

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹北勞簡字第12號

原告 何如玉

訴訟代理人 簡大鈞律師

被告 必恩威亞太有限公司

法定代理人 雅各安富柏

訴訟代理人 陳恩民律師

魏翠亭律師

陳弈宏律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國113年10月23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。

訴訟費用新臺幣參仟捌佰陸拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：我的起訴狀寫到的喪假，跟加班費間的關係，那是之前協調會，我跟公司的陳先生有見過，當時協調會有說公司願意就喪假，要我來幫忙的部分，要給我錢，但不知道為何到法庭又是另一個說法。我今日要請求給付的金額是新臺幣（下同）35萬5,036元，是107年8月31日開始的這頁，107年要補給我的加班費金額是9,360.305384元（見卷一第21頁電腦列印報表）+108年要補給我的加班費金額是3萬3,755.62406元（見卷一第25頁電腦列印報表）+109年要補給我的加班費金額是7萬9,793.83814元（見卷一第31頁電腦列印報表）+110年要補給我的加班費金額是8萬2,388.52元（見卷一第36頁電腦列印報表）+111年要補給我的加班費金額是10萬5,340元（見卷一第42頁電腦列印報表）+112年要補給我的加班費金額是4萬4,397.85元（見卷一第45頁電腦列

01 印報表)，前開電腦列印報表其上黃色螢光筆，是由我方標  
02 示，加總結果確實是355036沒錯，整份起訴狀原證3的要補  
03 給我的平日加班費，該份電腦列印報表，就是卷一第21～45  
04 頁那份報表，算到小數點，是我用EXCEL無框線程式，在今  
05 （113）年算的，因為我離職時，我身體不好，有開刀及復  
06 建半年，我的受僱工作內容，是替公司辦理進出口貨物事  
07 宜，半夜要監控，而且當天貨物必須當天提走，以免趕不上  
08 班機，造成客戶抱怨，美國、法國與臺灣地區間復有時差，  
09 任何貨物問題，都須及時解決，以免延誤出貨，還有運費計  
10 算、專案支援、擔任主要聯絡窗口…，台積電可以有加班  
11 費，我年薪不到百萬，為何公司不給我加班費，壓榨我、半  
12 夜還打電話給我，因為舉證繁瑣，而且我的目的是在爭取勞  
13 工權益，因此本件訴訟，我只有請求平日加班費，上開原證  
14 3電腦列印報表左邊的數字，是我從公司的人事差勤系統，  
15 用PDF下載，經過我轉成WORD檔，然後我再參考別家公司的人  
16 事，跟我講的計算式及參考勞基法的規定，由我設定函  
17 數，最後跑出電腦列印報表右邊第1～4欄的數字，就可以算  
18 出平日加班費，上述PDF本來就是公司的PDF格式，我沒有去  
19 改，例如以110年9月9日為例（見卷一第34頁），9/9這  
20 欄，後面四個即「2：09」、「9：00」、「120.00」、「9.  
21 00」都是我打的，我用函數算出來的，「2：09」就是同一  
22 列，我認為依照公司本來的PDF，我在公司待了11.09小時，  
23 就是用刷進刷退的時間，算出是11.09小時，扣掉8小時、再  
24 扣1小時休息，等於「2：09（小時）」＝等於120分鐘又9分  
25 鐘、「120.00分鐘」及「9.00分鐘」，前面「120.00分鐘」  
26 要用4/3倍數算加班費給我、後面「9.00分鐘」要用5/3倍數  
27 算加班費給我，基數則是當年度110年度，我的月薪換算31  
28 8.75元/小時，爰引用勞動基準法第24條第1項1、2款、第2  
29 項、第36條第1項、第37條第1項、第39條規定等語，聲明：  
30 被告應給付原告35萬5,036元及自起訴狀繕本送達翌日起至  
31 清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假

