

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第147號

上訴人 王聖凱

被上訴人 晶品小吃有限公司

法定代理人 陳克強

訴訟代理人 張健瑤

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國111年10月5日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第32號第一審判決提起上訴，本院於113年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人後開第二項請求及訴訟費用部分（除確定部分外）之裁判，均廢棄。
- 二、被上訴人應給付上訴人新臺幣參拾貳萬伍仟陸佰壹拾陸元，及自民國一百一十年十二月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一審（確定部分除外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔五分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、上訴人主張：伊自民國104年1月20日起至107年12月31日間受僱於被上訴人經營之溫州大餛飩店擔任外場人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬7000元，被上訴人要求伊每日工作12小時，用餐休息1小時，月休5天，另依被上訴人指示至其他店面上班。惟被上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付平日延時加班工資，且違反一例一休，依上訴人每月經常性工資包括薪資、獎金、全勤獎金、跑班加給計算結果，被上訴人應給付伊106年及107年之平日延時加班工

01 資及於休息日、例假日、休假日工作之加倍工資，及例假日
02 補休未休薪資共計161萬4457元（見附表甲）等語，爰依勞
03 基法第30條、第36條、第24條第1項、第2項、第40條、第39
04 條規定，求為命被上訴人應給付161萬4457元，及自110年12
05 月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並聲明願供擔
06 保，請准宣告假執行（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴
07 人逾上開範圍之請求，未據聲明不服已告確定，非本院審理
08 範圍，下不贅述）。

09 二、被上訴人則以：上訴人於104年1月20日到職時，兩造約定每
10 日工時為12小時，每月薪資3萬7000元，係包含平日、休假
11 日及國定假日加班費，即以月薪統包式薪資計算方式。且上
12 訴人自薪資明細可清楚知悉其每月薪資金額為薪資、獎金、
13 全勤獎金、跑班獎金等項目總額，已包含平日、休息日、例
14 假日、休假日之工作時間在內，至平日工作超過8小時部分
15 及除每月6天以外之休息日、例假日、休假日工作部分，均
16 不另發給加班費，被上訴人每月實際給付上訴人之工資，已
17 超出以法定基本工資依一例一休及加計平日、休息日、例假
18 及休假日暨延長工時計算之工資，並未低於勞基法之規定。
19 至因109年8月以前上訴人所開立出勤紀錄及薪資明細表內容
20 未盡詳細，經新北市政府勞工局輔導後自109年9月份起改依
21 每月薪資、績效獎金、加乘後加班費金額、補休津貼、國定
22 假日、一例一休等項目明列清楚，特將上訴人自104年7月至
23 107年12月31日之薪資明細改依新版方式列出，其中可見各
24 項給付皆依規定計算，且每月薪資皆已超出約定之3萬7000
25 元，上訴人請求補發加班費及補休工資等費用顯無理由。又
26 上訴人任職至107年12月31日止，翌日自請離職，迄至110年
27 12月23日始請求加班費，長達3年未行使權利，客觀上足使
28 被上訴人信賴其就兩造勞動契約終止後已不再爭執或行使權
29 利，上訴人本件請求係違反誠實信用原則而無保護之必要，
30 應有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)
31 上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執

01 行。

02 三、原審就上訴人之請求為其全部敗訴之判決，上訴人不服，提
03 起一部上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第
04 (二)項之訴廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人16
05 1萬4457元，及自110年12月23日起至清償日止，按週年利率
06 5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯
07 聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免
08 為假執行。

09 四、上訴人主張其自104年1月20日起至107年12月31日任職於被
10 上訴人經營之溫州大餛飩店面擔任外場人員，每日上班12小
11 時，期間有1小時之用餐休息時間，另任職期間被上訴人所
12 發給之薪資表如原審卷二第77至129頁之「出勤紀錄及薪資
13 明細表(下稱系爭薪資明細表)」等情，為被上訴人所不爭
14 執(見本院卷一第64至65頁、卷二第78頁)，堪以信採。

