

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第25號

原告 潘穗誼

訴訟代理人 郝敏華

被告 義大皇家酒店股份有限公司

法定代理人 曾維昌

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國101年4月9日起任職於被告公司擔任餐飲部領班，並於108年7月起同時擔任餐飲部副理及餐飲部旗下之義大利餐廳之外場，於108年7月至108年11月間，每月薪資為32,000元；於108年12月至110年3月間，每月薪資為38,000元；於110年4月至110年12月間，每月薪資為38,215元。詎料，因被告聘僱員工數量不足，導致原告需身兼數職，不僅擔任餐飲部內部行政職位，更需支援餐飲部旗下義大利餐廳之外場服務生工作，每日工時高達12小時，且僅有每週三義大利餐廳未營業時才得以休假，顯然其工時已逾越勞動基準法之規定，被告卻未給付相應之延長工時薪資。

(二)被告經營觀光旅館業，依勞動基準法第30之1條規定及改制

前行政院勞工委員會88年5月19日台88勞動二字第022656號函之解釋，係屬得施行四週變形工時之行業，其定義係得於4週內分配其正常工時，每日正常工時上限為10小時，延長工時上限為2小時，每4週正常工時上限為160小時，且每2週至少需予以2日例假日，以及每4週至少應予以4日休假日，故就被告應給付予原告之延長工時薪資，析述如下：

1. 108年7月至108年11月（除108年9月及108年10月）：於該3個月期間，原告所領薪資為32,000元，其每週僅有週三未上班，且每日工時高達12小時，因此其於每日正常工時8小時以外，所延長工時時間為4小時。又每4週僅有4日例假日，因此應再給予四日休息日工資，故被告短少給付薪資，各為20,372元（計算式：（每日延長4小時工時薪資730元×5天×4週）+（休息日12小時工資2,507—原平常日8小時工資1,064）×4天=14,600+（1,443×4）=14,600元+5,772元=20,372元），合計共3個月，為61,116元。
2. 108年度9月及108年度10月：於該2個月期間，原告所領薪資同為32,000元，上班時間同上所述，惟遇9月13日中秋節，以及10月10日雙十節國定假日，該兩日薪資應以國定假日雙倍薪資計算，故被告短少給付薪資各為19,993元（計算式：（每日延長4小時工時薪資730元×5天×4週）+（休息日12小時工資2,507—原平常日8小時工資1,064）×3天+（遇國定假日加倍薪資1,064）=14,600元+4,329元+1,064元=19,993元），合計共兩個月，為39,986元。
3. 108年度12月：於該月，原告所領薪資提高為38,000元，而上班時間同上所述，故被告短少給付薪資為26,212元（計算式：（每日延長4小時工時薪資951元×5天×4週）+（休息日12小時工資3,062—原平常日8小時工資1,264）×4天=19,020元+7,192元=26,212元），合計共一個月，為26,212元。
4. 綜上，108年7月至108年12月間，被告總計短少給付薪資之金額為127,314元。

01 5.109年度1月、2月、5月、6月、10月（遇國定假日部分）：

02 於該五個月期間，原告所領薪資為38,000元，雙方約定每日
03 上班時數為8.5小時，惟遇1月1日元旦、1月24日至1月29日
04 春節、2月28日、5月1日勞動節、6月25日端午節，以及10月
05 10日雙十節國定假日，該五日薪資應以國定假日雙倍薪資計
06 算，故被告短少給付薪資，於1月為7,602元（計算式：國定
07 假日工資1,276元 $\times$ 6天國定假日=7,602元）；於2月為2,66
08 8元（計算式：（1日前2小時延長工時423元 $\times$ 3天）+（1日
09 再延長0.5小時工時132元 $\times$ 1天）+（國定假日工資1,267元
10 $\times$ 1天）=1,269元+132元+1,267元=2,668元）；於5月為
11 1,267元（計算式：國定假日工資1,267元 $\times$ 1天=1,267元）
12 ；於6月為1,267元（計算式：國定假日工資1,267元 $\times$ 1天=
13 1,267元）；於10月為3,382元（計算式：（1日前2小時延長
14 工時423元 $\times$ 5天）+（國定假日工資1,267元 $\times$ 1天）=2,11
15 5元+1,267元=3,382元），合計共五個月，為16,186元。

