臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第109號

原　　告　黃仁宇
被　　告　齊裕營造股份有限公司
法定代理人　鄭俊民
訴訟代理人　吳玉豐律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於中華民國109 年2 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌拾捌萬陸仟壹佰玖拾壹元，及其中新臺幣壹拾貳萬貳仟壹佰陸拾玖元自民國一0三年一月一日起至清償日止；其中新臺幣參拾萬肆仟參佰玖拾捌元自民國一0四年一月一日起至清償日止；其中新臺幣壹拾玖萬玖仟壹佰柒拾伍元自民國一0五年一月一日起至清償日止；其中新臺幣貳拾肆萬參仟壹佰壹拾陸元自民國一0六年一月一日起至清償日止；其中新臺幣壹萬柒仟參佰參拾參元自民國一0七年一月三日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣捌拾捌萬陸仟壹佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102 年5 月13日起受雇於被告公司，擔任工地監造人員，自106 年1 月3 日起至107 年1 月2 日止請休育嬰假，並於107 年1 月2 日自願離職。原告任職期間，每日正常工時為上午8 時至下午5 時30分，於102 年度至104 年度月休6 日，自105 年1 月1 日起月休8 日，例假及國定假日均由工地人員輪留排休，每月薪資、日薪及時薪則如附表一所示。原告於103 年度尚有2.5 日特休假未休畢，104 年度有1 日特休假未休畢、107 年度有14天特休假未修畢，被告公司應依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1項規定，給付原告如附表一特別休假未休欄所示工資共新臺

幣（下同）21,999元。又原告於102年國定假日出勤5.5日、103年國定假日出勤13.5日、104年國定假日出勤12日、105年國定假日出勤4日，被告公司均未加倍給付工資，爰依勞基法第39條規定請求被告公司給付如附表一國定假日出勤欄所示工資共46,300元。另原告有5日颱風假出勤，被告公司應給付如附表一所示天然災害假出勤工資6,566元。此外，原告於103年度例假尚餘1天未休、105年度例假未休16天，被告公司應給付原告如附表一例假出勤工資欄所示工資共18,931元。再者，原告受雇被告期間經常加班，但被告公司均未依法給付延長工時加班費，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款規定，請求被告公司給付如附表一所示平日延長工時加班費805,050元、天然災害假出勤延長工時加班費2,476元、國定假日出勤延長工時加班費38,783元。為此，爰依勞基法之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告940,105元，及其中124,220元自103年1月1日起；其中327,348元自104年1月1日起；其中218,522元自104年1月1日起；其中252,682元自106年1月1日起；其中17,333元自107年1月1日起，均至清償日止，按週年利率5％計算之利息。

二、被告則以：

㈠被告公司為營造工程公司，多數員工係散處各縣市營建工程之工地，致被告公司無法實際確認員工是否在現場及加班情況，為確認與杜絕員工加班打卡不實之弊端，被告公司已於人事管理規章第4條第3項、第4項第2款規定，員工加班係採事先申請核准制，惟原告任職期間從未申請加班。原告雖主張其打卡紀錄上每日上午8時以前及下午5時30分以後之時數，均係其加班時數，但打卡記錄非人事管理規章所承認加班事實之判斷依據，且被告公司僅規定員工應於8時上班，原告於8時前之時段如何運用安排乃原告個人自主事項，縱原告提前抵達公司，被告公司亦未同意受領其上午8時以前之加班勞務；另被告公司規定之下班時間雖為下午5時

30分，但原告如何收拾個人裝備及隨身物品均取決其個人，且原告之工作地點係在外勤工地，工作環境及性質上要無需花費半小時或1 小時加班之情事，自不得依原告個人延滯打卡之時間認定屬兩造合意之加班時數，故原告請求被告公司給付延長工時加班費，於法無據。再者，勞基法第30條第1項於104 年12月31日以前規定之正常工時為兩週84小時，是原告於兩週內有一週須上班六日，該週第六日之正常工時為4 小時，但勞基法明訂延長工時係指每日超過8 小時以後之工時，故原告縱於該週第六日工作時數超過4 小時，其中第5 小時至第8 小時之工時仍非延長工時，不得請求加班費。此外，若原告於任職期間有加班之事實，即應在當時立即向被告公司行使加班費給付請求權，以利被告公司審查有無加班之事實，但原告於離職後始為請求，致被告公司無從及時蒐集相關之反證證據，原告現請求延長工時加班費有違誠信原則已失其權利。退步言，倘認原告請求延長工時加班費有理由，亦須扣除原告下班後用餐時間30分鐘，故原告之下班後延長工時時數應自下午6 時起算。

