

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第44號

原告 邱子文（原名邱武來）

訴訟代理人 王俊凱律師

被告 天悅大酒店股份有限公司

法定代理人 曾維昌

訴訟代理人 陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年4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玖仟肆佰陸拾柒元，及自民國一百十三年
六月八日起至清償日止，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百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖仟肆佰陸拾柒元為
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告乙○○（原名邱武來）於民國107年8月9日與被告天悅
大酒店股份有限公司簽訂勞動契約（下稱系爭契約），並自
該日起擔任被告之西點房主廚。締約時雙方約定原告每月薪
資新臺幣（下同）70,000元、每日工作8小時，休假依被告
向勞工局核備之四週變形工時制及國定假日挪移排休。惟自
原告入職起，被告常以原告擔任主管職為由，未依系爭契約
每日工時8小時約定，恣意要求原告加班且未依法給付延長
工時工資，上開情形持續至原告於113年3月4日遭資遣為
止。依原告於107年8月9日起至113年3月4日（下稱系爭期
間）之打卡資料統計，原告於任職5年半期間竟超時工作累
積達3752.5小時。

01 (二)依勞動基準法（下稱勞基法）第30條之1規定，採四週變形
02 工時須經勞資會議決議，惟被告公司未曾就採取四週變形工
03 時乙情進行勞資會議決議，故原告依「無四週變形工時」之
04 情形下，以各年度時薪計算被告應給付之延長工時工資如附
05 表三所示，共計1,112,654元；退步言之，倘法院認原告之
06 延長工時工資應依四週變形工時制計算，則按原告入職日10
07 7年8月9日為四週變形工時之首日，並依據四週變形工時計
08 算，被告應給付延長工時工資如附表四所示，共計1,325,17
09 6元。再者，原告於前開任職期間，被告均以系爭契約約定
10 國定假日挪移排休為由，未令原告於國定假日休假，更未令
11 原告事後安排補休。經原告計算系爭期間應休未休之國定假
12 日共計63日，而系爭契約於113年3月4日終止，自該日回算6
13 個月，原告之平均日薪為2,449元，依此計算，國定假日工
14 作之薪資為154,287元。

15 (三)綜上，因被告公司於系爭期間未給付原告延長工時工資、國
16 定假日工資，如以無四週變形工時計算，被告依法應給付延
17 長工時工資1,112,654元、國定假日工資154,287元，合計1,
18 266,941元；如以被告公司採行四週變形工時制計算，原告
19 之延長工時工資為1,325,176元、國定假日工資為154,287
20 元，合計1,479,463元。為此，依勞基法第24條、第39條規
21 定提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：被告應給付原告1,
22 479,463元暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，以週年
23 利率5%計算之利息。

24 二、被告則以：

25 (一)原告於系爭期間受僱於被告，擔任天悅大酒店西點房主廚，
26 薪資採按月計算，自107年8月9日起為70,000元，自110年1
27 月1日起調薪至71,167元，自111年1月1日起調薪至72,756
28 元，自113年1月1日調薪至73,756元。

29 (二)被告公司規定員工上、下班應打卡，但執行下來，員工常有
30 忘記打卡或非因工作而延遲或提早打卡等異常現象，人力資
31 源組發現員工有打卡異常情形時，即請該員工填載「延長工

時狀況確認表」(下稱系爭確認表)，以確認該員工有無加班情事，故被告公司之員工出勤紀錄，應結合打卡紀錄及系爭確認表之內容，始為準確。又被告係於113年5月16日前往高雄市政府勞工局調解時，始知原告請求給付加班費之事，則自113年5月16日回推5年之時效時間為108年5月16日，原告請求108年5月16日前發生之加班費，顯已罹於時效而消滅，被告就此部分主張時效抗辯。另原告於108年5月16日、17日、18日係休假，並無加班問題，而原告於113年2月20日至同年3月4日期間休謀職假，亦未加班，故本件僅以108年5月19日起至113年2月19日為答辯範圍，以免浪費司法資源。

(三)依被告公司之工作規則、「新進同仁工時、排班及休假規範」，加班需經主管書面核可，方可進行，原告對上述規定亦瞭若指掌，惟原告於如附表四所示日期未曾申請加班，被告自無需給付加班費。況原告在被告所提供之員工宿舍住宿(距離飯店約400、500公尺)、在飯店員工餐廳用餐、使用飯店健身房，其生活幾乎都是在被告飯店內或飯店附近之宿舍，故其非因工作而打卡異常之情況特別多，但因被告公司人力資源組均能適時發現並請其填載系爭確認表以為釐清，故未曾發生任何加班爭議。又被告公司採行四週變形工時制及國定假日挪移排休，皆經被告之勞資會議決議同意通過，原告亦已簽立「國定假日調移同意書」，已同意挪移國定假日，自不應再以當日有出勤為由要求假日出勤之加班費。

