

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第21號

原告 林芳妤
劉佳偉
徐國銓
李俊賢
洪婉婷

共同

訴訟代理人 林吟蘋律師(法律扶助)

被告 迪貝堡電子遊戲場業有限公司

法定代理人 陳星傑

訴訟代理人 羅淑菁律師

上列當事人間請求給付延長工時工資事件，本院於民國112年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付如附表「原告姓名」欄所列之原告，各如附表「應判決給付金額」欄所示之金額，及均自民國110年1月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔32%，餘由原告依附表「訴訟費用負擔比例」欄所示之比例負擔之。

四、本判決第一項得假執行；但被告如各以如附表「免為假執行金額」欄所示之金額，分別為如附表「原告姓名」欄所列之原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條及第175條第1項分別定

有明文。本件訴訟繫屬中，被告之法定代理人原為洪凱斌，嗣變更為陳星傑，經被告具狀聲明由陳星傑承受訴訟，此有民事承受訴訟狀暨答辯狀(二)、被告之公司變更登記表等在卷可按（見本院卷(一)第409、423-460頁），核與前開規定相符，自應准其承受訴訟。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)林芳妤、劉佳偉、徐國銓、李俊賢及洪婉婷(下稱原告5人)分別於如附表任職期間欄所示期間任職於被告，工作地點位於台中新時代購物中心內之娛樂遊戲場，擔任如附表職稱欄所示之職位，每月領取如附表月平均工資欄所示之薪資。上班時間分為兩班，早班係早上10點至晚上8點，共10小時，晚班係中午12點至晚上10點，共10小時，每月上班固定23日，剩餘日數始為休假日。原告5人每日係採輪流吃飯模式，僅能利用空檔時間於休息室內用餐，若需要外出用餐則須先告知主管後始能外出，當中若有客人來店仍須及時提供服務，隨時處於待命狀態，是每日確有加班2小時之事實，惟被告於原告5人任職期間僅給付如附表被告已給付之延長工時工資欄所示之延長工時工資。然依與被告具實質同一性之公司即訴外人迪貝堡國際股份有限公司（下稱迪貝堡國際公司）人事規章暨薪資待遇辦法-儲備幹部（含）以下人員第四章第二條第3項第3款、人事規章暨薪資待遇辦法-組長級以上人員第五章第二條第4項第3款規定(下稱系爭人事規章)，延長工時工資應以時薪乘以1.67之方式計算，被告顯然未依系爭規章計算之，而有短少給付延長工時工資之情事。被告既與迪貝堡國際公司之法定代理人均為同一人，具有法人格同一性，自有系爭人事規章之適用。兩造前於民國109年5月28日及109年7月10日分於台中市勞資關係協會進行勞資爭議調解而不成立。為此，原告5人爰依勞動契約關係、勞動基準法(下稱勞基法)第24條、第30條第1項及系爭人事規章，提起本件訴訟請求被告給付如聲明所示之延長工

01 時工資等語。

02 (二)並聲明：

- 03 1.被告應給付原告林芳好新臺幣（下同）345,480元及自起訴
04 狀繕本送達翌日起自清償日止，按年息5%計算之利息。
05 2.被告應給付原告劉佳偉277,614元及自起訴狀繕本送達翌日
06 起自清償日止，按年息5%計算之利息。
07 3.被告應給付原告徐國銓320,820元及自起訴狀繕本送達翌日
08 起自清償日止，按年息5%計算之利息。
09 4.被告應給付原告李俊賢185,076元及自起訴狀繕本送達翌日
10 起自清償日止，按年息5%計算之利息。
11 5.被告應給付原告洪婉婷46,269元及自起訴狀繕本送達翌日起
12 自清償日止，按年息5%計算之利息。