㈡另原告於102 年至104 年間雖有3.5 日的特休假未休，但原告未舉證係因可歸責於被告公司之事由致未休畢，而原告於106 年、107 年之特休假係因育嬰假未工作而未休，亦非可歸責於被告公司，故原告請求被告公司給付特休假未休工資，亦無理由。再者，被告公司基於營業項目之特殊性，業經主管機關公告指定為勞基法第30條之1 之特殊行業，故被告公司基於工程特性，對於員工全年應休假日均採總日數計算，不再區別一般例假或國定假日，一律採行「工地輪休」之休假制度，原告縱於國定假日出勤工作，其後亦均已補休完畢，自無國定假日出勤加倍工資請求權可資主張。此外，被告公司在原告起訴前均不知悉其有加班之情事，且延長工時之請求事項非屬定有期日之給付項目，依民法第229 條規定應自催告時起始負遲延責任，縱使原告請求有理由，被告公司應付之遲延利息亦應自起訴狀繕本送達翌日起算，始為合

法等語置變。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自102年5月13日起受僱於被告公司，每月工資及日薪均如附表一所示，原告嗣於106年1月3日起至107年1月2日止請育嬰假，並於107年1月2日自請離職。

㈡被告公司給予員工之特休假係採歷年制，原告於103年度有特休假5日，未休2.5日；104年度有特休假7日，未休1日；105年度有特休假10日，均已休畢。若原告請求103年度至105年度之特休假未休工資補償為有理由，被告應給付原告4,666元。

㈢依原告之工作年資計算，原告於106年度應有特休假14日，若原告請求給付特休假未休工資為有理由，被告公司應給付原告17,333元。

㈣原告於102年度颱風假出勤1.5日、103年度颱風假出勤2.5日、105年度颱風假出勤1日，被告公司應補償原告如附表一天然災害假出勤工資欄所示颱風假出勤工資共6,566元。（本院卷二第93頁背面、第117頁）

㈤被告公司關於員工國定假日之移調，未依勞基法第84條之1規定經勞資會議同意，並報請主管機關核備。

㈥原告於102年勞基法所定國定假日應休未休日數為5.5天；原告於103年勞基法所定國定假日應休未休日數為13.5日；原告於104年勞基法所定國定假日應休未休日數為12日；原告於105年勞基法所定國定假日應休未休日數為4日。若原告請求被告給付國定假日出勤加倍工資之主張有理由，被告應補償原告如附表一國定假日出勤工資欄所示工資共46,300元。

㈦原告於102年度之例假應休天數46天，均已經休畢；103年度例假應休天數72天，剩餘1天未休；104年例假應休天數72天，均已經休畢；105年例假應休天數96天，已休天數80天，未休16天，被告公司應給付原告如附表一例假日出勤工

資欄所示工資共18,931元。

四、本件爭點為：

㈠原告請求被告給付特休假未休工資有無理由？

㈡原告請求被告給付國定假日加班費，有無理由？

㈢原告請求被告給付延長工時加班費，有無理由？數額若干？

㈣被告公司應付遲延利息之起算日為何？

五、原告請求被告給付特休假未休工資有無理由？

㈠按105 年12月21日修正前勞基法第38條僅規定「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」。次按第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第39條亦有明定。又按特別休假係按年度計算，勞工本得自行選擇特別休假之時間；勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，因勞動契約之終止或年度終結而未休，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特休假日數之工資，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（勞委會79年9 月15日㈦台勞動二字第21827 號函示意旨參照）。亦即在勞基法第38條於105 年12月21日修正、106 年1 月1 日施行前已發生之特休假，勞工如於年終時，該年度有應休而未休之特別休假，而非可歸責於其個人之因素時，雇主始應給與勞工特別休假之工資補償。

