

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第80號

原告 吳重廣

姚凱中

莊明龍

林偉銘

兼上列四人

訴訟代理人 翁麒盛

原告 郭奇璋

被告 同安企業有限公司

法定代理人 陳州正

訴訟代理人 黃金龍律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。本件原告等人起訴時原聲明請求被告應給付原告翁麒盛新臺幣（下同）107,364元（含加班費94,864元、特別休假未休工資12,500元）、郭奇璋108,228元（含加班費96,228元、特別休假未休工資12,000元）、吳重廣208,140元（含加班費184,140元、特別休假未休工資24,000元）、姚凱中加班費418,880、莊明龍加班費418,880元、林偉銘加班費511,399元及其利息（見本院卷一第9至10頁）。嗣以民國109年8月24日民事準備（一）狀變更聲明，請

01 求被告應給付原告翁麒盛、吳重廣加班費各168,346元、
02 340,736元（不請求特別休假未休工資），給付原告郭奇璋
03 204,839元（含加班費201,239元、特別休假未休工資3,600
04 元；見本院卷一第367至368頁）。復以109年8月28日民事準
05 備(二)狀變更聲明，請求被告應給付原告郭奇璋159,124元
06 （含加班費155,524元、特別休假未休工資3,600元）、吳重
07 廣、姚凱中、莊明龍、林偉銘加班費各209,607元、614,894
08 元、450,741元、490,040元（見本院卷一第416至417頁）。
09 原告莊明龍於109年9月2日審理時變更聲明，請求被告給付
10 加班費370,810元（見本院卷二第9頁）；又以109年9月26日
11 民事陳報暨聲請調查證據狀變更聲明，請求被告給付加班費
12 450,741元（見本院卷二第184頁）。末於110年11月25日審
13 理時，原告郭奇璋變更聲明，請求被告給付加班費155,524
14 元（見本院卷三第353頁）。核屬擴張或減縮應受判決事項
15 之聲明，合於前揭規定，應予准許。

16 二、原告主張：

17 (一)原告等人均受僱於被告，並受被告指派至中鋼鋁業股份有限
18 公司小港廠區（下稱中鋁公司小港廠）服勞務，週一至週五
19 工作時間均為12小時，週六則為8小時，採輪班制，然被告
20 並未給付足額之加班費，爰請求被告給付加班費差額，分述
21 如下：

- 22 ①原告翁麒盛：原告翁麒盛於108年2月21日起至109年4月20日
23 止，每日薪資為1,250元，上開期間之加班費應如附表1所示
24 ，扣除被告已給付之數額，被告應給付差額168,346元。
- 25 ②原告郭奇璋：原告郭奇璋於107年11月21日起至109年5月18
26 日止，每日薪資為1,200元，上開期間之加班費應如附表2所
27 示，扣除被告已付之數額，被告應給付差額155,524元。
- 28 ③原告吳重廣：原告吳重廣於106年9月19日起至109年5月18日
29 止，於106年10月30日前，日薪為1,000元，106年11月1日至
30 107年11月20日，日薪為1,100元，107年11月21日至109年5
31 月18日，日薪為1,200元，任職期間之加班費應如附表3所示

，扣除被告已給付之數額，被告應給付差額209,607元。

④原告姚凱中：原告姚凱中於103年12月21日起至109年5月18日止，每日薪資為1,250元，上開期間之加班費應如附表4所示，扣除被告已付之數額，被告應給付差額614,894元。

⑤原告莊明龍：原告莊明龍於103年9月21日至109年5月18日止，每日薪資為1,250元，上開期間之加班費應如附表5所示，扣除被告已付之數額，被告應給付差額450,741元。

⑥原告林偉銘：原告林偉銘於105年7月21日起至109年3月20日止，每日薪資為1,000元（工時8小時），但均低於法定基本工資，故以法定每小時基本工資換算，上開期間之加班費應如附表6所示，扣除被告已付之數額，被告應給付差額490,040元。