15 五、上訴人主張被上訴人未依法給付加班費及例假日出勤應補休
16 1日未補休折算之薪資等情，為被上訴人所否認，並以前詞
17 置辯。經查：

18 (一)按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，於勞基法第1條、
19 第30條第1項、第2項分別規定「為規定勞動條件最低標準，
20 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
21 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工
22 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、「勞工
23 正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過40小
24 時。」、「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單
25 位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常
26 工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時
27 數，每日不得超過二小時。」；又勞工延長工作時間、例
28 假、休假及特別休假照常工作者，雇主應依同法第24條規定
29 標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定加倍發
30 給工資。是上開勞動條件之規定，俱為最低標準且屬強制規
31 定。故除非有法律明文規定，例如勞基法第84條之1規定之

01 情形，並經中央主管機關核定公告之勞工，得排除適用外，
02 勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢
03 者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規
04 定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度
05 台上字第2505號、105年度台上字第376號、106年度台上字
06 第1221號裁判意旨參照）。又勞基法第24條、第39條規定之
07 平日每小時工資及工資應加倍給付，其所謂之工資，均指勞
08 工因工作而經常獲得之報酬而言。故憑以計算延長工作時間
09 之工資及加倍發給例休假日之工資，係以勞工因工作而經常
10 獲得之報酬為基礎，而非以基本工資為憑算基礎（最高法院
11 97年度台上字第929號判決要旨參照）。

12 (二)觀諸上訴人所提出其任職期間經被上訴人發給之系爭薪資明
13 細表（見原審卷二第77至129頁），其上記載上訴人所領每
14 月薪資、獎金、跑班加給、全勤（下稱全勤獎金），然上訴
15 人上班時間除每日出勤超出12小時外有給以加班費外，不論
16 有無加班或加班日數，均為薪資3萬4200元或調薪後之3萬47
17 22元，並與獎金、跑班加給、全勤獎金併同給與，即計算基
18 準均相同，未就超過8小時部分有增加給付，揆諸前揭說
19 明，自難認此計算方式有包含全部超過8小時部分之加班費
20 與休息日、例休假日出勤之加乘工資在內。準此，縱兩造曾
21 約定將上訴人之加班費或休假暨國定假日工資內含於每月薪
22 資，且實際給付金額高於基本工資加計上開費用之數額，惟
23 兩造間之協議既已違反勞基法第24條、第39條關於雇主給付
24 加班費、休假暨國定假日工資之強制規定，並有違勞基法保
25 障勞工權益之立法意旨，自屬無效。至勞基法第21條第1項
26 雖規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，
27 僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、
28 第24條、第39條等強制規定之適用。

29 (三)被上訴人雖辯稱本件係約定以採取統包式薪資計算方式，即
30 兩造約定工作時間每日12小時，每月休假6天，每月薪資3萬
31 7000元，係指月所獲得薪資總額包含薪資、獎金、全勤獎金

01 等項目合計不低於3萬7000元，故所給薪資均已包含上訴人
02 全部工作時間所獲取之報酬，已含平日延長工時及例假日、
03 休假日之工資及加班費在內云云，雖舉證人即人事經理張世
04 軍及證人即被上訴人員工陳真於原審之證述為憑（見原審卷
05 一第308至313頁）。惟上訴人並非屬適用勞基法第84條之1
06 公告工作之勞工，此為兩造不爭執（見本院卷一第390
07 頁），被上訴人亦未提出工會或勞資會議紀錄證明兩造合意
08 採取變形工時制度，自應認上訴人工作時間即勞基法第30條
09 第1項所定，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，於
10 此以外之工作時間，均屬勞基法上開規定所謂之延長工作時
11 間，上訴人如有延長工時或國定假日、休假日照常工作之
12 情，被上訴人自應按勞基法相關規定加給延長工作時間之工
13 資，以及加倍發給休假及國定假日工資，否則即與勞基法第
14 30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違，此非可由雇
15 主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用。