㈡經查，原告於103 年度有特休假5 日，未休2.5 日；104 年度有特休假7 日，未休1 日；105 年度有特休假10日，均已休畢乙節，為兩造所不爭執，是原告於勞基法第38條於105 年12月21日修正施行前，有3.5 日特休假未休，固堪認定。原告雖主張：其因擔任工地監工，營造工地人手不足，為配合被告公司趕工交屋，無法排定輪休，被告公司人事專責單

位也未告知特休假未休完可請領工資等語（見本院卷二第39頁），然原告既自承特休假係由勞工自行排定輪休，被告公司顯未限制其排定休假，縱使工地期程一時緊迫，原告仍有一整年度期間可自行調整、安排休假時間，但其仍因個人時間調配因素而未休畢特休假，尚難認係因可歸責於被告公司之事由致原告未將103 年及104 年特休假休畢，故依前引規定及說明，原告請求被告公司給付103 年及104 年特休假未休工資4,666 元，為無理由。

㈢次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。105 年12月21日修正、106 年1 月1 日施行之勞基法第38條第1 項、第4 項及第6 項定有明文。又按育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。育嬰留職停薪實施辦法第4 條亦有明定。

㈣而查：

1.原告於102 年5 月13日起受僱於被告公司，自106 年1 月3 日起至107 年1 月2 日止請休育嬰假，並於107 年1 月2 日自請離職，而被告公司給予員工之特休假係採歷年制，依原告之工作年資計算，原告於106 年度本應有特休假14日乙點，為兩造所不爭執，已如前述。惟原告於106 年1 月3 日起請休育嬰假，其於106 年間要無請休特休假之可能，且參諸勞基法第38條之立法理由謂「特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權」等語，是特別休假之休假請求權應於勞工實際在職工作期間始有存在實益及行使可能，而原告請育嬰假之期間既不計

入工作年資，該段期間即非原告之工作期間，原告要無特休假之休假請求權可資行使，故依原告於102 年至105 年累計之工作年資，其於106 年1 月1 日起得請休14日特休假之一年期間，應於106 年1 月3 日中斷，待其復職後接續進行。然兩造於107 年1 月2 日已終止勞動契約，當時原告仍有14日特休假未休，是依前引勞基法第38條第4 項規定，被告公司即應給付工資予原告。

2.被告固辯稱原告係因請育嬰假而未休畢106 年特休假，非可歸責於被告公司，其無庸給付工資予原告云云。惟依勞基法第38條第4 項規定文義，一旦勞工之特休假未休畢，雇主於年度終了或契約終止時，當然負有給付折算工資之法定給付義務，此給付義務之發生與雇主是否具可歸責事由無涉，故縱使原告未休畢106 年度特休假非可歸責於被告公司，被告公司依法仍負給付折算工資之義務，是被告公司此部分所辯，難謂有據。是以，被告公司依法應給付106 年特休假未休折算工資予原告，兩造復不爭執若原告請求給付106 年度特休假未休工資為有理由，被告公司應給付原告17,333元，前已述及，故原告請求被告給付106 年度之特休假未休工資17,333元，為有理由。

六、原告請求被告給付國定假日出勤工資，有無理由？

㈠按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37條、第39條定有明文。次按經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。勞基法第84條之1 第1 項亦有明定。又按勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第

36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資；由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（司法院大法官釋字第726 號解釋文及解釋理由書參照）。

㈡經查：

1.原告主張其於102 年勞基法所定國定假日未休出勤日數為5.5 天，於103 年國定假日出勤未休日數為13.5日；於104 年國定假日出勤未休日數為12日；於105 年國定假日出勤未休日數為4 日，為兩造所不爭執。依前揭勞基法第37條規定，被告公司就原告在國定假日出勤日，自應加倍給付工資。

