴訟法第262條定有明文。本件原告原請求被告應發給
09 原告非自願性離職證明書，嗣於本院114年2月4日言詞辯論
10 期日當庭撤會上述請求（見本院卷第241頁），是原告上開
11 一部撤回，合於前揭法律規定，應予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告起訴主張：原告自107年4月1日起受雇於被告，擔任停
14 車場管理員，約定每月工資為2萬9,400元（含本薪25,000
15 元、合規獎金2,000元、伙食津貼2,400元），工作時間分為
16 A班（即上午8時00分至晚間20時00分）、B班（即晚間20時00
17 分至隔日上午08時00分），原告非屬中央主管機關核定公告
18 適用勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1之勞工，每日工
19 時超過法定工作時間4小時，惟被告卻未依勞基法第24條、
20 第39條等規定，發給延長工作時間工資，使原告未能受領足
21 額「平日延長工作時間工資」、「休息日工作工資」、「休
22 假日工作工資」等損害原告權益甚鉅。被告顯然構成勞基法
23 第14條第1項第5款、第6款規定的事由，原告得不經預告終
24 止勞動契約，乃於113年1月11日對被告寄發存證信函表示於
25 113年1月12日終止勞動契約，該存證信函於113年1月11日21
26 時，合法送達被告收受，嗣原告向新北市政府勞工局申請勞
27 資調解，惟調解不成立，原告不得已始提起本訴。為此，請
28 求被告給付延長工作時間工資239,410元（明細詳見鈞院卷
29 第339、340頁）、資遣費126,154元，併聲明：被告應給付
30 原告365,564元，及其中347,980元自起訴狀繕本送達翌日起
31 至清償日止，按年息百分之五計算之利息，餘17,584元自準

01 備三狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
02 息；第一項原告願供擔保，請准宣告假執行；或請鈞院依職
03 權逕為宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)原告前為被告所僱傭之停車收費管理員，於台大兒醫停車場
06 輪班，上班時間分別為上午8時至下午17時，以及下午20時
07 至翌日5時。扣除休息時間1小時，其工作時間均未超過8小
08 時，是被告公司並無違反勞基法第30條第1項之規定。兩造
09 間既已透過勞資會議決議、工作規則告知原告等停車收費管
10 理員之工作時間採雙週變形工時制，故原告應提出具體事證
11 證明被告並未依勞基法之規範，即被告安排工作時間有違反
12 雙週變形工時制之部分負舉證責任。

13 (二)被告否認附件一至五形式及實質上真正，原證三、五、七、
14 九、十一均記載原告職位名稱為現場管理員8+1H二級，班次
15 名稱為0000-0000或0000-0000，即原告工作時間為上午8時
16 至下午17時或下午20時至翌日5時，依照勞基法第35條之規
17 定，被告應給予原告等勞工每工作4小時即休息30分鐘之義
18 務，而原證三、五、七、九、十一的出勤明細表所列之時間
19 均有包含1小時之休息時間，且查原告亦有簽署休息時間
20 表。換言之，原告上班時間與下班時間相差近9小時，實則
21 係指工作8小時與休息1小時，故無延長工時之情形。又原告
22 主張2月1日顯示上班刷卡時間07:45，下班時間18:00、2月3
23 日上班時間07:45，下班時間20:00等，扣除中間休息1小
24 時，均超過法定工作時間1至3小時以上云云。惟原告正常上
25 班時間為上午8時至下午17時，一般人為避免遲到而於上班
26 前抵達工作場所打卡上班應係正常且可預期的情形，再者原
27 告並未提出具體事證證明上午8時前就已在工作，故原告主
28 張上午8時前刷卡之行為，證明工作當日有延長工時之情
29 形，並要求給付提前刷卡到上班時間前的延長工時加班費云
30 云，顯有違經驗法則。

31 (三)又原證七第2頁，即自2021/6/1起至2021/12/31止，原告工

01 作時間改成晚班，即上下班時間為下午20時至翌日5時，惟
02 附件三第6頁2021/6/1起至第12頁2021/12/31之上下班時間
03 卻是記載日班時段；原證九，即自2022/1/1起至2022/8/21
04 止，原告亦為晚班，惟附件四全部12頁之上下班時間亦是記
05 載日班時段；原證十一，即自2023/1/1起至2023/6/11止，
06 原告亦為晚班，惟附件五第1至6頁2023/1/1至2023/6/11之
07 上下班時間亦是記載日班時段，且第7、8頁2023/11/21至20
08 23/12/31均記載下班時間為20:00，然原證十一第5頁卻記載
09 該期間之下班時間為18:00，顯見附件三至五有形式上之錯
10 誤。

