

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第28號

原告 趙氏雪絨

范氏和

張氏恆

陶氏芳

黎氏幸

裴秋垂

共同

訴訟代理人 林泓帆律師

被告 群創光電股份有限公司

法定代理人 洪進揚

訴訟代理人 江倚豪

林子雋

張碧華律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年3月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告進入公司、換裝、報到及開始工作【7時15分至10時30
分】。原告自到職日起，每日7時15分必須進入公司之人員

01 出人管制開口，刷卡進入公司後，立即至換衣間更換工作服
02 裝，因人多，約3至5分鐘；換裝後，即自行向主管報到，與
03 整班同仁聽取主管指示及告知當日工作事項後，即直接到工
04 作位置開始工作。休息及用餐時間【10時30分至12時，休息
05 90分鐘（1.5小時）】。休息時間，原負責之工作，由其他
06 同仁接續工作，至休息時間後，再繼續接替該同仁工作，換
07 其休息。休息時間內，用餐後，可以在餐廳內或到樓上休息
08 區的桌上趴睡。接著再工作【12時工作至16時（工作4小
09 時）】。之後再休息及用餐【16時至17時（休息1小
10 時）】。接著再工作【17時至19時30分換裝及打卡下班（工
11 作2.5小時）】。

12 (二)原告自7時15分進公司至19時30分下班，共計12小時15分（1
13 2.25小時）都在被告廠區內，休息時間，不得外出。但被告
14 每日只計工作9.5小時（正常工作8小時＋加班1.5小時），
15 扣掉休息1.5小時，被告短發1.25小時（1小時15分）之加班
16 費。分述如下：

17 1.準備時間，屬工作時間：每天自7時15分進入被告公司設
18 置之人員進出管制開口刷卡到班，換裝，找主管報到及聽
19 取當日工作事項，馬上工作，應自7時15分開始計算工作
20 時間。惟被告短發準備時間之工資。

21 2.待命時間，屬工作時間：每日休息時間固有約2.5小時，
22 但實際上，原告因須配合被告之生產流程及人力替換，以
23 維持生產流程不中斷，其中1個小時之休息時間，屬待命
24 時間，被告短發待命期間之工資。

25 (三)被告為電子公司，固有向主管機關報備採變形工時，即採
26 「做3天，休1天」，全年度即如是。然原告每日自7時15分
27 至19時30分，每日12小時15分，皆受被告之指揮、監督、管
28 理及考核，每日正常工作時間8小時之後，另外的4小時15
29 分，扣除與全國各業公司所屬工人都一樣的1.5小時休息時
30 間，受被告之指揮、監督、管理及考核之實質時間，多出2
31 小時45分，被告卻僅計1小時30分之加班時間，每日短計1小

時15分之加班時間之工資（準備時間15分鐘＋待命時間1小時）。暫以111年度，每小時基本工資105元計算，被告應補發每日1小時15分之加班費工資【計算式：〔（105元×1.34×30÷60）＋（105元×1.67×45÷60）〕×合約期間內實際工作日】（金額及計算方式如附件二）。

(四)資遣費：依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款及第4項「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「第17條規定於本條終止契約準用之。」、第17條「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。」原告之到職日、離職日及可請求之資遣費金額如附件三所示。

(五)並聲明：被告應給付原告如附件一所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告所屬之「三一輪」班別符合勞基法規定之合法工時班別：所謂「三一輪」班別乃「出勤三日即休息一日」之輪班制，同仁於出勤日之日班7時30分至19時30分或夜班19時30分至7時30分共計12小時內，以9.5小時之「工作時間」（即正常工時8小時＋平常日加班1.5小時）為上限。被告於越南國同仁入職時，有以越南文簡報就「三一輪」班別之定義加以宣導。前揭「三一輪」班別符合勞基法第32條第1項及第2項之合法工時班別，且依同條第3項經主管機關核備完成，對此原告亦不爭執。前揭「三一輪」班別之日班7時30分至19時30分或夜班19時30分至7時30分，乃表定之上下班時間，