01 執行。暨請求傳喚我的前同事葉玉敏出庭，證明公司命員工  
02 常態性加班又不給加班費。

03 二、被告則以：兩造間前有僱傭關係，原告於107年8月～112年5  
04 月間擔任管理人員，於原告提起本件訴訟之前，原告曾申請  
05 勞資爭議調解，惟未能達成調解，本件爭議所在，乃：(1)原  
06 告是否有加班之事實？(2)如有，是否尚有無請求加班費之權  
07 利？(3)又，原告倘有加班費之請求權利，其所計算之加班費  
08 是否正確？雖原告以前開情詞主張而為請求，然查原告本身  
09 就是主管人員，負責簽核下屬差勤，是其本人對於後開被告  
10 工作規則及出缺勤管理辦法，自係知之甚詳，原告未依工作  
11 規則申請加班，逾期申請等同放棄（參見同規則第5.1、5.  
12 3、5.4），此業界通用之加班費申請制，實際運行無礙，且  
13 為原告明瞭，被告復無於原證3所列之平日加班時間，要求  
14 原告以加班方式或忍住悲痛，處理作業，還有單以原告計算  
15 方式加以檢視，原告逕以刷進、刷退再扣1小時的計算式，  
16 也不正確，因為被告公司採彈性上班，且休息時間有中午1  
17 小時及18：30～19：00又1小時等語，資為抗辯，爰答辯聲  
18 明：如主文所示，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假  
19 執行。  
20

必恩威亞太有限公司PNY Technologies Asia Pacific Limited工  
作規則

（核准日期：中華民國108年3月29日、核准字號：府勞資字第1083902503號）

第五章：工作時間、休息、休假、請假

第三十四條：

本公司員工正常工作時間為每週一至週五上午8:30～09:30彈性上班，下午17:30～  
18:30彈性下班，中午12:00～13:00為休息時間。因配合公家機關行事曆安排，並  
實施調假以利員工安排假期，實際正常工作日仍依每年年底公告之行事曆為準。

必恩威亞太有限公司出缺勤管理辦法（版本：Rev. 9）

1.2間接人員：

間接人員：間接同仁適用

彈性上班時間：08:30-09:30

彈性下班時間：17:30-18:30

01

中午/下午休息時間：中午12:00-13:00 下午：15:00-15:10

備註 1. 早上超過09:30上班者需請假，不論當天幾點下班均需請假。

2. 早上早於08:30者不列入當天出勤工時計算。

3. 晚上需加班者，當日18:30-19:00為休息時間，不得計算成加班。

4. 中午休息時段不列入上班工時，請勿在休息時間內當上、下班出勤時間。

02 三、本院判斷如下：

03 (一) 按：

04 1、勞動基準法（下稱勞基法）之立法目的在於保障勞工權  
05 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件  
06 最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日  
07 照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工  
08 作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強  
09 制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定  
10 之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方  
11 均應遵守。又，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀  
12 律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其  
13 成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表  
14 示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾  
15 該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現  
16 代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定  
17 比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效  
18 從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，  
19 及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通  
20 常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工  
21 作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而  
22 定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉  
23 工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規  
24 則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內  
25 容之一部。

26 2、關於勞工於下班後工時之認定與加班費之計算，綜合雇主  
27 指揮監督之程度與勞工提供勞務之強度，實務上大致可區

01 分「備勤時間」、「待命時間」、「候傳時間」，而為不  
02 同之處理：①「備勤時間」：大致而言，備勤時間係指勞  
03 工具備某程度的戒備與留意，可以隨時為雇主盡力、受支  
04 配或利用之情形，從勞動保護角度觀之，勞工處於受雇主  
05 支配利用狀態，無法自由支配其時間，因此備勤時間仍屬  
06 於工作時間；②「待命時間」：所謂待命時間係指勞工基  
07 於特別約定或依雇主指示，在特定時間內於雇主指示之地  
08 點等候，遇有必要情況隨時處理雇主交付之工作，且其履  
09 行之勞務本質上應與勞動契約約定之勞務給付不盡相同，  
10 在此時間內可以隨意做其他方面的事情，而不受拘束，例  
11 如雇主要求工程人員在宿舍值夜以便處理突發事件，此即  
12 使沒有實際服勞務，但因受雇主規制程度非低，故應解釋  
13 處於工作時間（以上參見臺灣高等法院94年度勞上字第38  
14 號民事判決）；③「候傳時間」：德國法認為由於勞工在  
15 候傳時間當中並未受有任何拘束，所以候傳時間中除了實  
16 際上有提供勞務的時間，以外的其他時間不是工作時間。