16 (四)按所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指
17 勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括
18 工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義
19 之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價
20 性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問
21 （參照最高法院111年度台上字第4號判決意旨參照）。本件
22 上訴人主張其自106年1月至107年12月每月均有領取薪資、
23 獎金、跑班加給、全勤獎金（系爭薪資明細表106年1至7月
24 記載「全勤」，106年8月至107年12月記載「出勤」，下均
25 稱全勤獎金），應以106年、107年經常性工資各4萬4400
26 元、4萬6222元計算，原審所提計算式誤將106年之經常性工
27 資記載為4萬4440元等語（見本院卷一第201頁）。查被上訴
28 人於上訴人任職期間有發給系爭薪資明細表乙節，為兩造所
29 不爭執（見本院卷一第316至317頁），其上記載上訴人每月
30 薪資、獎金、全勤獎金、跑班加給之數額各如附表四所載，
31 有系爭薪資明細表在卷可參（見原審卷二第77至129頁），

01 而被上訴人不爭執獎金及全勤獎金均屬經常性給與（見本院
02 卷一第189頁）。至跑班加給部分，觀諸系爭薪資明細表除1
03 07年2月給付2600元外，其餘每月固定發給5000元，並經被
04 上訴人陳稱：跑班加給就是獎金的一部分，如果當天不是僅
05 在固定溫洲大餛飩店家工作，有去另一家溫洲餛飩店，就會
06 給跑班加給，除107年2月份跑班天數只有11.44天，這是調
07 班的人會做記錄，所以該月是給付2600元（計算式：5000元
08 \div 22天 \times 11.44天 \div 2600元）外，其餘月份均有給付5000元之
09 跑班加給等語（見本院卷一第123、202頁），足認跑班加給
10 亦為上訴人提供勞務對價之一種，屬經常性給與，為工資之
11 一部。據上，上訴人主張其領取之獎金、跑班加給、全勤獎
12 金均屬工資等語，應可採信。故本件就上訴人106年1月至7
13 月、107年3月至12月每月薪資經計算各如附表四「工資」欄
14 所載。

15 (五)至上訴人主張106年8月至107年2月因系爭薪資明細表紀錄異
16 常，106年8月至12月每月薪資均應以106年7月份之4萬5200
17 元為基準，107年1月起則為以每月4萬6222元計算等語（見
18 本院卷一第212至213頁）。此部分經被上訴人辯稱：106年8
19 月份起，為符合勞基法薪資規範嘗試更改薪資計算方式，以
20 每天正常工時8小時，再加計之後的加班時數為計算基準，
21 且以所計算之整月薪資不得低於原計薪方式之薪資為原則，
22 將系爭薪資明細表拆分為2張，亦即將上訴人之薪資分割為
23 被上訴人及另家公司營業報表之薪資支出項目，試辦至106
24 年12月時因有部分員工不習慣新模式並對明細表有疑問，因
25 此改回原計薪方式，同月以薪資誤計項目加發每位員工300
26 元，以示對於自106年8月份改革以來造成不便之慰問等語
27 （見本院卷一第105頁）。可知系爭薪資明細表自106年8月
28 起，僅因被上訴人為供兩家公司製作報表之用，因而變更系
29 爭薪資表所列計薪方式，始在系爭薪資明細表呈現不同數
30 額，然106年8月起薪資之給付與上訴人之前月份之薪資並無
31 不同。況被上訴人亦自承：106年8月至11月如以原計薪方式

