

臺灣新竹地方法院民事判決

106年度勞訴字第56號

原告 李憲宗
黃國榮
劉利福
古金水
林志賢
何長林

共同

訴訟代理人 楊一帆律師

被告 永信容器工業股份有限公司

法定代理人 Dhawan Nitin尼廷

訴訟代理人 劉韋廷律師

吳佩軒律師

複代理人 黃宗哲律師

上列當事人間給付加班費事件，本院於民國108年3月14日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告李憲宗新臺幣陸拾貳萬零肆佰伍拾貳元，及自民國一百零六年八月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告黃國榮新臺幣壹佰叁拾萬柒仟陸佰叁拾元，及自民國一百零六年八月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、被告應給付原告劉利福新臺幣伍拾玖萬肆仟伍佰陸拾貳元，及自民國一百零六年八月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 四、被告應給付原告古金水新臺幣陸拾萬叁仟零叁拾玖元，及自民國一百零六年八月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 五、被告應給付原告何長林新臺幣貳拾壹萬柒仟零壹拾壹元，及自民國一百零六年五月十六日起至清償日止，按週年利率百

分之五計算之利息。

六、被告應給付原告林志賢新臺幣玖拾肆萬肆仟伍佰肆拾肆元，及自民國一百零六年五月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

七、原告何長林、林志賢其餘之訴駁回。

八、訴訟費用由原告何長林負擔百分之一、原告林志賢負擔百分之二，餘由被告負擔。

九、本判決第一項於原告李憲宗以新臺幣貳拾萬柒仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣陸拾貳萬零肆佰伍拾貳元為原告李憲宗預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第二項於原告黃國榮以新臺幣肆拾叁萬陸仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣壹佰叁拾萬柒仟陸佰叁拾元為原告黃國榮預供擔保，得免為假執行。

十一、本判決第三項於原告劉利福以新臺幣壹拾玖萬捌仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣伍拾玖萬肆仟伍佰陸拾貳元為原告劉利福預供擔保，得免為假執行。

十二、本判決第四項於原告古金水以新臺幣貳拾萬壹仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣陸拾萬叁仟零叁拾玖元為原告古金水預供擔保，得免為假執行。

十三、本判決第五項於原告何長林以新臺幣柒萬貳仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣貳拾壹萬柒仟零壹拾壹元為原告何長林預供擔保，得免為假執行。

十四、本判決第六項於原告林志賢以新臺幣叁拾壹萬伍仟元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣玖拾肆萬肆仟伍佰肆拾肆元為原告林志賢預供擔保，得免為假執行。

十五、原告何長林、林志賢其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255

條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。查：(一)原告起訴請求被告給付短少之加班費，並聲明：被告應分別給付原告李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水新臺幣（下同）603,884元、1,548,874元、594,182元、633,333元，及均自民國106年2月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告應分別給付原告林志賢、何長林1,244,872元、250,853元，及均自106年5月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)嗣原告具狀減縮原告劉利福、何長林之請求金額為593,955元、240,941元（見本院卷二第159頁）。(三)原告李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水（下稱原告李憲宗4人）再追加兩造間於106年2月22日勞資爭議調解成立內容及106年3月2日原證2所示短少加班費之協議為先位之訴之請求權基礎（見本院卷二第14、190頁），並就原告李憲宗4人部分變更先位聲明如下述貳、一、(四)所示，上開原聲明則列為備位聲明（其中原告林志賢、何長林之先備位聲明均相同），有民事準備（四）狀可稽（見本院卷二第220-222頁）。(四)原告另依原證5之各項津貼明細計算短少加班費如原證11所示，並以原證11所示之金額更正先、備位聲明，有民事準備（五）狀可稽（見本院卷三第4-6頁）。(五)原告最後將薪資單所列之「伙食津貼」、「加班伙食」、「工作津貼」3項自原證13第(1)欄「依底薪計算後核發之加班費金額」中扣除【因該3項核屬加班費，不應列入重覆計算】，將薪資單所列之「全勤獎金」自原證13第(3)欄「原告當月津貼」中剔除後，提出原證13短少加班費統計表（見本院卷第三第105-116頁），並依原證13所示金額當庭更正先、備位聲明如下述貳、一、(四)所示（見本院卷第三第124-125頁）。核原告追加請求權基礎及變更先、備位聲明，均係以兩造間加班費短少爭議之同一基礎事實而為之請求，其請求之原因事實有社會事實上之共通性及關聯性，且原告起訴時主張之事實及證據資料，於追加之訴得加以利用，並無礙於被告程序之保障；另數次變更請求金額，則屬單純

減縮應受判決事項之聲明，是原告所為與首揭民事訴訟法規
定均無不合，自應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告6人於101年1月至105年12月間均為被告公司之員工，任職以來即應公司要求加班，雖被告有給予加班費，惟原告未曾細究加班費之計算基準，因105年政府施行「一例一休」制度，始了解加班費應以底薪加計津貼後之實領薪資為計算基準，方屬適法。然被告僅以原告之底薪計算加班費，以致原告歷年來之加班費皆短少給付。

(二)原告李憲宗4人與被告間確實已達成分6期按月支付原證2所示短少之加班費之協議：

1 被告公司之執行長江達陽曾與原告李憲宗4人於106年2月22日在新竹縣政府勞工處會議室進行勞資爭議調解，並達成：「1.民國106年3月2日由江執行長向勞方確認加班費差額之金額。2.資方民國106年3月10日至民國106年8月10日以按月支票方式給付加班費之差額給予李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水，每人共6張支票」之調解內容。又江達陽為被告公司之執行長即民法上之經理人，其為公司為營業上所必要之和解，除和解內容法律上設有特別限制外，並無經公司特別授權之必要。況參加調解、調解結果等江達陽均有一一向被告公司回報，被告公司對於江達陽代理亦未有任何反對之意思，足認江達陽確實有權代理被告公司與原告達成調解。

2 原告李憲宗4人均同意原證2短少加班費計算表之金額，且由證人李芳玲之證述內容可知原證2為計算最寬容、金額最多之版本，原告等人豈有不同意之理？若真不同意，理當主張何項目應加入計算卻未加入，並提出金額較高之版本，然原告並未提出應加入計算何項目，亦未提出新的金額，即可證明原告以證人身分所證述原證2之金額原告均同意乙節為真；再者，由證人李芳玲所證述「為何後續還要計算其它版