(四)綜上，本件原告主張純屬子虛，其訴並無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

(一)原告自107年8月9日至113年3月4日止任職於被告，職稱為西點房主廚，工作地點在被告天悅大酒店西點房、麵包房。薪資採按月計算，自107年8月9日起為70,000元；自110年1月1日起調薪至71,167元；自111年1月1日調薪至72,756元；自113年1月1日調薪至73,756元。

(二)原告於108年5月16日、17日、18日休假期間，未加班。

01 (三)原告於113年2月20日至同年3月4日期間休謀職假，未加班。

02 (四)被告公司「新進同仁工時、排班及休假規範」簽名欄之簽名
03 (卷一第363頁)均為原告所親簽。

04 (五)卷一第465至470頁「勞雇雙方協商例休假間隔及國定假日調
05 移同意書」均為原告所親簽。

06 (六)依原告自行排定之如附表五所示排班表(卷一第181至183
07 頁)，原告於108年5月至同年6月9日，上班時間為AD班(上
08 班時間：0000-0000)；此後之上班時間大部分為AF班(上班
09 時間：0000-0000)；休息時間皆由原告自行排定時間休息，
10 原則為工作4小時後排30分鐘休息時間(見卷二第249至250
11 頁)。

12 (七)原告於107年8月9日至110年8月23日居住在被告提供之員工
13 宿舍，嗣於110年8月24日起另在外租屋，未再居住被告提供
14 之員工宿舍(見卷二第252頁)。

15 (八)被告制訂之「新進同仁工時、排班及休假規範」第1點屬於
16 定型化契約(見卷二第253頁)。

17 四、得心證之理由

18 (一)被告業經勞資會議同意，採行四週變形工時制度：

19 1.按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位
20 無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變
21 更：(1)四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日
22 不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。(2)當
23 日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2
24 小時。又依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每二
25 週內至少應有2日之例假，每四週內之例假及休息日至少應
26 有8日，勞基法第30條之1第1項第1、2款、第36條第2項第3
27 款分別定有明文。依此規定，只要勞動部指定之行業而符合
28 上開規定者，即得採「四週變形工時制」，因此每日正常工
29 作時數原為8小時，加上四週內分配於其他工作日之時數最
30 多為2小時，勞工每日正常工作時數即可延長為10小時，再
31 加計延長工時每日最多為2小時，勞工每日合計工作時間不

得超過12小時，四週內正常工作時數不超過160小時，均屬適法。至於例假則不限於週六、週日，只要二週內至少例假2日，四週內之例假及休息日至少應有8日，即屬適法。

2.經查，被告所營事業為一般旅館業，有經濟部商工登記公示資料查詢結果可參（見卷一第251頁），該行業已經改制前行政院勞工委員會88年5月19日台88勞動二字第022656號函指定為勞基法第30條之1之行業，是雇主得經工會或勞資會議同意後，施行四週變形工時。又被告辯稱其於108至113年間實施四週變形工時制及國定假日挪移排休，皆經被告之勞資會議決議同意通過乙情，業據其提出107年12月至112年12月間勞資會議紀錄為憑（見卷二第185至211頁），而原告對於上開勞資會議紀錄之形式上真正均無爭執（見卷二第229頁），是被告辯稱已獲勞資會議同意實施四週變形工時制，應屬可採。又依兩造間簽立之定期勞動契約第5條約定：

「休假：依天悅大酒店核備勞工局之條件，採四週變形工時制及國定假日挪移排休。」等語（見卷一第351頁），堪認被告公司確經勞資會議同意採行「四週變形工時」制，並於原告到職時，經兩造同意原告之工作時間及例假採用變形工時，而為兩造間勞動契約內容之一部，原告自應受其拘束。

(二)原告請求107年8月9日起至108年5月16日間延長工時工資、國定假日出勤工資部分

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第128條前段、第144條第1項分別規定甚明。次按民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決可參）。

2.查原告起訴請求被告公司給付系爭期間之延長工時工資、國定假日出勤工資，然上開工資項目為基於勞動契約所生而應

按月給付之定期給付債權，適用5年請求權時效。又原告係於113年5月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，嗣於同年月16日調解不成立等情，有高雄市政府勞工局113年6月14日高市勞關字第11334749500號函及所附勞資爭議調解紀錄相關資料可參（見卷一第269至281頁）。而被告公司辯稱其係於113年5月16日調解時始悉本件原告請求項目、金額，則自113年5月16日回推5年之時效時間為108年5月16日，原告請求107年8月9日起至108年5月16日間之延長工時工資、國定假日出勤工資，已罹於5年時效，被告復為時效抗辯拒絕給付，則原告之107年8月9日起至108年5月16日間延長工時工資、國定假日出勤工資請求權即歸於消滅而不得再為請求。

