

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第13號

上訴人 邱子文（原名邱武來）

訴訟代理人 王俊凱律師

被上訴人 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

林慶雲律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於民國114年5月27日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第44號第一審判決提起一部上訴，本院於115年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國107年8月9日與被上訴人簽訂勞動契約，並自該日起擔任被上訴人之西點房主廚。締約時雙方約定上訴人每月薪資新臺幣（下同）7萬元、每日工作8小時，休假依被上訴人向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）核備之4週變形工時制及國定假日挪移排休。惟伊入職後，被上訴人常以伊擔任主管職為由，未依約每日工時8小時，恣意要求伊加班且未依法給付延長工時工資，持續至伊於113年3月4日遭資遣為止。依任職期間打卡資料統計，伊竟超時工作累積達3,752.5小時。依勞動基準法（下稱勞基法）第30條之1規定，採4週變形工時須經勞資會議決議，惟被上訴人未曾就採取4週變形工時進行勞資會議決議，依無4週變形工時之情形，以各年度時薪計算被上訴人應給付延長工時工資如原判決附表（下稱附表）三所示共計1,112,654元。倘認伊之延長工時工資應依4週變形工時制計算，被上訴人應給付

01 延長工時工資如附表四所示共計1,325,176元。再者，被上  
02 訴人於伊任職期間，以國定假日挪移排休為由，未使伊於國  
03 定假日休假，更未於事後安排補休，共計63日，而勞動契約  
04 於113年3月4日終止，自該日回算6個月，伊之平均日薪為2,  
05 449元，依此計算，國定假日工作之薪資為154,287元。爰依  
06 勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人給付延長工時工  
07 資、國定假日工資，提起本件訴訟等情。並於原審聲明求為  
08 命被上訴人應給付伊1,479,463元及自起訴狀繕本送達翌日  
09 起至清償日止，以週年利率5%計算利息之判決。

10 二、被上訴人則以：上訴人受僱於伊，擔任天悅大酒店西點房主  
11 廚，月薪7萬元，自110年1月1日起調薪至71,167元，111年1  
12 月1日起調薪至72,756元，113年1月1日調薪至73,756元。伊  
13 規定員工上、下班應打卡，但常有忘記打卡或非因工作而延  
14 遲或提早打卡等異常現象，人力資源組發現員工有打卡異常  
15 情形時，即請該員工填載延長工時狀況確認表（下稱確認表  
16 ），以確認該員工有無加班，故伊之員工出勤紀錄，應結合  
17 打卡紀錄及確認表內容，始為準確。又伊係於113年5月16日  
18 前往高雄市政府勞工局調解時，始知上訴人請求給付加班費  
19 之事，則自113年5月16日回推5年為108年5月16日，上訴人  
20 請求108年5月16日前發生之加班費，顯已罹於時效而消滅。  
21 另上訴人於108年5月16、17、18日休假，並無加班問題，而  
22 上訴人於113年2月20日至3月4日間休謀職假，亦未加班，故  
23 僅以108年5月19日起至113年2月19日為答辯範圍。依伊之工  
24 作規則、新進同仁工時、排班及休假規範，加班需經主管書  
25 面核可，方可進行，上訴人對上述規定亦瞭若指掌，惟上訴  
26 人於如附表四所示日期未曾申請加班，伊無需給付加班費。  
27 況上訴人在伊提供之員工宿舍住宿（距離飯店約4、500公尺  
28 ）、在飯店員工餐廳用餐、使用飯店健身房，生活幾乎都在  
29 伊飯店內或飯店附近之宿舍，故其非因工作而打卡異常之情  
30 況特別多，但因伊人力資源組均能適時發現並請其填載確認  
31 表釐清，未曾發生任何加班爭議。又伊採行4週變形工時制

01 及國定假日挪移排休，皆經勞資會議決議同意通過，上訴人  
02 亦已簽立國定假日調移同意書，已同意挪移國定假日，不應  
03 再以當日有出勤為由要求假日出勤之加班費。上訴人主張純  
04 屬子虛，其訴無理由等語，資為抗辯。

05 三、原審判決被上訴人應給付上訴人9,467元本息，並附條件為  
06 准、免假執行之宣告，駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲  
07 請，上訴人就一部敗訴部分不服，提起上訴，上訴聲明：(一)  
08 原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人  
09 1,090,460元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
10 週年利率5%計算之利息（上訴人關於國定假日工資154,287  
11 元、罹於時效之延長工時工資225,249元等部分，未據聲明  
12 不服，已告確定）。被上訴人則答辯聲明：駁回上訴。