16 6.109年度7月、8月、9月、11月、12月（未遇有國定假日部

17 分）：於該五個月期間，原告所領薪資為38,000元，雙方約
18 定每日上班時數為8.5小時，故被告短少給付薪資，於7月為
19 7,509元（計算式：（1日前2小時延長工時423元 $\times$ 17天）+
20 （1日前1.5小時延長工時318元 $\times$ 1天）=7,191元+318元=
21 7,509元；於8月為3,913元（計算式：（1日前2小時延長工
22 時423元 $\times$ 9天）+（1日前0.5小時延長工時106元 $\times$ 1天）=
23 3,807元+106元=3,913元）；於9月為5,717元（計算式：
24 （1日前2小時延長工時423元 $\times$ 13天）+（1日前1小時延長
25 工時218元 $\times$ 1天）=5,499元+218元=5717元）；於11月為
26 3,913元（計算式：（1日前2小時延長工時423元 $\times$ 9天）+
27 （1日前0.5小時延長工時106元 $\times$ 1天）=3,807元+106元=
28 3,913元）；於12月為5,717元（（1日前2小時延長工時423
29 元 $\times$ 13天）+（1日前1小時延長工時218元 $\times$ 1天）=5,499
30 元+218元=5,717元），合計共五個月，為26,769元。

31 7.110年度1月、2月（遇國定假日部分）：於該兩個月期間，

原告所領薪資為38,000元，雙方約定每日上班時數為8.5小時，惟遇1月1日元旦、2月10日至2月16日春節、2月28日二二八國定假日，該六日薪資應以國定假日雙倍薪資計算，故被告短少給付薪資，於1月為20,287元（計算式：（每日延長4小時工時薪資730元 $\times$ 5天 $\times$ 4週）+（國定假日工資1,267元 $\times$ 1天）=19,020元+1,267元=20,287元）；於2月為6,335元（計算式：（國定假日工資1,267元 $\times$ 5天）=6,335元），合計共兩個月，為26,662元。

8.110年度4月、5月、6月、10月（遇國定假日部分）：於該四個月期間，原告所領薪資提高為38,215元，雙方約定每日上班時數為8.5小時，惟遇4月4日至4月5日清明節、5月1日勞動節、6月25日勞動節、10月1日中秋節、10月10日雙十節國定假日，該六日薪資應以國定假日雙倍薪資計算，故被告短少給付薪資，於4月為2,704元（計算式：（國定假日工資1,352元 $\times$ 2天）=2,704元）；於5月為1,352元（計算式：（國定假日工資1,352元 $\times$ 1天）=1,352元）；於6月為1,352元（計算式：（國定假日工資1,352元 $\times$ 1天）=1,352元）；於10月為2,704元（計算式：（國定假日工資1,352元 $\times$ 2天）=2,704元），合計共四個月，為8,112元。

9.110年度3月（未遇國定假日部分）：於該月期間，原告所領薪資為38,000元，雙方約定每日上班時數為8.5小時，故被告短少給付薪資，為16,700元（計算式：（1日前2小時延長工時423元 $\times$ 16天）+（休息日8.5小時工資2,006—原平常日8小時工資1,264） $\times$ 2天=15,216元+1,484元=16,700元），合計共一個月，為16,700元。

10.110年度7月、8月、9月、11月、12月（未遇國定假日部分）：於該五個月期間，原告所領薪資為38,215元，雙方約定每日上班時數為8.5小時，故被告短少給付薪資，於7月為747元（計算式：（1日前2小時延長工時427元 $\times$ 1天）+（1日前1.5小時延長工時320元 $\times$ 1天）=747元）；於8月為5,764元（計算式：（1日前2小時延長工時427元 $\times$ 13日）+（1