2.被告辯稱：其因營造業之工程特性，對於工地員工全年應休假日均採總日數計算，不再區別一般例假或國定假日，一律採行「工地輪休」之休假制度，原告雖於國定假日出勤工作，但其後亦均已補休完畢等語，為原告所不爭執（見本院卷二第117 頁），並有被告提出之103 年1 、2 月工地排休天數公告為憑（見本院卷二第109 頁）。而原告擔任之工地監造人員，係屬行政院勞委會88年2 月9 日勞動二字第000000號公告之勞基法第84條之1 工作者，固足認被告公司與包含原告在內之所屬工地監造人員，對於國定假日已約定採行排班輪休制度，被告公司對在國定假日出勤者另給予補休。惟被告公司與所屬工地監造人員間調移國定假日之約定，並未依勞基法第84條之1 規定經勞資會議同意，並報請主管機關核備，亦為兩造所不爭。參照前引釋字第726 號解釋意旨，勞基法第84條之1 係強制規定，如未經當地主管機關核備，兩造間國定假日另行排休之約定尚不得排除勞基法第37條之

限制，故原告仍係在應休假之國定假日出勤工作，被告公司自應依勞基法第39條規定加倍給付工資。

3.又兩造已合意若原告得請求給付之國定假日加班費，被告應補償原告如附表一國定假日出勤工資欄所示工資共46,300元（見本院卷二第195 頁），是原告請求被告給付如附表一「國定假日出勤工資」欄所示工資，為有理由。

七、原告請求給付延長工時加班費有無理由？數額若干？

㈠原告主張：其受雇被告公司期間經常加班，依其上下班打卡記錄，在早上8 時以前打卡時點至早上8 時止之時段係屬上班前延長工時，在下午5 時30分以後至下班打卡時點則為下班後延長工時，均應列入延長工時時數計付加班費，但被告公司從未給付加班費，被告公司應給付如附表一所示平日延長工時加班費805,050 元、天然災害出勤延長工時加班費2,476 元、國定假日出勤延長工時加班費38,783元等語，並提出延長工時統計表（見本院卷二第274 -284頁）及引用被告提出之出勤明細表（見本院卷二第134 -146頁）為憑。惟被告否認之，辯稱：其係訴外人興富發建設股份有限公司（下稱興富發公司）之關係企業，興富發公司頒佈之工作規則一律適用於該公司及所屬關係企業人員，依興富發公司102 年7 月31日頒佈之加班輪休假辦法（下稱系爭加班輪休辦法），員工加班前須事前填寫申請單並送請主管部門核決後，始計算加班時數，且加班時數非直接依打卡時點計算，原告未依規定申請加班，無權請求加班費等語置辯。是以，此節首應審究者即為原告未依系爭加班輪休辦法申報加班得否請領加班費？若可，則原告之延長工時時數為何？被告公司應付之加班費若干？茲將本院判斷說明如下。

㈡原告未依系爭加班輪休辦法申報加班得否請領加班費？

1.系爭加班輪休辦法第4 條規定：「輪休方式：1.加班時數累積4 小時可輪休半日。每月累積之休假時數最遲應於每年2 月底休假完畢，未休完之時數以時薪x 1 計算給付。2.加班時間及原因須事先填寫「加班申請單」，依核決權限之規定

簽可後下班前交至管理部人事單位備查。凡因部門主管公出或無法即時簽可者，得以口頭徵得部門主管之同意，並於翌日上午前將部門主管簽可之「加班申請單」交至管理部備查」、同辦法第5條規定：「加班時間計算：1.星期一～星期五下班半小時後起算，內勤人員每次加班時數須滿一小時以上，始可開始計算累積休假時數。2.依勞基法規定兩週工時共八十四小時，故每月加班時數須超過8小時，始計算加班時數。3.假日加班時數以兩倍計算，其他皆按實際加班時數輪休」，有系爭加班輪休辦法附卷可參（見本院卷二第103頁背面），固堪認興富發公司曾頒佈系爭加班輪休辦法規範所屬人員欲申請加班輪休前，須於事前申報加班經核准，再按實際加班時數累積達4小時後可補休半日。