13 四、兩造間之不爭執事項：

14 (一)上訴人自107年8月9日至113年3月4日止任職於被上訴人，為  
15 西點房主廚，工作地點在被上訴人天悅大酒店西點房、麵包  
16 房。薪資採按月計算，自107年8月9日起為7萬元；110年1月  
17 1日起調薪至71,167元；111年1月1日調薪至72,756元；113  
18 年1月1日調薪至73,756元。

19 (二)上訴人於108年5月16日、17日、18日休假期間，未加班。

20 (三)上訴人於113年2月20日至同年3月4日間休謀職假，未加班。

21 (四)被上訴人「新進同仁工時、排班及休假規範」簽名欄之簽名  
22 (勞訴卷一頁363)，均為上訴人所親簽。

23 (五)勞訴卷一頁465至470之「勞雇雙方協商例休假間隔及國定假  
24 日調移同意書」，均為上訴人所親簽。

25 (六)依上訴人自行排定之如附表五所示排班表（勞訴卷一頁181  
26 至183），上訴人於108年5月至6月9日，上班時間為AD班（  
27 上班時間：0600~1430）；此後之上班時間大部分為AF班（  
28 上班時間：0700~1530）；休息時間皆由上訴人自行排定時  
29 間休息，原則為工作4小時後排30分鐘休息時間（勞訴卷二  
30 頁249至250）。

31 (七)上訴人於107年8月9日至110年8月23日居住在被上訴人提供

01 之員工宿舍，嗣於110年8月24日起另在外租屋，未再居住被  
02 上訴人提供之員工宿舍（勞訴卷二頁252）。

03 (八)被上訴人制訂之新進同仁工時、排班及休假規範第1點屬於  
04 定型化契約（勞訴卷二頁253）。

05 (九)被上訴人所營為一般旅館業，業經前行政院勞工委員會88年  
06 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  
07 之行業；被上訴人於108至113年間實施4週變形工時制及國  
08 定假日挪移排休，已經被上訴人之勞資會議決議同意通過，  
09 且兩造間簽立之定期勞動契約第5條亦有約定（勞訴卷一頁3  
10 51），故被上訴人得實施4週變形工時制及國定假日挪移排休  
11 （本院卷一頁300）。

12 五、爭點：除如附表一編號5至11所示日期加班事實外，上訴人  
13 得否請求被上訴人給付如附表四所示108年5月17日起至113  
14 年2月20日之加班費共1,090,460元？

15 六、本院判斷：

16 (一)關於上訴人得否請求被上訴人給付如附表四所示108年5月17  
17 日起至113年2月20日之加班費共1,090,460元之爭點，兩造  
18 雖仍互有攻防，惟各攻擊或防禦方法及舉證，核與其等各於  
19 原審所為相同，而原判決已詳為論述：上訴人對被上訴人所  
20 辯員工出勤紀錄應結合打卡紀錄及確認表內容乙事，主張：  
21 入職時，遭被上訴人人資表示所有主管職均適用責任制，要  
22 求其就出勤紀錄與打卡時間不符時一概勾選非加班，被上訴  
23 人提供確認表與其所為簽認，為兩造通謀虛偽之意思表示，  
24 應為無效云云，為被上訴人所否認。然上訴人所舉翁明鈺、  
25 李順強證詞，雖提及被上訴人之人資以7職等以上人員為責  
26 任制，要求或暗示在確認表上勾選非加班。而通謀虛偽之意  
27 思表示係指表意人與相對人互相故意為非真意之表示，相對  
28 人不僅須知表意人非真意，並須就表意人非真意之表示與之  
29 合意，始為相當，上訴人既親簽確認表，被上訴人之人資於  
30 上訴人簽認時，究竟如何知悉上訴人內心之效果意思，並就  
31 上訴人非真意之表示與之合意等積極行為，上訴人無法舉證

01 以實其說，難認兩造間係故意互為非真意之表示，且已達成  
02 合致，故其主張於如附表四所示之日期加班，扣除如附表一  
03 所示日期外，其均在確認表上簽認、勾選未加班，並未舉證  
04 證明該意思表示有何無效或得撤銷之情事，則其於離職後始  
05 改稱其在確認表上所載差異時數均為加班云云，即非可採。  
06 至上訴人主張：如表示確認表時數計算有問題或不願簽名，  
07 被上訴人之人資就會拿確認表要求一定要簽名，如果不簽名  
08 就無法繼續工作，故伊在確認表上簽名勾選非加班，係遭逼  
09 迫云云，亦為被上訴人所否認。而依翁明鈺、李順強證詞，  
10 並無此事實，上訴人既未提出積極事證以實其說，其此部分  
11 主張要無可採。本院關於兩造就此方面所為攻擊或防禦方法  
12 之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法第454條  
13 第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