01 日前1小時延長工時213元×1日) = 5,551元 + 213元 = 5,764
02 元)；於9月為3,096元(計算式：(1日前2小時延長工時42
03 7元×7日) + (1日前0.5小時延長工時107元×1日) = 2,98
04 9元 + 107元 = 3,096元)；於11月為5,764元(計算式：(1
05 日前2小時延長工時427元×13日) + (1日前1.5小時延長工
06 時320元×1天) = 5,551元 + 213元 = 5,764元)；於12月為
07 7,579元(計算式：(1日前2小時延長工時427元×17日) +
08 (1日前1.5小時延長工時320元×1天) = 7,259元 + 320元 =
09 7,579元)，合計共五個月，為22,950元。

10 11.綜上，109年至110年間，被告總計短少給付薪資之金額為11
11 7,339元。

12 12.原告依勞動基準法第24條、第30之1條、第36條第2項第3款
13 、第37條及第39條之規定，聲明請求被告給付108年7月至11
14 0年12月間短少給付薪資及加班費共計244,653元(計算式：
15 127,314元 + 42,955元 + 74,424元 = 244,653元)。

16 二、被告則以：

17 (一)被告係於101年4月9日錄用原告，聘任職位為餐飲部/宴會廳
18 領班，當時只有經原告簽署之錄用通知書，雙方並未另行簽
19 立書面勞動契約。原告被資遣前係任職於被告之餐飲部門，
20 106年3月1日起擔任餐飲部副理，108年9月1日起擔任義大利
21 餐廳外場副理，工作職務內容為餐廳管理、外場服務。

22 (二)自108年1月起，原告即常有無故早到、無故遲到、無故逗留
23 在公司之情況發生，總計多達數百次，被告公司主管就其出
24 勤狀況自109年起自110年長達兩年之期間即多次約談原告要
25 求其改善並加以懲處，原告於接受面談時亦承認晚下班是自
26 己的行為並非工作所需，所以原告也不會申請加班。然原告
27 事後依然故我，且毫無悔意，被告僅能於110年12月31日終
28 止勞動契約資遣原告。

29 (三)原告主張108年7月至12月平常日加班費部分：原告僅提供自
30 行製作之108年9月及12月之班表，泛稱每日工時達12小時，
31 並未提出任何依據，被告無從答辯。

01 (四)原告主張109年平常日加班費部分：原告同樣僅提供自行製
02 作之109年班表（缺9月及12月）。並未提出任何依據，被告
03 無從答辯。

04 (五)原告主張110年平常日加班費部分：原告同樣僅提供自行製
05 作之110年班表。並未提出任何依據，被告無從答辯。

06 (六)原告主張之國定假日加班費部分：原告已簽立國定假日調移
07 同意書，已同意挪移國定假日，不應又以當日有出勤為由要
08 求假日出勤之加班費。

09 三、兩造不爭執事項及本件爭點：

10 (一)兩造不爭執事項：

11 1. 被告所營事業為觀光旅館業，依勞動基準法第30之1條規
12 定及改制前行政院勞工委員會88年5月19日台88勞動二字
13 第022656號函之解釋，係屬得施行四週變形工時之行業，
14 其定義係得於四週內分配其正常工時，每日正常工時上限
15 為10小時（即延長工時上限為2小時），每四週正常工時
16 上限為160小時，且每兩週至少需予以兩日例假，以及每
17 四週至少應予以四日休假。

18 2. 原告在職期間為101年4月9日至110年11月29日。

19 3. 原告自101年4月9日起任職於被告公司擔任餐飲部領班，
20 月薪23,000元。106年9月1日至107年6月30日間每月薪資
21 為33,825元，107年7月1日至108年8月31日間每月薪資為3
22 4,502元，108年9月1日至109年12月31日間每月薪資為38,
23 000元，110年1月1日至110年11月29日間每月薪資為38,63
24 5元。

25 4. 原告只有簽署「錄用通知」，兩造未另外簽署勞動契約。

26 5. 原告於108年7月起同時擔任餐飲部副理及餐飲部旗下之義
27 大利餐廳之外場。

28 6. 原告於108年7月至108年11月間，每月薪資為32,000元；1
29 08年12月至110年3月間，每月薪資調整為為38,000元；於
30 110年4月至110年12月間，每月薪資調整為38,215元。

