臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第89號

原　　告　黃志源
訴訟代理人　陳俊安律師
　　秦睿昀律師
被　　告　自由時報企業股份有限公司

法定代理人　林鴻邦
訴訟代理人　唐小菁律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院民國（下同）111 年1 月5 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）19萬4,883元及自110年6月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔7/10，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以19萬4,883元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊任職被告公司擔任攝影記者之106 至110 年期間，公司未依法給付平日延長工時工資新台幣（下同）21萬3,504 元、休息日工作之工資23萬6,313.5 元、例假日工作之工資6 萬8,365 元、休假日工作之工資2 萬0,053.5 元，亦未給付差旅費13萬2,834 元，另請求給付無故取消補休假17日之工資2 萬4,939 元。並聲明：被告應給付原告69萬6,009 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告抗辯：原告擔任職棒攝影記者，職缺掛編於南區採訪組，但係接受台北總社體育中心指派工作，乃單純外勤人員，上下班時間係登入公司網站申報即可，在不逾每日工作8 小時（每次用餐休息時間1 小時加計後為9 至10小時）範圍內自行調配，若有超時之必要，需事先申請或事後立即申報延

長工時以便主管查核核准。原告從未事前或事後申請加班，應無平日延長工時工作之情形，當不得請領延長工時工資、休息日工作工資、例假日工作工資。另出差往返如使用個人車輛，差旅費之申請，需檢附油單發票報銷，原告當月未申請，多年後始提出申請，以致難以查核，且亦未提出油單發票，故差旅費之情求亦無理由。又補休假部分，公司規定應於3 個月內請休完畢，逾期視同放棄休假權利，原告未依規定申請補休，事後亦不得請求給付可補休未補休之工資。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自94年12月1 日起，受僱於被告公司，任職單位為高雄都會新聞組，職稱為攝影記者，105 至110 年間之工資為每月4 萬4,000 元。

2.原告已自被告公司離職。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.原告可否請求被告給付平日延長工時工資及其金額：

被告就其辯稱其公司規定「外勤記者於工作日出勤時，需於工作完成後，上網登錄公出單，填報上班及下班時間等欄位，上傳直屬主管核簽」，作為實際工作認定之事實，已提出「人事室外勤記者出勤作業注意事項」為證（見本院一卷第27 9頁），且為原告所不爭執，堪信為真實。但原告主張其職缺掛於南區採訪組，卻同時需受到台北總社體育中心指派工作，南區採訪主管與台北體育中心主管不合，2 主管間多有衝突，其上網登錄之公出單遭到南區採訪主管漠視等語。經查：

A.兩造不爭執原告係擔任被告公司之攝影記者，以報社攝影記者之職務，多數時間需外出工作，此為眾所周知之事實，亦為兩造所不爭執，則被告公司建立以由外勤記者上網登錄公出單，填報上下班時間，再由直屬主管簽核之制度，使外勤記者不用至辦公處所簽到退，僅藉由直屬主管之簽核作管理，形式上，對外勤記者既屬方便，亦可顧及必要之管控，雖

堪認是合宜之制度設計，然制度本身之合宜，仍需有適當之人選加以操控，才能合理且正常之操作。而原告主張其需受體育中心指派工作，但公出單需受南區採訪主管簽核之事實，為被告所不爭執，堪信為真實。則台北體育中心主管與南區採訪主管間如有不合，對原告依被告公司制度上網登錄公出單填報公出單之程序運作，確實有可能存在運作上之困難。

B.依證人即被告公司人事室專員證稱略以：原告主管為南區採訪組特派員（即副總編輯），原告公出單需由南區採訪組主管批示，台北體育中心主管並非原告主管，伊曾因為接獲原告電話，於106 年9 月11日下午4 時22分左右回撥給原告，因為以原告擔任之職務，正常情況下常會填寫公出單經主管批示，向公司提出類如出差補助之申請，原告已有一段時間都沒有填寫公出單經主管批示提出申請，所以伊在電話中有關心此事，自106 年至110 年原告離職時，原告均未填寫公出單經主管批示提出申請等語（見本院二卷第415 至417 頁），所證與原告提出而被告不爭執形式真正之錄音光碟及譯文所示大致相符（錄音光碟附於本院一卷卷尾證物袋，譯文件同卷第347 頁起），堪信為真實。依證人所證，益見原告確實存在實際指派工作之台北體育中心主管，與負責批核公出單之南區採訪主管不同一之情形。且依證人所證，原告在此次電話聯繫前，已有一段時間沒有填寫公出單經主管批示提出相關申請之情形，此後106 至110 年離職期間，亦均未填寫公出單經主管批示提出相關申請，則堪認原告極可能如其所主張，因南區採訪主管與台北體育中心主管不合，而使其受台北體育中心指派外出工作時，上網登錄之公出單之批示，常遭到南區採訪主管之漠視而無法順利運作。

