

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第22號

上訴人 翁麒盛

0000000000000000

郭奇璋

吳重廣

姚凱中

莊明龍

0000000000000000

林偉銘

共 同

訴訟代理人 蕭縈璐律師

被上訴人 同安企業有限公司

0000000000000000

0000000000000000

法定代理人 陳州正

訴訟代理人 黃金龍律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年1月27日臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第80號第一審判決提起上訴，本院於112年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應依序給付上訴人翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘新臺幣壹萬陸仟零參拾元、貳萬貳仟伍佰伍拾元、貳萬貳仟伍佰陸拾肆元、壹拾萬玖仟玖佰貳拾玖元、捌萬零玖佰陸拾貳元、壹萬捌仟肆佰伍拾貳元，及自民國一〇九年六月二十一日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之十三，餘由上訴人

01 翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘依序負擔百
02 分之七、百分之六、百分之九、百分之二十五、百分之十八、百
03 分之二十二。

04 事實及理由

05 一、上訴人起訴主張：伊等均受僱於被上訴人，並受被上訴人指
06 派至中鋼鋁業股份有限公司(下稱中鋁公司)小港廠區服勞
07 務，週一至週五工作時間均為12小時，週六則為8小時，採
08 輪班制。上訴人於每日之工作期間，被上訴人均應配合中鋁
09 公司之產線運作，而無任勞工自由運用之休息時間。上訴人
10 得領取之薪資如原判決附表1至附表6所示，扣除被上訴人已
11 給付之數額，被上訴人應依序積欠翁麒盛、郭奇璋、吳重
12 廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘加班費差額168,346元、155,5
13 24元、209,607元、614,894元、450,741元、490,040元，爰
14 提起本件訴訟。求為判決：被上訴人應給付翁麒盛168,346
15 元、郭奇璋155,524元、吳重廣209,607元、姚凱中614,894
16 元、莊明龍450,741元、林偉銘490,040元，及均自起訴狀繕
17 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

18 二、被上訴人則以：伊與中鋁公司簽訂生產配合作業協力契約，
19 歷年來均配合其業務需要，依被上訴人內部輪班（12小時輪
20 班制，4休2）及工作時間之調配，而為避免計算加班費之煩
21 雜，乃以12小時計算日薪，並以12小時為1班（每班休息2小
22 時，實際工作10小時，早班時間為7時至19時，晚班為19時
23 至隔日7時）；若業務需要，以8小時為1班（休息1小時，實
24 際工作7小時，即星期六早上7時至下午15時），則以12小時
25 日薪之比例計算8小時之薪資。又採兩班制者，早班時間之7
26 時至19時，11時至12時、16時至17時為用餐休息時間，晚班
27 時間之23時至24時、隔日4時至5時為用餐休息時間，每班休
28 息時間均2小時；若星期六上班，11時至12時為1小時休息時
29 間，倘員工無法在該時段休息，得在工作時間內，另行調配
30 休息時間，此經被上訴人公告並實行多年，上訴人已同意上
31 開勞動條件，而上訴人之工資各如原判決附表7編號1至6所

01 示，兩造約定工資之總額高於法定基本薪資依勞動基準法
02 (下稱勞基法)第24條、第39條規定加計之延時、國定假日工
03 作加倍之工資總額，優於勞基法保障之最低勞動條件，自無
04 損害勞工之權益，兩造應同受拘束，上訴人不得再於事後更
05 行請求。又兩造約定採排班制(4休2)，上訴人於當月排班
06 表即可知悉假日、國定假日及工作日之調移情形，調移後，
07 上訴人每月月休至少10天，已超過例假日、休息日及國定假
08 日之日數，且兩造已約定將工作日與國定假日統合對調，故
09 調移後之原國定假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，
10 不生加倍發給工資問題。況翁麒盛、吳重廣於離職時，薪資
11 均已結清，其等2人於自願離職證明書簽名確認「備註：…
12 日後不得提出任何異議或要求勞動基準法任何請求賠償…並
13 拋棄法律請求權」，自不等再起訴請求。另上訴人於109年6
14 月9日提起本件訴訟，則104年6月9日以前之薪資債權已罹於
15 時效，不得請求等語置辯。

