



值夜的加班費

林更盛・東海大學法律學院教授

甲僱用乙勞工，從事打掃環境、清潔廁所以及一般廢棄物之清理，乙並須輪值停車場之夜班（晚上10時至翌日上午6時），負責夜間人員及垃圾車之進出管制、接聽電話及夜間緊急事件之聯絡處理，惟得於該時段就寢，若有電話或突發事件仍需全責處理。甲就乙之輪值夜班有發給值班費。乙認值班費相較於勞基法第24條所定加班費尚有短少，起訴主張差額，甲則抗辯：乙於夜班工作，性質上屬間歇性、突發性或監視性工作，無須長時間持續付出高度專注力或體力，因此並非正常工作之延伸，何況當事人對於值班方式及數額已有約定，因此乙不得依勞基法第24條請求延長工時之工資。

○關鍵詞：值夜、加班費、強行規定

壹 爭點

值夜這種典型的勞務專注力、強度較低的時段，是否屬於勞基法第24條的延長工時工作？又對於延時工資，當事人可否以基本時薪為基礎、依勞基法第2條的加成比例，另行約定加班費用？

貳 解析

一、對於上述問題，實務見解演變如下

（一）第一階段

肯定此為延長工作，並須遵照勞基法第24條標準發給加班費。如於最高法院81年度台上字第2881號判決，原審認值夜工作與「正常工作時間內之工作，顯然有別」並非延長工作；對此，最高法院加以廢棄，認為：「按勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間於第三十條第一項規定：『勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時』。至同法第三十二條系就雇主延長勞工工作時間之事由，時數、及程式為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班，不得依勞基法之規定請求給付延長工作時間之工資」。

（二）第二階段

對於值夜期間是否屬於延長工時，正

DOI：10.53106/1684739328005

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。