01 本之加班費，是為了要剔除不應計入之項並計算出金額較少
02 之加班費乙節」，可證本件根本不是因為原告不同意原證2
03 計算之加班費並提出其它版本之加班費計算，而是因為被告
04 公司事後反悔，所以證人才需要另外去計算金額較少之加班
05 費版本。

06 3 綜上，原告李憲宗4人與被告間確實已於106年2月22日達
07 成分6期給付短少加班費之調解內容，並於106年3月2日
08 確認短少加班費之金額如原證2計算表所示，即被告短付原
09 告李憲宗加班費620,452元、短付原告黃國榮加班費1,307,
10 630元、短付原告劉利福加班費594,562元、短付原告古金
11 水加班費603,039元，且因兩造約定之最後一期款之給付期
12 限為106年8月10日，故應以106年8月11日起算遲延利息
13 。

14 (三)如鈞院認為原告李憲宗4人與被告間並未達成分6期按月支
15 付原證2所示短少之加班費之協議，原告6人請求被告給付
16 如原證13所示短付之加班費應有理由：

17 1 被證1、3薪資明細所列各項津貼，除全勤獎金外，均屬薪
18 資性質，應列入據以計算加班費，蓋被告抗辯之伙食津貼、
19 早中晚班津貼、職務加給、績效獎金等均屬制度性上之經常
20 性給付，且由被告公司106年1月份新版之薪資單所載，已
21 清楚區分固定與非固定津貼，其中伙食津貼、職務加給、證
22 照津貼、全勤獎金、交通津貼、租屋津貼、輪班津貼已清楚
23 與其他津貼（薪資條上註記非固定）做區隔，上開津貼明顯
24 即屬固定津貼而與非固定之其他津貼分列。再由證人王偉驊
25 之證述內容可知，原告薪資單上之各項津貼名目除全勤獎金
26 外，均係因被告公司為使加班費計算較少所巧立的，事實上
27 均屬與員工談好的薪資之一部分，而具有經常性及勞務對價
28 性。況被告公司於重新計算原證2之加班費時亦均將津貼予
29 以計入，足認薪資單上之各項津貼除全勤獎金外均屬薪資之
30 一部分，於計算加班費時自應予以計入。

31 2 另由證人洪中勝之證述內容可知，根本無中午固定休息70分

01 鐘之情事，原告縱使吃飯亦需隨時待命，因此被告主張加班
02 費之計算應扣除中午休息70分鐘云云，顯無理由。

03 3 據上，原告將原證5各項津貼明細扣除非屬薪資性質之「全
04 勤獎金」後，列為原證13第(3)欄之「當月津貼金額」；並將
05 核屬加費性質在薪資單列為「伙食津貼」、「加班伙食」
06 「工作津貼」等3項目自原證13第(1)欄中剔除，列為原證
07 13第(1)欄之「依底薪計算後核發之加班費金額」，計算之短
08 少加班費如原證13所示。

09 (四)綜上，爰聲明：

10 1 先位聲明：

- 11 (1)被告應給付原告李憲宗620,452元，及自106年8月11日
12 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
13 (2)被告應給付原告黃國榮1,307,630元，及自106年8月11
14 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
15 (3)被告應給付原告劉利福594,562元，及自106年8月11日
16 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
17 (4)被告應給付原告古金水603,039元，及自106年8月11日
18 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
19 (5)被告應給付原告林志賢1,033,057元，及自106年5月16
20 日起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
21 (6)被告應給付原告何長林222,378元，及自106年5月16日
22 起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
23 (7)訴訟費用由被告負擔。
24 (8)第一至六項請求願供擔保，請准宣告假執行。

25 2 備位訴之聲明：

- 26 (1)被告應給付原告李憲宗510,005元，及自106年2月23日
27 起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
28 (2)被告應給付原告黃國榮1,220,837元，及自106年2月23
29 日起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
30 (3)被告應給付原告劉利福492,108元，及自106年2月23日
31 起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

- 01 (4) 被告應給付原告古金水 488,346 元，及自 106 年 2 月 23 日
02 起算至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。
03 (5) 被告應給付原告林志賢 1,033,057 元，及自 106 年 5 月 16
04 日起算至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。
05 (6) 被告應給付原告何長林 222,378 元，及自 106 年 5 月 16 日
06 起算至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。
07 (7) 訴訟費用由被告負擔。
08 (8) 第一至六項請求願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一) 被告並未與原告李憲宗 4 人達成分 6 期按月支付原證 2 所示
11 短少加班費之協議：

12 1 原證 2 之計算表中並無任何足以表彰被告公司同意之用印或
13 主管簽章，是以該計算表無從作為被告公司同意給付加班費
14 金額之佐證。被告公司已於 100 年間由印度商 Time Technop
15 last Ltd., (下稱印度母公司) 購併，所有重大決策或給付
16 都需取得印度母公司授權，惟印度母公司對於本案爭議並無
17 授權任何具體給付金額，是證人江達陽無權與原告李憲宗 4
18 人就加班費金額達成合意，遑論付款時程，且原告李憲宗 4
19 人亦未於 106 年 3 月 2 日就原證 2 之金額及付款方式進行確
20 認簽字，實難認被告與原告李憲宗 4 人有任何達成合意之情
21 事。

22 2 另由證人江達陽之證述可知，其就本件協商事宜並未取得總
23 公司之授權，且就其之認知，亦僅係先由其與原告溝通，有
24 共識後再跟總公司談，並不具備代表被告公司與原告協議之
25 最終決定權，意即其於 106 年 3 月 2 日所提出原證 2 金額以
26 及分 6 期給付方案，均僅為建議性質，兩造並未就原證 2 金
27 額及分 6 期給付之方式達成任何合意。

28 3 退步言之，縱認江達陽有代表被告公司與原告李憲宗 4 人協
29 商之權限，惟因原證 2 試算表為要約性質，於當日經以對話
30 之意思表示為要約後，原告李憲宗 4 人並未立即為承諾（於
31 原證 2 上未有任何兩造確認內容無誤之記載），依民法第 15