16 三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起上訴，上訴聲
17 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應依序給付翁麒盛、郭奇
18 璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘168,346元、155,524
19 元、209,607元、614,894元、450,741元、490,040元，及均
20 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
21 息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

22 四、不爭執事項：

23 (一)上訴人均受僱於被上訴人，並受被上訴人指派至中鋁公司小
24 港廠服勞務，週一至週五工作時間均為12小時(被上訴人抗
25 辯休息2小時，實際工作10小時)，週六則為8小時(被上訴
26 人抗辯休息1小時，實際工作7小時)，採日薪制、輪班制，
27 工作4日、休息2日。

28 (二)原審判決附表8打卡紀錄/時欄位之記載，核與中鋁公司簽到
29 資料相符，為上訴人實際在公司工作時間。

30 (三)翁麒盛、吳重廣於離職時，於自願離職證明書簽名確認「備
31 註：…日後不得提出任何異議或要求勞動基準法任何請求賠

01 償…並拋棄法律請求權」。

02 (四)本件並無勞基法84條之1彈性工時之適用。

03 五、本件之爭點：

04 (一)上訴人約定之日薪金額？

05 (二)上訴人之工作時間、休息時間為何？

06 (三)兩造有無變形工時之約定？

07 (四)翁麒盛、吳重廣於離職時，於自願離職證明書簽名確認「備
08 註：…日後不得提出任何異議或要求勞動基準法任何請求賠
09 償…並拋棄法律請求權」，得否再為本件請求？

10 (五)翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘依序請
11 求被上訴人給付168,346 元、155,524 元、209,607元、61
12 4,894元、450,741 元、490,040 元，及均自起訴狀繕本送
13 達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，有無理由？

14 六、上訴人約定之日薪金額？

15 (一)上訴人主張其等均曾受僱於被上訴人，經被上訴人指派至中
16 鋁公司小港廠提供勞務，按日計酬，上訴人之出勤紀錄及受
17 領之薪資各如被上訴人於原審答辯(七)狀附表1-2至6-2、答辯
18 (八)狀附件7所示。又原判決附表8打卡紀錄/時欄位之記載，
19 核與中鋁公司簽到資料相符，為上訴人實際在公司工作時間
20 等情，為兩造所不爭執（見原審卷三第203至340頁、第35
21 3、354、382頁，本院卷二第280頁），自堪信為真實。又
22 依前開出勤紀錄及薪資明細可知，被上訴人係以上訴人當月
23 打卡時數計算當月薪資，代班部分亦將薪資直接給代班人
24 員，顯然被上訴人對於代班出勤並無反對之意並同意給付薪
25 資，而無不同意上訴人代班之情事，上訴人自得依前開打卡
26 紀錄計算被上訴人應給付之薪資，洵無疑義。

27 (二)上訴人主張其等之日薪各如原判決附表1至6所示（即翁麒
28 盛、姚凱中、莊明龍均為1,250元；郭奇璋為1,200元；吳重
29 廣原為1,000元、1,100元，嗣調整為1,200元；林偉銘原為
30 1,008元，其後經歷次調薪至1,264元），工作時間均無休
31 息，工作逾8小時部分，被上訴人未給付足額之加班費，其

01 差額各如原判決附表1至6所示。被上訴人則辯稱上訴人之日
02 薪應如原判決附表7所示（翁麒盛為1,875元；郭奇璋為1,80
03 0元；吳重廣原為1,500元，嗣調整為1,800元；姚凱中原為
04 1,750元，嗣調整為1,875元；莊明龍原為1,725元，嗣調整
05 為1,875元；林偉銘為1,500元），上開日薪係以12小時計
06 算，以12小時為1班，每班休息2小時，若以8小時為1班或因
07 業務需要於週六上班（8小時），則每班休息1小時，以12小
08 時日薪之比例計算8小時之薪資，再依上訴人實際值勤時間
09 （含代班）換算為班數，據以計算薪資等語。經查：