(三)原告請求108年5月17日起延長工時工資部分

1.按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：(1)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。(2)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，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。再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。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，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否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，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式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，

任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於基本工資（最低工資），此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且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勞動條件。

2. 被告辯稱：被告公司員工之出勤紀錄，應結合打卡紀錄及系爭確認表之內容始為準確等語，並提出系爭確認表、自行整理之原告打卡紀錄結合其所簽系爭確認表內容所製之出勤紀錄為憑（見卷一第289至349頁、第365至464頁）。經查：

(1) 原告雖主張：被告提供之系爭確認表與原告所為之簽認，核屬兩造通謀虛偽之意思表示，依民法第87條為無效云云。惟所謂通謀虛偽意思表示，乃指表意人與相對人互相故意為非真意之表示，即相對人不僅須知表意人非真意，並須就表意人非真意之表示相與為非真意之合意，始為相當。又通謀虛偽意思表示之行為係積極行為，非消極行為，故主張表意人與相對人間之法律行為係基於通謀虛偽意思表示者，依舉證責任分配原則，應由主張者就該積極事實負舉證責任，而非由他方就其法律行為非出於通謀虛偽意思表示乙事負舉證之責（最高法院109年度台上字第1773號判決可參）。而原告主張「其入職時遭被告人資表示所有主管職均適用責任制，因此要求原告如發生工作日之出勤記錄與實際打卡時間不符時，須一概勾選非加班」云云，業經被告否認（見卷二第253頁），原告就此節迄未舉證以實其說，自難認兩造間有何通謀虛偽意思表示合致之情況。原告此部分主張，即非可採。

(2) 原告固主張：證人丙○○、甲○○均曾為被告員工，任職期間職位為8職等，且均擔任主管職，可證明其等於任職期間均經被告人資人員告知其2人為責任制，並要求其等在系爭確認表上勾選「未加班」之事實等語。經查：

① 證人丙○○於本院審理時具結證稱：我於100年至110年左右任職於被告公司，擔任餐飲部協理，是8職等人員，勞動契

01 約條文雖記載每日工時為8小時，但我是屬於主管，必須擔
02 當責任制，所以工作時數都會超過；原告是烘焙部點心房的
03 主管，也是要求一定的責任制，這在全臺灣的飯店都一樣，
04 以原告的職等，若要加班的話，要提供上下班打卡紀錄，之
05 後人資會彙整系爭確認表出來給原告簽名確認，之後由原告
06 之主管認可，最後我再統籌簽名；系爭確認表是由人資提供
07 給單位主管，主管交給時數異常的人員勾選後簽名，員工簽
08 名後再交給主管簽名，在飯店不成文規定，如果是超過1、2
09 小時的，一般都會暗示員工勾選「非加班」，一般人資單位
10 會給我們暗示，這是不成文規定；依照原告的職等，若超過
11 1、2、3小時以上的超時工作，人資也會暗示或要求原告勾
12 選「非加班」，被告公司大部分7職等以上員工都是這樣，
13 而身為部門主管要承擔部門成敗，一般在加班要求，通常會
14 比較默認要以責任制的概念去承擔，不會計較這個加班等語
15 （見卷二第330至334頁）。

16 ②證人甲○○則具結證稱：我於99年4月至109年4月間任職於
17 被告公司，擔任西餐行政主廚，是8職等員工，與被告公司
18 簽立勞動契約時，約定每日工作8小時，但我每日工時大約1
19 2小時，幾乎每天都超時工作；依照被告公司的制度，如果
20 基層員工有任務需要加班，因為上下班都需要打卡，所以會
21 將超時工作的時數報給單位主管，單位主管簽核系爭確認表
22 後送人資部審核，但我於任職期間超時工作，未曾向被告公
23 司申報加班，因為公司認為7職等以上、經理級以上人員都
24 是責任制，比別人多做是應該的；人資部都會跟你講，你是
25 7職等以上，公司不會給你加班費，你就自己勾「非加
26 班」，勾一勾簽完名就送回給人資部；原告是單位主管，我
27 的職位又比單位主管高一級，所以公司不可能會給我加班費
28 （見卷二第339至345頁）。

29 ③是依證人丙○○、甲○○之證詞，被告公司人資部員工固認
30 為7職等以上、經理級以上人員為責任制，會要求或暗示其
31 等在系爭確認表上勾選「非加班」，然民法第87條所謂通謀

