臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上易字第10號

上　訴　人　胡建平

訴訟代理人　吳昇翰

被　上訴人　祥億汽車貨運股份有限公司（臺南營運站）

000000000000000000

法定代理人　鄭豐年

訴訟代理人　鄭濡佩

鄭瑋哲律師

王振名律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國110年2月25日臺灣臺南地方法院108年度勞訴字第29號第一審判決提起上訴，本院於111年9月20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

壹、程序部分

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件上訴人於民國111年6月28日民事陳報(四)狀始將原請求被上訴人給付新臺幣（下同）78萬28元本息擴張為93萬9,676元本息（見本院卷二第53頁），參照首開說明，核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、上訴人主張：伊自99年4月26日起受雇於被上訴人臺南營運站擔任司機，負責駕駛車牌號碼000-00之6噸半貨車（下稱系爭貨車）送貨，為專職台南市六甲區、白河區、後壁區、東山區、柳營區、新營區、鹽水區等區域之專責司機，工作時間為上午8時至下午5時，中午最多休息半小時，每週工作

6天，後來雖改為一例一休，但星期六仍需工作。被上訴人於平日延長工時、星期六出勤均未依法給付加班費。又伊送貨之路線會經過高速公路，依高速公路的ETC紀錄，某些時段系爭貨車明明行駛於高速公路，卻有伊打卡之紀錄，顯見被上訴人所提出之上下班打卡資料係其於資料匯出後所修改，伊之下班及加班時間自應以ETC紀錄為據。被上訴人尚積欠伊103年3月14日起至108年3月5日止平日延長工作時間2小時以內之加班費45萬9,381元、超過2小時之加班費16萬8,996元；休息日延長工作時間2小時以內之加班費6萬5,571元、超過2小時之加班費24萬3,423元。又被上訴人應給付伊108年3月份之薪資4,655元，僅給付2,395元，尚欠2,305元，合計積欠伊93萬9,676元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第23條、第24條第1項、第39條之規定，請求被上訴人如數給付，原判決駁回伊此部分請求，尚有未洽（原判決命被上訴人給付上訴人1,582元本息，駁回上訴人其餘請求，上訴人不服，提起上訴），並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及該訴訟費用負擔部分均廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人93萬9,676元，及自108年11月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（未繫屬本院部分，不另贅述）。

二、被上訴人辯以：伊在上訴人任職前即全面採用指紋辨識之打卡機，並自106年2月起，改採精準度更高之人臉辨識打卡機。上訴人返回公司卸貨完畢下班時，須親至打卡機旁按壓指紋或進行人臉辨識，方有打卡記錄，他人無從代替。伊所提供之下班打卡記錄係實際之下班時間。上訴人以系爭貨車之國道ETC收費系統行車記錄推算下班時間自有未合。又上訴人與其他司機均受伊僱用，並非靠行，相關車輛之維修、保養均由伊負責，而基於各個車輛維修、保養日程之不同，上訴人及其他司機於工作期間所駕駛之車輛，均由伊統一調派，上訴人每日駕駛之車輛未必相同。上訴人之上班時間為上午8時至下午5時30分，中間有1.5小時之休息時間，每天

工作8小時，合於正常之工作時間。伊因上訴人業務性質之關係，為便於計算及給予優於勞基法之加班費，兩造於僱用之初即議定在本薪之外，另依上訴人負責區域及工作業績，每月額外給予3,000元至5,000元不等之外縣市加班費、1,000元至3,000元不等之小包加班費及業績9%之業績加班費。以107年12月為例，上訴人該月本薪為3萬1,819元，時薪為132.6元（計算式：31819÷30÷8＝132.6），而其1.34倍及1.67倍之加班工時各係13小時、9.5小時，是上訴人該月法定加班費應為4,413元，伊給付上訴人加班費9,779元，遠高於法定加班費，並無短少。上訴人108年3月薪資為4,655元，伊已給付2,395元，而依薪資條所示，上訴人108年3月薪資「應領」為2萬6,723元，因其中有「其他--領取補特休」2萬3,650元，非當月薪資，自應先行扣除，經扣除後，為3,073元。所以，上訴人可請求108年3月之薪資差額應為1,582元，上訴人請求再給付差額2,305元，自屬無據等語置辯，並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第368至369頁，為說明方便，字句略作修正）：

（一）上訴人自99年4月26日起任職於被上訴人臺南營運站，自99年5月1日起加保於被上訴人，嗣於108年3月6日經被上訴人以西港郵局108年3月19日第000015號存證信函終止兩造勞動契約，並於108年3月22日退保。