2.然觀諸系爭加班補休辦法全文，均係規範加班補休之申請程序，關於加班費請領隻字未提，是系爭加班補休辦法顯非被告公司針對加班費請領程序所制訂之工作規則。縱使系爭加班輪休辦法亦屬被告公司內部之工作規則，但原告既係請求被告公司給付加班費，非申請加班補休，自無系爭加班輪休辦法規定之適用。此外，被告公司復未提出其他規範加班費請領程序之工作規則，足見被告公司對於加班費之請領並無特別規定，即應回歸適用勞基法之規定。又勞基法並未規範勞工於加班前須事先申報經雇主核准後始得為之，故被告辯稱原告請領加班費前，未按系爭加班輪休辦法事前申報加班，不得再行請求加班費云云，為無可採。

㈡原告在早上8時以前之延長工時加班費數額若干？

1.按民事訴訟法第270條之1第1項、第3項規定：「受命法官為闡明訴訟關係，得為下列各款事項，並得不用公開法庭之形式行之：…三、整理並協議簡化爭點。」、「當事人就其主張之爭點，經依第1項第3款或前項為協議者，應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形協議顯失公平者，不在此限」。前述規定，於行獨任審判之訴訟事件準用之，同法第271條之1亦有明文。

次按經法院整理並協議簡化爭點者，為尊重當事人之權利主體地位，對於訴訟審理範圍及事實主張、證據提出具有決定之權能，以資平衡保障其實體利益及程序利益，並節省司法資源之付出，應認法院即可以該當事人協議簡化後之相同陳述內容為裁判之依據，無庸再就該無爭議之陳述內容另為調查審認。除經對造同意，或已證明其陳述內容之權利係出於錯誤之法律推論、悖於實體法規定致無效者（如出於通謀虛偽），應不許任意撤銷（回），以維訴訟誠信原則（最高法院106 年度台上字第250 號判決意旨參照）。

2.查兩造於108 年12月26日本院言詞辯論時，針對原告受雇期間於早上8 時以前延長工時加班費之爭點，被告提議基於訴訟經濟願與原告協商，原告同意後表示其任職期間在早上8 時以前之加班費願以2,750 元計算，被告亦稱同意等情，有本院108 年12月26日言詞辯論筆錄可考（見本院卷三第198-199頁）。由此可知，兩造確已就原告受雇期間在早上8 時以前之延長工時加班費此一爭點達成共識，而成立民事訴訟法第270 條之1 第1 項之爭點簡化協議，該爭點簡化協議乃訴訟契約之一種，法院及兩造均應受其拘束，該已協議排除之攻擊防禦方法，依上開說明已生失權效果，不得再行主張。原告嗣後固復主張其早上8 時以前之延長工時加班費，仍應依出勤明細表上班打卡時點迄早上8 時止之時數計算，但依前揭說明，本院已毋庸再予審酌。故原告得請求之早上8 時以前延長工時加班費數額為2,750 元，堪以認定。

㈣原告出勤日之延長工時時數（不含早上8 時以前之延長工時）？

1.按勞基法第30條第1 項於104 年6 月30日前原規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時」。該條於104 年6 月30日修正為：「勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每星期不得超過40小時」，並於105 年1 月1 日起施行。又勞基法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8 小時或每2 週工作總

時數超過84小時之部分。但依勞基法第30條第2 項變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。106 年6 月16日修正前之勞基法施行細則第20條之1 亦有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。109 年1 月1 日起施行之勞動事件法第38條亦有明定。本件雖為勞動事件法施行前已繫屬之勞動事件，但依勞動事件法第51條第2 項規定：「本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2 項規定」，是本件仍有適用勞動事件法第38條之適用，合先敘明。而參諸勞動事件法第38條規定之立法理由係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語。是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主得提出反證推翻上開推定。