11 (四)被告部分案場需要24小時輪班，分別為A、B二班，而不論原
12 告是在上午8時或是下午20時前到班打卡，當時尚有前一班
13 員工於現場執勤，而該班表顯示A班每日都有2人出勤，足認
14 原告打卡時尚有二人於停車場內提供勞務，故原告無提前提
15 供勞務之必要，被告自始否認原告有提前執行職務之事實。
16 又依據工作規則第19條以及第23條，是被告業已明訂加班採
17 事前申請制，並已公告於被告員工專用網站EasyFlow之公告
18 上，而該網站乃係被告用以公告相關資訊以及員工辦理請
19 假、加班等申請所使用，係公司員工均得以共聞共見之網站
20 平台，而原告先前因職業傷病事故自112年9月至10月間請
21 假，便是利用該網站系統申請無薪病假，故原告自始應得以
22 見聞該工作規則，是原告應知悉如有加班需求應提出申請，
23 而被告既已設置加班申請系統以為勞資雙方合意延長工作時
24 間之平臺，且據工作規則可知加班需經權責主管核准使得為
25 之，乃係被告基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，
26 就工時、加班費管理為必要之注意及建置防止措施，倘原告
27 有加班需求，即應事先向所屬主管提出申請，惟原告自始並
28 無提出任何加班申請。

29 (五)原告已於113年1月10日於通訊軟體Line留言「身體不適不做
30 了」，並於翌日起未再至被告上班，應係原告自請離職之意
31 思表示，另參最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上

01 字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨，原告既已於
02 113年1月10日表明「身體不適不做了」，即已作成原告單方
03 終止勞動契約之意思表示，而該意思表示既已通知該場地之
04 主管，故兩造間勞動契約自應於113年1月10日起終止。而兩
05 造間勞動契約之終止事由，既非依勞基法第11條、第13條但
06 書、第14條及第20條規定終止，被告自無庸負擔給付資遣費
07 之義務，是原告請求被告給付資遣費，於法無據。

08 (六)原告雖主張附件三至五上下班標示方式與原證七、九、十一
09 標式不同所造成之誤會，並以2021年6月1日為例，當日原證
10 七所載上班時間為2021/06/01 19:49至2021/06/2 05:04
11 (參鈞院勞簡卷第53頁表格倒數第7行)，而附件三記載成
12 7:49至17:04 (參鈞院勞簡卷第147頁)，並稱原告將該日之
13 上下班時間往前挪移12小時，即上班時間19:49就變成07:4
14 9，下班時間17:04就變成前一天17:04云云。惟查原證七出
15 勤紀錄顯示上班時間是「2021/06/01 19:49」，下班時間是
16 「2021/06/02 05:04」，倘依原告所稱係往前調移12小時，
17 則會變成上班時間「2021/06/01 07:49」，下班時間「202
18 1/06/01下午17:04」，不僅與原告任職晚班跨日之事實有衝
19 突，且原告稱「下班時間17:04就變成前一天17:04」更是謬
20 誤，在在證明原告主張應係臨訟杜撰，顯屬無稽，原告應依
21 出勤紀錄所載之內容如實記載，即原告應更正附件三至五之
22 內容。

23 (七)又工作規則第26條規定，足證被告有權就原告等勞工之國定
24 假日有調移之權利。再出勤紀錄表有淺色及深色部分，該深
25 淺之差異即為雙週變形工時之週期，例如原證三2019/2/4至
26 2019/2/17為其中一個二週變形工時之週期，而被證1第三
27 案，而該案照案通過，在在證明被告已經透過勞資會議同意
28 得實施二週變形工時制，並得調移例假日、休息日與國定假
29 日，並該週期確實有2個例假日以及2個休息日，足證被告確
30 實有依勞基法第30條第2項以及工作規則第21條第2項規定實
31 施二週變形工時制。