為虛偽意思表示，乃指表意人與相對人互相故意為非真意之表示而言，故相對人不僅須知表意人非真意，並須就表意人非真意之表示相與為非真意之合意，始為相當。而系爭確認表均為原告所親簽，原告並無爭執（見卷二第13頁），然被告公司人資人員於原告簽名之時，究竟如何知悉原告內心之效果意思為何，並就原告非真意之表示相與為非真意之合意，未據原告舉證以實其說，自難認兩造間係故意互為非真意之表示，並已達成合致。從而，原告此部分主張，仍難憑採。

④至原告另舉本院110年度勞訴字第65號判決為例（見卷二第383至395頁），然該案被告並不否認該案原告有於延長工時期間出席會議之情形，惟未能提出完整部門出勤紀錄簽到表、會議紀錄等件，故該案判決認定原告任職期間之出勤紀錄，應以完整之大門進出刷卡紀錄為準，較為適當。核與本件之事實不同，自無從比附援引。

(3)原告復主張：原告於任職期間，若表示系爭確認表時數計算有問題或是不願意簽名，被告人資人員就會親自拿系爭確認表到原告面前，要求原告一定要簽名，如果不簽名就無法繼續工作，故其在系爭確認表上勾選「非加班」並簽名，係遭逼迫云云（見卷二第14頁）。然依證人丙○○、甲○○之證詞，被告公司人資人員固有暗示之舉，但未曾表示「如果不簽名就無法繼續工作」等語，原告對於其係經脅迫而於系爭確認表簽名並勾選「非加班」乙情，未經舉證以實其說，此部分主張亦難採信。

(4)綜上，原告主張其於如附表四所示日期有加班情事，然除如附表一所示日期外，原告均已於系爭確認表上勾選「未加班」並簽名確認，復未能舉證證明該意思表示有何無效或得撤銷之事由，則其於離職後改口稱於系爭確認表上所載「差異時數」均屬加班時間云云，難認可採。

(5)關於如附表一所示，原告主張有加班且未簽系爭確認表之日期：

- 01 ①依兩造約定，原告薪資採按月計算，自107年8月9日起為70,
02 000元；自110年1月1日起調薪至71,167元；自111年1月1日
03 調薪至72,756元；自113年1月1日調薪至73,756元等情，為
04 兩造所不爭執，則原告於109年間之平日每小時工資額為292
05 元【計算式： $70,000 \div (8 \text{ 小時} \times 30 \text{ 日}) = 292$ ，小數點以下四
06 捨五入，以下同】，110年間之平日每小時工資額為297元
07 【計算式： $71,167 \div (8 \text{ 小時} \times 30 \text{ 日}) = 297$ 】，111、112年間
08 之平日每小時工資額均為303元【計算式： $72,756 \div (8 \text{ 小時} \times$
09 $30 \text{ 日}) = 303$ 】，應可認定。其次，被告公司確經勞資會議
10 同意採行「四週變形工時」制，業如前述，而被告公司除行
11 銷業務部北區業務之外，所有人員（含後勤）採排班制，所
12 有班別每日工作時間均為8小時，採四週變形工時排定休
13 假、國定假日挪移乙情，有被告提出之107年至112年之勞資
14 會議決議暨附件可證（見卷二第185至211頁）。故被告公司
15 是採行彈性分配例假、休息日之四週變形工時制（俗稱「日
16 變形」），而每日正常工時仍為8小時，應可認定。
- 17 ②查如附表一編號1至3部分，原告上班未打卡，有其提出之原
18 始打卡資料、四週變形工時制之加班統計可憑（見卷一第3
19 9、42、50頁、卷二第121、123、130頁），其僅以下班刷卡
20 時間逕自計算出勤時數後主張有加班時數，難認可採；復因
21 原告上班未打卡，致被告公司出勤系統未認列原告差異時
22 數，故人資人員未出具系爭確認表供原告確認有無加班情
23 形，本院自難僅憑被告公司未提出原告於如附表一編號1至3
24 所示日期之系爭確認表，即逕認原告確有加班情事。
- 25 ③查如附表一編號4部分，原告下班未打卡，有其提出之原始
26 打卡資料、四週變形工時制之加班統計可參（見卷一第69
27 頁、卷二第145頁），雖其於當日16：34另有再打一次上班
28 卡，原告因而推算該次為下班打卡，並據此計算其出勤時數
29 為9.5小時，扣除休息時數0.5小時後，實際工時為9小時，
30 故以加班1小時計算。然因原告上下班均打成「上班」卡，
31 致被告公司出勤系統未認列原告差異時數，人資人員因而未

