

臺灣高雄地方法院小額民事判決

108年度雄勞小字第97號

原告 吳駿有

訴訟代理人 洪幼珍律師

被告 智歲資訊科技股份有限公司

法定代理人 陳志全

訴訟代理人 歐政儒律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年10月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸仟玖佰叁拾壹元，及自民國一百零八年
五月十一日起至清償日止按年息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新臺幣壹佰元，由原告負擔新臺幣壹仟元。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣陸仟玖佰叁拾壹
元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國104年1月12日至被告公司擔任
電控工程師，正常工時為上午8時至下午5時，中午12時至
下午1時為午休，週六、週日為休息日與例假日，因原告負
責設備安裝與檢修，故有出差至國外工作之需求，原告於10
5年12月29日至106年4月19日受指派至西班牙遊樂園出差
，因須配合遊樂園營業及施工時間，多有趕工加班之情形，
然被告並未依法給付加班費，依原告於出差期間之簽到表之
工作基數（超時工作），其得依勞動基準法（下稱勞基法）
第24條第1項第1、2款請求平日加班費新臺幣（下同）
37,077元；依105年12月21日勞基法（下稱修正前勞基法）
第24條請求休息日加班費36,008元；依勞基法第39條後段請
求休假日加班費6,075元，扣除原告業已補休80小時換算工
資11,904及因而領取之工作獎金48,700元，尚得請求18,556
元（請求之時間、計算式詳如附件所示，106年1月27日至
30日春節期間雖另有加班因被告有發予加班費故無列入），

爰依前開法條提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告18,556元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)、公司定有加班管理辦法、出差管理辦法，若已領取出差津貼即不可領取加班費，而依前開辦法被告除按月給付原告原有薪資外，另給付原告每日出差津貼2,000元，換算時薪為250元，遠優於原告原有之平均工資，而此出差津貼性質除加碼補助員工出差期間之膳雜費外，另基於外派期間可能發生之加班支援作業的補貼，另依專案預算支用之情形，提撥工作獎金予參與專案之員工，並給予帶薪特批假以給予出差員工充足之休憩時間，原告並因申請80小時休假、請領48,700元工作獎金，又因原告支援期間遇到農曆春節，雖無再額外給付加班費之義務，仍基於體恤外派同仁之辛勞，額外針對除夕至初三之春節期間核發2倍加班費8,964元。而上開出差津貼與加班費實屬同性質，原告並額外支領體恤原告外派、加班辛勞之工作獎金及春節加班費、帶薪特批假，自無權向被告另行主張任何薪資給付。

(二)、縱認原告得主張加班薪資給付，然原告並未依加班管理辦法向被告申請，被告並無給付之義務；原告所提之駐外人員簽到表（下稱系爭簽到表），為被告公司作為日後外派同仁領取工作獎金、帶薪特批假與核算，並未與被告公司管理同仁出缺勤、加班申請之差勤系統有任何關係，此由上開簽到表均以0.5小時計算，與勞基法之規定未同步即可知悉，原告以加班時數之計算，顯屬無據。又縱依系爭簽到表計算工作時數，亦應將跨越午餐、晚餐時段扣除1小時休息時間云云。

(三)、若原告堅持依據勞基法向被告請求加班薪資，則原告應將被告所設優於勞基法之出差津貼、工作獎金及春節加碼加班費予以返還被告公司，及賠償被告核准原告80小時帶薪特批假之勞動力減損之經濟損失。

01 (四)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、若受不利判決，願供擔保
02 請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項

04 (一)、原告為被告公司前員工，自104年1月12日起擔任電控工程
05 師，正常工時為上午8時至下午5時，中午12時至下午1時
06 為午休，週六、週日為休息日與例假日，原告於105年12月
07 29日至106年2月8日，及106年3月15日至同年4月16日
08 至西班牙執行被告公司專案共計2次，原告於106年10月31
09 日離職。

10 (二)、原告自105年12月27日至106年4月19日所領取之薪資、出
11 差津貼、工作獎金，如被告答辯(二)狀第1頁所列明細（卷一
12 第76頁），並已申請80小時特批假。