01 (八)兩造間員工聘僱契約書第三條第2項、第五條第1項規定，及
02 依據原證四、六、八、十以及十二可知，被告實際給付原告
03 薪資，除了本薪以外，尚有職務津貼、班次津貼、加班績
04 效、現場加班費、伙食津貼等項目。108年基本薪資為 23,1
05 00元，而原告108年本薪、職務津貼以及伙食津貼為共計為2
06 5,600元到27,800元，其中2月至8月5之月薪為27,800元，時
07 薪為115.8元（計算式：27800÷240=115.8），約116元；9月
08 至12月之月薪為25,600元，時薪為106.6元（計算式：25600
09 ÷240=106.6），約107元，各月份薪資分析詳如鈞院勞簡卷
10 第395至397頁。被告每月應付原告之薪資均高於當時法定基
11 本薪資許多，且均有溢付加班費之事實，並查原告附件一每
12 月工資的計算金額均不一致，即原告係以被告每月發給薪資
13 的總額計算工資。兩造間契約已約定無固定休假日，被告實
14 際給付原告薪資不僅高於基本薪資，且已包含延長工時、國
15 定假日出勤之加班費，故無短付加班費之事實等語資為抗
16 辯，併答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不
17 利判決，被告願供擔保請准免予宣告假執行。

18 三、協商兩造不爭執事項並同意依此爭點做為辯論及判決之基
19 （見本院卷第242頁）：

20 (一)原告自107年04月01日起受雇於被告，擔任停車場管理員，
21 約定工作時間分別為上午8時至下午17時，及下午20時至翌
22 日5時，外加休息時間。

23 (二)不爭執原證二至十二、被證6形式及實質上真正（見本院勞
24 簡卷第23至87頁、第273至344頁）。

25 (三)被證2之工作規則前經新北市政府中華民國108年10月22日
26 新北府勞資字第1081903640號函、110年4月13日新北府勞
27 資字第1100580188號函及112年新北府勞資字第1112531907
28 號函備查在案（見本院勞簡卷第425至430頁）。

29 四、本院判斷：

30 本件兩造爭執之點，應在於：(一)被告主張原告是自請離職，
31 有無理由？若無理由，原告主張用勞基法第14條第5、6款

01 終止勞動契約，有無理由？(二)原告請求被告給付加班費23
02 9,410元、資遣費126,154元，有無理由？茲分述如下：

03 (一)被告主張原告是自請離職，有無理由？若無理由，原告主張
04 用勞基法第14條第5、6款終止勞動契約，有無理由？

05 1.按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形
06 成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，
07 不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思
08 表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止
09 之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第25
10 28號、98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號民事
11 判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

12 2.原告已於113年1月10日於通訊軟體Line留言「身體不適不做了」，
13 有通訊軟體Line截圖乙份附卷可參（見本院勞簡卷第
14 257頁），並於翌日起未再至被告上班，顯見原告有自願離
15 職之意思表示。而原告訴訟代理人雖稱原告因為「身體不舒服，
16 當天不做，並非自請離職的意思」，惟原告於113年1月
17 11日早班工作日未出勤，有原告113年1月出勤紀錄表乙份附
18 卷可憑（見本院勞簡卷第423頁），倘原告自始即無自願離
19 職之意思，當日如因故無法出勤，本應依循公司請假程序於
20 當日或上班前請假，以便被告即時調動人力支援，且被告主
21 張原告於112年便因職業傷病事故請假，即原告自始知悉被
22 告請病假之流程，此為原告所不爭，則原告既於113年1月10
23 日於通訊軟體Line留言「身體不適不做了」，於113年1月11
24 日留言後即未再出勤，也未與被告或其主管聯繫，並且未回
25 覆主管訊息，也未依規定請假，有Line截圖內容為證（見本
26 院卷第231至237頁），顯見原告自始有自請離職的意思，是
27 原告訴訟代理人主張之前開事實，實無可採。則依上開通訊
28 軟體Line截圖內容既已表明自請離職，為勞動契約終止權之
29 意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生終止
30 之效力，則兩造之勞雇關係自應於113年1月10日即已終止，
31 原告雖主張113年1月11日寄原證一終止勞動契約，故無再提

01 供勞務之義務，然被告於原告自請離職後即要求原告盡速辦
02 理離職手續，並否認有未給付延長工時工資之事實，既已爭
03 執原告主張勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約之效
04 力，而原告已自請離職提出終止兩造之勞動契約，兩造勞動
05 契約即已於113年1月10日終止。