01 出具系爭確認表供原告確認有無加班情形，本院自難僅憑被
02 告公司未提出原告於如附表一編號4所示日期之系爭確認
03 表，即逕認原告確有加班情事。

04 ④查如附表一編號5部分，原告上班刷卡時間為09：50，下班
05 刷卡時間為18：31，有其提出之原始打卡資料、四週變形工
06 時制之加班統計可證（見卷一第76頁、卷二第150頁），出
07 勤時數為8小時又41分鐘，扣除休息時數0.5小時後，實際工
08 時為8小時又11分鐘，故應以加班0.18小時計算（計算式： $11分鐘 \div 60分鐘 = 0.18$ ）。原告主張出勤時數為11.5小時，扣
09 除休息時數0.5小時後，實際工時為11小時，而以加班3小時
10 計算，應屬有誤。而原告於當日加班0.18小時，被告未提出
11 已經原告確認當日未加班之系爭確認表，自應認原告確有加
12 班之情事，依其111年間之平日每小時工資額303元計算，被
13 告應給付加班費73元（計算式： $303 \times 4/3 \times 0.18小時 = 73$ ）。

15 ⑤查如附表一編號6部分，依如附表五所示排班表觀之，111年
16 12月30日為「Y」休假日（見卷二第183頁），然原告於當日
17 06：45上班，19：00始下班，其主張共計出勤12小時，經扣
18 除休息時數0.5小時後，實際工時為11.5小時，故應以加班
19 3.5小時計算（見卷二第151頁）。而被告於當日已核准原告
20 加班8小時（見卷一第334頁），又依勞基法第24條第2項規
21 定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2
22 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分
23 之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資
24 額另再加給一又三分之二以上。」，至休息日工作逾8小時
25 部分，雇主須按平日每小時工資額之二又三分之二倍給付，
26 業經勞動部於105年12月21日勞動條2字第1050030466號函釋
27 在案。是以，原告於111年12月30日休息日出勤，依其111年
28 間之平日每小時工資額303元計算，其工作逾8小時部分，被
29 告應給付之加班費為2,828元（計算式： $303 \times 8/3 \times 3.5小時 =$
30 $2,828$ ）。

31 ⑥查如附表一編號7部分，依如附表五所示排班表觀之，112年

01 1月29日為「Y」休假日（見卷二第183頁），然原告於當日0
02 6：53上班，16：12始下班，其主張共出勤9小時，經扣除休
03 息時數0.5小時後，實際工時為8.5小時，故應以加班0.5小
04 時計算（見卷二第152頁）。而被告於當日已核准原告加班
05 7.5小時（見卷一第335頁），是以，揆諸前開說明，原告於
06 112年1月29日休息日出勤，依其112年間之平日每小時工資
07 額303元計算，其工作逾8小時部分，被告應給付之加班費為
08 404元（計算式： $303 \times 8 / 3 \times 0.5 \text{ 小時} = 404$ ）。

09 ⑦查如附表一編號8部分，原告上班刷卡時間為06：49，下班
10 刷卡時間為18：15，有其提出之原始打卡資料、四週變形工
11 時制之加班統計可考（見卷一第91頁、卷二第161頁），原
12 告主張出勤時數為11小時，扣除休息時數0.5小時後，實際
13 工時為10.5小時，而以加班2.5小時計算，應屬可信。而被
14 告並未提出已經原告確認當日未加班之系爭確認表，自應認
15 原告確有加班之情事，依其112年間之平日每小時工資額303
16 元計算，被告應給付加班費1,061元【計算式： $(303 \times 4 / 3 \times 2$
17 $\text{ 小時}) + (303 \times 5 / 3 \times 0.5 \text{ 小時}) = 1,061$ 】。

18 ⑧查如附表一編號9部分，原告上班刷卡時間為06：50，下班
19 刷卡時間為18：13，有其提出之原始打卡資料、四週變形工
20 時制之加班統計可考（見卷一第91頁、卷二第161頁），原
21 告主張出勤時數為11小時，扣除休息時數0.5小時後，實際
22 工時為10.5小時，而以加班2.5小時計算，應屬可採。而被
23 告未提出已經原告確認當日未加班之系爭確認表，自應認原
24 告確有加班之情事，依其112年間之平日每小時工資額303元
25 計算，被告應給付加班費1,061元【計算式： $(303 \times 4 / 3 \times 2$
26 $\text{ 小時}) + (303 \times 5 / 3 \times 0.5 \text{ 小時}) = 1,061$ 】。

27 ⑨查如附表一編號10部分，依如附表五所示排班表觀之，112
28 年11月25日為「Y」休假日（見卷二第183頁），然原告於當
29 日06：50上班，18：06始下班，其主張共出勤11小時，經扣
30 除休息時數0.5小時後，實際工時為10.5小時，故應以加班
31 2.5小時計算（見卷二第161頁），應屬有據。而被告於當日