01 6 條之規定，該要約即已失效，被告公司並不受其拘束。
02 4 另依被告公司與員工處理加班費爭議之慣例，如兩造就原證
03 2 之金額確已達成合意，會立即簽署文件，依其合意內容確
04 認雙方權利義務關係，惟證人李芳玲於提供原證2 金額給原
05 告李憲宗 4 人後，仍受指示製作其他不同版本之金額試算表
06 ，且被告公司亦未與原告李憲宗 4 人簽立任何書面，可知被
07 告公司與原告李憲宗 4 人間未曾就原證2 所示金額及分6 期
08 給付之方式達成合意。

09 (二) 本案各項津貼均為恩惠性給與，不應列入據以計算加班費：

10 1 全勤獎金：業經兩造協議簡化爭點認定非屬工資範圍。

11 2 伙食津貼、伙食費：本項金額係依員工每人每月之用餐數量
12 計算，對員工用餐之負擔酌予補助；且證人王偉驊於鈞院10
13 7 年11月15日庭期證稱伙食津貼是計算員工有來公司上班的
14 天數就會給伙食津貼，每天有固定的金額，大家都一樣，且
15 伙食費率不變，不會因為加班而有增加，顯見伙食津貼係依
16 原告每人每月之用餐數量計算，屬恩惠、補貼性給予之性質
17 ，非具有勞務對價性質，不屬於工資。

18 3 早班津貼、中班津貼、夜班津貼、工作津貼、值中津貼、值
19 夜津貼：每人每月工作之對價已有底薪支付，本項金額僅是
20 因工作時間之不同（如早班、中班、夜班），或為勉勵員工
21 現場工作辛勞而不定期、不定額（如工作津貼）而另外給予
22 之獎勵，此節自證人王偉驊證稱早、中、晚班津貼是因為被
23 告公司為24小時上班的公司，所以分成早、中、夜班，並依
24 據三個班而各自給不同的津貼，應該是以上班的天數計算津
25 貼；而津貼有所差異的原因是在於中班、夜班上班時間並非
26 正常上班時間，所以多給一點津貼，讓員工可以吃好一點，
27 早、中、夜班津貼不會因為加班而改變費率等語可知，其屬
28 獎勵、恩惠性質，不具有勞務對價性，非屬工資甚明。縱認
29 屬工資性質，然本項金額本身即具有「延長工時工資」之性
30 質，故不得再作為計算「延長工時工資」之基礎，否則即有
31 重覆計算之虞。

- 01 4 職務加給：本項金額為特殊職階者方才有之獎勵，且職階不
02 同，加給金額亦有不同，亦屬獎勵性質，非具有勞務對價性
03 不屬於工資。
- 04 5 績效獎金：本項金額係為鼓勵員工創造公司業績成長而發放
05 視員工之工作表現好壞而定，故無「勞務對價性」及「固
06 定性」，依勞動基準法施行細則第10條第2款規定，不屬於
07 工資。
- 08 6 技術津貼：本項金額為具有特殊技術者方才有之獎勵津貼，
09 屬獎勵性質，非具有勞務對價性，不屬於工資。
- 10 7 證照津貼：本項金額為領有特殊證照者方才有之獎勵，屬獎
11 勵性質，非具有勞務對價性，不屬於工資。
- 12 8 交通津貼、油資津貼：僅於員工外出出差時，補助油資或交
13 通費用，並非所有員工皆能領取，故無「勞務對價性」及「
14 固定性」，依勞動基準法施行細則第10條第9款規定不得納
15 入工資計算。本件僅原告何長林及林志賢薪資條中有此項目
16 係因渠等二人住家離公司較遠，是補貼、恩給二人上下班
17 之油資及交通費。
- 18 9 租屋津貼、過節津貼、生日津貼：僅員工在外租屋或者過節
19 生日時會給付，並無「勞務對價性」及「固定性」，依勞
20 動基準法施行細則第10條第3款規定並非工資。
- 21 10 訓練津貼：要員工接受被告公司職訓時才會額外給付，故無
22 「勞務對價性」及「固定性」，依勞動基準法施行細則第10
23 條第2款規定並非工資。
- 24 11 證人王偉驊雖稱職務加給、工作津貼、技術津貼、績效獎金
25 油資津貼、租屋津貼、證照津貼等都是屬於薪資，只是拆
26 成這些名目，只要這些項目加起來是當初跟該員工談好的薪
27 水就可以了，被告公司在102年12月把前開津貼及輪班津貼
28 都換成工作津貼，但總額還是沒有變云云，然而，從原告等
29 人薪資條以觀（參被證1、2及原證5），除原告李憲宗外
30 其餘5人於102年12月後仍有輪班津貼、102年12月後原
31 告何長林還有油資津貼、102年12月後原告林志賢、原告黃

國榮還有證照津貼，與證人王偉驊所述顯有出入。再者，原告李憲宗於101年5月後，因被告公司加發技術津貼、績效獎金、101年7月後加發工作津貼；原告黃國榮於101年5月後被告公司加發績效獎金、101年7月後加發工作津貼、101年12月後加發證照津貼；原告古金水於101年5月後被告公司加發績效獎金、101年7月後加發工作津貼；原告何長林於101年5月後被告公司加發績效獎金、油資津貼、101年7月後加發工作津貼、101年10月後加發技術津貼；原告林志賢於101年2月後被告公司加發證照津貼、101年5月後加發績效獎金、油資津貼、101年7月後加發工作津貼；原告劉利福101年5月後被告公司加發績效獎金、101年7月後加發工作津貼等，皆致原告等人每月所領之金額有顯著增加，與證人王偉驊所稱「只要這些項目加起來是當初跟該員工談好的薪水就可以了」顯然不同，此係因被告公司考量職階不同、鼓勵員工創造公司業績、考量特殊技術者、考量特殊證照者、勉勵員工現場工作辛勞、補貼較長途之通勤等原因，方才分別給予職務加給、績效獎金、技術津貼、證照津貼、工作津貼、油資津貼等恩惠性補助，並非勞務之對價，亦非證人王偉驊所稱只是把當初談好的總金額變換為不同項目，反之，若依證人王偉驊所述，當初談好的金額屬於薪資，則被告公司於前述日期所額外加發之津貼或獎金，更可證非屬薪資之性質。