01 實際之工作時間仍應視同仁具體之工作情形而定。按原告之
02 工作性質，乃無塵室內之設備操作，是以原告如未進入無塵
03 室，工作不可能進行，同仁如提前抵達公司，在未進入無塵
04 室前，仍得進行早餐、私人電話通訊等與工作無關之個人事
05 務。被告於無塵室管制閘口設有刷卡記錄儀器，可藉此檢核
06 每位同仁進入無塵室之時間，並藉此推估該同仁之「實際工
07 作時間」，惟此「實際工作時間」僅為估算，尚無法排除同
08 仁仍有於無塵室內從事與工作無關事務之可能。

09 (二)原告於每班別之休息時間並無進行待命，被告就休息時間之
10 定義乃同仁刷卡離開無塵室之時間，同仁因離開無塵室即無
11 工作之可能，並可從事與工作無關之活動（如電信通話、上
12 網或聊天），且得睡眠補充體力，其精神、體力之緊張狀
13 態，與正常工作時間相差懸殊，自不得與正常工作時間等同
14 視。原告指稱，被告所提供之「休息時間」中有1小時是原
15 告須配合被告生產流程及人力更換之「待命時間」，實屬無
16 稽。依原告於無塵室管制閘口之刷卡記錄，其中乙○○、甲
17 ○○及丙○○經常向後遞延「休息時間」，並提早離開無塵
18 室（勞訴卷74-76頁被證3-5），且甲○○更有多日直接返回
19 宿舍之紀錄（勞訴卷77頁被證6）。倘「休息時間」真如原
20 告所稱乃「待命時間」，原告豈可提早離開無塵室並返回宿
21 舍休息，而脫離被告之指揮監督。被告既無違反勞動法令之
22 情事，則原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動
23 契約，並依同條第4項準用同法第17條規定，請求被告發給
24 資遣費，並無理由。

25 (三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請
26 准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 原告於被告公司在職期間、工資等，如附件四所示。（勞訴
29 卷272頁）

30 四、得心證之理由：

31 (一)有關原告任職於被告「三一輪班制」無塵室作業員之工作模

式如下：

- 1.原告之工作係在無塵室作業，需穿無塵服在無塵室內操作設備，是被告於委託人力仲介業者海外招募之招募文件中即同時以越南文及中文「需穿無塵服、在冷氣房工作」向應聘者進行說明（勞訴卷317頁被證23），是原告於應聘時即知其工作需要先穿著無塵服才能進入無塵室工作。
- 2.有關被告主張，其生產管理部門基於外籍移工每日應完成之工作量目標，以每日9.5小時工時為上限，進行工作、吃飯休息之時間、排班規劃，俾利早晚班人員之銜接，被告就三一輪班別雖有大致定義，但各廠區得基於各廠區之廠區管理、工作管理、人員管理之考量，就三一輪班制之執行進行細節調整，惟均不得逾越每日9.5小時之工作時間。而在原告入職宣導課程中，就渠等三一輪班制無塵室作業員之標準工時模式係自早班7時15分/晚班19時15分起算（勞訴卷319頁被證24）；休息吃飯時間分別為上午休息20分鐘、吃飯60分鐘，下午休息25分鐘、吃飯60分鐘，總計165分鐘（勞訴卷319頁被證25、22），皆以越南文及中文向原告進行說明；又三一輪班制無塵室作業員之薪資結構為8小時正常工時薪資，及1.5小時延長工時薪資（即加班費）等情，有被告提出之教育訓練課程內容、原告報到簽名及丙○○、丁○○之照片等件可證（勞訴卷320-324頁被證26），堪信屬實。
- 3.被告外籍作業員眾多，故其提供大型巴士免費接送外籍移工往返宿舍，使外籍移工通勤工具多種選擇，外籍移工亦可以自己方式通勤，但若選擇搭乘被告之免費巴士通勤，則需依被告之發車時間前往搭車，此有被告之外籍移工車輛發車時間表資料可稽（勞訴卷325頁被證27）。被告抗辯，其進行工作、吃飯休息時間之計算及排班規劃，係著眼當日工作目標，如當日工作目標已達成，被告並未限制原告必須留待19時30分（早班）/7時30分（晚班）後始能離開，此亦從原告下班之出勤紀錄幾乎都在19時30分（早