13 二、被告答辯：

14 (一)被告對於原告5人主張之任職期間無意見。至被告上班時間
15 採兩班制，早班係早上10點至晚上8點、晚班係中午12點至
16 晚上10點，工作時間均為10小時，其中1小時為加班，1小時
17 為休息時間，由原告5人輪流休息之，被告未限制須於公司
18 內用餐，亦未要求原告5人於休息時間需保持待命，原告5人
19 均能享有完整之休息時間。又原告5人延長工時時薪之計算
20 係以原告5人主張依系爭人事規章所示之月平均工資除以230
21 小時乘以1.67，或依勞基法以月平均工資除以240小時乘以
22 1.34計算之，被告均無意見，依原告5人所主張。

23 (二)並聲明：

- 24 1.原告之訴駁回。
25 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造爭執與不爭執事項：

27 (一)不爭執之事項(本院卷一第351頁、本院卷二第43頁)：

- 28 1.原告5人任職期間、月平均工資各如附表所示。
29 2.被告上班時間採兩班制，早班係早上10點至晚上8點、晚班
30 係中午12點至晚上10點，工作時間均為10小時，每月上班23
31 日，其餘為休假日。

01 3.被告於原告5人任職期間已分別給付原告5人延長工時工資均
02 如附表所示。

03 4.原告5人延長工時時薪之計算係以原告5人主張之月平均工資
04 除以230小時乘以1.67。

05 (二)兩造爭執之事項：

06 1.原告5人每日休息時間為何？

07 2.原告5人各得請求之延長工時工資為何？

08 四、本院之判斷：

09 (一)原告5人各主張其任職期間、月平均工資均如附表所示，每
10 月上班23日，上班時間分為早、晚班，早班係早上10點至晚
11 上8點、晚班係中午12點至晚上10點，工作時間均為10小
12 時，業據其提出原告5人出勤卡影本在卷可稽（見本院卷(一)
13 第65至321頁），且為兩造所不爭執，堪信原告5人上開主張
14 為真正。

15 (二)原告5人每日休息時間為50分鐘：

16 1.按勞基法所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受
17 拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮
18 監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間
19 之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作
20 時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監
21 督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事
22 勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得
23 自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有
24 受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。如勞工
25 分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，
26 是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮
27 監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該
28 勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背
29 景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以
30 圖利自己（最高法院97年度台上字第1358號、106年度台上
31 字第2044判決意旨參照）。學者參酌德國學說及我國實務見

解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之on call，因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資。易言之，即上開(1)、(2)、(3)之時間，可被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非屬工作時間。因此，勞工若仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有隨時提供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低

於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，自不得就此一期間請求雇主給付延長工時之工資。

2.經查，原告自行提出之原證17被告之工作時間表及員工規範揭櫫用餐休息時間合計50分鐘，分別為早班：午餐20分鐘、12:00起；休息10分鐘15:00起；晚餐20分鐘17:00起。晚班：休息10分鐘15:00起；晚餐30分鐘17:00起；休息10分鐘19:00起等節（見本院卷二第81-85頁），與證人即台中新時代購物中心內之娛樂遊戲場店長洪凱斌於本院證稱：「（問：工作10小時，中間有無休息時間？）中間會有50分鐘的休息時間。」、「（問：請說明50分鐘休息時間在早班如何分配？）中午12:00 左右是20分鐘，下午3 點左右有10分鐘休息，晚上5 、6點會有20分鐘休息時間。」、「（問：這個20分鐘、20分鐘是吃飯時間嗎？）對。」、「（問：你們休息時間本來就是訂50分鐘或1小時？後來調整休息時間後他們還有在公司任職嗎？）原來定50分鐘，後來覺得吃飯時間有點短，所以有調整，變成吃飯時間是30分鐘休息。我記得是有，但他們遇到的時間不長。」等語（見本院卷二第64頁），若合符節，堪認被告確實明確規範其員工不論早班、晚班俱有50分鐘之用餐、休息時間。原告5人雖主張其每日延長工時均為2小時，然觀諸原告5人提出之工作時間表雖載有「吃飯休息時間請乎無線電告知」、「幹部通知休息後，以上休息時間請在半小時內完成，逾時不候（特殊狀況另處理）」等語，然並無限制員工任意活動自由，僅顯示須讓主管知道行蹤，以利主管安排人力配置等情；又被告員工規範第10點雖揭櫫員工輪替休息、吃飯時間調配，由幹部統籌分配。如遇休息時，須聽從幹部指示，才可輪休，吃飯休息一律在休息室內等語，惟此與證人洪凱斌之證詞：「（法官問：你們營業場所的配置是只有一間休息室，讓員工放東西、放私人物品、用餐，外面有無其他空間可以讓員工用餐？）沒有，外面全部都是放機台。」、「（被告訴訟代理