01 計算，則應領金額為：薪資34200元+獎金4000元+全勤獎金2
02 000元+跑班加給5000元=4萬5200元等語（見本院卷一第105
03 至117頁），均與被上訴人之前給付之薪資數額相同，益見1
04 06年8月後實際薪資並無不同，僅係系爭薪資明細表記載方
05 式有所更易；且觀諸106年12月至107年1月改版後系爭薪資
06 明細表上記載之「基準」數額均與106年8至11月之63.3元相
07 同，堪認106年8月至107年1月薪資均與106年7月相同而為4
08 萬5200元。又被上訴人陳稱上訴人薪資自107年2月起調高為
09 3萬4722元、107年9月起獎金從4000元調整為4500元，亦有
10 上開月份之系爭薪資明細表可參（見原審卷二第117至119
11 頁、第145頁），可知107年2月至8月每月薪資為4萬5722元
12 （計算式：薪資34722+4000+2000+5000=45722元）、107年9
13 月至12月每月薪資為4萬6222元（計算式：薪資34722+4500+
14 2000+5000=46222元），故上訴人106年及107年每月薪資經
15 認定如附表四「工資」欄所載。至107年2月該系爭薪資明細
16 表記載之獎金、全勤獎金及跑班加給數額為3818元、1909
17 元、2600元，然此經被上訴人陳稱係因上訴人該月超休1
18 日，故獎金及全勤獎金均比例扣減為3818元（計算式：4000
19 ÷22×21=3818）、1909元（計算式：2000÷22×21=1909），跑
20 班天數則因只有11.44天，故該月跑班加給為2600元（計算
21 式：5000元÷22天×11.44天=2600元）等語（見本院卷一第1
22 21至133頁），然上訴人既係以月薪制計算，則仍應以每月
23 應領薪資計算加班費，故107年2月之「工資」仍應以4萬572
24 2元（計算式：薪資34722+4000+2000+5000=45722元）為計
25 算。又兩造原約定月薪3萬7000元，每日工作時間為12小
26 時，包括用餐休息時間為1小時等情，為兩造所不爭執（見
27 原審卷一第282頁、本院卷一第390頁、卷二第78頁），則應
28 以每日工作時間11小時計算平日每小時約定工資額，上訴人
29 主張以8小時計算，則非可採。準此，依附表四「工資」欄
30 所載每月薪資為基礎，計算上訴人各該月份之日薪（即以每
31 月工資÷30日）及以每日約定工作時間11小時計算之平日每

01 小時約定工資額（即以工資÷30日÷11小時）各如附表四「約
02 定日薪」、「約定時薪」所載。

03 (六)再依105年12月21日修正、106年1月1日實施之勞基法第36條
04 第1項、第4項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1
05 日為例假，1日為休息日」、「經中央目的事業主管機關同
06 意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項所定之
07 例假，於每7日之週期內調整之」；依本法第36條第1項所定
08 之例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第4項
09 及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日，勞基法
10 施行細則第22條之3亦有明文。本件上訴人雖主張其與被上
11 訴人約定月休5日，然觀諸系爭薪資明細表自105年1月1日至
12 107年12月均記載「應休假：6日」（見原審卷二第53至117
13 頁），並經證人張世軍於原審證述其應徵上訴人時係告知月
14 休6日等語在卷（見原審卷一第308頁），故被上訴人辯稱兩
15 造原約定月休6日乙節，堪以信採。又兩造約定上訴人每月
16 休假6日，且上訴人有連續工作逾6日之情形，有系爭薪資明
17 細表在卷可參，與上開勞基法第36條第1項有違。而兩造均
18 稱上訴人任職期間並未約定休息日、例假日、休假日之日
19 期，且觀諸系爭薪資明細表未出勤之日期並未固定於每7日
20 為週期中之第幾日，可認並無規則可循，則於不違反勞基法
21 第36條規定之情形下，本得於每7日之週期內調整例假日，
22 依此，兩造均不爭執106年1月至107年12月間之工作日、休
23 息日、例假日、休假日如附表一所載（見本院卷一第401至4
24 12頁、卷二第6頁）。依此，就上訴人請求部分，茲分述如
25 下：

26 1. 工作日之延長工資部分（見附表一）：

27 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
28 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間
29 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
30 基法第24條第1款、第2款亦定有明文。查本件上訴人106年
31 及107年每月薪資如附表四「工資」欄所載，因兩造約定工

