

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第25號

上訴人即附

帶被上訴人 宋宛蓁

被上訴人即

附帶上訴人 國立臺灣師範大學

法定代理人 吳正己

訴訟代理人 陳明暉律師

複代理人 郭令立律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年1月10日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第35號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張及減縮，被上訴人為附帶上訴，本院於113年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命被上訴人給付上訴人逾新臺幣壹仟伍佰零肆元本息、提繳新臺幣壹佰肆拾肆元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除減縮部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人之上訴及擴張之訴均駁回。

被上訴人其餘附帶上訴駁回。

第一審（除減縮部分外）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。第二審訴訟費用關於被上訴人附帶上訴部分，由上訴人負擔二分之一，餘由被上訴人負擔。第二審訴訟費用關於上訴人上訴（含擴張之訴）部分，由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按於第二審為訴之變更、追加或提起反訴，非經他造同意，不

得為之。但民事訴訟法第255條第1項第2款：請求之基礎事實同一者；第3款：擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，同法第446條第1項定有明文。查上訴人於原審請求(一)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）84萬9,381元本息；(二)被上訴人應補提繳4萬8,168元至上訴人在勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）等情，原審判決(一)被上訴人應給付上訴人3,008元本息；(二)被上訴人應提繳288元至勞退專戶；駁回上訴人其餘之訴，上訴人就敗訴部分提起上訴，嗣於本院審理時，上訴人經多次變更、追加，最終確定請求為：(一)被上訴人應再給付上訴人94萬7,741元本息；(二)被上訴人應再提繳2萬0,058元至勞退專戶（見本院卷二第260頁）。經核其請求之基礎事實同一，且屬擴張（就請求金錢給付部分）或減縮（就請求提繳部分）應受判決事項之聲明，合於上開規定，自屬合法，應准許之。

二次按附帶上訴在言詞辯論終結前隨時可以提起，不受上訴期間拘束，此觀民事訴訟法第460條第1項前段、第2項規定即明。被上訴人於本院言詞辯論終結前為附帶上訴（見本院卷一第201-205頁），核無不合，併予敘明。

貳、實體方面

一、本件上訴人主張：

(一)伊自民國96年12月1日起受僱於被上訴人，擔任約用行政人員行政書記，負責被上訴人林口校區宿舍管理，上班時間為每週一至週五8時至17時，中午休息1時30分，國定例假日、寒暑假每週五（寒休4日、暑休9日）及每年4月校際日（2日）均放假，同一般行政職員，每月基本薪資2萬1,400元，且依考核及約用人員薪級表調薪，餘以加班費按勞動基準法（下稱勞基法）計算。詎被上訴人自96年12月至106年12月間，短少給付伊工資，伊依下列各法律關係請求被上訴人如數給付：

1.96年12月至106年12月間「每日持續工作4小時未給休應付工資」46萬7,678元部分：被上訴人自96年12月至106年12月間未依勞基法第35條規定，於伊繼續工作4小時後，給予伊30分鐘

01 休息時間，故被上訴人應依勞基法第35條、第24條、第25條、
02 第30條第1項及同法施行細則第11條規定，給付伊46萬7,678
03 元。

04 2.96年12月加班費5,258元部分：被上訴人承認96年12月伊有加
05 班21日，以平日加班時數20小時（每日1小時共20日）、假日
06 （即96年12月25日計1日）加班時數9小時、每小時薪資116元計
07 算，被上訴人應再給付伊加班費5,258元（計算式： $20 \times 1 \times 116 \times$
08 $4/3 + 1 \times 8 \times 116 \times 2 + 1 \times 116 \times 2 \times 4/3 = 5,258$ ）。

09 3.106年「平日延長工時加班費」1萬0,203元部分：被上訴人於1
10 04年7月後強制安排伊每日值班工時為8時40分（即8.67小
11 時），中途無任何休息時間，每日延長工時40分鐘，而106年
12 平日上班延長工時之日數為81日，被上訴人自應依勞基法第24
13 條、第30條第1項規定，給付伊「平日延長工時加班費」1萬0,
14 203元（計算式： $81 \times 0.67 \times 141 \times 4/3 = 10,203$ ）。

15 4.106年「國定例假補假日未休上班應付工資」17萬3,046元部
16 分：伊106年被追於例假日上班天數為69日，以106年每小時薪
17 資141元、每日工作8小時40分鐘（即8.67小時）計算，被上訴
18 人應依勞基法第24條、第32條第3項、第37條、第39條規定給
19 付伊「國定例假補假日未休上班應付工資」17萬3,046元（計
20 算式： $69 \times 8 \times 141 \times 2 + 69 \times 0.67 \times 141 \times 2 \times 4/3 = 173,046$ ）。

21 5.106年「假日加班未補休工資」5萬0,160元部分：伊106年假日
22 加班應補休未補休為20日，依伊與被上訴人所簽訂之被上訴人
23 約用人員契約書第4條第2項規定，被上訴人應給付伊「假日加
24 班未補休工資」5萬0,160元（計算式： $20 \times 8 \times 141 \times 2 + 20 \times 0.67 \times$
25 $141 \times 2 \times 4/3 = 50,160$ ）。

26 6.106年「特休假未給休應付工資」3萬0,973元部分：依勞基法
27 第38條規定，伊106年度特休假應有16日，伊未休之天數有4.5
28 天，105年未休之特休共有8天，故與106年有關之特休假及未
29 給休特休假合計為12.5天，被上訴人僅付376元，尚應付伊
30 「特休假未給休應付工資」3萬0,973元（計算式： $8 \times 8 \times 141 \times 2 +$
31 $8 \times 0.67 \times 141 \times 2 \times 4/3 + 4.5 \times 8 \times 141 \times 2 + 0.67 \times 4.5 \times 141 \times 2 \times 4/3 = 11,286$

+20,063-376=30,973)。

7.106年「夜班值勤津貼(夜點費)應付工資」1萬0,500元部分：被上訴人未依勞基法第49條規定經工會或勞資會議同意，即擅自強制安排伊上夜班，並給付夜班值勤津貼即每日夜點費100元，故夜點費確屬勞基法第2條第3款所指工資；而伊106年全年值勤夜班天數共計105日，則被上訴人應給付伊「夜班值勤津貼(夜點費)應付工資」10,500元(計算式： $105 \times 100 = 10,500$)。

8.107年至108年「國民旅遊卡補助費」3萬6,200元部分：被上訴人屬行政院營轄之公立學校，依被上訴人約用人員契約書第15條規定，伊應在國民旅遊卡措施適用範圍，惟被上訴人自96年起至109年間均未給付伊國民旅遊費補助。再依行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施規定，具14日以上休假資格者，至少應休假14日，每人全年合計強制休假補助費最高以1萬6,000元為限，且應修畢日數以外之休假部分按日支給休假補助費600元；伊僅於107年、108年有休完特休14天、其他同年又各休3天及4天，故被上訴人應給付伊「國民旅遊卡補助費」3萬6,200元(計算式： $2 \times 16,000 + 7 \times 600 = 36,200$)。