2.原告受雇被告公司期間正常下班時間為下午5 時30分，但被告各日之實際退勤時間係如附表二「下班打卡時間」欄所示，有被告公司提出之出勤明細表可參（見本院卷二第28-36、56-59 頁）。是依勞動事件法第38條規定，原告於平日下午5 時30分以後至附表二所示實際下班打卡時間止之期間，104 年12月31日以前每2 週工作總時數超過84小時之時數，以及105 年1 月1 日後每週工作總時數超過40小時之時數，均應推定為其經被告公司同意服勞務之延長工作時間，是原告之各日延長工時時數（不含早上8 時以前出勤部分）即如附表二「延長工時」欄所示。

3.被告公司固否認原告於上開期間係經其同意而延長工時，辯稱原告係因個人因素延滯下班打卡時間，縱使係屬延長工時，亦需扣除用餐時間30分鐘，故下班後延長工時時數應自下午6 時起算云云。然被告公司對於原告有故意延滯下班時間，以及原告每次延遲下班均利用30分鐘休息用餐等利己事實，均未提出反證以推翻前揭推定，要無可採。被告公司另辯稱：勞基法第30條第1 項於104 年12月31日以前規定之正常工時為兩週84小時，原告於兩週內有一週須上班六日，該週第六日之正常工時雖為4 小時，但勞基法明定延長工時係每日超過8 小時以後之工時，故原告縱於該週第六日工作時數超過4 小時，其第5 小時至第8 小時之工時仍非延長工時云云。然勞基法施行細則第20條之1 已明定每2 週工作總時數超過84小時之部分係屬延長工時，已如前述，是被告公司此部分所辯，亦無理由。

4.被告公司另辯稱：原告已請求國定假日及颱風假出勤之一日工資，復將國定假日及颱風假出勤當日工作時數超過8 小時以後部分計算延長工時，並請求延長工時工資，係屬一魚數吃，實非可採等語。然勞基法第39條所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8 小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。是以，勞基法第39條所稱國定假日加倍發給工資，應係針對勞工在8 小時正常工時內之工作報酬而言。倘勞工於國定假日出勤日工作時間超過8 小時，依前引勞基法施行細則第20條之1 規定，每日超過8 小時後之工作時間仍係延長工時。故原告於國定假日或颱風假出勤時，其工作時間苟有超過正常工時8 小時者，該超過部分仍應計入之延長工時內，並依勞基法第24條關於延長工時加班費之給付標準計付加班費，被告所辯難認有理。

㈤原告得請求之加班費數額若干？

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。三、依第32條第3 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。而依上開規定可知，就再延長工作時間超過2 小時者，勞基法並無明文，考量再延長工作時間在2 小時以內者（即加班第3 、4 小時），按平日每小時工資額加給2/3 以上，則逾此部分之加班（即第5 小時以後之加班），其工資額加給自不得低於此一標準，始符合勞基法規定勞動條件最低標準以保障勞工權益之規範意旨，是應類推適用上述勞基法第24條第2 款規定，亦即延長工作時間超過2 小時之部分，均應按平日每小時工資額加給2/3 計算勞工應領取之工資（最高法院93年度台上字第1605號判決要旨可參）。

2.而查，原告出勤日之延長工時時數（不含早上8 時以前出勤部分）係如附表二「延長工時欄」所示，業經本院認定如前，是原告於102 年至105 年間各年度之「2 小時內延長工時」及「再延長工時」之累計時數即如附表二所示。又原告於102 年至105 年間之平日每小時工資係如附表一「時薪」欄所載，為兩造所不爭執。則依上開規定計算，原告於102 年度至105 年間各年度得請求之延長工時加班費，102 年為116,370 元、103 年為281,732 元、104 年為183,842 元、105 年為212,367 元（計算式均詳如附表二所載），合計794,311 元（計算式：116,370+281,732+183,842+ +212,367 ＝794,311 ），應堪認定。

3.被告公司固辯稱：原告自承其應徵到職日即知悉當時被告公司為月休6 日，國定假日依公司公告及排輪休，且被告公司

給予原告之工資為35,000至40,000元，均遠高於102 至10 5年間之基本工資，兩造約定之薪資係以不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延長工時工資等之總合，自不違反勞基法之規定，雙方均應受拘束，原告在職期間均無爭執兩造合意之薪資總合，自不得在事後復行請求例休假及逾時之延時工時工資云云。惟原告受雇於被告公司期間，兩造固約定原告每月薪資係如附表一所示，然被告公司就兩造已約定原告之每月薪資總額業已包含國定假日出勤及平日延長工時加班費等在內之利己事實，並未提出兩造簽立之勞動契約或其他積極證據以實其說，自難採信。是兩造約定之每月薪資應僅係針對每月正常工時之工作報酬所為約定，原告如有延長工作時間之情事，自得依上開規定請求被告公司給付加班費，被告所辯要不足採。