01 已核准原告加班8小時（見卷一第345頁），是以，揆諸前開
02 說明，原告於112年11月25日休息日出勤，依其112年間之平
03 日每小時工資額303元計算，其工作逾8小時部分，被告應給
04 付之加班費為2,020元（計算式：303×8/3×2.5小時=2,02
05 0）。

06 ⑩查如附表一編號11部分，依如附表五所示排班表觀之，112
07 年12月25日為「Y」休假日（見卷二第183頁），然原告於當
08 日06：52上班，18：11始下班，其主張共出勤11小時，經扣
09 除休息時數0.5小時後，實際工時為10.5小時，故應以加班
10 2.5小時計算（見卷二第162頁），應堪採信。而被告於當日
11 已核准原告加班8小時（見卷一第346頁），是以，依前揭說
12 明，原告於112年12月25日休息日出勤，依其112年間之平日
13 每小時工資額303元計算，其工作逾8小時部分，被告應給付
14 之加班費為2,020元（計算式：303×8/3×2.5小時=2,02
15 0）。

16 (6)被告固辯稱：依被告公司之工作規則，加班需經主管書面核
17 可，方可進行，而原告於如附表一所示日期未曾申請加班，
18 被告自無需給付加班費云云，並提出被告公司工作規則節
19 本-第五章工資及延長工時（加班）、「新進同仁工時、排
20 班及休假規範」等件為憑（見卷一第355至358頁、第363
21 頁）。經查：

22 ①被告公司之工作規則第46條「延長工時申請」規定：「凡因
23 工作需要，同仁必須延長工時（加班申請），需事先經由部
24 門主管同意，並事前以紙本提出「延長工時申請單」申請，
25 經執行辦公室核准後方可進行系統登錄加班之申請；為營運
26 需求而有臨時產生加班需求時，亦須獲得主管口頭同意。任
27 何同仁不應該有自動加班或自行決定加班情形發生。」（見
28 卷一第356頁）。又被告公司之「新進同仁工時、排班及休
29 假規範」則規定：「1.刷卡時間並非代表實際提供勞務（上
30 班工作）時間。我了解並接受公司對延長工時（加班）有一
31 定的核可程序，並非以刷卡時間為延長工時的認定。2.同仁

01 延長工時（加班）只能由單位主管同意並獲得事先書面批准
02 後，方可進行。3.延長工時（加班）須經由單位主管的人力
03 規畫和安排，任何員工不應該有自動加班/自行決定加班情
04 形發生。4.加班須事先得到單位主管及部門主管（6職等以
05 上）的書面核准（加班記錄申請表）。為營運需求而有臨時
06 產生加班需求時，亦須獲得口頭同意。」（見卷一第363
07 頁）。

08 ②惟勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主
09 明示之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工
10 在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制
11 止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約雙方當事人
12 已就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬
13 延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延
14 長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有不
15 同。本件原告於如附表一編號5至11所示日期有加班之事
16 實，業據前述，被告公司對於原告在其指揮監督下之工作場
17 所延長工作時間提供勞務，既未制止或為反對之意思，而予
18 以受領，即無從以原告未依規定申請加班為由，而免除其依
19 法給付加班費之義務。故被告前開所辯，不足為採。

20 3.綜上，原告於如附表一編號5至11所示日期有加班之事實，
21 被告應依法給付加班費如附表一編號5至11所示，共計9,467
22 元；而其餘如附表四所示日期，原告既已於系爭確認表上勾
23 選「未加班」並簽名確認，復未能舉證證明該意思表示有何
24 無效或得撤銷之事由，則其於離職後改口稱於系爭確認表上
25 所載「差異時數」均屬加班時間云云，難認可採。

26 (四)原告請求108年5月17日起國定假日工資部分

27 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
28 管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條第1項定有
29 明文。又事業單位得經勞資協商，調移特定之國定假日至其
30 他工作日實施。經調移後，國定假日當日雖已成為正常工作
31 日，惟應有另一原定工作日使勞工得以休假，勞動部104年1

01 2月11日勞動條3字第1040132623號函可參。另勞資雙方得就
02 「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞
03 工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意，業經勞動部
04 104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋明確。是以，
05 勞雇雙方得協商將特定國定假日調移至其他工作日實施，惟
06 仍應明確調移內容，經過調移後之國定假日當日即成為工作
07 日，該日出勤不必加給工資，至該等被調移實施休假之原工
08 作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定
09 休假日數，始屬適法。