- 10 1.觀諸前開附件7所示上訴人之日薪明細，核與上訴人提出之
11 翁麒盛、郭奇璋、莊明龍薪資明細（見原審卷三25至37頁），
12 其上記載其等3人之日薪分別為1,875元、1,800元、1,875
13 元，金額相互符合。又依兩造不爭執之上訴人班表及出勤紀
14 錄所示（見原審卷三第203至340頁），可知被上訴人工作
15 時間係採2班制，每班12小時，早班為7時至19時，晚班為19
16 時至隔日7時，週六則以8小時為一班。再被上訴人辯稱為避
17 免計算加班費之煩雜，乃以12小時計算日薪，並以12小時為
18 1班，若業務需要，以8小時為1班，則以12小時日薪之比例
19 計算8小時之薪資等語，並核對上訴人之出勤時間及班數，
20 可知上訴人薪資明細上所載之班數係以該月出勤時數÷12小
21 時計算，翁麒盛亦稱伊薪資係以每日1,875元、12小時計算
22 等語（見原審卷三第346頁）。足認上訴人之日薪應以被上
23 訴人主張之日薪除以12，再乘以8（即每日正常工作時數8小
24 時），應符合兩造薪資約定之真意，是依此計算，上訴人之
25 時薪為附表1「本院認定」欄所示，其日薪即為該時薪乘以8
26 小時之金額。再參以依上開方式計算結果，上訴人主張之日
27 薪（詳如附表1所示），核與被上訴人抗辯之日薪除以12再乘
28 以8之金額（詳如附表1「被上訴人抗辯」欄、原判決附表
29 7），均大致相符（此應係上訴人未精確釐清其各年月之工
30 資，而有調薪前後之些微差異），是依附表1所示「本院認
31 定」欄所示之金額，據以計算上訴人得請求給付之工資，及

01 被上訴人應給付之加班費差額，應屬允當。

02 2.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
03 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
04 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
05 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
06 不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長
07 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
08 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
09 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。
10 又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪
11 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定
12 額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，
13 以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如
14 其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙
15 方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部
16 分，請求雇主給付(最高法院110年度台上字第1046號判決參
17 照)。本件觀諸翁麒盛等人之薪資明細(見原審卷二第27至37
18 頁)，均僅記載其等之日薪金額，並未區分何者為平日工
19 資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於
20 法律規定之標準。被上訴人復自承為避免計算加班費之煩
21 雜，乃以12小時計算日薪，並以12小時為1班，若業務需
22 要，以8小時為1班，則以12小時日薪之比例計算8小時之薪
23 資；兩造約定上訴人領取之薪資總額倘不低於基本工資及以
24 基本工資為基準計算出之延時工資總和，則該工資之約定，
25 自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束等語(見本院卷
26 一第268頁)，足證被上訴人係基於計算方便以「日薪12小時
27 計算」，並未區分何者為平日工資，何者為加班費，則依前
28 開說明，自難認其上所記載之日薪金額，已包含上訴人之平
29 日工時與加班，是被上訴人辯稱其日薪應依原判決附表7所
30 示，每月薪資係以日薪×班數(該月總出勤時數÷12小時)計
31 算，被上訴人並未短少給付加班費云云，自無足取。

01 七、上訴人之工作時間、休息時間為何？

02 (一)按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪
03 班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，
04 另行調配其休息時間。勞基法第35條定有明文。又本諸勞動
05 契約係由勞工提供勞務，並受雇主指揮監督之內涵，關於工
06 作時間應指「勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時
07 間」，故勞工實際上從事勞動之時間，自屬於勞基法所稱之
08 工作時間；而所謂「休息時間」係指毋須提供勞務並可任勞
09 工自由運用之時間，是若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞
10 工處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務，則
11 該時段即應計入工作時間。

12 (二)經查：上訴人在輪班時間內有無休息時間乙節，業據中鋁公
13 司回覆原法院及本院略以：輪班人員在值班期間，以不影響
14 產線運轉為原則，可自行安排休息/用餐時間，必要時也可
15 告知中鋼鋁業公司人員後休息/用餐等語；同安公司作業人
16 員之用繕休息時間，為同安公司內部管理規定，中鋁公司要
17 求輪班人員在值班期間，以不影響產線運轉為原則，可自行
18 安排休息/用餐時間。至於休息/用餐時間之時段，合約無明
19 確規範等語，此有中鋁公司109年10月26日中鋁PO字0000000
20 0000號函、111年8月19日(111)中鋁PO字A00000-0000號函在
21 卷可參(見本院卷一第295至296頁、卷二第107至109頁)，
22 足證上訴人在輪班時間內均需配合產線之運轉，僅能趁空檔
23 時間安排休息及用餐時間。再觀諸LINE群組(名稱巴士協力
24 化，群組成員12人，上訴人主張其中6人為被上訴人公司員
25 工、另6人為中鋁公司股長、經理)，其中成員York詢問：
26 「經理…我們8小時早中晚班的休息時間是什麼時候
27 呢？」，虎爸偉回稱：「輪班人員，沒有表訂休息時間。吃
28 飯、上廁所、休息，通常都是自己找工作空檔處理」等語
29 (見原審卷一第553頁)；LINE群組(名稱公司聯絡群，群
30 組成員32人)，其中有成員詢問：「…我們8小時早中晚班
31 的休息時間是什麼時候呢？」，嘉成回稱：「有這種東西