(三)原告之加班時數應扣除每日中午休息時間70分鐘：

原告黃國榮雖主張其應聘時負責面試之管理部經理洪中勝表示，午休用餐時間仍計入工作時間內照付薪資，惟原告劉利福及古金水均自承，其應徵時經瀏覽「分段時間表」，其上載有休息時間，但未註明休息時間照付薪資；證人李芳玲則證述，中午休息時間之所以照付薪資，僅係為避免計算工作時數及薪資時，扣除午休時間將導致程序繁瑣，被告公司並未與員工達成午休時間照付薪資之合意。另證人洪中勝面試原告等人時，逕向渠等表示午休時間照付薪資云云，並未得

到被告公司負責人明確授權，自不拘束被告公司。參以被告公司亦未曾以任何書面文件紀錄或公告之，是以被告公司日前計算員工之工作時數及薪資，未扣除午休時間一節，非屬被告公司工作規則之內容，且其亦未曾與員工達成相關合意，則本件計算原告加班時數，自應扣除每日中午休息時間70分鐘。

(四)綜上，爰答辯聲明：

1 原告之訴駁回。

2 如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

3 訴訟費用由原告等人負擔。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告6人於101年1月至105年12月間均為被告公司員工，有僱傭關係存在。

(二)兩造對於被證1、3之薪資明細之形式真正不爭執，被告對於原告6人自101年1月至105年12月期間之加班費計算係以薪資明細上「應領底薪」一欄作為計算之基礎，並未將薪資明細所列之「各項津貼」列入計算加班費，有原告6人之薪資明細足憑（見本院卷二第23-37、69-143頁）。

(三)被告公司之執行長江達陽曾與原告李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水4人（下稱原告李憲宗4人）於106年2月22日在新竹縣政府勞工處會議室進行勞資爭議調解，並達成：「1.民國106年3月2日由江執行長向勞方確認加班費差額之金額。2.資方民國106年3月10日至民國106年8月10日以按月支票方式給付加班費之差額給予李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水，每人共6張支票」之調解內容，有新竹縣勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷一第16頁）。

(四)被告公司管理部經理李芳玲與原告何長林、林志賢2人（下稱原告何長林2人）於106年5月15日在新竹縣政府勞工處會議室進行勞資爭議調解，惟雙方調解未成立，有新竹縣勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷一第15頁）。

(五)被告公司之執行江達陽於106年3月2日向原告李憲宗4人

01 提出原證2之短少加班費計算表，依原證2計算表，被告公
02 司短付原告李憲宗加班費620,452元、短付原告黃國榮加班
03 費1,307,630元、短付原告劉利福加班費594,562元、短付
04 原告古金水加班費603,039元，有原證2之試算表4份在卷
05 可查（見本院卷一第17-20頁）。

06 (六)如原告李憲宗4人未與被告達成被證2之確認協議，則兩造
07 對於原告李憲宗4人就101年2月22日以前之加班費已罹於
08 5年請求權時效不爭執。兩造對於原告何長林2人就101年
09 5月15日以前之加班費已罹於5年請求權時效不爭執。

10 四、本院之判斷：

11 原告主張：其等任職被告公司以來即應公司要求加班，被告
12 雖有給予加班費，然僅以原告之底薪計算加班費，未以底薪
13 加計津貼後之實領薪資為計算基準，原告李憲宗4人前於10
14 6年2月22日與被告調解成立，被告願分6期按月給付原證
15 2所示短付加班費，如認原告李憲宗4人未與被告達成上開
16 勞資爭議調解，原告6人請求被告給付以底薪加計津貼之實
17 領薪資計算加班費如原證13所示等情。被告則以：被告並未
18 與原告李憲宗4人達成分6期按月支付原證2所示短少加班
19 費之協議；且各項津貼均為恩惠性給與，不應列入據以計算
20 加班費；此外，原告之加班時數應扣除每日中午休息時間70
21 分鐘等語，資為抗辯。是本件兩造之爭點厥為：(一)原告李憲
22 宗4人與被告有無達成分6期按月支付原證2所示短少之加
23 班費之協議？如有，原告李憲宗4人先位聲明請求被告給付
24 原證2即不爭執事項第(五)點所示短付之加班費，應否准許？
25 (二)原告李憲宗4人與被告如未成立勞資爭議調解，原告6人
26 請求被告給付如原證13所示短付之加班費，有無理由？1.原
27 告主張被證1、3薪資明細所列各項津貼（兩造彙整如原證
28 5、被證6），除「全勤獎金」外，均屬薪資性質，應列入
29 據以計算加班費，有無理由？被告抗辯各項津貼均為恩惠性
30 給與，不應列入據以計算加班費，是否可採？2.被告抗辯原
31 告之加班時數應扣除每日中午休息時間70分鐘，有無理由？

01 原告否認每日中午休息70分鐘，是否可採？茲分述如下：

02 (一)原告李憲宗4人與被告達成分6期按月支付原證2所示短少
03 之加班費之協議；其等4人請求被告給付原證2即不爭執事
04 項第(五)點所示短付之加班費，應予准許：

05 1 查被告公司之執行長江達陽曾與原告李憲宗4人於106年2
06 月22日進行勞資爭議調解，並達成：「1.民國106年3月2
07 日由江執行長向勞方確認加班費差額之金額。2.資方民國10
08 6年3月10日至民國106年8月10日以按月支票方式給付加
09 班費之差額給予李憲宗、黃國榮、劉利福、古金水，每人共
10 6張支票」之調解內容，為兩造所不爭執（見不爭執事項第
11 (三)點）。證人江達陽並於本院證稱：我有代表被告公司參與
12 106年2月22日調解，原證2應該是我依上開調解成立之結
13 果提出，提出時間是106年3月2日，地點是在被告公司會
14 議室，當時沒有做正式的確認，原告當時沒有確認…，我提
15 交原證2的資料給原告4人，請原告4人做確認，我不記得
16 原告當時說了什麼話，在我認知裡面，確認就是要簽字，而
17 原告4人經我要求簽字但拒絕簽字，過一陣子原告有提出他
18 們的試算方式，金額比原證2高，我有轉達給被告公司確認
19 ，實際上的確認過程，是管理部經理李芳玲在試算，試算的
20 內容我沒有參與，金額的部分也是李經理在跟原告做確認，
21 所以我不清楚。（問：之後是否有參與任何調解內容的確認
22 ？）之後是調解付款方式，地點都是在被告公司，次數為兩
23 次左右，主要是針對支付方式，我們有提出希望用5年的方
24 式支付，因為考慮到被告公司的營運狀況，所以我們提供這
25 樣的方式，這兩次是我、李芳玲和原告4人協商，原告都不
26 接受。5年是我們一開始的方案，後來有改成3年的方案，
27 至於金額我不記得有達成合意。分6個月開支票給付的方式
28 是我提供給原告的想法，我有跟原告說要再跟被告公司確認
29 ，我再回去跟被告公司爭取付款方式時，被告公司不同意。
30 106年2月22日有達成分6個月開支票給付的方式，106年
31 3月2日也有達成相同的給付方式，只是後來回去跟公司表