17 3、僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非  
18 僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如  
19 雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，  
20 故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、  
21 誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。而  
22 行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不  
23 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不  
24 欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應  
25 對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違  
26 誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。

27 (二) 經本院聽取兩造陳詞暨調查審理全部卷證結果，據證人即  
28 當事人何如玉於本院指定之113年10月23日期日在庭結證  
29 稱：我96年在這家公司上班，到112年離職，公司的人事  
30 系統一開始是紙本作業，近幾年才電子，（用電子方式）  
31 有超過5年，每個同仁都會有一個筆電，我自己使用的公

01 司筆電，可由我自己輸入帳號密碼，就進入公司的差勤系  
02 統，我記得是他會顯示這個申請了後到哪位的簽核，我清  
03 楚公司的加班制度，但我們公司不給主管報加班費，公司  
04 覺得主管薪水比較高，不應該領加班費，COVID-19疫情開  
05 始後，因為實在不堪負荷，我有跟當時的老闆反應，他同  
06 意部分讓我們申請，但只同意給我們補休，我這件請求的  
07 35萬5,036元都是平日加班費，因為我平常過年、假日有  
08 加班，因為舉證（程度），所以我只聲請平常日的加班  
09 （見卷一第230~232頁筆錄）、我在職時或離職當下，為  
10 何不去算加班費，那是我不瞭解勞基法的規定，公司系統  
11 裡面標準的下班時間是18：08，這是系統設定的，就是我  
12 09：08到班的話，系統設定我18：08可以下班，也就是你  
13 在18：07以前刷退，我會變早退，我現在是用勞基法的公  
14 式套下去算（而得出原證3），加班內容大概都是快遞  
15 貨，那些都是每天都要做完的，要趕上班機或報海關，要  
16 趕上那個時候，法官提示給我看的卷一第207頁，我在11  
17 0/7、110/8報了兩次加班費，反而110/9沒報加班費，那  
18 是公司刁難主管請加班費的部分，這部分很簡單，我們加  
19 班都是一個TEAM都加班，不可能只有我1個人留下，只要  
20 調他們的出勤紀錄就知道了，對於我自己每個月的薪資明  
21 細，從我自己公司的筆電，輸入自己的帳號密碼，可以看  
22 到每個月的薪資明細含加減項，可是我們就算請了加班  
23 費，公司也有可能不批，我在112/5離職，我記得我快要  
24 離職的時候，112年約3、4月，我就跟我主管說我這樣一  
25 直加班我受不了，加班費該給我的應該要給我（見卷一第  
26 233~237頁筆錄）、其實約110年我就一直在反應這件  
27 事，我是103年開始當主管，為何7年沒反應，那是公司的  
28 慣例，是不給主管加班費，110年是我主動申請才勉強，  
29 平日像週五如果盤點很多的話，給補休，我96年入職~10  
30 3年，不是主管的時候，有點久我不太記得，但我覺得公  
31 司應該是有給我加班費，升主管後，我的底薪有調高，我

01 剛入職薪水約肆萬八，我升主管加了4000~5000元，最後  
02 的底薪（換算有349.58元/小時），那是我做了15年，我  
03 們每個人每年都會加薪，不一定是主管，除非績效很差，  
04 我們就是很辛苦的工作，科技業的慣例，我不認為這是不  
05 給加班費的理由等語在卷（見卷一第238~239頁）。