（二）上訴人已受領如上訴人103年1月至108年3月薪資單所示之薪資。

（三）上訴人任職被上訴人期間，自105年1月至108年3月之上下班打卡資料，如原審勞訴字卷一第47至97頁；其中105年1月至105年6月4日，上訴人下班未打卡。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第369頁，為說明方便，字句略作修正）：

（一）上訴人主張被上訴人積欠自103年3月1日起至108年3月止

之平日加班費在2小時以內之金額為45萬9,381元、超過2小時之金額為16萬8,996元，合計62萬8,377元，有無理由？

（二）上訴人主張被上訴人積欠自103年3月1日起至108年3月止之休息日加班費在2小時以內之金額為6萬5,571元、超過2小時之金額為24萬3,423元，合計30萬8,994元，有無理由？

（三）上訴人主張被上訴人積欠108年3月薪資2,305元，有無理由？

五、本院之判斷

（一）上訴人主張被上訴人積欠自103年3月1日起至108年3月止之平日加班費在2小時以內之金額為45萬9,381元、超過2小時之金額為16萬8,996元，合計62萬8,377元，有無理由？

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：一、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。二、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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第24條定有明文。又按勞基法第24條所定平日每小時工資額，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。同法第21條第1項前段規定，工資由勞雇雙方議定之。按月計酬者，除明確議定該月工資未含假日工資外，平日每小時工資額以該月工資除以30再除以8計之。兩造約定之薪資係按月計付，未議定每月工資不含假日工資，則計算之平日工資額，應以該月工資除以30計算

之（最高法院103年度台上字第2540號民事判決參照）。再依行政院勞工委員會77年7月15日台77勞動二字第14007號函說明第二項載明：「勞基法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入」等語，亦同此意旨。準此，「平日每小時工資額」為勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，至於非每日正常工作時間之其他延長工時(依現行法而言，包含平日、休息日及例假日加班）所給付之工資（加班費），就不得計入勞基法第24條所規定之平日每小時工資額。

2.上訴人主張被上訴人積欠自103年3月1日起至108年3月止之平日加班費在2小時以內之金額為45萬9,381元、超過2小時之金額為16萬8,996元，合計62萬8,377元等情，為被上訴人所否認，並以上開情詞置辯，經查：

⑴兩造於99年4月26日簽訂之「員工勞動契約書」第4條記載：「甲方（即上訴人）出勤及上班時間遵守乙方（即被上訴人）之規定為主，並不得違反相關法令及工作規定」等語（見原審卷一第449頁），可知上訴人受雇被上訴人時，並未以書面明確約定上、下班及中午休息時間，但隨著勞基法陸續修正，被上訴人新版之勞動契約第5條就外勤員工工作時間，明確約定：「甲方工作時間：依現行法令單週基本工時40小時或雙週或八週彈性工時。乙方得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間。□週一至週五8:00上班，17:30下班（外勤）。延後或提早下班，公司得依比例扣除薪資，或於他日另行補班。」，此有訴外人林文榮等16名員工重新簽訂之勞動契約書在卷可參（見原審卷二第75至106頁）。且被上訴人107年版之工作規則，係經新北市政府107年4月23日祥字第0000000B01號函核備在案（見原審卷一第100至116頁），上訴人雖未重換新約，但依原契約第4條之

規定，上訴人亦應遵守被上訴人之新規定；況其他外勤人員均已重新換約，被上訴人應無單獨以較長工時苛刻上訴人之理。參酌被上訴人提出上訴人自105年1月至108年3月之上下班打卡資料（見原審卷一第47至97頁），堪信被上訴人辯稱上訴人之上班時間係上午8時至下午5時30分，中間有1.5小時之休息時間由上訴人自行調配，上訴人一天之工時係8小時，合於正常之工作時間等語，應屬可信。