14 (二)上訴人雖以勞動事件法第38條規定，主張：兩造既不爭執伊  
15 所提打卡紀錄，則依該規定，打卡紀錄所載之出勤時間，即  
16 為被上訴人同意伊執行職務時間，應按打卡紀錄所載工時計  
17 算加班費云云，為被上訴人執刷卡紀錄僅為進出紀錄，並非  
18 表示實際提供勞務時間等語置辯。然勞動事件法第38條係規  
19 定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
20 經雇主同意而執行職務。觀諸被上訴人提出上訴人於107年8  
21 月9日入職時所簽立之「新進同仁工時、排班及休假規範」  
22 (勞訴卷一頁363)，「刷卡時間並非代表實際提供勞務(   
23 上班工作)時間。我瞭解並接受公司對延長工時(加班)有  
24 一定的核可程序，並非以刷卡時間為延長工時的認定」、「  
25 同仁延長工時(加班)只能由單位主管同意並獲得事先書面  
26 批准後，方可進行」、「延長工時(加班)須經由單位主管  
27 的人力規畫和安排，任何員工不應該有自動加班/自行決定  
28 加班情形發生」、「加班須事先得到單位主管及部門主管(   
29 6職等以上)的書面核准(加班記錄申請表)。為營運需求  
30 而有臨時產生加班需求時，亦須獲得口頭同意」、「單位主  
31 管應記錄加班申請的細節；並且必須與所屬同仁確認；同仁

01 選擇採取累計加班補休或基於法令標準的計算加班費支付。  
02 於每次（日）的加班記錄申請表上，員工須個別簽署同意上  
03 述選擇」、「上述個別單位主管核准後之加班記錄申請表，  
04 須經掃描或影印後，發送副本給人力資源部備查」等情，足  
05 徵兩造於締結勞動契約時，上訴人即已知悉延長工作時間  
06 （加班）之申請流程。依被上訴人所提確認表內容，設有「  
07 差異時數」、「請填實際加班時數」、「非加班請勾選」等  
08 欄位（勞訴卷一頁365至464），可見勞工於確認各該日期之  
09 差異時數時，本得就其實際加班時數或非加班，填寫具體之  
10 情形，上訴人已在如附表四所示日期之確認書上簽名確認填  
11 寫勾選非加班，且於任職期間至少就如附表一所示之日期，  
12 亦有未填寫確認表而有延長工作時間之情事，已徵其在確認  
13 書上就各該日期之差異時數簽認勾選非加班，別無其他積極  
14 事證（房務部經理陳嘉琪證述：如果有加班就填寫加班單；  
15 來不及申請，可以用確認書確認有無加班等語，勞訴卷三頁  
16 82）下，殊難認上訴人係於正常工作時間外，就各該日期之  
17 差異時數，尚有提供勞務延長工作時間之事實。故上訴人此  
18 部分主張，要無憑採。

19 (三)上訴人舉其下班後經常向其他部門員工收發工作訊息之對話  
20 紀錄，復主張：伊因工作需求，常於下班後收發工作訊息、  
21 回覆，可見經常超時工作云云，為被上訴人所否認。細繹其  
22 所舉之對話紀錄（本院卷一頁367至397），核屬工作內容之  
23 互相提醒，尚難認係為被上訴人提供勞務，洵無延長工作時  
24 間之可言。

25 (四)職是之故，除附表一編號5至11所示日期加班事實外，上訴  
26 人並不能證明其於如附表四所示108年5月17日起至113年2月  
27 20日有何延長工作時間（加班）之事實，實難請求被上訴人  
28 給付如附表四所示108年5月17日起至113年2月20日之延長工  
29 作時間之工資（加班費）1,090,460元。

30 七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人應給  
31 付其如附表四所示108年5月17日起至113年2月20日之延長工

01 作時間之工資（加班費）共1,090,460元，及自起訴狀繕本  
02 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理  
03 由，不應准許。原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴之判  
04 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分為不當，求予廢  
05 棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。本件事證已臻明確，  
06 兩造其餘主張、抗辯等攻防方法及卷附其他證據、聲明調查  
07 證據等，經本院斟酌後，咸認與判決結果不生影響，均毋庸  
08 再予一一論述，附此敘明。

09 據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日

11 勞動法庭

12 審判長法官 楊國祥

13 法官 楊淑儀

14 法官 劉定安

15 以上正本證明與原本無異。

16 本判決不得上訴。

17 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日

18 書記官 陳慧玲