06 （三）綜上，可見原告接受之勞動條件，亦即自非主管職（有加班  
07 費）升至主管職（無加班費），並未低於最低勞動條件  
08 保障，謹以本件原告請求金額而論：

09 1、107年8月31日~107年12月21日約4個月，請求的加班費金  
10 額是9,360元，平均每月為2,340元（見卷一第21頁，小數  
11 點以下，4捨5入、下同）；108年1月11日~108年12月25  
12 日約11.5個月，請求3萬3,756元，平均每月為2,935元  
13 （見卷一第23~25頁）；109年1月7日~109年12月29日約  
14 12個月，請求加班費金額是7萬9,794元，平均每月為6,65  
15 0元（見卷一第26~31頁）；110年1月4日~110年12月28  
16 日約12個月，請求加班費金額是8萬2,389元，平均每月為  
17 6,866元（見卷一第27~36頁）；111年1月4日~111年12  
18 月28日約12個月，請求加班費金額是10萬5,340元，平均  
19 每月為8,778元（見卷一第37~42頁）；112年1月5日~11  
20 2年5月4日約4個月，請求加班費金額是4萬4,398元，平均  
21 每月為1萬1,100元（見卷一第43~45頁）。其中107~111  
22 年度原告請求之加班費，平均為每月5,514元，計算式：  
23  $(2,340元 + 2,935元 + 6,650元 + 6,866元 + 8,778元) \div 5$   
24  $= 5,514元$ ，可知本件縱使繩以前開工作規則及出缺勤管  
25 理辦理，對照原告96年~103年非主管職時期，有加班  
26 費、103年升主管加薪4,000~5,000元，無加班費，應可  
27 認上述升任主管固定加薪4,000~5,000元但不再另計加班  
28 費，係勞雇雙方合意且合於最低勞動條件保障，於法並無  
29 不可，是原告請求如原證3表列107~111年各年度之加班  
30 費，並無理由，不能准許。

31 2、至原告所稱：其在112/5離職，快要離職的時候，112年約

01 3、4月，就跟我主管說我這樣一直加班我受不了等語如上  
02 （見卷一第237頁筆錄第4行），但原告於當日應訊時，於  
03 上述陳述之前，業據其稱：（原證3電腦列印報表）是我  
04 今（113）年算的，因為我離職時，我身體不好，有開刀  
05 及復健半年等語在卷（見卷一第233頁第24頁筆錄），則  
06 於最近年度即112年度共4個月，原告請求加班費之數額，  
07 暴增至1萬1,100元/月，攸關原告終日提供勞務緊張程度  
08 如何，或者僅係待命、備勤而已，早已考無可考，難以查  
09 證，原因復出於原告長達7年之久，均不行使其所謂之加  
10 班費請求權，依此特別情事，足使所謂義務人即資方，正  
11 當信賴權利人即勞方，已不欲其履行義務，甚至以此信賴  
12 作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通  
13 念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失  
14 效，不得行使。

15 3、原告庭呈「原證5」1件，並請求傳喚出具該件文書之人員  
16 葉玉敏到院為證，證明事項係：被告有常態性不給加班費  
17 之違規事實存在（見卷一第251~252頁民事準備一狀及第  
18 253頁原證5，後者文件編為本判決附件），姑且不論該件  
19 原證5指摘「公司並未考量人力」、「產線人力不足」、  
20 「需要隨時待命」云云各語（全文見附件），其真實狀況  
21 如何，惟原告上述待證事項，所指之【違規】2字，已不  
22 為本院所採，如前開1、2點論述，且於本件具體個案情  
23 形，於勞工方面，除了年歲增長，又歷經開刀、治療，復  
24 未見疫情時代之112年1~4月間，於雇主方面，有工作質  
25 量上，有異常加重暴增，或者如何異於往年及其具體情  
26 狀。再者，據證人即當事人何如玉在庭續稱：「（被告訴  
27 訟代理人：原證3的表格，107/8/31，總共超時工作時間  
28 包含早上提早上班的時間？）是。（被告訴訟代理人：你  
29 的表格中把提早上班時間全部加入加班時間？）我基本上  
30 很少會提早上班，可能那天有工作要做才會去。（被告訴  
31 訟代理人：原證3第1頁，第一、四筆及以下多筆，有把提