⑵上訴人雖主張中午最多只有半小時之休息時間，且下班時間應為下午5時云云，但為被上訴人所否認，經查，證人鄭毓章於原審結證稱：「（從何時任職於被告〈即被上訴人〉公司？）大約11年前，97、98年間。我陸續轉換職位，目前是經理。我一開始是收款員，後來組長、站長，再到現在是經理」。「（是否有從事過司機的工作？）我們做組長、站長的時候，因為要管理司機，有時要幫忙司機他們去送貨，不算是專職司機，但每個站都會跑過。頻率要看人員休假、調度，平均起來，一週會跑一次司機的工作」。「（證人進入被告公司時，是否有簽過書面契約？）有，97年進公司的時候就有簽過，每個員工只要進來公司都會簽勞動契約」。「（證人在被告公司應徵的時候，與被告公司約定上班時間為何？）基本上是早上八點上班，下午五點半下班」。「（是否全部員工都是這樣上下班時間？）我們是三班制，所以每個班別的上下班時間不同。內勤人員是下午五點下班，但有部分人員會值班到五點半下班。夜班人員是五點半以後上班；大夜班是半夜兩點半上班」。「（司機是屬於哪個班別？）是上午八點到下午五點半的」。「（司機的上班時間中午是否有休息？）有。我個人而言，自己跑區有時候可以休息到兩個小時。我沒有固定跑哪個區域，平均休息起來大約1.5至2小時」。「（證人有無跑過新營區？）有。前前後後應

該可以休息到1.5至2小時」。「（被告公司是否有規定休息1.5小時？）沒有特別規定，我們是口頭上有告知司機中午可以休息」。「（被告公司派給司機的工作，可否在下班時間前送完且中間還能休息？）正常來說可以，但有時候一兩天客戶出貨量大的話，我們會支援司機他們出貨路線，相對之下他們原先的量變少，就會有休息時間」。「（進到被告公司談論工時時有無與被告公司約定工作時間？）剛進被告公司的時候，當時還沒有週休二日，所以週六有上班。後續勞基法修法之後，我們有陸續變更，一開始是週六上整天，後來變為半日，到現在是週休」。「（在103年時，當時有無要求司機週六要上班？）如果有的話，應該是半日，時間太久了，我記得不是很清楚」。「（若有要求司機週六要上班，有無給司機補休？）我們通常是給司機禮拜一可以比較晚來上班，我們是要求司機中午以前要到，原則上是10點，但只要12點之前到都可以，我們比較彈性」。「（若司機週六上半日班，被告公司交代給司機的工作，可否在半日內完成？）就算有超過也不會超過很多，通常在下午一點前就會回來。」等語（見原審卷二第67至70頁）。可知被上訴人之司機，工作時間係上午8時至下午5點半，中午約可休息1.5至2小時，週休2日前，週6有上班，隨著勞基法陸續修法，週6為半日，目前則是週休2日，並無上訴人所主張中午只能休息半小時及下午5時下班情事。上訴人就其主張中午只能休息半小時及下午5時下班之有利於己事實，復無法舉證證明，自難信其主張為真實。

⑶上訴人又主張其送貨路線會經過高速公路，依高速公路ETC紀錄，某些時段系爭貨車明明行駛於高速公路，被上訴人卻有上訴人打卡紀錄，顯見該打卡資料係被上訴人於資料匯出後所修改，其下班及加班時間自應以ETC紀錄為據云云；為被上訴人所否認，並以前開情詞置

辯，經查，被上訴人就員工上下班出勤情形設有打卡設備，且於上訴人任職前，即全面採用指紋辨識之打卡機，並自106年2月起，改採精準度更高之人臉辨識打卡機等情，為上訴人所不爭，此電腦資料逐日經由員工打卡而形成，並據以計算出缺勤，倘被上訴人特意修改上訴人出勤時間，上訴人當早已發現。上訴人未能舉證被上訴人有竄改出勤時間之事實，則上訴人之打卡資料（見原審卷一第47至97頁），自可作為認定上訴人出勤及上、下班時間之依據。況依上訴人所製作ETC資料與被上訴人之打卡資料比對結果（見本院卷二第57至188頁），可發現上訴人自103年3月至108年3月間之下班時間，每月均有多筆系爭貨車經過ETC時，上訴人已下班或休假未上班；或上訴人雖有上班，然系爭貨車並無經過ETC之記錄；或系爭貨車經過ETC之時間遠早於上訴人下班之時間；或系爭貨車經過ETC之時間與上訴人下班之時間過於接近之情形。以106年9月為例，該月2日、8日、9日、11日、16日、18日、23日、30日等日打卡資料之下班時間，均比上訴人以ETC紀錄之時間所推估之實際下班時間為晚；12日之下班時間相同；13日、22日相差2分鐘、15日相差4分鐘，可知以ETC紀錄推估上訴人之下班時間，與打卡資料並不完全相符，參酌被上訴人並非位於高速公路ETC附近，系爭貨車於經過ETC後，可能因天候、路況或其他因素而受影響。參酌證人鄭毓章於原審結證稱：「系爭貨車並非專人駕駛，車鑰匙都在車上，只要有需要開都可以開；休假、貨量大時，由代理人駕駛」等語（見原審卷二第71頁），足認被上訴人辯稱系爭貨車並不完全由上訴人所駕駛，應可採信。準此，基於ETC與打卡資料不完全相符，若採取ETC資料做為出勤基準，難免產生錯誤之認定，仍應以被上訴人置備之打卡資料為準。至於證人施坤佑即○○體育用品店副店長、蘇力弘即○○體育用品店副店長、王慧珊即