4.被告公司另抗辯：原告於任職期間如有加班，應在當時立即向被告公司行使加班費給付請求權，但原告遲至離職後始為請求，致被告公司無從及時蒐集相關之反證證據，違反誠信原則，已喪失其請求權云云。然原告受雇被告公司期間在下午5 時30分過後始打卡下班係屬常態，被告公司透過差勤管理系統之打卡紀錄即可查知，倘被告公司認原告係因處理個人私事致延遲打卡下班，自得隨時調查及指正，要無不能及時蒐證之情事。又被告告公司既未將加班費之請領程序規範在工作規則內，證人即被告公司員工王玲秀亦證稱：伊於102 年、103 年間替包含原告在內的新進人員做教育訓練時，未針對公司的加班費申請流程作說明，印象中伊在106 年以前沒有收過任何人的加班費請領申請單等語（見本院卷二第216 、217 頁），可見被告公司從未告知原告及其所屬員工應如何請領加班費，故原告於離職後始知悉有此權利，並訴請被告給付加班費，自無違反誠信原則可言，被告所為抗辯，洵無可採。

5.從而，原告除早上8 時以前之加班費外，得請求之102 年度加班費為116,370 元、103 年度加班費為281,732 元、104

年度加班費為183,842 元、105 年度加班費為212,367 元，合計794,311 元。原告逾此範圍之請求為無理由。

八、被告公司應付遲延利息之起算日為何？

㈠按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229 條第1 項定有明文。次按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞基法第23條已有明文。另按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。106 年1 月1 日起施行之勞基法第38條第4 項亦有明定。依此，雇主應給付勞工之工資及特休假未休折算工資，均屬定有期限之給付，雇主如逾期未給付，即應自期限屆滿之日起負遲延責任。

㈡經查：

1.被告公司於102 年度應給付原告國定假日出勤工資6,967 元、天然災害假出勤工資1,900 元、延長工時加班費116,370元；103 年度應給付原告國定假日出勤工資18,000元、天然災害假出勤工資3,333 元、例假出勤工資1,333 元、延長工時加班費281,732 元；104 年度國定假日出勤工資16,000元、延長工時加班費183,842 元；105 年度國定假日出勤工資5,333 元、天然災害假出勤工資1,333 元、例假出勤工資21,333元、延長工時加班費212,367 元；被告公司另應給付原告受雇期間之早上8 時以前到職加班費2,750 元，以及原告離職前未休畢之特休假折算工資17333 元等節，業經本院認定如前。其中，關於國定假日、天然災害假及例假之出勤工資以及延長工時加班費，均屬原告之工資，而被告公司係按月給付原告薪資，故依兩造之約定，被告公司應於加班費等工資請求權發生當月給付上開工資。另兩造所合意被告公司應給付原告受雇期間之早上8 時以前加班費2,750 元部分，兩造雖未合意此筆加班費應付期限，但考量原告於106 年起請休育嬰假，實際出勤日迄105 年12月31日止，堪認此筆加班費至遲於105 年12月31日即已發生，被告公司應於105 年

12月31日給付之。又原告離職前未休畢之特休假，因原告係107年1月2日離職，故被告公司依勞基法第38條第4項規定，應於契約終止日即107年1月2日給付特休假未休之折算工資。

2.基此，被告公司各年度應給付原告之工資數額及遲延利息起算日如下：

⑴102年度應給付原告國定假日出勤工資6,967元、天然災害假出勤工資1,900元、延長工時加班費116,370元，且原告自認溢休之例假換算工資3,068元應予扣除，合計應給付原告122,169元（計算式：6,967+1, 900+116,370-3,068＝122,169）。但被告公司迄今未給付，故原告請求被告公司自103年1月1日起給付遲延利息，為有理由。