（二）依被告提供予原告等人之每月薪資明細可知，被告係以原告當月打卡時數計算當月薪資，顯然被告對於原告等人出勤並無反對之意並同意給付薪資，而無不同意原告等人加班之情事，且被告規定員工若要請假需自行找到代班人員，代班薪資亦係由被告計算直接給付代班人員，可見被告知悉員工間有互相代班情事並同意給付加班費，原告自得請求被告給付代班之加班費。

（三）聲明：被告應給付原告翁麒盛168,346元、原告郭奇璋155,524元、原告吳重廣209,607元、原告姚凱中614,894元、原告莊明龍450,741元、原告林偉銘490,040元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：

（一）原告等人任職之前，被告已與中鋁公司簽訂生產配合作業協力契約（一年一約），歷年來配合其業務需要，被告內部輪班（12小時輪班制，4休2）及工作時間的調配，為免計算加班費之煩雜，乃以12小時計算日薪（非原告所稱以8小時計算日薪），並以12小時為1班（每班休息2小時，實際工作10小時，早班時間為7時至19時，晚班為19時至隔日7時），若業務需要，以8小時為1班（休息1小時，實際工作7小時，即

星期六早上7時至下午15時），則以12小時日薪之比例計算8小時之薪資。又採兩班制者，早班時間之7時至19時，11時至12時、16時至17時是用膳、休息時間，晚班時間之23時至24時、隔日4時至5時是用膳、休息時間，每班休息時間均2小時；若星期六上班，11時至12時是休息時間，休息時間1小時，員工若無法在該時段休息，得在工作時間內，另行調配其休息時間，此經被告公告並實行多年，原告已同意上開勞動條件，而原告等人之工作時間及薪資各如附表7所示，被告給付原告等人之薪資（總薪）均未低於基本工資加計平、假日延時工資總額（最低領薪），乃優於勞基法之規定，兩造應同受拘束，原告不得再於事後更行請求。依被告答辯狀附件1至5所示，原告等人每月實際所領「月總薪」及「總薪」兩項（「總薪」係以兩造約定之日薪，乘以實際輪班（總）時間換算之班數，以12小時為1個班數，不足12小時部分，以小數點計；「月總薪」則再加計「加班」、「津貼」，「加班」包含員工互相「代班」及被告額外的加班津貼），均高於以各當年基本工資、正常工時（8小時）計算之月薪及延長工時（2小時加班費）之最低領薪，是本件兩造約定薪資之數額「總合」高於法定基本薪資依勞基法第24條、第39條規定加計之延時、例休假工作加倍之工資總合，優於勞基法保障最低勞動條件，自無損害勞工之權益。且原告翁麒盛、吳重廣於離職時，薪資均已結清，渠2人並於自願離職證明書簽名確認「備註：…日後不得提出任何異議或要求勞動基準法任何請求賠償…並拋棄法律請求權」。又原告等人於109年6月9日起訴，則104年6月9日以前之薪資債權已罹於時效，不得請求。

(二)原告為他人代班乃渠等自行調班，形同他人所為，非出於被告之要求，不生加班之合意，原告不得以此要求被告給付加班費，若有加班之必要，原告亦應申請加班，並經被告確認同意，而被告將應發給被代班人員之薪資，直接於每月計算薪資時一併發給原告，並不違背被代班人之意思，原告與被

代班人亦無異議，若有計算錯誤，原告當月計算(付)薪資時，即會提出異議，要求補付。又兩造約定採排班制(4休2)，將工作日與例休假日統和對調，節假日已與其他工作日對調，故調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，調移後，原告每月月休至少10天，已超過例假日、休息日及國定假日之日數，原告於當月排班表即可知悉假日、國定假日及工作日之調移情形，原告均無異議。

(三)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告等人主張渠等均曾或現受僱於被告，經被告指派至中鋁公司小港廠提供勞務，按日計酬，原告等人之出勤紀錄及受領之薪資各如被告答辯(七)狀附表1-2至6-2、答辯(八)狀附表7所示，為兩造所不爭執(見本院卷三第203至340頁、第353、354、382頁)，自堪信為真實。