○○ ○○/2新營門市人員雖於原審結稱系爭貨車通常為上訴人駕駛，少數情形下，才會由被上訴人其他員工代理云云（見原審卷二第129至140頁），然施坤佑三人之證詞，亦僅能證明系爭貨車並非完全由上訴人駕駛，自難為上訴人有利之認定。因此，在已有上訴人打卡資料可供認定上、下班出勤時間，且系爭貨車不完全由上訴人駕駛、ETC上之時間亦與打卡資料不完全相符，則上訴人主張以系爭貨車經過高速公路的過站紀錄，就可以補足103年3月13日至108年3月14日的上班紀錄云云，自屬無據。

⑷被上訴人雖未能提出上訴人於105年1月1日前置備之打卡資料，惟按法治國原則為憲法之基本原則，首重人民權利之維護、法秩序之安定及信賴保護原則之遵守。又新訂之法規，如涉及限制或剝奪人民權利，或增加法律上之義務，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事實或法律關係，此即所謂禁止法律溯及既往原則。因此，法律一旦發生變動，除法律有溯及適用之特別規定者外，原則上係自法律公布生效日起，向將來發生效力。現行勞基法第30條第5項固規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，惟該條項係於104年6月3日修正、105年1月1日施行，而修正前之規定則為：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」，參照首揭說明，105年1月1日前之「簽到簿或出勤卡」，雇主僅有保存1年之義務。本件上訴人請求被上訴人提出上訴人自103年3月1日起至104年12月31日間之上、下班出勤資料，因被上訴人保存該等資料之年限應適用104年6月3日修正、105年1月1日施行前之舊法，亦即僅有保存1年之義務，則被上訴人辯稱只保存到105年的打卡紀錄，之前的打卡紀錄已經不存在，已經找不到等語，應可採信，自難僅因被上訴人未提出該等文件資料，而為不利於被上訴

人之認定。此外，上訴人未能提出其他證據證明系爭期間有其主張之加班事實，自難以被上訴人未提出上訴人於該在職期間出勤紀錄資料，即遽認上訴人之主張為真實。

⑸又按契約成立生效後，債務人除負有給付義務（包括主給付義務與從給付義務）外，尚有附隨義務。所謂附隨義務，乃為履行給付義務或保護當事人人身或財產上利益，於契約發展過程基於誠信原則而生之義務，包括協力義務以輔助實現債權人之給付利益。再按當今上下班時間之管理，採打卡設備（打卡鐘、卡片、指紋、視網膜）方式者甚為普遍，且雇主、勞工均得藉由打卡所示資料，彼此瞭解勞工之實際勞務提供情形，而得減輕雇主親自或委由他人代為管理之督導成本，勞工亦得以之為勞務提供之證明，是除雇主未提供打卡設備外，勞工於特定場所工作，且雇主設有打卡設備時，勞工即應於上、下班打卡，此合於勞務提供實務需求，亦即勞工於上、下班打卡，為其提供勞務之附隨義務，勞工如疏未打卡，自得於隔日即時補正或向雇主說明事由，否則，勞工疏未打卡之不利益，即應歸由勞工承擔，以維誠信原則。經查，上訴人受僱被上訴人期間，自105年1月1日至105年6月4日，下班均未打卡一節，有上訴人之上開時日打卡資料在卷可參（見原審勞訴卷一第47至97頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），自堪信為真實。上訴人既於上開時日，下班時自行決定不打卡，致無法藉此證明其有於上開時日延長工作時間，被上訴人亦無從認定上訴人實際提供勞務之情形，參照上開說明，自無從認定上訴人自105年1月1日至105年6月4日有加班之事實，準此，上訴人請求上開期間之延長工作時間之加班費，自屬無據。