06 3. 未按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限
07 者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項前段定
08 有明文。意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或
09 其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使
10 人推知其意思。當事人互相表示意思一致者，無論其為明示
11 或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。原
12 告於113年1月10日為自請離職之意思表示，堪認原告確無意
13 繼續兩造間僱傭關係，而原告既已自請離職並獲被告同日同
14 意達成合意時，即應受其拘束，亦不得事後藉詞反悔再事爭
15 執。

16 4. 據此，兩造之勞動關係既已於113年1月10日終止，原告自無
17 從於113年1月23日申請勞資爭議調解，而於同年2月20日調
18 解時再主張依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止兩造
19 勞動契約。

20 (二)原告請求被告給付加班費239,410元、資遣費126,154元，
21 有無理由？

22 1. 資遣費部分

23 ①按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
24 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
25 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
26 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月
27 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
28 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞工退休金
29 條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

30 ②如前所述，兩造間勞動契約關係已於113年1月10日因原告
31 自請離職而於同日經被告同意而消滅，原告之後再主張依勞

01 基法第14條之規定終止兩造間勞動契約，應屬不合法，也不
02 發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告給付資遣
03 費。

04 2.加班費部分：

05 ①按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
06 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
07 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
08 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
09 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法
10 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
11 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准
12 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或
13 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事
14 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補
15 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無
16 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循
17 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
18 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明定
19 。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄
20 之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故
21 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
22 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
23 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
24 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
25 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對
26 之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，
27 謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即明
28 。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主
29 同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先
30 以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則
31 不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

01 ②查原告主張2月1日顯示上班刷卡時間07:45，下班時間18:0
02 0、2月3日上班時間07:45，下班時間20:00等，扣除中間休
03 息1小時，均超過法定工作時間1至3小時以上云云。惟原告
04 正常上班時間為上午8時至下午17時，此為兩造所不爭，而
05 一般人為避免遲到而於上班前抵達工作場所打卡上班應係正
06 常且可預期的情形，而原告並未提出具體事證證明上午8時
07 前就已在工作，另原告前為被告公司停車場收費管理員，部
08 分案場需要24小時輪班，分別為A、B二班，而不論原告是在
09 上午8時或是下午20時前到班打卡，當時尚有前一班員工於
10 現場執勤，有被告任職場所之班表乙份可參（見本院勞簡卷
11 第399至409頁）及原告提出之班表可證（見本院勞簡卷第35
12 5頁），而該班表顯示A班每日都有2人出勤，足認原告打卡
13 時尚有二人於停車場內提供勞務，原告雖又稱依據員工聘僱
14 契約書第一條規定之工作項目可知提早打卡後已進行與職務
15 相關的準備活動，故應認定該時間為工作時間云云，然上開
16 契約第一條僅是約定原告工作之內容與項目，並無證據證明
17 被告有要求原告每日上班時間前必須執行上開工作，而被告
18 既否認有要求原告提前到場執行之工作，原告復無法舉證證
19 明其有於上班時間前有執行上開準備工作之具體事實，自無
20 法為有利原告之認定。故原告主張上午8時前刷卡之行為，
21 證明工作當日有延長工時之情形，並要求給付提前刷卡到上
22 班時間前的延長工時加班費云云，因原告無提前提供勞務之
23 必要，且亦無證據顯示原告有提前執行職務之事實，其此部
24 分主張，尚屬無據。

25 ③次查，依被告工作規則第19條：「正常工作日延長工時及休
26 息日工作之申請，員工需事前於本公司EasyFlow系統提出加
27 班計畫申請，並經單位主管核准，予以生效。」（見本院勞
28 簡卷第239頁），同規則第23條：「本公司依第二十二條辦理
29 後，因工作需要加班時，加班人員上EASY FLOW系統應填寫
30 『加班計畫申請』，經權責主管核准後加班人員憑以加
31 班。」（見本院勞簡卷第241頁），是被告業已明訂加班採事