⑵103年度應給付原告國定假日出勤工資18,000元、天然災害假出勤工資3,333元、例假出勤工資1,333元、延長工時加班費281,732元，合計應給付原告304,398元（計算式：18,000+3,333+1,333+281,732＝304,398）。但被告公司迄今未給付，故原告請求被告公司自104年1月1日起給付遲延利息，為有理由。

⑶104年度應給付原告國定假日出勤工資16,000元、延長工時加班費183,842元，且原告自認溢休之例假換算工資667元應予扣除，合計應給付原告199,175元（計算式：16,000+183,842- 667 ＝199,175）。但被告公司迄今未給付，故原告請求被告公司自105年1月1日起給付遲延利息，為有理由。

⑷105年度應給付原告國定假日出勤工資5,333元、天然災害假出勤工資1,333元、例假出勤工資21,333元、延長工時加班費212,367元及2,750元，合計應給付原告243,116元（計算式：5,333+1,333+21,333+212,367+2,750＝243,116）。但被告公司迄今未給付，故原告請求被告公司自106年1月1日起給付遲延利息，為有理由。

⑸原告於107年1月2日離職時未休畢之特休假，被告公司應

於當日給付折算工資17,333元，但被告公司迄今未付，依前引規定，被告公司應自107 年1 月3 日起負遲延責任，故被告公司應自107 年1 月3 日起給付遲延利息，堪以認定。原告主張被告公司應自107 年1 月1 日起給付遲延利息，則無理由。

九、綜上所述，原告依勞基法相關規定，請求被告公司給付886,191 元（計算式：122,169+304,398+199, 175+243,116+17,333 ＝886,191 ），及其中122,169 元自103 年1 月1 日起至清償日止；其中304,398 元自104 年1 月1 日起至清償日止；其中199,175 元自105 年1 月1 日起至清償日止；其中243,116 元自106 年1 月1 日起至清償日止；其中17,333元自107 年1 月3 日起至清償日止，均按週年利率5 %計算之利息，為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

十、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之；法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，分別為勞動事件法第51條第1項、第44條第1項、第2項所明定。本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，本院為勞工即原告部分勝訴判決，爰依前揭規定，依職權宣告假執行，並酌定相當之金額，宣告被告得預供擔保而免為假執行。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結果無影響，爰不再予一一論駁。

十二、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　6　　日

勞工法庭　法　官　徐彩芳

以上正本係照原本作成。

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。如

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　6　　日

書記官　廖佳玲

附表一（單位：新臺幣）

任職期間	月薪	平日每小時工資	平日每日工資	特休假未休工資（A）	國定假日出勤工資（B）	天然災害假出勤工資（C）	例假出勤工資（D）	國定假日延長工時工資（E）	天然災害假延長工時工資（F）	平日延長工時工資（G）	總計	遲延利息起算日
102 年5 月至7月	35,000元	145.8元	1,166.7元	0元	6,967元	1,900元	-3,068元	5,461元	681元	112,279元	124,220元	103 年1 月1 日起算
102 年8 月至12月	38,000元	158.3元	1,266.7元									
103 年1 月至4月	38,000元	158.3元	1,266.7元	3,333元	18,000元	3,333元	1,333元	18,330元	1,739元	281,280元	327,348元	104 年1 月1 日起算
103 年5 月至12月	40,000元	166.7元	1,333.3元									
104 年1 月至12月	40,000元	同上	同上	1,333元	16,000元	0元	- 667元	12,630元	0元	189,226元	218,522元	105 年1 月1 日起算
105 年1 月至12月	40,000元	同上	同上	0	5,333元	1,333元	21,333元	2,362元	56元	222,265元	252,682元	106 年1 月1 日起算
106 年1 月至12月	40,000元	同上	同上	17,333元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	17,333元	107 年1 月1 日起算
各項小計				21,999元	46,300元	6,566 元	18,931元	38,783元	2,476元	805,050元	940,105元	