01 作時間12小時，扣除兩造不爭執之休息用餐時間1小時後，
02 每日約定實際工作時間為11小時，故兩造間每日約定日薪及
03 約定時薪應以11小時計算後，各如附表四「約定日薪」、
04 「約定時薪」所載（如106年1月： $44400 \div 30 \div 11 = 135$ ，元以
05 下四捨五入）。是以，上訴人106年1月工作日如附表一「實
06 際工時即打卡總時數扣除休息用餐1小時」超出8小時之「延
07 長工時」部分，於11小時內被上訴人已按約定時薪給付，故
08 於2小時內只以「約定時薪」加給3分之1，於逾2至3小時部
09 分以「約定時薪」加給3分之2即可（ $8+2+1=11$ ），至逾3小
10 時部分則應以「約定時薪」加給1又3分之2。其餘月份亦循
11 此方式計算。則上訴人於106年、107年之平日延長工時工資
12 經計算如附表一「工作日延時工資」所載，合計9萬6604
13 元。

14 2.例假日、休假日出勤部分（見附表二）：

15 (1)按勞基法第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
16 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關
17 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基
18 法第39條定有明文。而所稱「加倍發給」，係指假日當日工
19 資照給外，再加發1日工資。又勞基法第36條第1項「勞工每
20 7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之規
21 定，係因法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不
22 得超過40小時後，為落實週休2日，並考量例假僅限因天
23 災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡
24 平審酌勞資雙方權益，遂於105年12月21日修正勞基法第36
25 條第1項規定，定明勞工每7日應有之2日之休息，其中1日為
26 例假，另1日為休息日，此觀其立法理由自明。又勞基法第4
27 0條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界
28 變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、
29 內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，
30 應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環
31 性，及該事件是否需緊急處理而定（勞動部87年4月15日(87)

01 勞動二字第013133號函意旨參照)。關於勞工於國定假日適
02 逢例假或翌日補假日照常工作，未達8小時及超過8小時工資
03 如何加給疑義，依內政部75年9月16日台內勞字第434652號
04 函釋，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再
05 加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24
06 條規定辦理(行政院勞工委員會77年3月1日台七十七勞動二
07 字第03458號函釋參照)。而勞基法第40條規定：「因天
08 災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止
09 第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加
10 倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事
11 後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」，換言
12 之，合法之例假日加班(即因天災、事變或突發事件之例假
13 日加班)，工資加倍發給(原本的一倍本薪在原本的月薪裡
14 發)，並給與補假。反之，非因天災、事變或突發事件之例
15 假日加班，則屬違法加班，雇主可被開罰，但仍應給付加班
16 費，違法加班超過8小時部分，則比照同法第24條規定給加
17 班費，而有所不同。是雇主如徵得勞工同意於國定假日、例
18 假日出勤，工資應加倍發給，至勞工假日出勤工作於超過8
19 小時部分，則依勞基法第24條規定給付延時工資。

20 (2)上訴人雖於附表一「例假」日出勤，然因兩造原約定每月休
21 6日而有於例假日出勤之情，而非因天災、事變或突發事件
22 而於上開例假日出勤工作，就超出8小時之延時工資，自應
23 依勞基法第24條規定給付。上訴人請求就例假日出勤超出8
24 小時之延時工資按附表四「約定時薪」加倍給付，尚非有
25 據。從而，上訴人於附表一「例假」及「休假日(國定假
26 日)」欄所示日期出勤暨延長工時之工資經計算如附表二
27 「一日工資+延時工資」欄所載，合計14萬1370元。

28 3.休息日出勤部分(見附表三)：

29 依105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法第24條第
30 1項、第2項、第3項分別規定：「雇主延長勞工工作時間
31 者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作