01 前申請制，並已公告於被告員工專用網站EasyFlow之公告
02 上，此有EasyFlow網站畫面截圖1份(見本院勞簡卷第411至4
03 22頁)，而該網站乃係被告用以公告相關資訊以及員工辦理
04 請假、加班等申請所使用，係公司員工均得以共聞共見之網
05 站平台，而原告先前因職業傷病事故自112年9月至10月間請
06 假，便是利用該網站系統申請無薪病假，此為原告所不爭，
07 故原告應知悉如有加班需求應提出申請，而被告既已設置加
08 班申請系統以為勞資雙方合意延長工作時間之平臺，且據工
09 作規則可知加班需經權責主管核准使得為之，乃係被告公司
10 基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，就工時、加班
11 費管理為必要之注意及建置防止措施，倘原告有加班需求，
12 即應事先向所屬主管提出申請，惟原告自始並無提出任何加
13 班申請，故原告主張依據勞動事件法第38條推定勞工於該時
14 間內經雇主同意而執行職務，於法未合，準此，原告既知悉
15 被告為加班申請制度，當循加班申請制度於事前或事後申請
16 之，其既未於事前或事後申請加班，就其認有延長工作時間
17 之必要，或被告要求其延長工時，原告並已延長工時之事
18 實，復未舉證證明之，原告請求被告給付加班費，自無理
19 由。

- 20 ④復依被告工作規則第22條規定：「本公司有使員工在正常工
21 作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時
22 間延長之。前項延長員工之工作時間連同正常工作時間，一
23 日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四
24 十六小時，但經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月
25 不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小
26 時。」（見本院勞簡卷第241頁），工作規則第24條之1規
27 定：「本公司員工工作有採輪辦制者，其工作班次，每週更
28 換一次。但經員工同意者不在此限，員工同意班表由公司預
29 排(僅限於例假日、休假日、國定假日)，……」，工作規則
30 第26條：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其
31 他中央主管機關指定應放假日，均應休假，工資照給。前開

01 休假日經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移」（見本院勞簡
02 卷第242頁），足證被告有權就原告等勞工之國定假日有調移
03 之權利。又出勤紀錄表有淺色及深色部分，該深淺之差異即
04 為雙週變形工時之週期，以108年原告出勤紀錄表（見本院
05 勞簡卷第27頁）2019/2/4至2019/2/17為其中一個二週變形
06 工時之週期，而依被告第一屆第1次勞資會議紀錄第三案：
07 「為使員工能妥適安排工作時間及休假，並兼顧雇主經營之
08 必要，就法訂工時每週工作時間40小時之變形工時(2週變
09 形、8週變形、4週變形)、女性夜間工作等勞務管理事
10 項」，其中說明一：「勞基法第30條第2項規定：「第1項正
11 常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
12 資會議同意後，得將其2周內2日之正常工作時數，分配於其
13 他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小
14 時。但每週工作總時數不得超過48小時。勞工每七日至少有一
15 日之例假，每二周內之例假及休息日至少應有四日」；說明
16 四：「勞基法第36條規定：勞工每七日中應有二日之休
17 息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，
18 不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更
19 正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二
20 週內之例假及休息日至少應有四日。……勞工每七日應有2
21 日之休息，其中1日為休息日，1日為例假。修例假未必是固
22 定於星期六、星期日，休例假可以混搭。勞工應依雇主排班
23 表準時出勤並提供勞務，未經雇主同意前，勞工不得私自調
24 動班表括找他人代班」，以及說明五：「紀念日、勞動節日
25 及其他中央主管機關規定應放假之日，經雙方同意於排班調
26 整為工作日，另行擇期休假。調移後之原休假日(紀念節日
27 之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發
28 給工資問題」，而被告有將工作規則公告於停車收費管理員
29 之辦公室、票亭以及員工專用網站easyflow上使員工周知並
30 簽名（見本院勞簡卷第255頁），是原告應知悉停車收費管
31 理員之工作時間適用變形工時制。再被告108年9月18日第一