10 2.原告固主張其於任職期間，被告均以系爭契約約定國定假日
11 挪移排休為由，未令其於國定假日休假，更未令其事後安排
12 補休云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，且提出經原告
13 簽名之「勞雇雙方協商例休假間隔及國定假日調移同意書」
14 為證（見卷一第465至470頁）。經查：

15 (1)依兩造於107年12月26日簽立之108年度國定假日調移同意書
16 第3條約定：「乙方（即原告）同意，依改制前行政院勞工
17 委員會勞動二字第1030051386號函釋：查勞基法第37條暨同
18 法施行細則第23條所定之應放假之日（即通稱之「國定假
19 日」），均應休假，惟各該『國定假日』得經勞雇雙方協商
20 同意與其他工作日對調。調移後之原『國定假日』當日已成
21 為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問
22 題。」等語（見卷一第465頁）。其後，兩造於108年12月13
23 日、109年12月3日、110年12月1日、111年11月17日均有再
24 就109至112年度之國定假日調移另訂協議書，其第1條均約
25 定：「乙方（即原告）自○年1月1日起至○年12月31日止，
26 配合甲方（即被告公司）調整例假、休息日及國定假日。各
27 該國定假日經與其他工作日對調後，原『國定假日』當日為
28 工作日，勞工於該日出勤工作，並非加班，不生加倍發給工
29 資之問題。」等語（見卷一第466至469頁）。嗣兩造於113
30 年1月6日就113年度之國定假日調移簽訂協議書，其第1條約
31 定：「乙方（即原告）自113年1月1日起至113年12月31日

01 止，同意於國定假日當日出勤工作，並同意調移原國定假日
02 後進行補休，調移後之國定假日已成為工作日，乙方雖於該
03 日出勤工作，仍不生工資應加倍發給。」等語（見卷一第47
04 0頁）。是以，兩造於108至113年間均已協商將原本的國定
05 假日調移至其他工作日，則調移後之國定假日即成為正常工
06 作日，調移後之該日則為國定假日性質。

07 (2)而依被告提出之如附表五所示排班表、107年至113年人力資
08 源組公告（見卷二第181至183頁、第213至219頁），原告於
09 108年5月起至113年3月間之國定假日調移情形如附表二所
10 示，此為兩造所不爭執（見卷二第348頁），揆諸前開說
11 明，如附表二「挪移之國定假日」欄所示日已成為原告之工
12 作日，如附表二「原告休假日期」欄所示日則為原告之國定
13 假日。再觀原告提出之原始打卡資料、四週變形工時制之加
14 班統計（見卷一第17至95頁、卷二第103至164頁），如附表
15 二「原告休假日期」欄所示日期，原告均未上班，可見被告
16 公司並未使原告於國定假日上班，則原告請求被告給付國定
17 假日出勤工資154,287元，即非有據，不應准許。

18 (3)原告固主張：縱以四週變形工時計算，依勞動部106年3月24
19 日勞動條2字第1060130619號函意旨，事業單位縱依勞基法
20 第30條之1規定採變形工時制度，如雇主命勞工於國定假日
21 工作，薪資本應加倍發給，亦即被告應給付之國定假日工資
22 數額，並不因是否採四週變形工時制度而有差別云云，並提
23 出該勞動部函為佐（見卷一第249頁）。然該函係就「彈性
24 工時『空班』及正常工作日遇國定假日疑義」所為闡釋，惟
25 本件原告於如附表二「挪移之國定假日」欄所示日期工作，
26 係因兩造已協商將特定國定假日調移至其他工作日實施，並
27 非因被告公司實施四週變形工時制所致，與前揭函釋所述情
28 形不符，原告此部分主張，容有誤會，自難憑採。

29 3.綜上，被告公司已徵得原告同意實施國定假日與工作日對調
30 措施，如附表二「挪移之國定假日」欄所示日期已成為工作
31 日，如附表二「原告休假日期」欄所示日始為原告之國定假

日，被告既未使原告於如附表二「原告休假日期」欄所示日期工作，原告請求國定假日出勤工資共154,287元，即屬無憑。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項規定，請求被告給付延長工時工資9,467元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月8日起（送達證書見卷一第265頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 5 月 27 日
勞動法庭 法官 饒佩妮

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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 114 年 5 月 27 日
書記官 史萱萱

24

附表一：原告主張有加班且未簽系爭確認表之日期									
編號	日期 (民國)	上班刷卡	下班刷卡	原告主張 出勤時數	原告主張 休息時數	原告主張 實際工時	原告主張 加班時數	平均 時薪	本院之認定
1	109年7月5日	未打卡	19:14	12	0.5	11.5	3.5	292	原告上班未打卡，難以認定原告有加班。
2	109年9月12日	未打卡	19:37	12.5	0	12.5	4	292	
3	110年4月19日	未打卡	18:49	11.5	0.5	11	3	297	
4	111年6月20日	06:39	未刷卡	9.5	0.5	9	1	297	原告下班未打卡，難以認定原告有加班。
5	111年11月14日	09:50	18:31	11.5	0.5	11	3	303	原告加班0.18小時，被告應給付加班費73元。