⑹上訴人主張被上訴人積欠自103年3月起至108年3月5日之加班費（含下述之休息日），固據提出自行製作之計

算表及說明為證（見本院卷二第53至187頁）；然上訴人提出之計算表係以ETC紀錄推估上訴人之下班時間為據，而以ETC紀錄推估上訴人之下班時間，可能產生錯誤，並不可採，則以ETC紀錄為計算之加班費計算表，自無從採為計算之依據。而被上訴人提出如附件所示之計算表（見本院卷二第219至248頁），則以打卡資料為據，自可採為計算之依據。

⑺次查，上訴人已受領如上訴人103年1月至108年3月薪資單所示之薪資（見原審卷一第117至125頁、卷二第47頁），為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡），且有臺南市政府勞工局函覆本院之勞檢相關資料（含被上訴人薪資轉帳予上訴人之轉帳明細，見原審卷一第407至427頁）在卷可稽，自堪信為真實。又被上訴人提出之加班費明細表、已支付加班費一覽表所載之金額（見原審卷二第205至260頁），經核亦與上訴人薪資表（見原審卷一第117至127頁）相符，堪予認定。

⑻又計算勞基法第24條所定平日每小時工資額時，延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資（加班費）均不計入，已如前述。至於上訴人所領工資，何者為加班費，上訴人主張薪資單上「外縣」、「送小包」、「加班業績9%之業績加班費」為被上訴人請上訴人順便跑外圍區域多給的，不是加班費。被上訴人則辯稱「外縣」就是上訴人所稱「跑白河、六甲、東山、後壁」，因為會影響上訴人下班時間，所以發給的加班費；「送小包」就是上訴人送個人戶較多時，比較難送，會耽誤下班時間，而發給加班費。「佐丹奴1,000」是津貼，不是加班費等語。經查：

①按加班費是雇主就勞工超過正常工時以外工作之對價，乃是工作「量」上的增加，雇主給付加班費之因素係「勞工延長工作時間」，倘「外縣」、「送小包」、「加班業績9%之業績加班費」之給付與工作時

間（超時工作）有所關聯，即足以認定為加班費。依被上訴人給付上訴人上開費用，其用意均是以上訴人所送貨物區域幅員較廣、個人戶難送，耽誤上訴人下班時間而發給，核諸上開加班費性質之說明，堪信被上訴人抗辯上開金額均係加班費，較可採信。

②再依上訴人103至108年度之薪資單所示（見原審卷一第117至125頁），「送小包」、「外縣」均係記載於加班費之欄位；另「加班業績9%之業績加班費」則是明確記載「加」（其意為加班費）。倘上開費用並非加班費，上訴人受領已有數年，本可向被上訴人要求更正而不為，足認上訴人亦認同上開費用為加班費，而非津貼。

③又上訴人延長工作之時間並不固定，如同本件訴訟，每月之「平日每小時工資」，均不相同，計算頗為繁瑣，為便於計算及給予優於勞基法之加班費，被上訴人在本薪之外，依上訴人負責之區域及加班工作業績（業績高容易耽誤下班時間），被上訴人每月額外給予其3,000元至5,000元不等之外縣市加班費、1,000元至3,000元不等之小包加班費及加班業績9%之業績加班費。此種約定一筆定額以取代加班費之模式，不失為簡便之方法，如不低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資總額時，勞雇雙方自應受其拘束，不得更行請求逾時之加班費。

⑼上訴人可請求之費用，相當繁瑣，逐月不同，已如前述，平日延長工時之加班費，則與下述之休息日之加班費，均於附表一逐筆計算，核計上訴人自105年6月1日（之前因上訴人下班未打卡，故無資料可供核算）至108年3月5日可領取之加班費合計31萬8,198元（詳如附表一，依兩造協議，超過1分鐘以上即以1小時計算）；被上訴人已付之加班費合計32萬7,588元（詳如附表二）。被上訴人支付之加班費（含平日及休息日）高於上訴人

依勞基法可領取之加班費，被上訴人辯稱上訴人不得再請求被上訴人給付加班費，自非無據。

⑽上訴人請求訊問蔡明宏、調閱雷根體育用品的監視器、請求被上訴人提供休息日時之職務代理人之送貨明細及送貨數量（見本院卷一第209至213頁），據以證明上訴人超時工作之事實，惟本件依被上訴人提出之打卡資料及證人鄭毓章之證述，既可作為上訴人是否加班之依據，且證據已明，本院認無再調查之必要，附此敘明。

（二）上訴人主張被上訴人積欠自103年3月1日起至108年3月止之休息日加班費在2小時以內之金額為6萬5,571元、超過2小時之金額為24萬3,423元，合計30萬8,994元，有無理由？