達的時候，公司不同意這樣的付款方式。（問：但是公司同意原證2的付款金額？）我們當時提出來應該就是認為原證2金額是可以的。（問：106年3月2日被告公司確實有派你跟李芳玲跟原告談加班費的金額？）是，而且我們有提出試算的金額。…（問：106年2月22日為何會去參加調解？）因為在台灣我是最大的，所以我有去，當時被告公司登記的負責人就是Dhawan Nitin尼廷，Dhawan Nitin尼廷並沒有派我去，但是我是台灣的負責人，我自行去參加調解，我當時認為我有權代表被告公司參與調解，106年2月22日調解這件事，我跟派駐在台灣印度代表溝通，再由他跟總公司回報，調解內容有跟總公司報告，總公司也知道我106年3月2日要跟原告4人確認，原證2的金額有讓在台灣印度代表卡布知道，我不確定他有沒有跟印度總公司回報，但我想應該有，印象中總公司並沒有對於原證2的金額提出反對等語在卷（見本院卷二第149-152、153-154頁）。

2 證人李芳玲則結證：原證2是執行長江達陽要我們先試算的加班費差額，因為當時時間很緊急，而且被告公司的薪資沒有電腦系統，是同事去翻紙本加以紀錄，大概計算加班費，讓執行長以及印度總公司知道目前加班費爭議的最大的差距是多少，而不是正確的版本，這是最寬容的算法，把伙食津貼先拉出來，其他都算進去，也不是依照員工實際加班的時數去算，而是抓幾個月的底薪跟全薪的比例，計算出來大約的費率，再用這個費率計算全部的加班費。（問：為何時間很趕？）印度總公司要東西都很急。（問：提示原證1，時間很緊急是否因為已經調解成立，必須在106年3月2日跟勞方確認？）應該不是，應該是回覆印度總公司詢問加班費的狀況。我有印象在公司的會議室第一次拿出原證2給原告4人看，但是我不知道這與江達陽所述是否為同一件事，因為我處理太多加班費勞資爭議的事，我全部混在一起了，沒有辦法判斷是原告的狀況還是別人的狀況，我沒有辦法記得106年3月2日原告李憲宗4人與江達陽有無在被告公司確

01 認調解成立之金額，我不太記得原告有無同意原證2金額，
02 如果當場有同意的話，我就不用後來還要一直算，因為算完
03 這份最寬容EXCELL表後，我後續還算了很多版本，我對原證
04 2這份試算表最有印象，因為它最簡單，我後來算的EXCELL
05 表拉的巨集很複雜，沒有這麼單純。原證2是最寬容的算法
06 ，因為把20幾項津貼都算進去…，（問：後來為何再去試算
07 ？）因為試算表裡還有很多項目是可以不列入加班費，但是
08 沒有時間，所以我有空會去翻資料，列的更清楚。（問：有
09 無印象原告4人在106年3月2日當天有無提出其他金額？
10 ）我不記得，因為原告沒有提出新的試算表給我等語（見本
11 院卷三第54-55、57-58頁）。

12 3由106年2月22日之勞資爭議調解紀錄及證人江達陽、李芳
13 玲之證詞可知，江達陽為被告公司之執行長，且為在臺最高
14 主管及負責人，其以被告代理人身分參與勞資爭議調解，並
15 與原告李憲宗4人達成分6期半年內給付加班費差額之調解
16 內容（參不爭執事項第(三)點），僅因加班費差額未能於調解
17 時當場確認，而協議由江達陽於106年3月2日與原告李憲
18 宗4人確認，江達陽於調解後至106年3月2日該段期間，
19 透過派駐台灣之印度代表向印度總公司回報勞資爭議調解內
20 容及原證2之加班費差額後，印度總公司除不同意分6期半
21 年內給付之方式外，並未對原證2之加班費差額提出異議，
22 尤未對江達陽之代理權為反對之表示，反而繼續由江達陽與
23 原告李憲宗4人協調給付方式為5年或3年。至於證人江達
24 陽雖證述：原告4人經我要求簽字但拒絕簽字，過一陣子原
25 告有提出他們的試算方式，金額比原證2高云云，惟此節與
26 證人李芳玲結稱：原告沒有提出新的試算表給我等語不符，
27 參以證人江達陽自承：我不記得原告106年3月2日當時說
28 了什麼話，實際上的確認過程，是管理部經理李芳玲在試算
29 ，試算的內容我沒有參與，金額的部分也是李經理在跟原告
30 做確認，所以我不清楚等語；而依證人李芳玲之證詞可知，
31 原證2僅剔除「伙食津貼」，為最寬容、金額最高之計算方

01 式，原告李憲宗4人實無不同意之理，且苟其等不同意原證
02 2之金額，何以未再提出其他加班費差額之試算表！由此堪
03 認原告李憲宗4人互為證人，在本院結證：江達陽106年3
04 月2日有在公司跟我們確認原證2的金額，我們4人都同意
05 ，江達陽並沒有要我們簽字，他還說下午就會開票，分6期
06 ，付款時間是從106年3月開始，江達陽所述不實；我們後
07 來沒有提出原證2以外的計算方式、金額，我們是同意江達
08 陽給我們的原證2金額，是被告一直沒有履行開票的行為等
09 語（見本院卷二第13-14頁），較為可採。此外，證人江達
10 陽雖證稱：分6個月開支票給付的方式是我提供給原告的想法，
11 我有跟原告說要再跟被告公司確認云云，惟此核與106
12 年2月22日之勞資爭議調解紀錄記載明顯不符，苟雙方未就
13 付款方式達成協議，何以未如調解紀錄第一點特別約明須再
14 確認，故江達陽此部分之證詞，難信為真。