C.原告攝影記者之外勤工作時間之認定，原非固定在工作場所工作般，得以較簡易之打卡或簽到退方式掌握，尤其在多年後才提出申請，因時空之變化，許多事務已有巨大之變化，尤增加認定上之難度，是即使因南區採訪主管與台北體育中

心主管之不合，而使原告上網填寫公出單經主管批示再提出相關申請之程序受到阻擾，最簡潔有效率之方法，仍屬循公司體制申訴尋求救濟。依上開證人所證，人事單位已對其未以正常方式提出相關差勤之申請表示關心，且依上開證人另證稱略以：伊要原告依程序申請及報銷，原告早期有用過公出單，主管曾經漏批公出單，但人事單位處理後有更正，另1位高雄的攝影記者也有反應過主管漏批等語（見本院二卷第418至420頁），足見原告亦有適當之管道，可循公司體制申訴以尋求救濟。

D.原告就其請求給付平日延長工時工資21萬3,504元，雖已就時間、延長工作情形詳細列表說明（見本院一卷第129頁起之起訴狀附表1），然原告不否認依被告公司提出之打卡紀錄（即個人出勤明細表，見本院一卷第201頁起），並無法證明其主張之平日出勤時間（見本院二卷第21頁準備二狀），則並無法據此打卡情形，證明原告有其主張之延長工時工作情形。此外原告並未提出具體證據，證明其在106至110年期間，確有延長工時工作之情形，本院亦查無此部分有利原告之證據，故原告請求平日延長工時工資給付之訴，當屬於法無據，不應准許。

2.原告可否請求被告給付休息日工作之工資及其金額：

原告主張其休息日工作，107年3月1日前可請求給付之休息日工作工資為6萬3,034元，107年3月1日後可請求給付之休息日工作工資為17萬3,279.5元，合計23萬6,313.5元，被告辯稱原告從未申請加班，且比對打卡紀錄，原告主張之休息日並查無出勤紀錄，故所請並不實在。經查：

A.雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給4/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給5/3以上；前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計，逾8小時至12小時以內者，以12小時計，107年3月1日修正

前勞動基準法第24條第2、3項定有明文。又雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給4/3以上，工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給5/3以上，勞動基準法第24條第2項亦有明訂。

B.原告就其主張休息日工作之日期、延長工作之時間，已詳細列表說明（見本院一卷第141至145頁起訴狀附表2、3）。又依原告提出上級指示之攝影單，如附表1、2之日期均有外出攝影勤務（見本院一卷第357頁起），而被告對該日期為原告之休息日並未加以爭執，則如附表1、2所示日期，原告確有休息日工作之事實，應可認定。而原告主張之各日工作時數，於正常工作8小時內者，難認有何不合，應堪認定，至超過正常工作時數者，因其未依規定填寫公出單經主管批示，事後已難為正面之認定，是應認於法無據（至被告辯稱攝影記者在類如職棒賽之場合，僅需拍攝數張照片，並無全程觀賽之必要，工作時間不若文字記者長部分，雖非完全無理，但實質上，仍應視攝影記者個人之辦事態度而定，尤其報紙為大眾傳播媒體，競爭相當激烈，各記者間亦會互相比較，公司對原告當亦有所要求，是尚難認原告可隨意拍攝幾張照片交差，所辯當無可採，併予敘明），詳如附表1、2所示。

C.綜上，原告107年3月1日前休息日工作可得之工資為5萬3,167元（44,000÷240×【4/3×2＋5/3×2】x 25【4小時內部分，以4小時計】＋【5/3×4×21】【4小時至8小時部分，以8小時計】》＝53,167，小數點以下四捨五入），107年3月1日後休息日工作可得之工資為3萬8,164元（44,000÷240×【4/3×38＋5/3×94.5】＝38,164，小數點以下四捨五入），則原告可請求被告給付之休息日工作工資合計9萬1,331元。