1.按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，勞基法第36條第1項定有明文。而勞基法第36條第1項於105年12月21日修法（106年1月1日施行）前係規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，106年1月1日前，法律並無「休息日」之規定。上訴人主張自103年3月1日起至105年12月31日止，休息日延長工時之加班費，自屬無據。況勞工主張於法定工作時外延長工作時間，或於例假日、休假日、特別休假日工作，而請求雇主給付延長工作時間之工資或例假日、休假日、特別休假日工作之工資，關於權利發生事由之加班工作及加班工作時間之事實，應由勞工負主張及舉證責任。準此，若雇主未訂有加班申請與核准規定，也未要求勞工延長工時，而是勞工在表定下班時間後自行留下來工作，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係出於工作上之需要，始得向雇主請求延長工時工資之給付。從而，上訴人依勞基法第36條第1項請求自103年3月1日起至105年12月31日止，休息日延長工時之加班費，於法無據。惟105年之勞基法施行細則第23-1條第2款規定，勞工因本法第30條第1項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間，應

予補休。兩造就上訴人於週六上班是否予以補休，並未提出相關證據以供本院審酌，但參酌被上訴人提出之上訴人依法得請求之加班費試算表（見本院卷二第219至248頁），既已將週六上班部分列入加班費計算，顯然對於勞工較為有利，自得採為計算之基準。

2.105年12月21日經立法院三讀通過增訂勞基法第24條第2項、第3項，並自106年1月1日施行。同條第2項規定「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」。本項新訂休息日工作工資之規定，乃配合同時修正通過之勞基法第36條，「定明休息日出勤之工資給付標準及工作時間計算方式」，以解決上述舊法時代勞工於「非屬例休假日而超逾勞基法第30條法定工時總時數之日出勤」時加班費法定標準之爭議，使休息日工作工資與工作日中延長工作時間工資之法定標準趨於一致。準此，勞工須於休息日基於雇主要求或工作需要而工作，始得請求休息日工作工資。休息日之日期依勞雇間約定。至於「基於雇主要求或工作需要而工作」則與延長工作時間工資之情形相同。就其給付內容，條文既已明訂應「另再加給」1又3分之1、或1又3分之2，雇主即應於原月薪外另行給付1又3分之1倍、或1又3分之2倍之平日每小時工資額。又105年增訂勞基法第24條第3項規定，「休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計」，此擬制工作時間之規範，乃「鑑於勞工於休息日出勤工作，將無法獲得充分休息，為使雇主於指派勞工於休息日出勤時更為審慎」，故提高成本以降低雇主使勞工於休息日出勤之誘因，確保勞工能獲得完整之休息日，進而享有週休二日。此一擬制工時之規定，大幅提高休息日工作工資，有

助於降低雇主使勞工出勤之誘因，維持勞工週休二日之完整性，惟遭企業界批評，增修未滿1年，即於107年1月31日再次修法，於107年3月1日施行，將原本「做一給四」、「做五給八」、以此類推至12小時之規定刪除，核時計算加班費，加班費率不變。因此，勞工就休息日之延長工時加班費，自應依上開不同時段、不同之計算方法計算加班費。

3.上訴人另請求自106年1月1日起至108年3月止，休息日延長工作時間之費用，依上訴人之打卡資料（見原審卷一第47至97頁）確有如附表一所示於休息日工作之情形，則上訴人請求上開時段之休息日加班費，自屬有據。

4.被上訴人支付之加班費（含平日及休息日）32萬7,585元高於上訴人依勞基法可領取之加班費31萬8,198元，上訴人請求被上訴人休息日加班費30萬8,994元，自屬無據。

（三）上訴人主張被上訴人積欠108年3月薪資2,305元，有無理由？

上訴人108年3月之薪資為4,655元、被上訴人已給付2,395元等情，為兩造所不爭執，堪信為真實。而依薪資表所示（見原審卷二第47頁），上訴人108年3月薪資「應領」為2萬6,723元，因其中有「其他--領取補特休」2萬3,650元，非當月薪資，自應先行扣除，經扣除後，為3,073元（計算式：26,723－23,650＝3,073）。準此，上訴人請求108年3月之薪資差額除原審判定之1,582元外，應再給付薪資2,305元，自屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第23條、第24條第1項、第39條之規定，請求被上訴人再給付93萬9,676元，及自108年11月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審駁回上訴人此部分之請求，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

勞動法庭　審判長法　官　吳上康

法　官　林育幟

法　官　陳春長

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

書記官　邱孝如