31 7. 被告於110年11月29日以「資遣通知單」與原告終止勞動

01 契約。被告並已領取資遣費185,012元。（本院卷第227至
02 229頁）

03 8. 原告曾分別於107年12月28日、108年12月12日、109年12
04 月7日簽署「勞雇雙方協商例休假間隔及國定假日調移同
05 意書」。（本院卷第237至239頁）

06 9. 被告曾於109年11月27日、110年8月17日、110年10月7
07 日、110年10月19日、110年11月2日、110年11月26日因原
08 告出勤異常與原告面談並簽署紀錄及工作表現改善面談報
09 告書（本院卷第201至225頁）

10 10. 原告曾於106年9月14日簽署過「新進同仁工時、排班及
11 休假規範」（本院卷第231頁）

12 (二)本件爭點：

13 1、被告大門安全室的『出勤記錄明細表』打卡紀錄是否可
14 視為出勤記錄？

15 2、原告請求平日超過十小時之延長工時加班費，有無理由
16 ？

17 3、原告請求休息日、例假日、國定假日之加班費，有無
18 理由？

19 四、本院之判斷：

20 (一)關於出勤記錄之依據

21 1. 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
22 主同意而執行職務，勞動事件法第38條訂有明文。勞工應從
23 事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動
24 契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所
25 稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施
26 內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但
27 不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主
28 張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證
29 明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依
30 勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀

錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故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。次按勞基法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。勞基法第21條第1項亦定有明文。

2. 證人000於本院言詞辯論時證稱：被告之前有制定一份A4正規的出勤簽到表，其上是一整個月的上下班排序，且有員工姓名、主管簽核的欄位，該份才是員工認可的簽到表，我有在該份A4正規的簽到表簽到退。被證13並非正式的簽到退資料。證人000：被證12、13不算是被告公司正式的出勤簽到表，應該算是原告部門自行管理的出勤簽到表。被告正式的出勤簽到表確實如原告所述是A4的簽到表。原告是餐飲部的員工，餐飲部還是有主管，原告算是義大利餐廳主管，被證12、13是主管為了管理其單位主管級以上員工的簽到所使用的。證人000：部門要自行製作制式簽到表，員工上下班都要簽名。從上班的地點到大門刷卡地點有一定的距離，中間有餐廳、休息室，員工有可能在這中間會要換衣服、吃飯或逗留，所以大門刷卡紀錄並非代表員工出勤時間，而是以部門的簽到表為準。原告上開所述A4制式的簽到表係屬部門的簽到表。因為原告都沒有簽到退，所以無法提供原告的部分簽到表等語。此有本院筆錄可證（本院卷第418至419

頁)。惟如果依證人所述，原告於110年11月30日經被告終
止勞工契約前，均無於簽到表簽到退，而無提供勞務，則何
以被告仍繼續支付原告薪資？其所述與常情有違，無法採
信，且被告身為雇主本於其管理勞工出勤之權利，對於勞工
之工作時間有較強之證明能力，依法負有前述置備勞工出勤
紀錄之義務，被告卻無法提出完整出勤紀錄以證明原告之出
勤狀況，卻又如實給付薪資予原告，亦與常理不符，且被告
亦以原告大門刷卡紀錄之出勤紀錄表為依據，來約談原告異
常出勤之情形，又大門刷卡記錄目的在於被告管理觀光飯店
之安全及員工進出時間，則自應以該大門刷卡紀錄，認定是
員工出勤提供勞務之時間。