嗎？」、「12小時何來2小時休息時間」、「虎爛」，同安本均回稱：「事情做完的時候吧」、「我所知道的休息時間是沒有硬性規定，就是事情做完就是休息時間，事情來了就去做而已」（見原審卷一第555至565頁）。復參諸被上訴人於排班表備註：「請特別注意交接班時段，如有空班情事發生，交班及接班人員一律嚴懲！（罰單自行吸收）」、「排班表空白或假日部分請配合現場需求出勤」、「請各位同仁注意：所有排班須配合中鋁出勤」等語（見107年10月2日高市勞條字000000000000號卷第313頁），被上訴人於輪班表一再強調所有輪班人員均須配合中鋁公司之產線運作，而中鋁公司於前開回函亦回覆輪班人員於值班期間，以不影響產線運轉為原則才可休息/吃飯，足認上訴人主張其等並無固定休息時間，僅得於工作完成或告一段落後自行調配用餐休息時間等語，堪以採信。又被上訴人公司會計王維濤於107年5月22日接受高雄市政府勞工局（下稱高市勞工局）勞動檢查詢問時陳稱：出勤時間會有8小時及12小時之情形，以簽到簿為準，8小時班別，其中擇空休息半小時，12小時班別則中間擇空休息2次，一次30分鐘等語（107年10月2日高市條字第000000000000號卷第53頁），上訴人復自陳其用餐時間約10至20分鐘等語（見本院卷二第101頁），本院審酌上情，並參酌人類正常生理狀況，於4至6小時期間，需用餐維持體力之常情，認上訴人於工作完成或告一段落後，仍得自行調配用餐休息時間，時間約為30分鐘；且於該用餐休息時段，應不受雇主之指揮監督，不應計入工作時間，則上訴人於8小時班別（工作時間於4小時至8小時）之用餐休息時間為半小時，12小時班別（工作時間逾8小時）之用餐休息時間為1小時。被上訴人辯稱：採兩班制12小時班者，每班休息時間均2小時；若星期六上班8小時，休息時間1小時云云，洵無足採。經此計算結果，上訴人之實際工作時間如附表2至7所示。

(三)至被上訴人法定代理人陳州正之子陳宏尉雖於原審證稱：伊自102年12月起在被上訴人公司任職迄今，擔任工地主任，

01 工作地點在中鋁公司，表定休息時間是早班人員上午11點至
02 12點、下午4點至5點，晚班人員凌晨11點至12點、凌晨4點
03 至5點，會依現場狀況做前後調整，其餘時間只要員工要休
04 息，休息時間可以自己安排等語（見原審卷二第258至262
05 頁），並有被上訴人張貼公告之佈告欄及上訴人等員工用餐
06 休息之照片在卷可佐（見原審卷一第357至366頁、卷二第4
07 1、42頁）。惟陳宏尉前開所證員工每時段有1小時之休息時
08 間，只要員工要休息，休息時間可以自己安排等節，核與本
09 院認定上訴人僅得於工作完成或告一段落後，始得自行調配
10 用餐休息時間約30分鐘有異，其前開證言不足採信。又被上
11 訴人提出之照片，顯示上訴人等員工得於辦公室、共用休息
12 區等處所用餐、休息或覆蓋被褥躺平睡覺，足認上訴人等員
13 工確有休息時間，惟上訴人於8小時班別（工作時間於4小時
14 至8小時）之用餐休息時間為半小時，12小時班別（工作時間
15 逾8小時）之用餐休息時間為1小時，已如前述，即上訴人確
16 有短暫之用餐休息時間，自難據此為有利於被上訴人之認
17 定。