(二)原告主張渠等之日薪各如附表1至6所示(即翁麒盛、姚凱中、莊明龍均為1,250元；郭奇璋為1,200元；吳重廣原為1,000元、1,100元，嗣調整為1,200元；林偉銘原為1,008元，其後經歷次調薪至1,264元)，工作時間均無休息，工作逾8小時(含代班)部分，被告未給付足額之加班費，其差額各如附表1至6所示。被告則辯稱原告等人之日薪應如附表7所示(翁麒盛為1,250元；郭奇璋為1,800元；吳重廣原為1,500元，嗣調整為1,800元；姚凱中原為1,750元，嗣調整為1,875元；莊明龍原為1,725元，嗣調整為1,875元；林偉銘為1,500元)，上開日薪係以12小時計算，以12小時為1班，每班休息2小時，若以8小時為1班或因業務需要於週六上班(8小時)，則每班休息1小時，以12小時日薪之比例計算8小時之薪資，依原告等人實際值勤時間(含代班)換算為班數，據以計算薪資等語。經查：

①依原告翁麒盛、郭奇璋、莊明龍所提出之薪資明細，其上記

載渠等3人之日薪分別為1,875元、1,800元、1,875元，總日薪係以日薪×班數計算（見本院卷三第27至35頁）；另依兩造不爭執之原告班表及出勤紀錄（見本院卷二第349至392頁、卷三第203至340頁）所示，可知被告工作時間係採2班制，每班12小時，早班為7時至19時，晚班為19時至隔日7時，週六則以8小時為一班，又核對原告等人之出勤時間及班數，可知原告等人薪資明細上所載之班數係以該月出勤時數÷12小時計算，原告翁麒盛亦稱伊薪資係以每日1,875元、12小時計算等語（見本院卷三第346頁）。則被告辯稱原告等人之日薪應如附表7所示，每月薪資係以日薪×班數（該月總出勤時數÷12小時）計算，應屬可信。原告主張渠等日薪各如附表1至6所示，並無證據可資證明，自無可採。

- ②按勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。勞基法第35條定有明文。又本諸勞動契約係由勞工提供勞務，並受雇主指揮監督之內涵，關於工作時間應指「勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間」，故勞工實際上從事勞動之時間，自屬於勞基法所稱之工作時間；而所謂「休息時間」係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，是若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態以為其提供勞務，則該時段即應計入工作時間。本件原告主張被告並未給予休息時間。被告則以每班12小時，休息2小時，如以8小時為1班，則休息1小時，早班休息時間為11至12時、16時至17時，晚班休息時間為23時至24時、隔日4時至5時，星期六上班之休息時間為11時至12時，員工若無法在該時段休息，得另行調配其休息時間等語置辯。經查，依被告所提公告，其上記載每班8小時者，1小時為用膳與休息時間，每班12小時者，2小時為用膳與休息時間（見本院卷一第353、355頁）。另據證人陳宏尉具結證稱：伊自102年12月起在被告公司任職迄今，擔任工地主任，工作地點在中鋁公司，工作內容為