3. 被告雖辯稱：被告係秉持觀光飯店之管理慣例，規定員工必
須經由安全室刷門禁卡始能進出飯店以維門禁管制，該門禁
管制之目的為如有飯店、員工、顧客所有之財產遭偷竊時之
防範措施，因此員工於出入安全室門口時，皆會由保全人員
請員工打開隨身攜帶之背包、皮包以做檢查，故刷卡時間並
非工作時間，甚為明顯。安全室刷門禁卡之地點距離員工工
作之場所，有五六百公尺之遠，途中設有24小時開放之員工
餐廳，員工經由安全室刷門禁卡進入飯店後，常會到員工餐
廳用餐，餐後再到工作場所正式上班；員工下班後，也常會
到員工餐廳用餐，後再經由安全室刷門禁卡離開飯店；又被
告飯店並未禁止下班之後逗留飯店，所以員工也常有上班之
前及下班之後在飯店逗留情事，諸如和同事或朋友在飯店內
咖啡聊天或商量私事、等親友接送或等子女放學、為避開塞
時間暫留飯店等不一而足。至於員工工作時間則以員工在
「部門出勤記錄簽到表」所紀錄簽到、簽退之時間為準。故
安全刷門禁卡所顯示之員工進出飯店時間，與「部門出勤記
錄簽到表」所顯示之員工上、下班時間，係屬二事。被告早
在106年就規定員工工作時間以員工在「部門出勤記錄簽到
表」所紀錄簽到、簽退之時間為準，並以電子郵件通知各員
工。之後，新進員工報到時，人資單位皆會詳細向其說明此

項規定。故所有員工均知曉上開規定並有簽名之問卷調查表為證。基上原因，被告才會設置「部門出勤記錄簽到表」供原告簽到、簽退，並規定員工工作時間以員工在「部門出勤記錄簽到表」所紀錄、簽退之時間為準。且在「新進同仁工時、排班及休假規範」第一條規定：「刷卡時間並非代表實際提供勞務（上班工作）時間。我了解並接受公司對延長工時（加班）有一定的核可程序，並非以刷卡時間為延長工時的認定。」（原告已簽屬表示了解該規定）（本院卷第231頁）。然被告既然早在106年就規定員工上班時間以員工在「部門出勤記錄簽到表」所紀錄簽到、簽退之時間為準，卻未依法加以完整保存，自應由雇主之被告，負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。

(二)原告請求平日超過十小時之延長工時加班費，有無理由？

1.按勞基法第24條之規定，係就雇主延長勞工工作時間者，明定雇主應加給勞工延長工作時間工資之標準；然民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，故受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101

01 年度台上字第792號判決意旨參照)。

02 2.次按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
03 內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法第38條定有明文。
04 參諸該條文立法理由略以：「雇主本於其管理勞工出勤之權
05 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
06 強之證明能力，爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明
07 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
08 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
09 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
10 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他
11 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞
12 工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」等
13 語，準此，勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經
14 雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先
15 以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則
16 不符時，雇主仍得本此而推翻前述推定。

17 3.原告主張：因負責管理之餐廳人力不足，導致原告需身兼數
18 職，不僅擔任餐飲部內部行政職位，更需支援外場服務生工
19 作，每日工時高達12小時，且僅有每週三義大利餐廳未營業
20 時才得以休假。且原告都沒有主動申請加班費過，所以被告
21 沒有給付過加班費云云。然被告除在「新進同仁工時、排班
22 及休假規範」有關於延長工時之規定，加班有一定核可程
23 序，並非以刷卡時間為延長工時的認定，此有原告親自簽名
24 確認表示了解該規定（本院卷第231頁），且被告分別於原
25 告出勤異常後多次面談原告勿遲到晚退，此有109年11月27
26 日、110年8月17日、110年10月7日、110年10月19日、110年
27 11月2日、110年11月26日紀律及工作表現改善面談報告書為
28 證（本院卷第201至225頁），原告對此書證亦未爭執真實性
29 （本院卷第257頁），被告亦提出同部門其他人員之延長工
30 時申請單為證（本院卷第481至483頁），證明被告並有申請
31 延長工時機制。本院審酌兩造既已約定加班費請領程序，但

原告未曾依照程序提出申請，被告無拒絕發給薪資或者加班費之情形，且於原告出勤異常後，多次面談原告，勸誡其勿經常遲到晚退，此有109年11月27日、110年8月17日、110年10月7日、110年10月19日、110年11月2日、110年11月26日紀律及工作表現改善面談報告書為證，堪認被告對於原告經常延長工時，認為並無必要且未核可，並予以勸誡，從而，原告主張以刷卡時間認定延長工時，並進而請求此部分之加班費，並無理由。