(續上頁)

01

6	111年12月30日	06：45	19：00	12	0.5	11.5	3.5	303	原告於休息日出勤，被告已核准加班8小時，應再給付加班費2,828元。
7	112年1月29日	06：53	16：12	9	0.5	8.5	0.5	303	原告於休息日出勤，被告已核准加班7.5小時，應再給付加班費404元。
8	112年11月16日	06：49	18：15	11	0.5	10.5	2.5	303	原告加班2.5小時，被告應給付加班費1,061元。
9	112年11月18日	06：50	18：13	11	0.5	10.5	2.5	303	原告加班2.5小時，被告應給付加班費1,061元。
10	112年11月25日	06：50	18：06	11	0.5	10.5	2.5	303	原告於休息日出勤，被告已核准加班8小時，應再給付加班費2,020元。
11	112年12月25日	06：52	18：11	11	0.5	10.5	2.5	303	原告於休息日出勤，被告已核准加班8小時，應再給付加班費2,020元。

02

附表二：原告調移後之國定假日

編號	年月（民國）	休假天數	挪移之國定假日	原告休假日期
1	108年5月	10	5月1日勞動節 6月7日端午節	108年5月12日 108年5月16日
2	108年7月	9	2月7日大年初三	108年7月11日
3	108年10月	10	9月13日中秋節 10月10日國慶節	108年10月14日 108年10月30日
4	108年11月	10	2月28日二二八紀念日	108年11月3日
5	109年1月	10	1月1日開國紀念日 1月24日除夕	109年1月12日 109年1月31日
6	109年2月	12	1月25日初一 1月26日初二	109年2月15日 109年2月24日

			1月27日初三	109年2月28日
7	109年3月	12	2月28日二二八和平紀念日 4月3日兒童節 4月4日民族掃墓節	109年3月3日 109年3月7日 109年3月19日
8	109年4月	10	5月1日勞動節 6月25日端午節	109年4月10日 109年4月26日
9	109年6月	9	10月1日中秋節	109年6月5日
10	109年12月	9	10月10日國慶日	109年12月15日
11	110年1月	11	1月1日開國紀念日	110年1月17日
12	110年2月	9	2月11日除夕	110年2月25日
13	110年3月	11	2月12日除夕 2月13日初一 2月14日初二	110年3月16日 110年3月23日 110年3月29日
14	110年4月	11	2月28日二二八和平紀念日 4月3日兒童節 4月4日民族掃墓節	110年4月13日 110年4月16日 110年4月28日
15	110年5月	11	5月1日勞動節	110年5月28日
16	110年6月	9	6月14日端午節	110年6月30日
17	110年9月	9	9月21日中秋節	110年9月17日
18	110年10月	11	10月10日國慶日	110年10月2日
19	111年1月	11	1月1日開國紀念日	111年1月9日
20	111年2月	10	1月31日農曆除夕 2月1日初一	111年2月7日 111年2月8日
21	111年3月	10	2月2日初二 2月3日初三	111年3月28日 111年3月30日
22	111年4月	11	2月28日二二八和平紀念日	111年4月14日 111年4月29日

			4月4日兒童節	
23	111年5月	11	4月5日民族掃墓節 5月1日勞動節	111年5月5日 111年5月26日
24	111年6月	9	6月3日端午節	111年6月19日
25	111年9月	9	9月10日中秋節	111年9月13日
26	111年11月	9	10月10日國慶日	111年11月27日
27	112年2月	10	1月1日開國紀念日 1月21日農曆除夕	112年2月11日 112年2月16日
28	112年3月	11	2月22日初一 2月23日初二 2月24日初三	112年3月11日 112年3月28日 112年3月30日
29	112年5月	10	2月28日二二八和平紀念日 4月4日兒童節	112年5月22日 112年5月30日
30	112年6月	10	4月5日民族掃墓節 5月1日勞動節	112年6月26日 112年6月28日
31	112年9月	10	6月22日端午節	112年9月27日
32	112年10月	10	9月29日中秋節	112年10月6日
33	112年11月	10	10月10日國慶日	112年11月15日
34	113年1月	9	1月1日開國紀念日	113年1月30日
35	113年2月	11	2月9日農曆除夕 2月10日初一 2月11日初二	113年2月24日 113年2月27日 113年2月28日
36	113年3月	11	2月12日初三	113年3月29日