3.原告可否請求被告給付例假日工作之工資及其金額：

A.勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休

息日，勞動基準法第36條第1項定有明文。而例假日工作之工資如何計算，勞動基準法雖無明文規定，但參照上開法條第2項1款「依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日例假」之規定，堪認立法者對於例假之評價更高於休息日，則原告主張依上開休息日工作之規定，計算例假日工作之工資，自屬合理，合先敘明。

B.原告就其主張例假日工作之日期、延長工作之時間，已詳細列表說明（見本院一卷第147頁起訴狀附表4）。又依原告提出上級指示之攝影單，如附表3、4之日期均有勤務（見本院一卷第357頁起），而被告對該日期為原告之例假日並未加以爭執，則如附表3、4所示日期，原告確有例假日工作之事實，應可認定。而如上所述，原告主張之各日工作時數，於正常工作8小時內者，應可採信，至超過正常工作時數者，難應於法有據。

C.綜上，原告107年3月1日前例假日工作可得之工資為4萬6,200元（44,000÷240×【4/3×2＋5/3×2】x 22【4小時內部分，以4小時計】＋5/3×4×18【4小時至8小時部分，以8小時計】》＝46,200，小數點以下四捨五入），107年3月1日後休息日工作可得之工資為2萬0,686元（44,000÷240×【4/3×24＋5/3×48.5】＝20,686，小數點以下四捨五入），則原告可請求被告給付之例假日工作工資合計6萬6,886元。

4.原告可否請求被告給付休假日工作之工資及其金額：

A.內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；休假日工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第36條第1項、第39條前段、中段分別定有明文。

B.原告就其主張休假日工作之日期、延長工作之時間，已詳細列表說明（見本院一卷第149頁起訴狀附表5）。又依原告提出上級指示之攝影單，如附表5之日期均有勤務（見本院一卷第357頁起），而被告對該日期為休假日並未加以爭執

，則如附表5 所示日期，原告確有例假日工作之事實（109 年8 月15日高雄市長補選日未給予補假），應可認定。而原告除可請領休假日工作之工資外，如上所述，主張超過正常工作時數者，因未依規定填寫公出單經主管批示，難應於法有據。

C.綜上，原告可請求被告給付之休假日工作工資合計1 萬1,733 元（44,000÷ 30× 8 ＝11,733，小數點以下四捨五入）。

5.原告可否請求被告給付差旅費及其金額：

原告主張其可請求被告給付105 至109 年差旅費4 萬4,183 元，雖已詳細列表說明月份及公里數，並說明每公里可請領3 元差旅費（見本院一卷第151 頁起訴狀附表6 ）。且依被告提出之94年10月21日公告，被告公司自同年10月24日起，出差往返交通如使用個人自備車輛時，原補助每公里2.5 元，修改為每公里補助3 元，仍需檢附由單發票報銷，有該公告附卷可稽（見本院一卷第251 頁）。而原告身為報社攝影記者，依工作需要，雖有自備車輛往返拍攝地點之必要，此亦為被告所不爭執，堪信為真實。然原告並未依規定檢附油單發票，以供作為支出憑證完成報銷，且未即時請領差旅費，於數年後始憑空主張公里數，自難使人為合理之判斷，是認此部分請求於法無據，不應准許。

6.原告可否請求被告給付無故取消補休假之工資及其金額：

A.雇主依第32條第1 項及第2 項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資，勞動基準法第32-1條定有明文，此雖為107 年1 月31日所增訂，於同年3 月1 日施行。但此為無需立法即可知之理，此觀106 年6 月16日修正前，勞動基準法施行細則第24條第3 項即規定「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，

即可窺見，蓋勞工如有於正常工作時間外延長工作之情形，雇主本有給付延長工時工資之義務，法律規定勞工可以選擇補休，無非顧及勞工之身心，希望勞工可以維持身心健康，創造勞資長久共贏之情形，如勞工選擇補休後，卻無法於規定之時間補休，此當非勞工所願，而係工作過於繁忙所致，依情依理，雇主當需給付勞工最基本之延長工時工資，特別休假如此，正常時間以外延長工作時間，更當如此。