9.「遲提繳勞保損失」2萬9,939元部分：被上訴人自96年12月起僅以基本工資為伊提報勞保，至105年11月初方至勞工保險局為伊提報已付之加班費暨補提繳勞工退休金7,716元至伊之勞退專戶，然仍不足，又伊於104年1月2日發生交通意外，惟當時被上訴人係以非正常班發生意外而以普通傷害提報，讓伊損失慘重，已發之加班費被上訴人更僅以基本工資提繳，未發積欠之加班費更達數千小時，使伊之損失更多，再加上97年至100年屬工資一部之夜班執勤津貼3萬6,600元亦應算入薪資總額中提繳勞退，因被上訴人未將加班費及值勤夜點費計入造成伊受有以多報少提繳勞退之損失，僅先暫對被上訴人已付的確定加班費及值勤夜點費(自96年12月至100年12月)及另案判決確定的加班費，至104年1月發生意外事故之前，被上訴人勞退提繳少報所造成的損失之損害賠償計算，未確定請求的加班費暫

時保留請求，爰依勞工保險條例第72條第3項規定請求「遲提繳勞保損失」2萬9,939元〔計算式： $(72,528+10,106+251+5,258+36,600) \times 6\% \times 4 = 29,939$ 〕。

10.106年5月意外傷害假多扣薪資740元部分：伊自106年5月19日至31日間計7日請休意外傷害假，每日應扣半薪，而斯時伊每月薪資為2萬2,557元，惟伊當月實領薪資為2萬0,301元，又伊實際請普通傷病假為6天，因星期六、日是假日不用請假，各應扣其相對應之勞保級距即420元、295元，被上訴人勞健保之扣款有誤，其僅給付1萬8,846元，自應返還因意外傷害假多扣薪資740元〔計算式： $22,557 - (22,557/30 \times 6/2) = 20,301$ ， $20,000 - 000 - 000 = 19,586$ ， $19,586 - 18,846 = 740$ 〕。

11.補提繳勞工退休金2萬0,346元部分：被上訴人以伊每月基本工資去計算月提繳工資，應以薪資總額去計算（即基本工資加上加班費），亦即基本薪資應加上休息時間加班補償（96-106年）再加上106年平日每日延長工時0.67小時加班，再加上假日加班每日8.67小時之加班，再加上假日及寒暑假加班未補休加班之工資及特休未休工資，再去提繳6%才是，故被上訴人應補提繳勞工退休金2萬0,346元至伊之勞退專戶。

12.101年勞資爭議補發工資不足1萬0,680元部分：被上訴人97年至105年給付伊之加班費轉帳紀錄中，其匯入之加班費直至101年1月16日止共計7萬6,662元，又被上訴人應給付伊之值勤夜點費至100年12月應為3萬6,600元，被上訴人實際只匯入3萬7,682元，又勞資爭議調解被上訴人應匯入7萬2,528元，被上訴人只補付2萬4,166元，故被上訴人應補付不足之1萬0,680元（計算式： $72,528 - 37,682 - 24,166 = 10,680$ ）。

13.106年少休假多上班工資5萬6,400元：伊每日實際上班時數為8.67小時，以勞基法規定上班時數8小時計算，實際上班日數應各為17、20、23、21、13、23、25、23，少休假多上班日數各為2、4、0、5、0、1、8、5，故少休假多上班工資應為5萬6,400元（計算式： $25 \times 8 \times 141 \times 2 = 56,400$ ）。

14.補付106年基本工資不足額6萬8,972元：被上訴人故意違背法

01 令強制安排違法之值班表要伊遵辦，被上訴人自應負責，不應
02 將責任推由伊承擔，亦即不應以彈性工時來計算伊之工資，假
03 日大多均被迫加班，而且假日加班應給付平日補休，此為勞基
04 法及約用人員契約書之規定。被上訴人之約用人員契約書雖有
05 提可採輪班制，但並不代表沒有假日，假日都要輪班，況106
06 年伊實際並非上輪班制，而是被迫大多上晚班，假日大多又沒
07 有休假，被上訴人106年應補付1月6,167元、2月9,494元、3月
08 5,856元、4月9,455元、5月6,501元、6月4,956元、7月1萬5,1
09 69元、8月1萬1,374元，合計6萬8,972元。

10 (二)綜上，爰依上開法律關係請求被上訴人如數給付，並擴張及減
11 縮聲明：1.被上訴人應給付上訴人95萬0,749元（計算式：94
12 7,714+3,008=950,749），及自起訴狀送達翌日起至清償日
13 止，按週年利率5%計算之利息；2.被上訴人應提繳2萬0,346元
14 （計算式：20,058+288=20,346）至勞退專戶。

15 二、被上訴人則以：

16 (一)上訴人前曾於原法院101年度勞簡上字第22號事件請求伊給付9
17 6年至100年之延長工時薪資，經該案判決確定，已生既判力，
18 自不得更行起訴。另上訴人對伊提起給付加班費等事件，嗣經
19 本院以109年度勞上字第6號判決在案，並認定本件上訴人再請
20 求96年12月至100年12月間之延時工資，與既判力有違而不可
21 採。

22 (二)上訴人於原法院以105年度勞訴字第246號給付加班費事件已請
23 求96年12月至105年12月之延長工時工資，則上訴人於本件又
24 就同段期間再為延長工時工資之請求，自屬重複起訴，況上訴
25 人於本件所主張之「持續工作4小時未給30分鐘休息時間」之
26 加班費，於原法院105年度勞訴字第246號判決亦本於相同理由
27 而請求，益徵上訴人重複請求之情，自非適法。

28 (三)伊給付上訴人延長工時工資之時點，通常於加班後之次月或再
29 次月，足見延長工時工資係於每月連同其原定工資併為給付，
30 屬按月定期給付之債權，本院109年度勞上字第6號判決亦為同
31 樣認定，則依民法第126條規定，其各期給付之請求權，因5年