01 屆第1次勞資會議紀錄第1案案由是現場與內勤人員工作規則
02 之訂定，依法須訂定工作規則並照案通過，以及109年8月20
03 日第一屆第8次勞資會議紀錄，第3案會議內容決議「現場收
04 費員適用2週變形工時制並同意永久有效」（見本院勞簡卷
05 第223至229頁），又上開工作規則前經新北市政府108年10
06 月22日新北府勞資字第1081903640號函、110年4月13日新北
07 府勞資字第1100580188號函，以及112年新北府勞資字第111
08 2531907號函備查在案，有新北市政府備查函及員工聘僱契
09 約書影本各1份附卷可稽（見本院勞簡卷第425至436頁），
10 足資證明被告已經透過勞資會議同意得實施二週變形工時
11 制，並得調移例假日、休息日與國定假日，並查該週期確實
12 有2個例假日以及2個休息日，益徵被告確實有依勞基法第30
13 條第2項以及工作規則第21條第2項規定實施二週變形工時
14 制。原告雖又主張被告應經徵得原告個人之同意，且應確明
15 所調移應放假之休假日期云云，雖據提出勞動部104年04月2
16 3日勞動條1字第1040130697號等函釋為證，惟查，同意並不
17 以書面為限，默示同意應具有同一之效力。而被告工作規則
18 第24條之1（見本院勞簡卷第242頁）規定「員工同意班表由
19 公司預排(僅限於例假日、休假日、國定假日)」，即被告於
20 每月提供之班表僅為預排，原告仍有權利決定是否同意於國
21 定假日出勤，是員工如無國定假日出勤之意願，仍可在國定
22 假日選擇排休，惟原告並無舉證被告不使其國定假日排休之
23 事實，而原告亦不否認有依班表出勤之事實，故應認為原告
24 於國定假日出勤是經過其原告個人同意所為，即有默示同意
25 國定假日調移之意思表示，且原告並未提出班表所排定經調
26 移之國定假日，即休假日遭被告公司要求出勤提供勞務之事
27 實，難謂被告公司有未經原告同意調移國定假日之情。況依
28 原告所簽署員工聘僱契約書第三條第(二)項：「停車場管理
29 工作為服務業，無固定休假日，須以輪休為之」等規範，亦
30 足認原告已同意配合公司輪休，亦即同意國定假日調移之事
31 實，故原告以被告未得原告個別同意書單獨確認云云，尚乏

01 所據。

02 ⑤末按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法
03 第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，
04 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
05 否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，
06 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
07 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
08 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
09 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
10 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假
11 日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依
12 工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工
13 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
14 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
15 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
16 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
17 勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工
18 自不得再行請求，此有高等法院暨所屬法院99年11月10日99
19 年法律座談會民事類提案第15號可參。準此，對於非監視性
20 工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地
21 位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，
22 兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之
23 工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、
24 延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩
25 造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休
26 假日、延長工時之加班工資。

27 ⑥末查，兩造間員工聘僱契約書第三條第(二)項、第五條第
28 (一)項規定，及依據原證四、六、八、十以及十二可知，被
29 告公司實際給付原告薪資，除了本薪以外，尚有職務津貼、
30 班次津貼、加班績效、現場加班費、伙食津貼等項目。而依
31 原證四、六、八、十關於上述薪資科目，並非每月均有給

01 付，且金額亦非固定，自非屬經常性給予，且查其明細科目
02 有「加班」二字，應以足認係基本工時薪資以外之延長工時
03 工資，是原告每月薪資明細，其中本薪、職務津貼以及伙食
04 津貼應列入工資之一部，而原告雖主張被告應將班次津貼、
05 加班績效、機動加班費等薪資科目，列入原告工資之一部分
06 云云，然因上開項目本屬於加班費之性質，不應再列入原告
07 工資之計算。而被告每月應付原告之薪資均高於當時法定基
08 本薪資許多（其中108年各月份薪資計算分析詳如本院勞簡
09 卷第395至397頁，109年至112年各月份薪資計算分析詳如本
10 院卷第43至51頁），且均有溢付加班費之事實，兩造間既約
11 定採輪休無固定休假之方式，被告所發給之薪資亦高於當時
12 基本工資且比加計延長工時之工資更多，基於契約自由原
13 則，原告自不應事後翻異，更行請求平常日加班費及例、休
14 假日之加班工資。

15 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法、勞退條例第
16 12條規定，請求被告給付原告365,564元，及其中347,980
17 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計
18 算之利息，餘17,584元自準備三狀送達翌日起至清償日止，
19 按年息百分之五計算之利息，為無理由，均不應准許。原告
20 之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
22 本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論
23 列，附此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 4 月 22 日

26 勞動法庭 法官 吳幸娥

27 以上正本係照原本作成

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 4 月 22 日