僱用新人、排班、中鋁公司所交代的業務，伊曾在中鋁公司擔任過天車及倉儲人員，天車及倉儲人員均有休息用餐時間，表定休息時間是早班人員上午11點至12點、下午4點至5點，晚班人員凌晨11點至12點、凌晨4點至5點，會依現場狀況做前後調整，其餘時間只要員工要休息，休息時間可以自己安排，跟中鋁公司正職人員說就可以休息，員工進公司都會口頭跟他們告知，沒有書面，但有公告，公告有張貼在中鋁公司L3廠區一樓共同休息室裡面的佈告欄，原告等人進公司時，伊就有口頭告知，沒有講好怎麼會進來工作等語（見本院卷二第258至262頁），並有被告提出張貼公告之佈告欄及原告等員工用餐休息之照片數幀存卷（見本院卷一第357至366頁、卷二第41、42頁）。觀之該等照片所示，原告等員工得離開工作場所，於辦公室、共用休息區等處所用餐、休息或覆蓋被褥躺平睡覺，足見被告確有給予員工休息時間，而該等時間亦難認係處於隨時受雇主指揮監督之待命狀態。此外，本院依原告聲請向中鋁公司函查公佈欄及休息區之設置情形及休息時間等相關事項，經中鋁公司函覆略以：附件1入場之公佈欄（見本院卷二第187頁）屬中鋁公司與被告公司共用；附件2圖1所示之會議室（見本院卷二第189頁）分配為被告公司專屬辦公室，供於合約期間使用，圖2是附件3圖3、圖4共用休息區的入口門；附件3圖3、圖4係共用休息區（見本院卷二第191頁）；附件3圖3、圖4所示之公佈欄，被告公司可任意張貼工作上使用之資料；輪班人員在值班時間，以不影響產線運轉為原則，可自行安排休息/用餐時間，必要時也可告知中鋁公司人員後休息/用餐；自109年9月20日至今尚無被告公司員工於值班時間睡覺遭懲罰（見本院卷二第197至201頁）。足徵被告前揭辯解並非虛妄。原告雖否認看過系爭公告，並提出「承包商獎勵/懲罰通知單」（下稱獎懲通知單）、LINE群組對話紀錄為證。依獎懲通知單之記載，被告公司值班人員洪宇雄於109年1月30日下午13時因趴在桌上睡覺而遭中鋁公司罰款，然洪宇雄於13時趴在桌

01 上睡覺並非表定休息時間，被告公司員工如無法在表定時間
02 休息，則需將自行調配之休息時間告知中鋁公司人員，業如
03 前述，則洪宇雄亦有可能係在工作時間睡覺而遭懲處，尚難
04 以此證明原告等員工無休息時間。另LINE群組（名稱巴士協
05 力化，群組成員12人，原告主張其中6人為被告公司員工、
06 另6人為中鋁公司股長、經理），其中成員YorK詢問：「經
07 理…我們8小時早中晚班的休息時間是什麼時候呢？」，虎
08 爸偉回稱：「輪班人員，沒有表訂休息時間。吃飯、上廁所
09 、休息，通常都是自己找工作空檔處理」（見本院卷一第41
10 9、553頁）；LINE群組（名稱公司聯絡群，群組成員32人）
11 ，其中有成員詢問：「…我們8小時早中晚班的休息時間是
12 什麼時候呢？」，嘉成回稱：「有這種東西嗎？」、「12小
13 時何來2小時休息時間」、「虎爛」，同安本均回稱：「事
14 情做完的時候吧」、「我所知道的休息時間是沒有硬性規定
15 ，就是事情做完就是休息時間，事情來了就去做而已」（見
16 本院卷二第555至565頁）。上開對話內容僅能證明有員工認
17 為輪班人員並無固定休息時間，但仍可於工作完成或告一段
18 落後自行調配用餐休息時間。原告復提出翁麒盛與洪宇雄之
19 電話錄音，主張洪宇雄於系爭公告上簽名並記載106.9係109
20 年始為補簽（見本院卷二第19至24頁）。然縱認洪宇雄係事
21 後補簽，惟其既願於系爭公告上簽名，亦表示其未否認系爭
22 公告之內容即被告有給予公告上記載之休息時間，原告等人
23 雖未於系爭公告上簽名，亦否認看過此份公告，然系爭公告
24 上簽名之員工人數眾多，到職期間自103年至109年不等，可
25 知被告為配合中鋁公司作業而給予員工彈性休息時間之作法
26 已行之有年，且由原告等員工用餐、休息及睡覺之照片亦可
27 得知原告等員工確有不受雇主指揮監督之休息時間，原告主
28 張被告未給予休息時間，應非可採。

29 ③按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
30 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
31 消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第