不行使而消滅，而上訴人起訴狀遞狀日為109年7月15日，則上訴人就104年7月14日前之延長工時工資請求權，自己罹於請求權時效。

(四)伊96年10、11月間徵選管理員（門房）之徵才公告即已標明「需配合夜間值班」之應徵條件，且兩造自97年起簽訂之被上訴人約用人員契約書亦均有約定「得視業務需要採輪班制」，故上訴人確為輪班制人員。又宿舍管理員三班輪班制，自104年7月1日起，每時段8小時，中間有30分鐘休息時間，伊並於104年6月24日以公文傳閱；自105年7月1日起，三班之休息時間，亦經伊於105年6月30日以公文傳閱，其上載明每時段勞務為8小時，早班（08:00至16:30）休息時間為12:00至12:30，中班（16:00至24:30）休息時間為20:00至20:30，晚班（24:00至08:30）休息時間為04:00至04:30，亦載明「『除休息時間外』，請宿舍管理員不可私自離開工作崗位」，並經上訴人蓋章於公文，足見各班確均各有30分鐘之休息時間，休息時間亦非不得離開崗位休息，上訴人自不得就此休息時間另行請求加班費。

(五)兩造間約定之輪班制已將例假、休假調整挪移，並無上訴人所稱其特休假與例假日重複，或國定例假日、補假日未休之情形，此亦為本院109年度勞上字第6號判決認定在案，上訴人此部分請求自為無據。

(六)上訴人106年之特休假為14天，而依上訴人106年之差假明細所示，上訴人於106年1月8、26日、2月25、26日、4月5日、5月19日、6月7、17日、9月11、12日、10月23日各休1天，9月25日、10月6、25日、11月7日、12月19日各休半天，總計休假13.5天，故上訴人106年特休剩餘0.5天未休，伊並已結算376元給付上訴人，上訴人自無特休假未休薪資可資請求。

(七)一般行政人員正常上班時間為上午8時至12時30分，下午13時至17時，每日上班時數為8時30分，多出之30分鐘挪至寒暑假期間於每週五不上班作為補償，而上訴人宿舍管理員輪班制之上班時間、每日上班時數以8小時計，時數於每月統計結算，

不適用寒暑假期間於每週五不上班情況，則上訴人據以請求給付寒暑休應休未休之加班費，自無理由。

(八)上訴人前於原法院104年度勞簡上字第25號給付薪資等事件請求伊給付100年5月至104年6月之夜點費1萬5,900元，經認定夜點費僅為恩惠性給與，並非工資，伊無給付之義務，況上訴人亦自承100年5月起伊即已取消發給，上訴人自無請求伊給付夜點費之權，且本院109年度勞上字第6號判決亦同此認定，上訴人主張自無理由。

(九)上訴人既已扣除休息時間0.5小時，則上班時間即為8小時，自無主張平日延長工時工資即加班費之餘地。

(十)兩造契約內亦無任何發給國民旅遊補助卡或補助費之約定，而伊公務人員與技工工友享有國民旅遊金，約用人員則無，此為伊本於權責得自行核處決定之事項，非有何針對上訴人而不給之情，宿舍管理員屬約用人員，非伊發放國民旅遊金之對象，上訴人自無請求伊給付國民旅遊金之權。

(十一)針對上訴人請求勞保損失及101年勞資爭議調解應返還之部分，上訴人並未證明伊有何以報少之情事，遑論因此導致其有何種損失，又101年勞資爭議調解業已履行完畢，亦無少付之情，上訴人之請求，自無理由。

(十二)針對意外傷害假多扣薪資部分，原審業已詳列上訴人扣除傷病假後得請領之薪資，與伊匯入之金額相當，於法實無違誤，上訴人仍空言伊應給付740元自無可採等語，資為抗辯。

三原審就上訴人之請求，判決：(一)被上訴人應給付上訴人3,008元，及自109年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應提繳288元至勞退專戶，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告；駁回上訴人其餘請求及假執行之聲請。上訴人提起上訴，並為減縮、擴張，聲明：

(一)原判決關於駁回後開二、三項之訴部分廢棄；

(二)被上訴人應再給付上訴人94萬7,741元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

(三)被上訴人應再提繳2萬0,058元至勞退專戶。

01 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。並為附帶上訴，聲明：

02 (一)原判決不利於附帶上訴人部分廢棄。

03 (二)上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴駁回。

04 上訴人對附帶上訴答辯聲明：附帶上訴駁回。

05 四兩造所不爭執之事項：

06 (一)上訴人自96年12月1日起受僱於被上訴人，擔任僑生先修班生
07 活輔導組行政書記一職，自96年12月1日至106年12月31日止，
08 兩造間約用人員契約書如被證2（見原審卷一第247-281之1
09 頁）所示。

10 (二)上訴人96年12月至105年12月間每月薪資以基本薪資加計加班
11 費計算，基本薪資部分如本院109年度勞上字第6號判決附表一
12 「每月基本工資」欄所載。

13 五本件上訴人請求各項是否有理由，茲分別析述如下：

14 (一)96年12月至106年8月間「每日持續工作4小時未給予30分鐘休
15 息時間之加班補償費」46萬7,678元部分：

16 1.96年12月至104年6月30日部分：

17 (1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之
18 定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。
19 次按，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144
20 條第1項分別定有明文。

21 (2)經查：

22 ①本件有關加班費之給付，被上訴人係按月依上訴人之加班時數
23 核給加班費，是以，上訴人請求被上訴人給付加班費，係屬不
24 及1年之定期給付債權，自應適用前開5年之短期時效規定。又
25 上訴人係109年7月15日起訴（見原審卷一第9頁），而被上訴
26 人復為時效抗辯，則上訴人於104年7月14日前發生之加班費債
27 權，因被上訴人已行使抗辯權，拒絕給付，上訴人此項加班費
28 請求權自己罹於時效而消滅。

29 ②從而，上訴人自96年12月起至104年6月30日止之加班費請求
30 權，已罹於5年時效，被上訴人並已行使抗辯權，拒絕給付，
31 則上訴人前揭請求權縱認屬實，亦已罹於時效而消滅，其請求

被上訴人給付上開期間之加班費，即屬無據，應予駁回。

2.104年7月1日起至106年12月部分：

(1)宿舍管理員之值班時間自104年7月1日起，調整為三個時段輪流制，每時段勞務以8小時為原則，早班為上午7時至15時30分、休息時間為11時至11時30分；中班為下午15時至23時30分、休息時間為19時至19時30分、晚班為23時至7時30分、休息時間為3時至3時30分，上列工作期程，除休息時間外，請宿舍管理員不可私自離開工作崗位等情，有被上訴人提出之104年6月24日傳閱公告1份在卷可憑（見原審卷二第101頁），該傳閱公告復有上訴人簽名確認，堪認真實。

(2)又宿舍管理員之值班時間自105年7月1日起調整為每時段勞務以8小時為原則，早班為上午8時至16時30分、休息時間為12時至12時30分；中班為下午4時至12時30分、休息時間為20時至20時30分、晚班為0時至8時30分、休息時間為4時至4時30分，上列工作期程，除休息時間外，請宿舍管理員不可私自離開工作崗位等情，有被上訴人提出之105年6月30日傳閱公告1份在卷可憑（見原審卷一第377頁），該傳閱公告復有上訴人簽名確認，堪認真實。