人問：你們吃飯的時候是各自出去吃，或買回來吃？為什麼這樣做？）公司統一買回來比較多。因為我們在10樓，到樓下有一段距離，下去一樓買東西吃東西上來，吃東西時間可能不夠。」等語（見本院卷二第64、65頁），相互稽核可知，讓員工統一吃飯休息一律在休息室，實乃受限於被告營業場所之空間配置、樓層所在及休息時間之久暫，而非雇主單方強制力之展現。且佐以洪凱斌復證稱：「（被告訴訟代理人問：如果今天有員工不想吃飯或跟人家約在外面，這個20分鐘休息時間可以出去嗎？）可以，如果有告知的都可以出去。」、「（被告訴訟代理人問：沒有強制20分鐘一定要在辦公室？）沒有一定要在辦公室裡面。」等語（見本院卷二第65頁）可知，原告5人之停留處所，大致上都未受到限制。復參洪凱斌另證稱：「（被告訴訟代理人問：他們在中午吃飯的時候還必須要去外場工作嗎？）基本上休息時間就是休息，除非外場有突發狀況或急需時會請幹部去處理。」、「（被告訴訟代理人問：這是常態還是突發性？）這算是突發性，是沒有天天發生，但可能是兩、三天會有事情發生，這個時間很難說是突發性或經常性。」等語（見本院卷二第66頁），顯見原告5人於用餐、休息時段須執行職務並非常態性。且上述時段就原告5人而言非必要持續密集提出勞務之狀態，其精神、體力之緊張狀態，較一般持續工作者為低。況，原告5人之上班時間確實橫跨10小時之一般人用餐時間，而人非機器，不可能長達10小時既不用餐亦不休息而持續不斷工作，是原告5人主張其於每次執勤時，不得擅離崗位，必須隨時待命，處於需隨時提供勞務之警戒狀態，故應將表定之50分鐘休息、用餐均應納入工作時間計算云云，顯非可採。

(三)又原告5人之延長工時工資以時薪計算應以月平均工資除以230小時乘以1.67計算之，為兩造所不爭執。經查，原告5人每日上班時間為10小時，每日休息時間50分鐘，業如前述，則每日延長工時時間為1小時10分鐘，原告5人每日延長工時

工資分述如下：

1.原告林芳好得請求延長工時工資111,605元：

原告林芳好任職期間、月平均工資、被告已給付延長工時之工資如附表所示，年資已逾60個月，其請求60個月之每日延長工時工資為327,425元【計算式： $28,009 \text{元} \div 230 \times 1.67 \times 1 \times 23 \times 60 + 280,650 \div 6 = 327,425 \text{元}$ 】，再扣除被告已給付延長工時工資215,820元，故原告林芳好得請求延長工時之工資111,605元【計算式： $327,425 \text{元} - 215,820 \text{元} = 111,605 \text{元}$ 】，至逾此範圍之請求即屬無據。

2.原告劉佳偉得請求延長工時工資89,671元：

原告劉佳偉任職期間、月平均工資、被告已給付延長工時之工資如附表所示，年資為54個月，其每日延長工時工資為263,119元【計算式： $25,009 \text{元} \div 230 \times 1.67 \times 1 \times 23 \times 54 + 225,531 \div 6 = 263,119 \text{元}$ 】，再扣除被告已給付延長工時之工資173,448元，故原告劉佳偉得請求延長工時工資89,671元【計算式： $263,119 \text{元} - 173,448 \text{元} = 89,671 \text{元}$ 】，至逾此範圍之請求即屬無據。