01 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
02 上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工
03 資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作
04 時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「雇主使勞工
05 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工
06 資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時
07 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2
08 以上。」、「前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時
09 以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；
10 逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」。又107年1月31
11 日修正公布、同年3月1日施行之勞基法第24條則刪除上開第
12 3項規定，故106年1月1日起至107年2月28日期間，於休息日
13 出勤逾8小時至12小時以內者均以12小時計時計算，107年3
14 月1日後，仍按實際出勤時間計算。又勞動部105年12月21日
15 勞動條2字第1050030466號函釋：「立法院於105年12月6日
16 三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準
17 法第24條第2項修正條文規定略以：『...工作2小時後再繼
18 續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上』。按
19 月計酬者，前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1
20 又2/3 以上；至逾8小時部分，雇主須按平日每小時工資額
21 之2又2/3 倍給付。」。準此，於休息日出勤加班，工作時
22 間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額加給1又3分
23 之1，第3小時至第8小時則按平日每小時工資額加給1又3分
24 之2。惟第9小時之後，則按勞工平日每小時工資額再加給2
25 又3分之2。故上訴人於附表一「休息日」欄所示日期出勤工
26 資經計算如附表三「休息日出勤暨延長工資」欄所示，合計
27 8萬7642元。

28 4. 上訴人請求附表甲編號5、6關於106年、107年例假日出勤應
29 補休未休之金額部分：

30 上訴人主張：其於例假日加班，依勞基法第40條規定另須補
31 假一天，故請求被上訴人給付106年、107年例假日補休未休

01 之工資各8萬2955元、8萬0118元，並於上訴後主張此部分計
02 算後應共計22萬5543元等語（見本院卷一第211至214頁）。
03 則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。按勞基法第40條規
04 定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要
05 時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之
06 工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假
07 期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核
08 備。」，換言之，合法之例假日加班即因天災、事變或突發
09 事件而於出勤時工資加倍發給（原本的一倍本薪在原本的月
10 薪裡發），並給與補假。反之，倘非因天災、事變或突發事
11 件之例假日加班，則屬違法加班，雇主可被開罰，但仍應給
12 付加班費，違法加班超過8小時部分，則比照同法第24條規
13 定給加班費，而有所不同，業如上述。本件上訴人未舉證證
14 明其係因天災、事變或突發事件而於附表一所示例假日出勤
15 工作，故其雖得請求例假日出勤之一日工資及延時工資，經
16 本院認定如前（見附表二），然上訴人無從依勞基法第40條
17 規定請求補休，故上訴人依勞基法第40條規定請求附表甲編
18 號5、6之例假日出勤應補休未休之薪資部分，自屬無據。

19 (七)從而，本件上訴人得請求被上訴人給付106年、107年工作
20 日加班費及休息日、休假日、例假日出勤及加班費數額合計為
21 32萬5616元（詳如附表一、二、三所示，計算式：9萬6604
22 元+14萬1370元+8萬7642元=32萬5616元）。

23 (八)被上訴人雖辯稱：上訴人於107年12月31日翌日自請離職，
24 迄至110年12月24日始提起本件訴訟，顯有怠於行使權利而
25 權利失效云云。惟按行使權利，履行義務，應依誠實及信用
26 方法，民法第148條第2項定有明文。而所謂權利失效係源於
27 誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致
28 義務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並
29 以此作為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之
30 情形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違
31 誠信原則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，

01 權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填
02 補權利人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其
03 權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空
04 洞化（最高法院103年度台上字第854號判決意旨參照）。又
05 勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，業
06 如前述，上訴人依勞基法之標準請求給付加班費，乃正當權
07 利之行使，難認係專以損害被上訴人為其主要目的，或有違
08 背誠信原則情事。且上訴人於任職期間未明確知悉被上訴人
09 將跑班加給、獎金、全勤獎金排除於平均工資及加班費之計
10 算，則上訴人陳稱因疫情期間申辦補助知悉上情，遂於110
11 年10月16日申請勞資爭議調解，然兩造僅就106、107年特休
12 未休工資差額、105年特休未休工資、任職期間未提繳及短
13 提繳之勞退金差額、未投保勞健保之損失等部分達成調解，
14 遂就未達成調解部分提起本件訴訟等情，有勞資爭議調解紀
15 錄在卷可參（見原審卷一第17至21頁），顯無久不行使權利
16 之情事，被上訴人復未舉證證明上訴人有何積極行為，足以
17 使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自難認有失權效之
18 適用。故被上訴人此部分所辯，尚非可採。