(3)基上，依上開傳閱公告可知，上訴人自104年7月1日起擔任被上訴人林口校區宿舍管理員期間係以三班輪班制，每班包含休息時間為8小時30分鐘，提供勞務時間為8小時，休息時間30分鐘，且休息時間得離開工作場所休息，則被上訴人抗辯每日給予上訴人30分鐘休息時間等語，信屬有據。

(4)雖上訴人主張其上開期間，未有30分鐘休息時間等語，並據其提出98年5月12日宿舍工作通報第1號、104年10月14日傳閱公告等為證（見原審卷一第313頁，卷二第445之4頁）。然前述104年6月24日及105年6月30日傳閱公告業已變更宿舍管理員之值班時間，即自104年7月1日起調整為每時段勞務以8小時為原則，並載明各班之休息時間，及除休息時間外，請宿舍管理員不可私自離開工作崗位等情，則原98年5月12日宿舍工作通報第1號所定之值勤時間，自因104年7月1日之調整而無再行適用

之餘地。另自104年7月1日起已定明各班之休息時間，且休息時間，宿舍管理員既得離開工作崗位，則104年10月14日傳閱公告第1條所定：爾後管理員不在服務櫃檯內，於20分鐘內撥打3次電話未接者，將申誡乙次處分之規定，所適用之範圍自不包括自104年7月1日起所定各班之休息時間在內，因此，上訴人上開主張，自乏所據，其請求自104年7月1日起至106年12月止之延長工時工資，為無理由。

(二)96年12月加班費5,258元部分：

上訴人主張96年12月已算入薪資總額的加班費5,258元，被上訴人卻欺騙積欠，上訴人請求返還為合理等語。然為被上訴人所否認。查承前所述，上訴人此部分之請求已罹於時效而消滅，則其此部分請求，顯乏所據，應予駁回。

(三)106年「平日超過8小時之延長工時加班費」1萬0,203元部分：

1.按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之（最高法院84年台上字第2530號、88年度台上字第2230號、第557號、99年度台上字第781號等裁判意旨可資參照）。

2.上訴人主張擔任宿舍管理員期間，每日須提前10分鐘交接，又每班輪班時間為8時30分鐘，故每日延長工時40分鐘，被上訴人應給付加班費等語，惟查：

(1)上訴人前向原法院起訴請求被上訴人給付98年至100年各年度占用上訴人上下班時間辦公時數各29.3小時、64.4小時、77.8小時延長工時工資，主張被上訴人要求按值班表上班時間外，另規定在上班前須提前10分鐘來做交接事項，下班後仍須傳送公文、完成長官簽名及臨時交辦事項等語，而將被上訴人林口

校區宿舍管理員工規範第2條第4項規定「值勤時間：須提前10分鐘交接班」，應否給付加班費列為重要爭點，經兩造各為充分之舉證及攻防，使兩造為適當完全之辯論後，原法院101年度勞簡上字第22號確定判決認定：上訴人如未提早10分鐘到校辦理交接班，被上訴人亦未規定應予處罰或扣薪，足見該項要求並無強制性，是如上訴人為進行準備工作提早10分鐘到校，自難認有何加班之事實。又上訴人未舉證證明其下班後仍須處理公文及臨時交辦事項，被上訴人亦否認此情，是上訴人請求被上訴人給付延長工時工資，洵屬無據等情，有該確定判決可參（見原審卷一第37-38頁），其判斷並無顯然違背法令，上訴人亦未提出新訴訟資料，足以推翻原判斷，或舉證證明前揭判斷顯失公平，揆諸前開說明，原法院101年度勞簡上字第22號前開之認定應生爭點效，上訴人不得再為相反之主張，本院亦不得為相異之判斷。則被上訴人主張擔任宿舍管理員期間，每日須提前10分鐘交接，而請求106年此部分「平日超過8小時之延長工時加班費」，自屬無據。

(2)上訴人自104年7月1日起擔任被上訴人林口校區宿舍管理員期間係以三班輪班制，每班包含休息時間為8小時30分鐘，提供勞務時間為8小時，休息時間30分鐘，且休息時間得離開工作場所休息，業如前述，則被上訴人每日給予上訴人30分鐘休息時間，自無從計入上訴人之工作時間，其請求每日休息時間30分鐘之「平日超過8小時之延長工時加班費」，亦乏所據。

(四)106年「國定例假補假日未休上班應付工資」（含寒暑假加班）17萬3,046元部分：

1.上訴人前向法院起訴請求被上訴人給付103年3月至105年12月止之寒暑假休息日未休、國定假日應放假未放假及國定假日應補假未補假之加班費，經本院109年度勞上字第6號判決認定如下（見原審卷一第518之9-518之50頁）：

(1)按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得

01 超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正
02 常工時達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。三、2
03 週內至少有2日之休息，作為例假，不受第36條之限制。四、
04 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條
05 第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依85年12
06 月27日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1項第1款
07 之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。修正前勞基法第
08 30條之1定有明文。又勞動部於88年5月28日指定大專院校為得
09 適用4週彈性工時之行業，有勞動部109年12月10日勞動條1字
10 第1090026533號函為證。是被上訴人之約用人員應得適用4週
11 彈性工時。經查：

- 12 ①查上訴人自97年起實際以輪班制提供勞務，乃兩造不爭；且兩
13 造於103年至105年間以約用人員契約書第4條第1項約定：「約
14 定乙方（即上訴人）正常工作時間依甲方（即被上訴人）規定
15 辦理，每日不得超過8小時…但甲方得視業務需要採輪班制或調
16 整每日上下班時間」，已可見上訴人確實同意被上訴人得採行
17 輪班制調整每日上班時間。同契約第13條亦約定：「乙方應遵
18 守甲方訂定的人事規則或人事規章…」；被上訴人約用人員工
19 作規則第19條第1項規定：「約用人員每日工作不得超過8小
20 時，每二週工作總時數不得超過84小時。本校得視業務需要採
21 輪班制或彈性調整每日上下班時間」、第20條規定：「本校因
22 業務需要，經勞資會議同意，得依下列原則調整正常工作時
23 間：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日
24 不得超過2小時。二、當日正常工時數達10小時者，其延長之
25 工作時間不得超過2小時。三、二週內至少有二日之休息，作
26 為例假，不受勞基法第36條之限制。…」、第24條規定：「約
27 用人員於紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之
28 日，均應休假。本校為配合政府機關公務人員實施週休二日
29 制，經勞資協商同意後得依政府機關當年公告辦公日曆表，將
30 勞基法所定紀念日、節日及放假日調移於工作日。約用人員每
31 七日中至少應有一日之休息，作為例假日」。參諸被上訴人約