18 (四)復按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
19 主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休
20 息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應
21 由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應
22 加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照
23 常工作者，亦同。勞基法第37條第1項、第39條分別定有明
24 文。本件上訴人受僱於被上訴人，週一至週五工作時間均為
25 12小時（被上訴人抗辯休息2小時，實際工作10小時），週
26 六則為8小時（被上訴人抗辯休息1小時，實際工作7小
27 時），採日薪制、輪班制，工作4日、休息2日乙節，為兩造
28 所不爭執（見本院卷二第341至342頁）。則上訴人既採按日計
29 酬，其等於實際工作日，始得依工作時數領取薪資，未實際
30 工作之國定假日，被上訴人並未給付薪資。復參以上訴人於
31 106年8月28日之陳述意見書自陳為鼓勵員工假日出勤，除當

01 日薪資外另補加倍薪資均發放現金等（見106年9月18日高市
02 勞條字00000000000號卷第11頁），足認上訴人亦知悉於國
03 定假日工作，被上訴人仍應依勞基法加給薪資，是倘上訴人
04 於勞基法第37條所定之國定假日出勤，自應依勞基法第39條
05 規定加倍發給工資。被上訴人抗辯兩造約定採做四休二排班
06 制，已將國定假日與其他工作日對調，故調移後之國定假日
07 已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問
08 題云云，自無足取。

09 八、兩造有無變形工時之約定？

10 (一)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
11 0小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位
12 無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作
13 時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每
14 日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。中
15 央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工
16 會者，經勞資會議同意後，得將4週內正常工作時數分配於
17 其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至
18 第4項規定之限制。勞基法第30條第1、2項、第30條之1第1
19 項1款分別定有明文。

20 (二)被上訴人雖辯稱：被上訴人公司與勞工約定，採12小輪班制
21 制，將每週其中兩日之上班時數8小時，平均分配在其他上
22 班工作天內，即每班12小時，扣除2小時休息時間，實際工
23 作10小時，並無計算加班費問題云云，並提出公告及連署書
24 為證(見本院卷一第302至303頁、原審卷一第297至298頁)。
25 惟被上訴人會計王維濤於106年6月19日、107年5月22日在高
26 市勞工局接受勞動檢查代表被上訴人公司接受詢問時，均表
27 明被上訴人並未實施變形工時(見106年9月18日高市勞條字
28 第00000000000號案件第68頁、107年10月2日高市勞條字000
29 00000000號卷第53頁)。且觀諸前開公告及連署書僅係個別
30 勞工於103年、104年間同意將每週其中兩日之上班時數8小
31 時，平均分配在其他上班工作天內，而同意被上訴人「試

辦」採取二週變形工時制，惟上訴人均未於其上簽名，難認該變形工時制已得上訴人之個別同意，且被上訴人就被上訴人採取二週或四週變形工時已得工會或勞資會議同意，及被上訴人係勞動部指定得為四週變形工時之行業等節，均未舉證以實其說，是被上訴人前開所辯，並無足取。至被上訴人法定代理人陳州正於107年6月20日在高市勞工局接受勞動檢查詢問時，雖陳稱被上訴人公司有實施變形工時，有103年9月21日連署書可稽，日後有新進人員會補簽名於上云云（見107年10月2日高市勞條字00000000000號卷第50頁），惟前開連署書並無上訴人之簽名同意，已如前述，自難認上訴人已同意變形工時制。是以，被上訴人抗辯兩造間有變形工時之約定，上訴人不得請求給付加班費云云，自無足取。

九、翁麒盛、吳重廣於離職時，於自願離職證明書簽名確認「備註：…日後不得提出任何異議或要求勞動基準法任何請求賠償…並拋棄法律請求權」，得否再為本件請求？

(一)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定按其情形顯失公平者，該部分約定無效：……一、加重他方當事人之責任者。…。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1第2至4款分別定有明文。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院108年度台上字第2125號判決意旨參照）。

(二)經查：被上訴人提出之上訴人翁麒盛、吳重廣二人填寫之「同安公司自願離職證明書」內有記載「備註：日後不得提出任何異議或要求勞基準法任何請求賠償...同時不再對公司提出任何行政主張...並拋棄法律請求權。」等文字陳稱上訴人翁麒盛、吳重廣二人的薪資均已請領完畢云云，惟觀諸前開自願離職證明書，其內容除了供員工填寫姓名等基本資料、離職日期、離職內容外，備註內之文字及備註條文均為被上訴人事先繕打好文字內容，顯為被上訴人單方預定之