班) /7時30分(晚班)之前，可為證明。而外籍移工通常為了搭乘被告提供之免費車輛，即使已提前完成當日工作、從廠區無塵室管制口刷卡出去後，仍選擇留在公司(例如餐廳座位區、員工休息區)，等到車輛發車時間將至才去刷退，搭乘被告提供之車輛。

4.本件涉及被告之「三一輪班制」無塵室作業員之工時內涵，關於被告就原告所處廠區內部所制定並向外籍移工公告之「三一輪班制」無塵室作業員之「標準工時」模式，勞訴卷318、319頁被證24、25)；因外籍移工需在無塵室始能給付勞務，故原告進出無塵室之期間，為無塵室作業員「實際工時」。

(二)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：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。惟勞基法對於工作時間、休息時間未有定義，但自同法第2條第1款、第3款就勞工定義為指受雇主僱用從事工作獲致工資之人，又工資指勞工因工作而獲得之報酬，工作時間指勞工處於受雇主之指揮監督命令工作，無法自由運用之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，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監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。故所謂即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監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受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

(三)原告主張被告短發15分「準備時間」，及1小時「待命時間」之加班費工資等情，為被告所否認，並以前開情詞置

01 辯。經查，被告於原告入職宣導課程中，即就三一輪班制無
02 塵室作業員之「標準工時」模式（即自早班7時15分/晚班19
03 時15分起算、休息吃飯時間分別為上午休息20分鐘、吃飯60
04 分鐘，下午休息25分鐘、吃飯60分鐘，即全日休息吃飯時間
05 總計為165分鐘），向原告進行說明，已如前述，原告戊○
06 ○○、甲○○、丙○○、丁○○雖到庭稱：上、下午休息時
07 間合計150分鐘等語（勞訴卷273-277頁），惟參酌原告於管
08 制口外之休息時間多有超出165分鐘之情況，此有被告提出
09 原告不爭執之進出管制口刷卡時間紀錄可稽（勞訴卷326-33
10 1頁被證28-33），原告上開說詞即非無疑。佐以原告在任職
11 3年期間均無提出任何異議或疑問，堪認原告對其工作模式
12 及休息時間知悉甚明且執行無誤，並無證據證明有超時加班
13 並積欠加班費之情事。又按待命時間，係指勞工基於特別約
14 定或依雇主指示，在特定時間內於雇主指示之地點等候，遇
15 有必要情況隨時處理雇主交付之工作而言。原告固主張被告
16 提供之休息時間中有「1小時」乃原告須配合被告生產流程
17 及人力更換之「待命時間」云云，惟原告並未就此舉證以實
18 其說，自難遽為有利於原告之認定。

19 (四)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…，五、
20 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
21 供給充分之工作者，六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
22 有損害勞工權益之虞者；勞基法第17條規定於同法14條終止
23 契約準用之；雇主終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工
24 資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發
25 給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘
26 月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1
27 個月計，勞基法第14條第1項第5款、第6款及第4項及第17條
28 第1項固有明文。經查，原告主張被告應給付資遣費乙節，
29 被告則抗辯兩造間之勞動關係因3年僱傭期滿而消滅，並非
30 原告或被告單方表示終止契約等語，原告亦未能舉證證明被
31 告有符合應發給資遣費之法定要件，其該部分主張，實難憑

01 採。

02 五、綜合上述，原告依前揭勞基法規定，請求被告給付如附件一
03 所示加班費、資遣費之本息，為無理由，應予駁回。

04 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
06 勞動法庭法官 蔡雅惠

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
10 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

11 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
13 書記官 陳尚鈺