用人員契約書乃係經校方審議通過之共同版本，被上訴人林口校區宿舍管理員工作規範亦適用於該校區所有宿舍管理員等情。足見被上訴人與包含上訴人在內之宿舍管理員於簽訂約用人員合約書時，已事先取得勞工同意實施輪班之彈性工時制，得調整正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數以前開日數乘以8計算，輪班時因應上班時數挪移之故，每日正常工時調整為10小時，如超過10小時，延長工時不得超過2小時。

②上訴人雖另主張寒暑假週五依約定均應休息，被上訴人則抗辯此僅適用於一般正常上班制之行政人員，不適用於輪班制人員，一般正常上班制行政人員上班時間為上午8時至12時30分，下午13時至17時，每日上班時數為8時30分，多的30分即挪至暑假期間於每星期五不上班作為補償等語。查被上訴人彈性上下班差勤管理要點第2條規定：「實施對象：編制內職員（含未銓敘職員）、約用人員、駐衛警、技工及工友」、第3條規定：「辦公時間：每天上班時數8小時30分，累計延長服務時間於寒暑假期間補休。(一)正常上班時間：上午自8時至12時30分止，下午自13時至17時止，中午12時30分至13時止為中午休息時間。每日上班時數自簽到上班扣除中午休息時間至離校簽退應足8小時30分」。且被上訴人於寒暑假期間調整職員、新制助教（含專案簽准納入差勤管理之舊制助教）、約用人員、技工工友，調整後為週一至週四全天上班，留守人員依本校彈性上下班差勤管理要點辦理簽到退乙節，有被上訴人105年6月8日師大人字第1051013964號函、105年12月5日師大人字第1051029848號函可證。足見被上訴人抗辯寒暑假週五不上班僅適用於一般正常上班制行政人員，不適用於輪班制人員等語，信屬有據。又上訴人乃係輪班制約用人員，非適用一般正常上班制約用人員，其主張寒暑假休息日均應休息云云，為無所據。

③從而，兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整

01 上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班
02 日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時
03 數以前開日數乘以8計算，輪班時因應上班時數挪移之故，每
04 日正常工時調整為10小時，如超過10小時，延長工時不得超過
05 2小時，可以認定。

06 (2)次按，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
07 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
08 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時
09 以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32
10 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
11 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。
12 修正前勞基法第24條、第39條分別定有明文。經查：

13 ①兩造於103年至105年間以約用人員契約書第6條約定：「甲方
14 （即被上訴人）每月給付乙方（即上訴人）22,557元」，可見
15 兩造約定按月計酬，上訴人平日每小時工資額應為94元，一日
16 工資為752元。

17 ②兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人
18 正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已
19 調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數以前
20 開日數乘以8計算，輪班時因應上班時數挪移之故，每日正常
21 工時調整為10小時，如超過10小時，延長工時不得超過2小
22 時，前經認定。又被上訴人林口校區宿舍於103年3月至104年6
23 月以前採行二班輪班制，104年7月至105年12月採三班輪班
24 制，觀諸值班表即明，以下茲分別說明：

25 A. 103年3月至104年6月部分：……。

26 B. 104年7月至105年12月部分：被上訴人林口校區宿舍於104年7
27 月至105年12月間採行三班輪班制，每班8小時30分鐘，休息時
28 間30分鐘，被上訴人計算宿舍管理員實際上班時數時係以每班
29 8小時計算，有林口校區宿舍管理員104年7月至105年12月值班
30 表可證。可見被上訴人抗辯每日給予上訴人30分鐘休息時間，
31 上訴人此期間工作日提供勞務之時數為8小時等語，信屬有

據。……105年間依現行勞基法第30條第1項規定，勞工每週工作40小時，已採行與政府機關相同之週休二日，是如當時適用之勞基法施行細則第23條規定之勞基法第37條所定休假日多於政府機關行事曆之國定假日時，該等休假日如未休仍得請求依勞基法第39條計算之加班費。

③另兩造以約用人員契約書第4條第3項約定：「甲方（即被上訴人）如因經費受限，於請求乙方（即上訴人）延長工時服務時，乙方同意以補休假方式處理，不另支給延長工時之薪資」，可見兩造業已合意得以補休取代加班費，是如上訴人就其延長工時業已補休，應不得再請求加班費。

④茲以前述原則，計算上訴人得請求之103年3月至104年6月、104年7月至105年12月加班費如該判決附表三、四所示為18,875元、24,816元，計43,691元。……等情。

2.嗣上訴人對本院109年度勞上字第6號判決提起上訴，經最高法院於112年5月25日以110年度台上字第1933號判決駁回上訴人有關上開部分之上訴確定（見本院卷一第529-536頁）。準此，就上訴人得否請求寒暑假休息日未休、國定假日應放假未放假及國定假日應補假未補假之加班費，既已列為本院109年度勞上字第6號確定判決之重要爭點，經兩造各為充分之舉證及攻防，使兩造為適當完全之辯論後，認定：(1)兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數以前開日數乘以8計算；另105年間依現行勞基法第30條第1項規定，勞工每週工作40小時，已採行與政府機關相同之週休二日，是如當時適用之勞基法施行細則第23條規定之勞基法第37條所定休假日多於政府機關行事曆之國定假日時，該等休假日如未休仍得請求依勞基法第39條計算之加班費；(2)寒暑假週五不上班僅適用於一般正常上班制行政人員，不適用於輪班制人員，上訴人係輪班制約用人員，非適用一般正常上班制約用人員，其主張寒暑假休息日均應休息為無理由等各情，其判斷並無顯然違背法令，

上訴人亦未提出新訴訟資料，足以推翻原判斷，或舉證證明前揭判斷顯失公平，揆諸前開說明，本院109年度勞上字第6號確定判決前開之認定應生爭點效，上訴人不得再為相反之主張，本院亦不得為相異之判斷。

3.經查：

(1)寒暑假週五不上班僅適用於一般正常上班制行政人員，不適用於輪班制人員，上訴人係輪班制約用人員，非適用一般正常上班制約用人員，其主張寒暑假休息日均應休息為無理由等情，既經前案認定而生爭點效，已如前述，則上訴人於本件再行主張被上訴人應給付106年寒、暑假週五未休上班之加班費云云，自屬無據。

(2)兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數以前開日數乘以8計算；另105年間依現行勞基法第30條第1項規定，勞工每週工作40小時，已採行與政府機關相同之週休二日，是如當時適用之勞基法施行細則第23條規定之勞基法第37條所定休假日多於政府機關行事曆之國定假日時，該等休假日如未休仍得請求依勞基法第39條計算之加班費等各情，已經前案認定而生爭點效，業如前述，是本件自應依上開標準判斷上訴人有無應依勞基法第39條計算加班費之情形，茲分述如下：