15 4按代理權之限制及撤回，不得以之對抗善意第三人；但第三
16 人因過失而不知其事實者，不在此限。又由自己之行為表示
17 以代理權授與他人，或知他人表示為其代理人而不為反對之
18 表示者，對於第三人應負授權人之責任；但第三人明知其無
19 代理權或可得而知者，不在此限，民法第107條、第169條
20 分別定有明文。又民法第169條所定之表見代理，與同法第
21 107條所定之越權代理不同；前者本人未曾授與代理權，因
22 有表見事實，而使本人對善意無過失之第三人負授權人之責
23 任；後者本人原曾授與有限制之代理權，而代理人越權代理
24 ，本人不得以代理權之限制對抗善無過失之第三人（最高法
25 院74年度台上字第2575號判決參照）。查江達陽為被告公司
26 之執行長，且為在臺最高主管，其自有在臺代理被告公司處
27 理公司事務之權限，此由證人江達陽自承：在台灣我是最大
28 的，我是台灣的負責人，我有權代表被告公司參與調解…，
29 調解內容有跟總公司報告、總公司也知道我106年3月2日
30 要跟原告李憲宗4人確認等語（見本院卷二第153-154頁）
31 ，益資佐證被告公司確實授與江達陽代理權。是依民法第10

7 條之規定，縱被告公司對江達陽為勞資爭議調解之授權有所限制，甚至撤回授權，亦不得以之對抗善意之原告李憲宗4人。退步言之，縱認被告公司未事先授權江達陽參與106年2月22日之勞資爭議調解，惟依證人李芳玲之證詞足認印度總公司至遲於106年3月2日前，已透過派駐台灣之印度代表獲悉江達陽代理出席之勞資爭議調解結果及原證2之加班費差額，其知江達陽表示為其代理人後未為反對之表示，對於原告李憲宗4人自應負授權人之責任。

5 末按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查，原告李憲宗4人與江達陽於106年3月2日確認原證2之加班費差額，係源自於106年2月22日雙方成立之勞資爭議調解第一點內容即「1.民國106年3月2日由江執行長向勞方確認加班費差額之金額」，而勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第23條著有明文，原告李憲宗4人與被告既已於106年2月22日成立勞資爭議調解，且雙方未依民法第166條另行約定確認加班費差額之方式，是被告抗辯未與原告李憲宗4人就原證2之金額及付款方式進行簽字確認、原證2試算表為要約性質未經原告李憲宗4人立即為承諾已失效力云云，即非可採。綜上析述，原告李憲宗4人請求被告給付原證2所示短付之加班費，即原告李憲宗620,452元、原告黃國榮1,307,630元、原告劉利福594,562元、原告古金水603,039元（參不爭執事項第(五)點），為有理由，應予准許。

(二)原告何長林請求被告給付短付之加班費217,011元、原告林志賢請求被告給付短付之加班費944,544元，為有理由，逾此金額之請求，不應准許：

1 除「全勤獎金」、「伙食津貼」外之各項津貼，均屬於工資性質而應作為加班費之計算基礎：

(1)按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時

、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。依條文法意可知，只要是勞工因工作而獲得之報酬，即屬工資，不論其是否經常性給與，條文規定之「其他任何名義之經常性給與」，不過為雇主給付勞工之工資名目，雙方就其內涵是否為工資有所爭議時之輔助性判斷標準。又所謂經常性之給與，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即屬工資。就經常性給與是否屬於工資，尚須考量該給付是否隨工作內容、種類及其複雜性，勞工所具備之經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職等情狀不同，而有高低以決之。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，如此解釋始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，不以工資之名義而改用其他名義藉以規避依法應給付之義務。

- (2) 原告主張：被證1、3薪資明細所列各項津貼，除全勤獎金外，均屬薪資性質，應列入據以計算加班費，此為被告所爭執，辯以：各項津貼均為恩惠性給與，不應列入據以計算加班費；且原告之加班時數應扣除每日中午休息時間70分鐘等語，資為抗辯（關於各項津貼兩造彙整如原證5、被證6）。經查，證人即被告之財會部經理王偉驊到院結陳：我於101年3月到105年3月任職被告公司，員工薪資之計算是由管理部員工計算好之後，我負責覆核，再送到總公司，我了解發放給員工的各項津貼及發放規則。「全勤獎金」分上半月跟下半月核發，必須前半個月有全勤才會發上半月的全勤獎金，下半個月全勤才會發下半月的全勤獎金，我記得是上下半月各1,000元，不會因為職級而有不同，但只要有請假，不管請假多久就沒有全勤獎金，也不會因為請假多久而比例發放全勤獎金。「伙食津貼」是計算員工有來公司上班的天數就會給伙食津貼，

01 每天有固定的金額，大家都一樣，印象中請特休有伙食津
02 貼，但是請事假、病假就沒有。因為被告公司是24小時上
03 班的公司，所以分成早、中、夜班，會因為三個班而各自
04 給不同的津貼，應該是以上班的天數計算「早班、夜班、
05 中班津貼」；依鈞院卷二第69、70頁來看，早班津貼是一
06 天60元、中班津貼是一天120元，夜班津貼是一天180元
07 ，早班是早上8點到下午4點，中班是下午4點到晚上12
08 點，晚班是晚上12點到隔天8點，所以給津貼差異的原因
09 是在於中班、夜班上班時間不是正常的上班時間，所以會
10 多給一點津貼，讓他們可以吃好一點。「職務加給」以及
11 其他名目給的津貼（指工作津貼、技術津貼、績效獎金、
12 油資津貼、租屋津貼、證照津貼），這些是在被告公司還
13 沒有被外商持有前，公司的負責人為了想要讓加班費看起
14 來變少，所以把薪資拆成很多名目，但其實都是薪資的一
15 部分，之前負責人認為只要用底薪加上伙食津貼來計算加
16 班費就可以了【實係僅以底薪計算，參不爭執事項第(二)點
17 ，並有原告之薪資明細足憑】，這樣加班費看起來會比較
18 少，因為如果用全薪來計算加班費的話，公司負擔會太大
19 ，從我101年進公司的時候，就拆成很多項目。（問：你
20 如何得知公司的負責人為了想要讓加班費看起來變少，所
21 以把薪資拆成很多名目？）我101年進公司時，就覺得用
22 底薪加上伙食津貼計算加班費不符合勞基法規定，所以有
23 問過管理部計算薪資的小姐以及之前被告公司的負責人張
24 秀文。「職務加給」我記得每個員工都不同，因為只要這
25 些項目加起來是當初跟該員工談好的薪水就可以了，我任
26 職期間被告公司沒有明確的規則說什麼職位要給多少職位
27 加給，後來管理階層拆成這麼多津貼項目很混亂，很難覆
28 核，所以就在工作津貼、輪班津貼（早、中、夜班津貼）
29 、技術津貼、績效獎金、油資津貼、租屋津貼、證照津貼
30 於102年12月都放到「工作津貼」這個項目，但總額還是
31 沒有變。（問：為何原告黃國榮等102年12月之後還是有