01 條款，員工並無協商變更內容之餘地，是該自願離職證明書
02 為民法第247條之1規範之定型化契約，應可認定。而上述內
03 容係令上訴人單方面拋棄法律請求權，依其情形對於勞工顯
04 失公平，依上開規定，該「同安公司自願離職證明書」備註
05 欄所約定之事項，應屬無效，是翁麒盛、吳重廣仍得依勞基
06 法規定請求被上訴人給付加班費差額。是被上訴人據此抗辯
07 翁麒盛、吳重廣不得再請求給付加班費差額云云，自無足
08 取。

09 十、翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘依序請
10 求被上訴人給付168,346 元、155,524 元、209,607元、61
11 4,894元、450,741 元、490,040 元，及均自起訴狀繕本送
12 達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，有無理由？

13 (一)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
14 標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工
15 資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2小時以內者，按
16 平日每小時工資額加給2/3以上。雇主使勞工於第36條所定休
17 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
18 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，
19 按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；第36條所定之
20 例假、休息日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於
21 休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1至2
22 款、第2項、第39條亦有明定。再105年12月21日總統令公布
23 修正前之勞基法第39條規定：第36條所定之例假、第37條所
24 定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇
25 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季
26 節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
27 同。

28 (二)次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
29 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
30 消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第14
31 4條第1項定有明文。而工資、加班費屬於1年或不及1年之定

期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。民法第129條、第130條分別定有明文。本件姚凱中、莊明龍分別請求自103年12月21日起、103年9月21日起之加班費，被上訴人則提出時效抗辯。查上訴人前就本件勞資爭議向高雄市政府勞工局申請調解，兩造於109年4月28日到場調解而調解不成立，上訴人於調解不成立後6個月內之同年6月9日向原法院起訴（見原審卷一第9、23頁），依民法第129條第1項第3款規定即生中斷時效之效力，姚凱中、莊明龍於109年4月28日回溯5年即104年4月28日前之加班費請求權即罹於時效而消滅，此為其等所不爭執（見本院卷二第25至26頁），則被上訴人自得拒絕給付該時效已完成之加班費，姚凱中、莊明龍此部分之請求，並無理由。

(三)次查：上訴人之時薪如附表1「本院認定」欄所示，及原判決附表8打卡紀錄/時欄位之記載，核與中鋁公司簽到資料相符，為上訴人實際在公司工作時間等情，為兩造所不爭執。又依上訴人於8小時班別(工作時間於4小時至8小時)之用餐休息時間為半小時，12小時班別(工作時間逾8小時)之用餐休息時間為1小時，均如前述。經此計算結果，上訴人之實際工作時間如附表2至7所示，又被上訴人應依勞基法第39條規定加倍發給國定假日出勤之工資，亦如前述。是以，上訴人之延長工時(2小時)、延長工時(逾2小時)各如附表2至7、(B)、(C)欄所示，據以計算上訴人之平日加班費、國定假日加倍發給薪資與加班費各如附表2至7、(D)、(E)所示。從而，翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘依序得請求被上訴人給付16,030 元、22,550 元、22,564 元、109,929 元、80,962 元、18,452 元。

十一、綜上所述，上訴人依勞基法第24條之規定，請求被上訴人依序給付翁麒盛、郭奇璋、吳重廣、姚凱中、莊明龍、林

偉銘16,030元、22,550元、22,564元、109,929元、80,962元、18,452元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即109年6月21日（於109年6月20日送達被上訴人，見原審卷一第45頁之送達證書）起，至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，惟其結論並無二致，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人勝訴部分金額未逾150萬元，經本院判決後即已確定，自無庸依勞動事件法第44條規定，依職權宣告假執行，另上訴人於本院並未聲請假執行，就其敗訴部分，自無庸駁回其假執行之聲請，附此敘明。

十二、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十三、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 洪能超
法 官 邱泰錄
法 官 李珮妤

以上正本證明與原本無異。

被上訴人不得上訴。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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 112 年 6 月 30 日

書記官 劉鴻瑛

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。