①勞基法第37條所定應放假之紀念日、節日，在勞基法施行細則第23條於106年6月16日刪除後，應依紀念日及節日實施辦法之規定定之，即紀念日放假者有開國紀念日1日、和平紀念日1日、國慶日1日、春節3日、兒童節1日、民族掃墓節1日、端午節1日、中秋節1日、農曆除夕1日、勞動節勞工放假1日。又兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，亦如前述，據此，上訴人106年1月至8月依政府機關辦公日曆表公告加計勞基法第37條所定應放假之紀念日、節日後，合計之應上班日日數，

已據兩造分別陳明在卷（見本院卷二第200-202頁），另上訴人實際出勤日數、請特休日數、請病假日數各詳如附表所示（其中5月1日勞動節係以上訴人於6個月內請休完畢，故仍計入應上班日數），亦有106年1月至8月之值班表、上訴人上開期間之出勤刷卡明細等可參（見原審卷一第143-150頁，卷二第359-370頁）。

②兩造約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，故因採此4週彈性工時之輪班制之結果，106年2月增加之上班日數2日與106年3月減少之上班日數2日，及106年7月增加之上班日數2日與106年8月減少之上班日數2日，均於4週彈性工時之調整範圍，自得以相互抵充，因此，上訴人得依勞基法第39條請求計算加班費應為106年4月所增加之上班日數2日。

③兩造約定106年每月薪資為2萬2,557元，有約用人員契約書第6條約定可參（見原審卷一第309頁），以此計算上訴人每日工資為752元（計算式： $22,557 \div 30 = 752$ 元）。又承前所述，上訴人106年1月至8月得依勞基法第39條請求計算加班費者，既為106年4月所增加之上班日數2日，則上訴人請求被上訴人依勞基法第39條之規定加倍發給2日工資計1,504元（計算式： $752 \times 2 = 1,504$ ），為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

(五)106年「假日加班未補休工資」5萬0,160元部分：

上訴人主張自106年1月至8月「假日加班日數-平日可補休日數(亦即平日無被排班日)=假日加班未補休日數」，合計假日加班未補休日有20日，被上訴人應給付5萬0,160元之假日加班未補休工資等語。然查，兩造係約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數以前開日數乘以8計算；另105年間依現行勞基法第30條第1項規定，勞工每週工作40小時，已採行與政府機關相同之週休二日，是如當時適用之勞基法施行細則第

23條規定之勞基法第37條所定休假日多於政府機關行事曆之國
定假日時，該等休假日如未休仍得請求依勞基法第39條計算之
加班費，業如前述，準此，因採用上開4週彈性工時之輪班制
結果，上訴人僅得就其實際出勤日數加計請假日數（含特休、
病假等）合計之日數，超過依政府機關辦公日曆表公告加計勞
基法第37條所定應放假之紀念日、節日後合計之應上班日日
數，按超過之日數依勞基法第39條之規定加倍發給工資，而不
得請求按假日加班計算之工資，因此，上訴人前揭主張，尚屬
無據。

(六)105年及106年「特休假未休應付工資」3萬0,973元部分：

1.按訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，除法律別有規定
外，有既判力，當事人不得就該法律關係，更行起訴，此觀民
事訴訟法第249條第1項第7款及第400條第1項規定自明（最高
法院109年度台上字第1324號判決要旨參照）。查上訴人前主
張被上訴人就105年特別休假未休有未給付工資，請求被上訴
人給付105年之特別休假未休加班費，經本院以109年度勞上字
第6號判決駁回上訴人此部分之請求，並經最高法院於112年5
月25日以110年度台上字第1933號判決駁回上訴人有關上開部
分之上訴確定，有前開各判決在卷可憑（見原審卷一第518之9
-518之50頁，本院卷一第529-536頁），上訴人應受上開確定
判決既判力之拘束，不得再行起訴請求被上訴人給付105年之
特別休假未休加班費。

2.次按修正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單
位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休
假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10
日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加
給1日，加至30日為止」。查上訴人係96年12月1日起到職，至
105年12月31日止之年資為9年1月，是其106年之特別休假為14
日。又上訴人於106年請休之特別休假日為1月8日、26日、2月
5日、26日、4月5日、6月17日、9月11日、12日、25日半天、1
0月6日半天、23日、25日半天、11月7日半天，合計11日，為

兩造所不爭執。另被上訴人辯稱上訴人尚於5月19日、6月7日、12月19日半天亦有請休特別休假，其總計休假13.5日，則為上訴人所否認。然被上訴人已提出上訴人106年差假明細、簽到退紀錄、未簽到退申請單、當月出勤刷卡明細、被上訴人林口校區學生宿舍管理員請假申請表等為證（見原審卷一第473、518之65、518之67、518之69頁；卷二第103-105、107頁），上訴人雖否認被上訴人提出之106年差假明細（即被證7）、簽到退紀錄（即被證11）之形式上真正，惟上開資料均係被上訴人自校內電腦系統列印而得，且與上訴人提出之原證S（見原審卷二第359-370頁）相同，足證被上訴人並未變造或偽造前開紀錄，自堪採為本件判斷之基礎，因此，被上訴人抗辯上訴人於5月19日、6月7日請休整天，於12月19日請休半天一節，應為可採。雖上訴人稱5月19日係因意外請休普通傷病假，6月7日已銷假上班，12月19日係忘刷退而非請假等語，惟觀諸上訴人所提出勤刷卡明細及簽到退記錄查詢資料（見原審卷二第363、364、370、373頁），5月19日、6月7日、12月19日之差假欄位確實係載「特別休假（過渡時期）」，其中6月7日之上下班欄位均為空白，12月19日上班欄位載「07：45」、下班欄位載「12：20」，核與上訴人前開主張不符，自難認為真實。此外，上訴人復未提出其於5月19日請休特別傷病假之申請文件，亦未提出6月7日、12月19日有上下班之打卡記錄以證明其確有上班之事實，其空言主張前開日期並未休假而有出勤，即不足採。從而，被上訴人抗辯上訴人106年之特別休假計有14日，已休畢13.5日，尚餘0.5日未休，應屬可信。再者，被上訴人就該0.5日之特休假部分業已給付上訴人特休假未休之工資376元，並提出匯款通知單為憑（見原審卷二第391頁），是上訴人再行請求被上訴人給付106年特別休假未給休工資，為無理由，應予駁回。