3.原告徐國銓得請求延長工時工資103,645元：

原告徐國銓任職期間、月平均工資、被告已給付延長工時之工資如附表所示，年資已逾60個月，僅請求60個月之每日延長工時工資為304,045元【計算式： $26,009 \text{元} \div 230 \times 1.67 \times 1 \times 23 \times 60 + 260,610 \div 6 = 304,045 \text{元}$ 】，再扣除被告已給付延長工時之工資200,400元，故原告徐國銓得請求延長工時工資103,645元【計算式： $304,045 \text{元} - 200,400 \text{元} = 103,645 \text{元}$ 】，至逾此範圍之請求即屬無據。

4.原告李俊賢得請求延長工時工資59,781元：

原告李俊賢任職期間、月平均工資、被告已給付延長工時之工資如附表所示，年資為36個月，其每日延長工時工資為175,413元【計算式： $25,009 \text{元} \div 230 \times 1.67 \times 1 \times 23 \times 36 + 150,354 \div 6 = 175,413 \text{元}$ 】，再扣除被告已給付延長工時之工資115,632元，故原告李俊賢得請求延長工時工資59,781元

【計算式：175,413元－115,632元＝59,781元】，至逾此範圍之請求即屬無據。

5.原告洪婉婷得請求延長工時工資14,944元：

原告洪婉婷任職期間、月平均工資、被告已給付延長工時之工資如附表所示，年資為9個月，其每日延長工時工資為43,582元【計算式：25,009元÷230×1.67×1×23×9+37,588÷6＝43,582元】，再扣除被告已給付延長工時之工資28,908元，故原告洪婉婷得請求延長工時工資14,944元【計算式：43,582元－28,908元＝14,944元】，至逾此範圍之請求即屬無據。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。原告5人已分別於附表任職期間屆滿日所示時間終止勞動契約，被告依前揭規定應於各該任職期間屆滿日給付原告5人延長工時工資。而本件原告5人訴請給付延長工時工資，民事起訴狀於110年1月29日送達予被告（見110年度勞移調字第21號卷第17頁），則原告5人請求自起訴狀繕本送達翌日即同年月30日起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，本件原告5人分別依勞動契約關係、系爭人事規章，請求被告給付原告5人各如附表「判決應給付金額」欄所示金額，及各自110年1月30日起至清償日止，按週年利率5%之利息，為有理由，應予准許。至原告5人逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將

請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、本件已臻事證明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 112 年 4 月 14 日

勞動法庭審判長 法 官 黃渙文

法 官 董惠平

法 官 莊毓宸

正本係照原本作成。

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 4 月 14 日

書記官 劉欣怡

附表（單位：新臺幣/元）：

編號	原告姓名	任職期間	職稱	月平均工資	原告得請求延長工時工資	被告已給付之延長工時工資	判決應給付金額	免為假執行金額	訴訟費用負擔比例
1	林芳妤	102年5月20日至109年5月21日	店務幹部代組長	28,009元	327,425元	215,820元	111,605元	111,605元	20%
2	劉佳偉	104年11月9日至109年5月21日	店務組員服務員	25,009元	263,119元	173,448元	89,671元	89,671元	16%
3	徐國	102年4	店務組	26,009	304,045	200,400	103,645	103,645	18%

(續上頁)

01

	銓	月 20 日 至 109 年 5月28日	員儲備 幹部	元	元	元	元	元	
4	李俊 賢	106 年 5 月 1 日 至 109 年 5 月 11 日	店務組 員服務 員	25,009 元	175,413 元	115,632 元	59,781 元	59,781 元	11%
5	洪婉 婷	108 年 8 月 1 日 至 109 年 5 月 11 日	店務組 員服務 員	25,009 元	43,582 元	28,908 元	14,944 元	14,944 元	3%