13 (三)、原告平均工資106年4月之前為每小時144.6元，106年4
14 月之後每小時148.8元。

15 四、得心證之理由

16 (一)、原告主張其於出差期間，有附件所示工作基數之加班時數，
17 業提出系爭簽到表為證（卷一第19至26頁）。經核附件所示
18 之工作時間、工作基數與系爭簽到表相符，僅缺106年1月
19 27日簽到時間8時至18時基數9、同年月28日簽到時間8時
20 至20時基數11、同年月30日簽到時間8時至20時基數11。被
21 告雖辯稱系爭簽到表並無法確實代表工作時數以計算加班時
22 數，惟系爭簽到表之性質，依被告所提出公司之簽呈單（卷
23 一第60頁）「員工出差於現地工作時，須依照規定確實簽到
24 、簽退，若因工作的急迫性須延長工作時間，須經專案負責
25 人同意後，於簽到表上註明超時時數（工作基數），作為統
26 計核發工作獎金之依據」、「專案結案後由專案經理審理實
27 際總工作基數，並提出獎金及特批假分配明細及發放方式說
28 明，經該專案經理所隸屬之中心主管及人力資源部協理審查
29 ，呈總經理核准後…」，可見上開簽到表乃因員工國外出差
30 ，無法依國內上下班打卡等方式管控，由被告委託專案負責
31 人監督所為之上下班簽到、簽退紀錄，並就工作超時時數予

01 以層層確認核批確認，當此工作基數（超時時數）可作為原
02 告於國外出差期間實際加班時數。

03 (二)、又原告於出差期間除請領原有之薪資外，另領有出差津貼，
04 此為兩造所不爭執，就此出差津貼之性質被告雖辯稱包含加
05 班支援之補貼，並經其管理中心處長陳思正證稱：105年間
06 將歐美出差津貼提高到2,000元是為了補償伙食費外，因員
07 工在國外出勤時間紀錄很難掌控，如果有延長工時、加班另
08 以出差津貼作為補償，總經理認為員工出差很辛苦，另外核
09 給工作獎金，上開出差津貼並以公務人員國外出該生活費日
10 支數額（下稱系爭日支）為基準，以原告出差之城市未列入
11 系爭日支內，故以每日180美元計算，其中70%是住宿費、
12 20%是膳食費、10%是雜費，住宿費因實報實銷，以20%膳
13 食費1,040元來比較，被告津貼顯然較高，就是用來補償延
14 長工時及加班費，所以才會於加班管理辦法中加註不能再請
15 領加班費等語（卷一第109反至111頁）。惟依被告所提之出
16 差管理辦法，於國外出差費用報支標準，業已明定出差津貼
17 乃補助員工每日膳食及雜費支出（卷一第53頁）；且被告所
18 訂之出差津貼乃屬固定，僅區分3類，歐美地區定額為每日
19 2,000元，而以系爭日支所訂前往歐美地區高於300美元（倫
20 敦、愛丁堡、日內瓦、蘇黎世等），如以雜費加計膳食費比
21 例30%計算，系爭日支補助顯高於出差津貼，無法達到證人
22 所述補貼加班之目的，是其所證將有無補貼加班繫於出差地
23 點顯非可採。是出差津貼應僅有補助員工出差期間膳食及雜
24 費支出，並無包含加班費之性質。

25 (三)、被告雖抗辯依人事行政局七六局肆字第2756、41574號函表
26 示公務人員出差已領取旅費（分為交通費、住宿、膳雜費及
27 臨時費等）不得再請領加班費，其加班管理辦法乃依前開函
28 文故規定領取出差津貼不得再領取加班費云云，然前開函文
29 業經人事行政局以局給字第096000643222號函停止適用（卷
30 一第103頁），且出差津貼乃補助膳食、雜費支出，與加班
31 費為超時工作給付之報酬全然不同，當無因出差工作而使勞

工脫離勞基法之適用而可無限制要求勞工加班，是被告上開加班管理辦法顯與勞基法之規定有違，不得採認。

(四)、從而，原告於國外出差期間，若有加班之情形，自可請領加班費。而依前開簽呈單（卷一第60頁）明定工作獎金、特批假乃為「員工出差於現地執行專業工作或執行維保工作時，因工作超時者，建議核發工作獎金予以補償」、2017年2月13日簽呈單（卷一第59頁）「為犒賞農曆春節期間（2017/1/27~2017/1/30）因公務且已預先排定須加班出差至外地工作員工或因公緊急奉召出勤外地者，此期間之加班費將提高至2倍…核發明細如附件（附件時數與系爭簽到表工作基數相同）」，可見被告所發放之工作獎金、春節加班費及特批假，均為加班費或加班補休之性質，則被告是否違反勞基法而尚有加班費未給付，應將被告給付有利不利部分整體視之，即全部加班所得請領之加班費用，扣除上開已請領之部分，視有無不足，不得割裂僅採不利之部分。茲分述如下：