01 輪班津貼、102 年 12 月後原告何長林還有油資津貼、102
02 年 12 月後原告林志賢、原告黃國榮還有證照津貼？）原告
03 李憲宗都是早班，所以後來他的早班津貼就固定放在工作
04 津貼裡面，他就沒有再輪過中班、夜班，其他課長都要輪
05 中班、夜班，所以他們還會有輪班津貼。…這些東西太細
06 節，我沒有辦法一個一個回想，但前述我說的津貼都是薪
07 資的一部分（見本院卷三第 25-29 頁）。

08 (3) 按所謂因工作獲得之對價，係指勞力之提供，與雇主之給
09 與，具有互為條件之交換關係；在現代企業組織型態下，
10 因勞動力編入雇主生產組織內，遵循一定生產秩序，勞工
11 於組織內之行為，深受其態度與滿足感之影響，雇主對於
12 勞工為適當激勵，以改變勞工對於工作之態度，使於工作
13 中獲得滿足，藉以提升整體組織秩序及勞動力之品質所為
14 之酬賞，雖與勞力之提供非無相關，惟與勞動力之交換仍
15 屬有間，毋寧認係激勵性質之給與，尚不能遽謂係工資。
16 由證人王偉驊之證詞可知，被告公司員工只要請假，不管
17 請假多久就扣減全勤獎金，縱使請假員工於當月仍有提供
18 勞務，就其提供勞務之日數亦不得比例請求全勤獎金，準
19 此以觀，被告給付原告之全勤獎金，應非係交換員工之勞
20 務所為之給與，而屬恩惠性給與，兩造對此均不爭執，是
21 以該津貼項目不應作為加班費之計算基礎。

22 (4) 至於「伙食津貼」，證人王偉驊證述：「伙食津貼」是計
23 算員工有來公司上班的天數就會給伙食津貼，每天有固定
24 的金額，大家都一樣，印象中請特休有伙食津貼，但是請
25 事假、病假就沒有等語可知，「伙食津貼」係依上班天數
26 以固定金額計算，每位勞工並無不同，不因經驗、學歷、
27 智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職等情狀而異，
28 由此判斷，此亦屬激勵性質之給與，而非勞動力交換之對
29 價，故被告抗辯該項津貼項目不應作為加班費之計算基礎
30 ，堪為可採。

31 (5) 至於其他津貼項目，證人王偉驊明確證述均屬工資性質，

被告公司拆分為各項津貼，目的係為使加班費之計算變少，然因拆分多項津貼造成混亂不易覆核，故於102年12月間將各項津貼放到「工作津貼」項目中，但總額還是沒有變等語，堪認除「全勤獎金」、「伙食津貼」外之各項津貼，應屬工資性質。雖證人王偉驊證述將「所有」各項津貼於102年12月放到「工作津貼」項目中乙節，核與卷內被證1、3原告何長林2人之薪資明細不符（可參照比對原證5、被證6）。惟查，被告訴訟中亦未能提出各項津貼給付標準之依據，空言辯稱各項津貼均為恩惠性給予，亦乏所據。審酌被告未與原告約定就各項津貼之給付標準，其為有權訂定工作規則之一方，亦未於工作規則中加以規範，參以被告自行提出之原證2亦將除「伙食津貼」外之其他津貼列入據以計算加班費，已據證人李芳玲結證在卷，考諸原證5、被證6各項津貼之發放又符合時間、金額、制度上經常性給與之輔助性判斷標準，是應認除「全勤獎金」、「伙食津貼」外之各項津貼，均屬工資性質而應作為加班費之計算基礎。被告雖又辯稱：原告何長林於101年5月後被告公司加發績效獎金、油資津貼、101年7月後加發工作津貼、101年10月後加發技術津貼；原告林志賢於101年2月後被告公司加發證照津貼、101年5月後加發績效獎金、油資津貼、101年7月後加發工作津貼，皆致每月所領之金額有顯著增加，與證人王偉驊所稱「只要這些項目加起來是當初跟該員工談好的薪水就可以了」顯然不同云云；惟查，原告等人任職被告公司多年，非無調薪可能，證人王偉驊亦證述：實際上是以前跟公司講好的薪資來算，如果有調薪的話，要以調薪後的薪水來計算等語在卷（見本院卷三第30頁）；細繹被告所指前揭時點，其發放各該津貼予原告何長林2人後，確實使其等之津貼總額逐步增加，惟其後即固定給予各該津貼，津貼總額即未再有消長，尤其原告何長林101年9月及10日間之津貼，更有「績效獎金」改為「職務加給」及「技術