(七)106年「夜班值勤津貼(夜點費)應付工資」1萬0,500元部分：查上訴人前向法院起訴請求被上訴人給付100年5月至104年6月止之夜點費共計1萬5,900元，訴訟進行中兩造同意將被上訴

人自97年起對輪值夜班之宿舍管理員每次輪值發給100元夜點費，於100年5月起取消夜點費之發給列為不爭執事項，並將夜點費之性質列為重要爭點，經兩造各為充分之舉證及攻防，使兩造為適當完全之辯論後，認定：依證人李耀德證述上訴人受僱被上訴人採行二班輪班制工作時，宿舍管理員皆依排定日期輪值日班或夜班，103年4月以前值夜班之同仁，凌晨2點至5點可在寢室休息，給付夜點費是要給同仁買宵夜，不曉得他們要吃什么，所以給100元等語，認輪值夜班人員並無工時較長或工作較辛苦之情事，被上訴人縱曾給付夜點費，亦難認係勞務之對價，被上訴人辯稱夜點費係給予購買點心之費用，屬一恩惠性給與，並非工資，其得單方取消等語，應屬可採等節，其判斷並無顯然違背法令，上訴人亦未提出新訴訟資料，足以推翻原判斷，或舉證證明前揭判斷顯失公平，揆諸前開說明，原法院104年度勞簡上字第25號確定判決有關前開之認定應生爭點效，上訴人不得再為相反之主張，本院亦不得為相異之判斷。則被上訴人自100年5月起取消夜點費，應無違兩造間勞動契約之約定。從而，上訴人主張被上訴人應給付106年夜點費，即屬無據。

(八)107年至108年「國民旅遊卡補助費」3萬6,200元部分：

上訴人主張依據聘用人員聘用條例及行政院所屬機關約僱人員僱用辦法之規定，其得比照公務人員請領國民旅遊卡補助費，而上訴人107年至109年均有休完特休假，故得請求共3萬6,200元等情，此為被上訴人所否認。查國民旅遊卡措施適用範圍為行政院與所屬中央及各地方機關之公務人員（含學校教職員及教師兼任行政職務者）；依聘用人員聘用條例聘用及行政院所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之人員比照公務人員實施國民旅遊卡措施；各機關（構）適用勞動基準法之人員，是否比照實施國民旅遊措施，宜由各主管機關依勞動基準法相關規定本於權責自行核處，此有國民旅遊卡相關事項1份附卷可憑（見原審卷一第420頁），而上訴人並非依照聘用人員條例聘用或行政院所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，兩造亦未約定上

01 訴人得請領此項補助，是上訴人依據前開規定請求被上訴人給
02 付3萬6,200元國民旅遊卡補助費，自屬無據。

03 (九)「以多報少提繳勞退之損失」2萬9,939元部分：

04 1.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少
05 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，
06 處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應
07 由投保單位賠償之。勞工保險條例第72條第3項明有明文。

08 2.上訴人主張因被上訴人未將加班費及值勤夜點費計入造成上訴
09 人受有以多報少提繳勞退之損失，僅先暫對被上訴人已付的確
10 定加班費及值勤夜點費(自96年12月至100年12月)及另案判決
11 確定的加班費，至104年1月發生意外事故之前，被上訴人勞退
12 提繳少報所造成的損失之損害賠償計算，未確定請求的加班費
13 暫時保留請求，爰依勞工保險條例第72條第3項規定請求，被
14 上訴人賠償2萬9,939元等語。但為被上訴人所否認。經查：

15 (1)按所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總
16 額；又月薪總額計算，係包括勞工因工作而由雇主給付之報
17 酬，此觀勞工保險條例第14條第1項、勞基法第2條第3款等規
18 定自明。查夜點費之性質屬恩惠性給與，並非工資，已如前
19 述，是被上訴人未將之計入投保薪資金額計算，自無違反勞工
20 保險條例第72條第3項之情事。

21 (2)又上訴人主張被上訴人自103年3月起至105年12月31日止，每
22 月之月薪資總額應加計加班費，計算應提繳金額，而請求被上
23 訴人應提繳差額部分，已經本院109年度勞上字第6號判決確定
24 (見原審卷一第518之9-518之50頁，本院卷一第529-536
25 頁)，是以，上訴人因未將加班費計入月薪資總額之以多報少
26 所致之損害，業已填補，亦堪認定。

27 (3)從而，上訴人依勞工保險條例第72條第3項規定請求，被上訴
28 人賠償2萬9,939元之損害，尚屬無據。

29 (十)106年5月意外傷害假多扣薪資740元部分：

30 上訴人主張106年5月19日至31日請意外傷害假，被上訴人多扣
31 薪740元，應予返還等語，然被上訴人否認。經查：

01 1.上訴人於106年5月19日至31日共計請傷病假8日（即5月20日至
02 23日、25日、27日、28日、31日），此有上訴人106年度5月份
03 出勤刷卡明細可參（見原審卷二第363-364頁），而上訴人月
04 薪為2萬2,557元，請傷病假8天應扣半薪共計2,911元（計算
05 式： $22,557 \div 31 \times 8 \div 2 = 2,911$ ，小數點以下四捨五入），再扣除
06 健保費321元及勞保費479元，上訴人當月實領薪資為18,846
07 元，核與被上訴人提出之106年5月份上訴人薪資明細相符（見
08 原審卷二第389頁），是被上訴人並無多扣薪之情事，上訴人
09 請求被上訴人給付740元，尚乏所據。

10 2.上訴人固主張其應與其他約用職員相同以正常班應上班天數未
11 到而請假，實應為6天，因星期六、日是不用請傷病假的，故
12 上訴人實際要請假的是106年5月22、23、24、25、26、31日。
13 又被上訴人勞健保的扣款是有誤的，各應扣420元及295元（因
14 當月實領僅2萬0,301元，其勞健保級距各是420元、295元）等
15 語。然查，被上訴人當月係扣除健保費321元及勞保費479元，
16 有106年5月份上訴人薪資明細可參（見原審卷二第389頁）。
17 又兩造係約定採用4週彈性工時之輪班制，被上訴人得調整上
18 訴人正常工時、例假、休假及夜間工作時間，且每月應上班日
19 數已調整與政府機關辦公日曆表公告之上班日同，應上班時數
20 以前開日數乘以8計算，已如前述，是因採此4週彈性工時之輪
21 班制之結果，被上訴人已排定上訴人之上班日為5月20（星期
22 六）、21（星期日）、22、23、25、27（星期六）、28（星期
23 日）、31日，有106年5月值班表可參（見原審卷一第147
24 頁）。是以，排定上開應上班日縱為星期六、日，而上訴人無
25 法到班時，自仍應依相關請假程序辦理，故上訴人前揭主張，
26 自不足採。