1、原告業已請特批假80小時，其性質為以補休替代加班費，依修正前勞基法並未規定計算方式，應依勞雇之協議，而依原告申請補休時數與加班時數係以1對1方式申請，可認其應同意此計算為補休，並與實務上通常之情形相符，故應以此為補休標準。而原告所補休之80小時，並未確定、指名為何時之加班時數，故應以加班事實發生先後順序為補休，是依此計算，原告得請領加班費之時數為106年1月20日計算2小時，其後按附件所示工作基數，加計106年1月27日基數9、同年月28日基數11、同年月30日基數11計算。

2、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。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1又3分之1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1又3分

之2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。次按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第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24條第1項第1、2款、第2項、第39條後段，修正前勞基法第24條第3項定有明文。又於勞基法39條就休假日工作逾每日工作時間時，並未規定加班費之計算標準，應類推適用勞基法第24條第2項。

3、而原告依附件認可請求平日加班費37,077元、休息日加班費36,008元、休假日加班費6,075元，查：

- (1)、附件106年3月19日、106年4月2日、106年4月9日為例假日，應改列為勞基法39條後段休假日加給工資依次為，8小時以內8小時、8小時、8小時；逾8小時依次為3小時、0小時、6小時。
- (2)、是依附件原告所得請領106年3月31日以前加班費，平日加給工資2小時以內者共47.5小時、逾2小時者共48.5小時；休息日加給工資2小時以內者共4小時、逾2小時至8小時者共12小時、逾8小時者共8小時；休假日加給工資，8小時以內者8小時、逾8小時者3小時；106年4月1日以前加班費，平日加給工資2小時以內者共14小時、逾2小時者共14.5小時；休息日加給工資2小時以內者共8小時、逾2小時至8小時者共18小時、逾8小時者共13小時；休假日加給工資，8小時以內者40小時、逾8小時者14.5小時。是其所得請求之平常日加班費為27,220元【以下元以下均四捨五入，計算式 $144.6 \times 47.5 \times 4/3 = 9,158$ ； $148.8 \times 14 \times 4/3 = 2,777.6$ ； $144.6 \times 48.5 \times 5/3 = 11,688.5$ ； $148.8 \times 14.5 \times 5/3 = 3,596$ ； $9,158 + 2,777.6 + 11,688.5 + 3,596 = 27,220.1$ 】；休息日加班費為17,958【計算式： $144.6 \times 4 \times 4/3 =$

771.2 ; $148.8 \times 8 \times 4/3 = 1,587.2$; $144.6 \times 12 \times 5/3$
= $2,892$; $148.8 \times 18 \times 5/3 = 4,464$; $144.6 \times 8 \times 8/3$
= $3,084.8$; $148.8 \times 13 \times 8/3 = 5,158.4$; $771.2 + 1,587.2 + 2,892 + 4,464 + 3,084.8 + 5,158.4 = 17,958$ 】 ;
休假日加班費為14,019元【 $144.6 \times 8 = 1,156.8$; 148.8
 $\times 40 = 5,952$; $144.6 \times 3 \times 8/3 = 1,156.8$; 148.8×14
 $.5 \times 8/3 = 5,753.6$; $1,156.8 + 5,952 + 1,156.8 + 5,753.6 = 14,019$ 】。總計附件所示加班時數所得請領之加班費
為59,197元 ($27,220 + 17,958 + 14,019 = 59,197$)

(3)、另被告業已給付加班費性質之工作獎金22,800元、25,900元
，春節加班費8,964元，應予扣除，惟因106年1月27日、
106年1月28日、106年1月30日春節為勞動基準法第37條
休假日，原告業有工作，其依勞基法第39條休假日所應取得
之加班費為5,398元（8小時以內8小時、8小時、8小時
， $144.6 \times 24 = 3,470$ ；逾8小時部分依次為1小時、3小
時、3小時， $144.6 \times 5 \times 8/3 = 1,928$ ， $1,928 + 3,470$
= $5,398$ ）】，故經計算結果，原告尚得請求之加班費應為
6,931元 ($59,197 + 5,398 - 22,800 - 25,900 - 8,964 = 6,$
931)。

五、綜上所述，原告依現行暨修正前勞基法第24條、勞基法第39
條後段請求被告應給付6,931元及自起訴狀送達翌日即108
年5月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為
有理由，應予准許；逾此部分請求，為無理由，應予駁回。
本件係小額程序為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條
之20之規定，應職權宣告假執行，並依被告聲請酌定相當金
額供擔保後免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並因本件應適用
小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院
為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,100元。

中 華 民 國 108 年 11 月 21 日
高 雄 簡 易 庭 法 官 鄭 瑋

01 以上正本係照原本作成。

02 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，並
03 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
04 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
05 人數附繕本）。

06 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
07 令為理由，不得為之。

08 中 華 民 國 108 年 11 月 27 日

09 書記官 李佩穎