01 津貼」予以發放之情形，益資佐證證人王偉驊所述只要津
02 貼項目加起來與員工談好的薪水相符即可等語為真，是被
03 告上開所辯難為可採。

04 2 被告抗辯原告何長林2人之加班時數應扣除每日中午休息時
05 間70分鐘，難為可採：

06 (1)被告抗辯原告何長林2人之加班時數應扣除每日中午休息
07 時間70分鐘，無非係以證人李芳玲證述：中午休息時間之
08 所以照付薪資，係為了計算方便，被告並未與員工達成午
09 休時間照付薪資之合意等語為據（見本院卷三第59頁）。
10 然原告主張其等應徵時管理部經理洪中勝即已告知因為機
11 器沒有停，所以不扣錢（見本院卷三第58-59頁）。經通
12 知證人洪中勝，其到庭結證：原告6人是屬於技術人員或
13 是課長級的主管，所以沒有固定的午休時間，吃飯的時間
14 也不固定，他們都是找空檔去吃飯，忙得時候連飯都沒有
15 時間吃；被告公司的機器都是24小時在運作，被告的業務
16 是做塑膠桶，原告是調整機台的技術人員，因為原料、溫
17 度的因素，塑膠桶常常沒有辦法成形，所以要不斷的調整
18 溫度、原料下來的速度、空氣的壓力，一個人要負責10幾
19 條生產線，所以不能停機，一停機的話損失會很多，而且
20 重新調整非常耗時；原告會找空檔去吃飯，這個時間被告
21 公司不會扣薪水，從我進公司以前就是這個制度，因為原
22 告的工作性質跟行政人員不一樣，這個制度是以前的廠長
23 ，還有我接任的前任經理告知我的，雖沒有明確的書面，
24 但是我任職以來從來沒有扣過，因為他們中午休息的時間
25 沒有辦法確定，所有的現場作業員及技術人員都是這個制
26 度，原告等人中午的休息時間不固定，都是叫外面的便當
27 ，無法離廠出去吃飯，現場機器一有狀況，就會被叫回來
28 處理，他們根本就是在現場吃飯，機台附近有一個廠務室
29 ，可以在裡面吃飯，現場機器一有狀況，原告就會被叫回
30 來處理，原告要隨時待命。我在應徵的時候是按照公司的
31 規定跟原告提過早上8點到下午4點是上班時間，中間休

01 息不扣薪，至於中間休息70分鐘其實是作業員的內規，原
02 告他們技術員其實並沒有可以休息到70分鐘，他們的休息
03 時間不固定等語在卷（見本院卷三第120-122頁）。

04 (2) 承上，原告等人中午用餐時，雖可趁隙用餐，惟須在機台
05 旁之廠務室待命，不得離廠，遇突發狀況時，即須趕赴現
06 場調整機台溫度、下料速度、空氣壓力，而處於被告之指
07 揮監督下，活動自由受到拘束，且必須保持隨時準備給付
08 勞務之狀態，被告得隨時請求原告給付充分之勞務，原告
09 等人用餐待命時間之強度，與實際提出勞務或勞動契約之
10 工作強度相當，自屬工作時間。何況證人洪中勝已證實確
11 曾代理被告公司於應徵時，依公司向來之慣例向原告表明
12 中間休息不扣薪，該等約定已成為兩造間之勞動契約內容
13 至明，被告抗辯洪中勝未得到被告公司負責人明確授權，
14 而不拘束被告公司，違反民法第107條本文之規定，難認
15 正當。又縱使被告未將休息時間不扣薪規範於工作規則中
16 ，惟按企業慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治
17 及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予
18 以尊重而有拘束雙方之效力，本件被告計給原告工資及延
19 時工資，多年來從未扣減休息時間之時數，為被告所不爭
20 執，足見此制度已為企業慣例，被告公司如因情事變更或
21 經營管理上所必要，欲變更慣例即應說明理由並透過協商
22 之方式，尋求與勞工、工會達成協議，否則仍受拘束。基
23 此，被告抗辯原告何長林2人之加班時數應扣除每日中午
24 休息時間70分鐘，洵屬無據，不應准許。

25 3 被告應給付原告何長林短付之加班費217,011元、給付原告
26 林志賢短付之加班費944,544元：

27 承上說明，除「全勤獎金」、「伙食津貼」外之各項津貼，
28 均屬於工資性質而應作為加班費之計算基礎，據此計算原告
29 何長林2人101年1月至105年12月之各項津貼合計金額如
30 附表一、二所示。又原告何長林2人之加班時數不應扣除每
31 日中午休息時間70分鐘，且兩造對於原告何長林2人就101

01 年5月15日以前之加班費已罹於5年請求權時效不爭執（參
02 不爭執事項第(六)點），據此計算原告何長林得請求被告給付
03 加班費金額為附表一所示217,011元，原告林志賢得請求被
04 告給付加班費金額如附表二所示944,544元。

05 (三)綜上，原告李憲宗4人與被告達成分6期按月支付原證2所
06 示短少之加班費之協議，其等4人請求被告給付原證2即不
07 爭執事項第(五)點所示短付之加班費，為有理由。原告何長林
08 2人部分，除「全勤獎金」、「伙食津貼」外之各項津貼，
09 均屬於工資性質而應作為加班費之計算基礎；且原告何長林
10 2人之加班時數不應扣除每日中午休息時間70分鐘；又因被
11 告抗辯101年5月15日前之加班費已罹於時效，據此計算，
12 被告應給付原告何長林短付之加班費核計為217,011元，應
13 給付原告林志賢短付之加班費核計為944,544元。

14 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
16 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，民法第22
17 9條第1項、第2項前段分別定有明文。又遲延之債務，以
18 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
19 息；但約定利率較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債
20 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
21 5，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。本件原告
22 李憲宗4人既與原告達成「資方民國106年3月10日至民國
23 106年8月10日以按月支票方式給付加班費之差額」之勞資
24 爭議調解內容，且江達陽復代理被告與原告李憲宗4人確認
25 加班費差額如原證2所示（參不爭執事項第(五)點），則其等4
26 人依勞資爭議調解內容，先位聲明請求被告給付原告李憲宗
27 620,452元、原告黃國榮1,307,630元、原告劉利福594,56
28 2元、原告古金水603,039元，及均自106年8月11日起至
29 清償日止，按年息5%計算之利息，未逾得請求之範圍，自
30 應准許；又原告李憲宗4人先位之訴既為有理由，其備位之
31 訴即毋庸審酌。原告何長林2人於106年5月15日與被告進

01 行勞資爭議調解，惟雙方雖調解未成立（參不爭執事項第(四)
02 點），惟已生催告之效力，從而，其等2人依勞基法第24條
03 、39條之規定，請求被告給付原告何長林217,011元，給付
04 原告林志賢944,544元，及均自106年5月16日起至清償日
05 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此數
06 額之請求，即屬無據，應予駁回。

07 六、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原
08 告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣
09 告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不
10 予准許。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經審酌後，認於
12 判決結果均不生影響，爰不一一論述。

13 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
14 事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決
15 如主文。

16 中 華 民 國 108 年 4 月 12 日
17 勞工二庭 法官 吳靜怡

18 以上正本係照原本作成。

19 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。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 108 年 4 月 12 日
22 書記官 林琬茹