19 (九)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
20 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
21 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
22 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
23 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
24 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
25 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
26 利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第2
27 03條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資
28 給付勞工；核發特休未休工資之期限：(一)年度終結：於契約
29 約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約
30 終止：依第9條規定發給，勞基法施行細則第9條、第24條之
31 1第2項第2款亦有明定。查兩造間勞動契約於108年1月1日終

01 止，已如前述，且於110年12月22日第2次勞資爭議調解時，
02 上訴人已向被上訴人為加班費之請求，有新北市政府勞資爭
03 議調解紀錄可憑（見原審卷一第17至21頁），是以，上訴人
04 請求被上訴人給付32萬5616元，及自上開調解日之翌日即11
05 0年12月23日起至清償日止按週年利率5%計算之遲延利息，
06 核屬有據，應予准許。逾此範圍，則無理由，不應准許。

07 六、綜上所述，上訴人依勞基法第30條、第36條、第24條第1
08 項、第2項、第40條、第39條規定，請求被上訴人給付32萬5
09 616元，及自110年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計
10 算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請
11 求，不應准許。原審就上開應予准許部分為上訴人敗訴之判
12 決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
13 改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至
14 於上開不應准許部分，上訴人之請求，並非正當，原審為上
15 訴人敗訴之判決及駁回假執行之聲請，理由雖有未洽，結論
16 並無不合，上訴人就此部分上訴求予廢棄改判，仍為無理
17 由，應駁回其上訴。因本件判決主文第二項所命被上訴人給
18 付部分未逾150萬元，不得上訴第三審，經判決後即確定，
19 不生假執行問題，原審判決駁回此部分之聲請，理由雖有不
20 同，結論並無二致，仍應予維持，附此敘明。

21 七、本件事證已臻明確，被上訴人雖聲請向國家圖書館調閱104
22 年1月19日自由時報台北市G4版及中國時報104年1月20日中
23 國時報台北市E4版，由老虎醬溫州大餛飩所委託刊登之求職
24 廣告，用以證明被上訴人於上訴人104年1月應徵期間所刊登
25 之薪資及工作時間等勞動條件等語（見本院卷一第307
26 頁）。然上開勞動條件違反勞基法第24條、第39條關於雇主
27 給付加班費、休假暨國定假日工資等強制規定，已如前述，
28 有違勞基法保障勞工權益之立法意旨而無效，則被上訴人上
29 開聲請調查證據，核無必要。另兩造其餘之攻擊或防禦方法
30 及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之
31 結果，爰不逐一論列，附此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
02 文。

03 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
04 勞 動 法 庭

05 審 判 長 法 官 黃 雯 惠
06 法 官 戴 嘉 慧
07 法 官 林 佑 珊

08 正本係照原本作成。

09 兩造均不得上訴

10 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日

11 書 記 官 蕭 進 忠

12 附表甲：上訴人請求金額

13	上訴人請求項目	上訴人於原審請求之金額(見原審卷一第11至45頁)	上訴人上訴後請求金額(見本院卷一第177頁、第211至214頁)		
1	105年加班費	64萬9170元	不請求 (見本院卷一第200頁)		
2	106年加班費	67萬0437元	67萬0437元		上訴人主張之 計算式見註1
3	107年加班費	70萬7613元	70萬7613元		
4	105年例假日出勤 應補休未休薪資	7萬3875元	不請求 (見本院卷一第200頁)		
5	106年例假日出勤 應補休未休薪資	8萬2955元	8萬2955元	11萬4058元	上訴人歷次主 張之計算式見 註2
6	107年例假日出勤 應補休未休薪資	8萬0118元	8萬0118元	11萬1485元	
	共計	221萬7451元	161萬4457元 【計算式：67萬0437元+70萬7613元+8萬2955元+8萬0118元=154萬1123元】 【計算式：67萬0437元+70萬7613元+11萬4058元+11萬1485元=160萬3593元】		