27 (二)補提繳勞工退休金2萬0,346元部分：

28 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
29 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工
30 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第
31 6條第1項、第14條第1項定有明文。

2.上訴人106年1月至8月間每月基本薪資為2萬2,557元，被上訴人每月為上訴人提繳勞工退休金1,368元，為兩造所不爭執（見原審卷一第340、380、479頁），加計前述106年4月加班費1,504元，則當月實際工資為2萬4,061元，月提繳工資為25,200，應提繳勞工退休金為1,512元，是以按106年勞工退休金月提繳分級表資料計算106年4月應提繳金額，被上訴人應為上訴人提繳144元之勞工退休金差額（計算式： $1,512-1,368=144$ ），則上訴人請求被上訴人提繳差額144元，為有理由，逾此範圍之請求尚乏所據，應予駁回。

(三)101年勞資爭議補發工資不足之1萬0,680元部分：

上訴人主張被上訴人自97年起至101年1月加班費(含值勤夜點費)轉帳紀錄合計7萬4,282元(須修正97年1月24日因入帳的2,675元非加班費、97年12月31日並未入帳2,381元、98年12月25日入帳500元亦非加班費)，而97年1月至100年12月單純值勤夜點費合計為3萬6,600元，勞資部分達成調解僅僅是補發每月加班20小時內之部分的平日延長工時不足之金額合計528小時為7萬2,528元，故被上訴人已付的單純之加班費應為7萬4,282元-3萬6,600元=3萬7,682元，應補發加班費為7萬2,528元-3萬7,682元=3萬4,846元，只補發2萬4,166元，尚不足3萬4,846元-2萬4,166元=1萬0,680元等語。然查，本院109年度勞上字第6號確定判決認定自97年1月1日起至100年12月31日止，每月加班時數20小時內之部分，業經兩造調解成立而成立和解，上訴人不得再起訴請求，因而駁回上訴人此部分之請求，並經最高法院於112年5月25日以110年度台上字第1933號判決駁回上訴人有關上開部分之上訴確定，有前開各判決在卷可憑（見原審卷一第518之9-518之50頁，本院卷一第529-536頁），上訴人應受上開確定判決既判力之拘束，不得再行起訴請求。且上訴人此部分之請求亦已罹於時效而消滅，則上訴人此部分請求，顯屬無據，應予駁回。

(三)106年少休假多上班工資5萬6,400元部分：

上訴人主張其每日實際上班時數是8.67小時，而勞基法規定的

01 上班時數是8小時，則上訴人以每日8小時計算實際上班日數應
02 各為17、20、23、21、13、23、25、23，法定應休日數各為1
03 6、12、8、14、10、9、14、13，少休假多上班日數各為2、
04 4、0、5、0、1、8、5，故少休假多上班工資應為5萬6,400元
05 等語，但已為被上訴人所否認。經查，依前所述，上訴人於10
06 6年間每日之上班時數為8小時，並無上訴人所稱每月上班時數
07 8.67小時之情形，是以上訴人主張其於106年少休假多上班，
08 請求被上訴人給付工資5萬6,400元云云，應乏所據。

09 (四)補付106年基本工資不足額6萬8,972元部分：

10 上訴人主張被上訴人故意違背法令強制安排違法之值班表要伊
11 遵辦，被上訴人自應負責，不應將責任推由伊承擔，亦即不應
12 以彈性工時來計算伊之工資，假日大多均被迫加班，而且假日
13 加班應給付平日補休，此為勞基法及約用人員契約書之規定。
14 被上訴人之約用人員契約書雖有提可採輪班制，但並不代表沒
15 有假日，假日都要輪班，況106年伊實際並非上輪班制，而是
16 被迫大多上晚班，假日大多又沒有休假，被上訴人106年應補
17 付1月6,167元、2月9,494元、3月5,856元、4月9,455元、5月
18 6,501元、6月4,956元、7月1萬5,169元、8月1萬1,374元，合
19 計6萬8,972元云云。然查，兩造約定採用4週彈性工時之輪班
20 制，被上訴人得調整上訴人正常工時、例假、休假及夜間工作
21 時間，故106年1月至8月之應上班日日數、實際出勤日數、請
22 特休日數、請病假日數等各詳如附表所示，因採此4週彈性工
23 時之輪班制之結果，106年2月增加之上班日數2日與106年3月
24 減少之上班日數2日，及106年7月增加之上班日數2日與106年8
25 月減少之上班日數2日，均於4週彈性工時之調整範圍，自得以
26 相互抵充，因此，上訴人得依勞基法第39條請求加倍發給106
27 年4月所增加之上班日2日工資計1,504元等情，已如前述，參
28 以被上訴人給付上訴人106年1月至8月之薪資，並未有低於基
29 本工資之情事，則上訴人前揭主張請求被上訴人應補付106年
30 基本工資不足額6萬8,972元云云，即乏所據。

31 六綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條、勞工退休金條例

第14條第1項之規定，請求(一)被上訴人給付上訴人1,504元及自
起訴狀繕本送達翌日即109年9月2日（見原審卷一第165頁）
起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被上訴人應提
繳勞工退休金144元至勞退專戶，核屬有據，應予准許；至逾
此範圍之請求，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所
依據，應併予駁回。原審關於命被上訴人給付本息及提繳金額
就超過上開應予准許部分，為被上訴人敗訴之判決，並為假執
行之宣告，自有未洽，被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部
分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文
第二項所示。另原判決（除減縮部分外）就上訴人超過3,008
元本息及提繳金額288元之請求，及命被上訴人給付1,504元本
息及提繳金額144元，而分為兩造敗訴之判決，前者並駁回上
訴人此部分假執行之聲請，後者並為准、免假執行之宣告，核
無不合。上訴人上訴意旨及被上訴人附帶上訴意旨各指摘原判
決各該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。至上
訴人另就逾原審請求而於本院所為擴張之訴部分，亦乏所據，
應駁回其此部分擴張之訴。

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，本件上訴人之上訴及擴張之訴均無理由，被上訴人
之附帶上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450
條、第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 20 日
勞 動 法 庭

審判長法官 李慈惠
法官 鄭貽馨
法官 謝永昌

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 2 月 20 日

01

書記官 卓雅婷

02

附表：

03

106年	應上班日數	實際出勤日數	請特休日數	請病假日數	因採4週彈性工時輪班制所致當月上班日數之增減	應依勞基法第39條計算加班費
1月	18	16	2	0	0	
2月	18	18	2	0	+2	
3月	23	21	0	0	-2	
4月	18	19	1	0	+2	$752 \times 2 = 1,504$
5月	21	12	1	8	0	
6月	23	20	2	0	-1	
7月	21	23	0	0	+2	
8月	23	21	0	0	-2	