144條第1項定有明文。而工資、加班費屬於一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。民法第129條、第130條分別定有明文。原告姚凱中、莊明龍分別請求自103年12月21日起、103年9月21日起之加班費，被告則提出時效抗辯。查原告等人前就本件勞資爭議向高雄市政府勞工局申請調解，兩造於109年4月28日到場調解而調解不成立，原告於調解不成立後六個月內之同年6月9日向本院起訴（見本院卷一第9、23頁），依民法第129條第1項第3款規定即生中斷時效之效力，原告姚凱中、莊明龍於109年4月28日回溯5年即104年4月28日前之加班費請求權即罹於時效而消滅，被告自得拒絕給付該時效已完成之加班費。

- ④按核釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞基法第39條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第24條之延時工資及第39條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理（行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號函釋參照）。勞工於國定休日出勤日工作時間超過8小時，依勞基法施行細則第20條之1規定，每日超過8小時後之工作時間係延長工時。故勞工於例假日或國定假日假出勤時，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延長工時內，並依勞基法第24條關於延長工時之給付標準計付加班費，採時薪制者，即按實際假日工作8小時內時數乘以2倍計算其工資，另超過8小時部分，則依勞基法第24

條第1項第1、2款規定計算其加班費。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號討論意見參照）。是按日計酬勞工，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額，超過法定正常工作時間部分，應依勞基法第24條規定給付延長工時工資。勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定之基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。兩造約定原告所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。故被告應否再給付加班費，應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計延時工資之總額為斷。

⑤經查，自102年1月1日起至104年6月30日，每小時基本工資為109元；自104年7月1日起至105年9月30日，每小時基本工資為120元；自105年10月1日起至105年12月31日，每小時基

01 本工資為126元；自106年1月1日起至106年12月31日，每小
02 時基本工資為133元；自107年1月1日起至107年12月31日，
03 每小時基本工資為140元；自108年1月1日起至108年12月31
04 日，每小時基本工資為150元；自109年1月1日起至109年12
05 月31日，每小時基本工資為158元。原告等人之出勤紀錄及
06 受領之薪資各如被告答辯(七)狀附表1-2至6-2、答辯(八)狀
07 附表7所示(上開附表未記載原告姚凱中、莊明龍104年4月
08 21日至同年5月20日之出勤紀錄，上開期間之出勤紀錄依原
09 告準備五狀附件D、F之記載)。原告主張颱風、豪雨加給應
10 扣除，不應納入已受領之工資。查依照勞動部所頒布的「天
11 然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」規定，
12 颱風發生時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首
13 長已通告各機關停止上班，勞工因而未出勤者，雇主「宜」
14 不扣發工資，但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給
15 外，「宜」加給勞工工資。換言之，颱風假是否給薪，勞動
16 部並無強制規定，雇主仍可以當日勞工未提供勞務而不發給
17 當日工資，如勞工出勤，除當日工資外，雇主依法亦得不加
18 給工資。是原告於颱風、豪雨出勤，被告除給付當日薪資外
19 ，又另給予加給，此應係鼓勵員工出勤所為之給予，與工資
20 之性質有別，原告主張不應納入已受領之工資，應屬有理。
21 原告另主張全勤獎金、津貼亦不應納入已受領之工資，然依
22 原告提出薪資明細，並無全勤獎金項目，而除翁麒盛109年3
23 月有配合津貼2,000元(翁麒盛未主張扣除)外，亦無其他
24 津貼項目(見本院卷三第27至37頁)，原告主張全勤獎金、
25 津貼不應納入已受領之工資，尚非可採。則依原告等人之實
26 際出勤紀錄(8小時扣除休息時間1小時、12小時扣除休息時
27 間2小時)，按上開每小時基本工資計算其出勤8小時之工資
28 及以該基本工資為基準計算出之延時工資總和，各如附表8
29 至13所示，原告所領取之薪資總額並不低於基本工資及以基
30 本工資加計延時工資之總額，依前開說明，自不得再更行請
31 求被告給付加班費。

01 五、綜上所述，原告等人請求被告給付加班費及其利息，為無理
02 由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
04 審酌後認均與本院前述判斷不生影響，爰不一一論述。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 111 年 1 月 27 日
07 勞動法庭法官 鍾淑慧

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
10 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
11 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

12 中 華 民 國 111 年 1 月 28 日
13 書記官 林怡君