(三)原告請求休息日、例假日、國定假日之加班費，有無理由？

1. 依勞動部勞動2字第1030051386號函，針對國定假日調移至其他工作日實施放假者，雇主應徵得個別勞工同意。因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數。換言之，有關例假及休息日之安排，依法雖必須以每7日為1週期，但除彈性工時之情況外，每1週期內應有1日例假、1日休息日。各該「例假」及「休息日」，可依照事業單位營運特性及勞工之需求自行合意約定，非僅限於星期六、日實施，且雇主如使勞工於調移後之休息日工作，仍應按休息日出勤加成工資標準給付，且應併符合不得有使勞工連續工作超過6日之情形，如此才不會影響勞工權益。原告於107年12月28日、108年12月12日、109年12月7日簽署「勞雇雙方協商例休假間隔及國定假日調移同意書」（如被證8，本院卷第237至239頁），其中約定應放假之日（通稱國定假日）均應休假，惟各該國定假日得經勞雇雙方協商同意與其工作日對調，調移後之原國定假日當日已成為工作日，勞工於該日工作，不生加倍發給工資問題。此有上開同意書可證，此為原告不爭執，堪信為真實。

2. 原告主張：被告自108年7月1日起有短少給付休息日及國定假日加班費。就原告主張被告應給付原告之延長工時工資分析如下：

①108年7月、8月、11月：於該3個月期間，比對被告提出之原

告班表（本院卷第131至135頁），班表標示「R」「N」之天數均為8天，故並無休假日期不足之情形，原告又未能提出有於國定假日或例假日上班之之佐證，故此部分請求不應許可。

②108年9月：於該月期間，惟遇9月13日中秋節，該日薪資本應以國定假日雙倍薪資計算，而被告提供班表顯示原告108年9月13日班表為「GH」，惟依照原告提供班表顯示該月原告已調移休假日，故該日不再計算加班費。

③108年10月：於該月期間，惟遇10月10日雙十節國定假日，該日薪資本應以國定假日雙倍薪資計算，而班表顯示原告109年10月10日為「GG」，故該日不再計算加班費。

④108年度12月：於該月，原告所領薪資提高為38,000元，於該月期間，班表標示「R」「N」之天數為9天，故並無休假日期不足之情形，故此部分請求不應許可。

⑤109年1月、2月、5月、6月、10月（有國定假日月份）：於該五個月期間，原告所領薪資為38,000元，雙方約定每日上班時數為8.5小時，惟遇1月1日元旦、1月24日至1月29日春節、2月28日、5月1日勞動節、6月25日端午節，以及10月10日雙十節國定假日，該五日薪資本應以國定假日雙倍薪資計算。惟比對兩造所提出之班表，前述月份之休假天數並無不足，故此部分請求不應許可。

⑥109年度7月、8月、9月、11月、12月（無國定假日月份）：於該五個月期間，原告所領薪資為38,000元，雙方約定每日上班時數為8.5小時。核對兩造所提出之班表，前述月份之休假天數並無不足，故此部分請求不應許可。

⑦110年1月1日至11月30日部分，依政府行政機關辦公日曆表所示，休息日、例假日、國定假日共計106日，然依原告提出之刷卡記錄、原告班表(如附件)顯示，原告未上班之日共計136日，以上開106日，加計原告9年多之年資，特別休假以30日計算，原告110年1月1日至11月30日之未上班之日數共計136日，與勞基法規定之休息日、例假日、國定假日、

01 特別休假日相符，顯見縱使原告有於休息日或例假日或國定
02 假日或特別休假日加班，但已經挪移休假日，原告自不得再
03 請求此部分之加班費，原告此部分之請求，為無理由，應予
04 駁回。

05 五、原告請求上開加班費均無理由，應予駁回，其訴既經駁回，
06 其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

07 六、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、
08 民事訴訟法第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
10 勞動法庭 法 官 朱玲瑤

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
15 書記官 邱秋珍