01 註1：上訴人主張之加班費請求金額（見上訴人起訴狀附表即原
 02 審卷一第29至33頁）
 03

月份	金額	上訴人主張之計算式 (參原審卷一第39頁、本院卷一第200至201頁)
106年1月	6萬1464元	106年經常性工資以每月4萬4440元計算如下： 1. 平日加班17日1至2小時：8,436元 【計算式：44,440元÷30天÷8小時×2×1.34×17天=8,436元】 2. 平日加班17日3至4小時：10,514元 【計算式：44,440元÷30天÷8小時×2×1.67×17天=10,514元】 3. 休息日上班4日：17,317元 【計算式：44,440元÷30天÷8小時×(2×1.34+6×1.67+2.67×4)×4天=17,317元】 4. 例假上班5日：14,813元 【計算式：[(44,440元÷30天)+(44,440元÷30天÷8小時×4×2)]×5天=14,813元】 5. 休假日上班4日：10,384元 【計算式：[(44,440元÷30天)+(44,440元÷30天÷8小時×2×1.34)+(44,440元÷30天÷8小時×2×1.67)]×4天=10,384元】
106年2月	5萬4920元	同上計算方式
106年3月	5萬3691元	同上計算方式
106年4月	5萬5783元	同上計算方式
106年5月	5萬5539元	同上計算方式
106年6月	5萬0476元	同上計算方式
106年7月	5萬8753元	同上計算方式
106年8月	5萬3691元	同上計算方式
106年9月	5萬3691元	同上計算方式
106年10月	5萬9983元	同上計算方式
106年11月	5萬3691元	同上計算方式
106年12月	5萬8753元	同上計算方式
107年1月	5萬8925元	107年經常性工資以每月4萬6222元計算，其餘計算式同上
107年2月	6萬3548元	同上計算方式
107年3月	5萬5844元	同上計算方式
107年4月	6萬2388元	同上計算方式
107年5月	5萬7385元	同上計算方式
107年6月	6萬0728元	同上計算方式
107年7月	5萬7766元	同上計算方式
107年8月	5萬5844元	同上計算方式

(續上頁)

01

107年9月	6萬2650元	同上計算方式
107年10月	5萬7385元	同上計算方式
107年11月	5萬5844元	同上計算方式
107年12月	5萬9307元	同上計算方式

02

03

註2：上訴人歷次主張例假日補休未休之請求金額及計算方式

	上訴人於原審起訴狀附表之計算式及金額（見原審卷一第45頁）	上訴人以112年9月12日民事補正狀(二)主張之計算式及金額（見本院卷一第213至214頁）
106年	106年例假出勤共計56日，應補休天數56天，應補薪資8萬2955元 【計算式：44,440元÷30天×56天=82,955元】	1至3月經常性工資為4萬4400元，每小時工資185元，每日補班加班費為3330元，少付6日；4至6月經常性工資為4萬4700元，每小時工資186元，每日補班加班費為3348元，少付6日；7至12月經常性工資為4萬5200元，每小時工資188元，每日補班加班費為3384元，少付14日。又依每日補休加班，被上訴人已付補休金額尚有不足。則每日補班加班費乘以少付天數加總，再加不足補休金額，共計106年補休加班為11萬4058元。
107年	107年例假出勤共計52日，應補休天數52天，應補薪資8萬0118元 【計算式：46,222元÷30天×52天=80,118元】	1至2月經常性工資為4萬5200元，每小時工資188元，每日補班加班費為3384元，少付3日；3至8月經常性工資為4萬5722元，每小時工資191元，每日補班加班費為3439元，少付12日；9至12月經常性工資為4萬6222元，每小時工資193元，每日補班加班費為3474元，少付6日。又依每日補休加班，被上訴人已付補休金額尚有不足。則每日補班加班費乘以少付天數加總，再加不足補休金額，共計107年補休加班為11萬1485元。