B.被告辯稱依其公司規定，補休部分需於3個月內請休完畢，逾期視同放棄休假權利，原告所主張被取消之補休假權利發生時間在107年3月1日新法施行前，並提出請假注意事項、人事管理系統之「常見問題與解答」各1份為證（見本院一卷第253頁、第293頁起），經核大致與所辯雖相符，且依原告提出電腦截圖畫面（見本院一卷第91至92頁），原告可補休時間確實在上開新法施行前。但如上所述，應認未依被告公司規定申請補休者，僅係視同放棄補休之權利，但並無法認勞工放棄請領延長工時工資之權利，故本院認原告仍可請求被告公司給付其17天未補休之延長工時工資（被告就原告主張其原可請求補休17天之事實，並未加以爭執，且有原告提出之補休假被取消電腦截圖畫面可據【見本院一卷第91至92頁】，故此部分主張堪信為真實），原告主張其可請求被告給付之金額為2萬4,933元（44,000÷30×17＝24,933，每日金額算出後四捨五入，再乘以日數，確切金額可見本院一卷第99頁原告之薪資單），經核並無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告得訴請被告給付休息日工作之工資9萬1,331元、例假日工作之工資6萬6,886元、休假日工作之工資1萬1,733元、補休假被取消之原延長工時工作工資2萬4,933元，及法定遲延利息，則原告所訴於19萬4,883元及自起訴狀繕本送達翌日（即110年6月23日，見本院一卷第161頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應

准許。另本件原告勝訴部分，屬勞工給付請求所為之雇主敗訴判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2項規定，同時宣告被告得供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　111　　年　　2　　月　　7　　日

書記官　洪光耀

附表1：

出勤日期	延長工時4 小時內之時數	延長工時逾4 小時之時數	備註
106年			
1月8日	4	0.5	
1月15日	4	2.5	
2月5日	4	2	
2月12日	4	2.5	
4月9日	4	1	

（續上頁）

4月23日	4	1.5	
5月7日	4	2.5	
5月14日	4	2	
5月28日	4	0.5	
6月18日	4		
7月16日	4	0.5	
7月30日	3.5		颱風停班
8月6日	4	4	
8月13日	4	1	
8月20日	4	3	
9月3日	4	2.5	
9月10日	4	2.5	
9月26日	4		
10月3日	4	4	
10月11日	4		
10月17日	4	3.5	

（續上頁）

11月28日	4	4	
12月12日	4	4	
12月19日	4	4	
107年			
1月16日	4	4	
總計時數	99.5	52	

附表2：

出勤日期	延長工時2小時內時數	延長工時逾2小時時數	備註
107年			
3月13日	2	6	
5月1日	2	6	
5月15日	2	6	
9月18日	2	6	
10月30日	2	6	
108年			
1月22日	2	6	

（續上頁）

4月23日	2	6	
7月9日	2	6	
7月16日	2	6	
9月17日	2	6	
10月15日	2	1	
10月24日	2	6	
109年			
1月14日	2	5	
2月18日	2	5	
3月3日	2	4.5	
3月17日	2	4	
3月31日	2	5	
7月7日	2	2	
7月14日	2	2	
總計時數	38	94.5	

表 3：

出勤日期	延長工時4 小時內之時數	延長工時逾4 小時之時數	備註
106年			
1月14日	4	4	
2月2日	3.5		
2月11日	4	1	
4月8日	4	2	
4月22日	4	1	
5月6日	4	3	
5月13日	4	1.5	
5月27日	4	0.5	
7月15日	4	0.5	
7月29日	4		颱風停班
8月5日	4	1	
8月12日	4	0.5	
8月19日	4	0.5	
9月2日	4	0.5	

（續上頁）

9月9日	3.5		
10月2日	4	4	
10月16日	3		
11月27日	4	4	
12月11日	4	4	
12月18日	4	4	
107年			
1月8日	4	4	
1月15日	4	4	
總計時數	86	40	

附表4：

出勤日期	延長工時2小時內時數	延長工時逾2小時時數	備註
107年			
3月12日	2	5.5	
9月17日	2	2.5	
12月24日	2	6	

（續上頁）

108年			
1月14日	2	6	
1月21日	2	6	
2月18日	2	6	日本高知
4月22日	2	3	
6月24日	2		
8月26日	2	2	
9月16日	2	4.5	
109年			
3月9日	2	4	
7月20日	2	3	
總計時數	24	47.5	

附表5：

出勤日期	延長工時8小時內時數	延長工時逾8小時時數	備註
106年			
4月4日	5		

（續上頁）

10月4日	8	1.5	
108年			
4月4日	6		
5月1日	8	2	
6月7日	8	2	
9月13日	8	2	
109年			
2月28日	7		
8月15日	8		高雄市長補選