01 早上班的時間算入?)是,我照表格去算。(被告訴訟代  
02 理人:做表格計算時,有無把18:30~19:00的時間扣  
03 除?)沒有,因為公司沒有讓我們休息,我有證人可以提  
04 出證明。(被告訴訟代理人:你在這麼多筆加班時間,多  
05 達上百筆,都沒有休息、吃飯、喝水?)我問律師,你在  
06 過去五年的上班時間中,上班的時候有無休息或吃飯,你  
07 記得嗎?(被告訴訟代理人:你在加班時間都沒有做這些  
08 事情?)沒有吃飯,我們沒有時間,要如何喝水,把貨做  
09 完的時間都沒有。」等語在卷(見卷一第240~241頁),  
10 依上證述內容,可見無人能知:「112年1月5日~112年5  
11 月4日」期間內,如原證3當年度電腦列印報表特定之59天  
12 (見卷一第43~44頁),該59天是哪一天(其年、月、  
13 日)於原告上班的時候,原告本人有休息或吃飯的時間?  
14 哪一天(其年、月、日)於原告上班的時候,原告本人沒  
15 有休息或吃飯,時間,是用於何事?何況原告的同事並非  
16 於每個工作日的時時分分,都和原告在同一處、同一地、  
17 同個單位,是要如何證明該特定之59天,原告鎮日都在餓  
18 肚子、忙碌著?遑論,本件原告終日提供勞務緊張程度如  
19 何,或者僅係待命、備勤而已,早已考無可考,難以查  
20 證,原因如上,不再贅述。

21 四、從而,原告請求107年8月31日~112年5月4日各特定日期之  
22 加班費(特定之年、月、日,見原證3電腦列印報表),均  
23 無理由,其訴不能准許,應受全部敗訴之判決。其訴既經駁  
24 回,則其假執行之聲請因失其附麗,併予駁回,爰判決如主  
25 文第1項所示。

26 五、本件判決之基礎已臻明確,兩造其餘之攻擊防禦方法及所提  
27 證據或傳喚證人之聲請,核與本件判決不生影響,爰不一、  
28 一論列、傳訊,併此敘明。

29 六、訴訟費用之負擔:本件訴訟標的金額或價額為35萬5,036  
30 元,應徵收第一審裁判費3,860元,前依勞動事件法第12條  
31 第1項規定,暫免徵收其3分之2,並據原告預納1,287元,有

01 收據乙紙在卷（附於卷一第6頁），依民事訴訟法第78條規  
02 定，定其負擔，如主文第2項所示。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 13 日  
04 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

05 以上正本係照原本作成。

06 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，應  
07 添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用。如委任律師  
08 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未  
09 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不  
10 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁  
11 回上訴。如原告對於本判決不利之部分，全部不服提起上訴，上  
12 訴利益35萬5,036元，應繳納第二審上訴費用為新臺幣5,790元，  
13 並得依勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳納其3分之2，即至  
14 少應繳納新臺幣1,930元。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 13 日  
16 書 記 官 徐 佩 鈴

17 本判決附件即原證5：（葉玉敏，個資、略）。

18 於民國 99 年 10 月 至 111 年 10 月 於必恩威亞太有限公司工作(統編  
53145194)  
地址 新竹縣竹北市台元一街一號十樓之二,並擔任財務部經理的工作,因本人與進出口部  
門為上下游的關係,茲證明以下本人所訴為事實

PNY 這家公司不給主管職加班費,非主管職則強制申請補休  
進出口的單位工作忙碌,需要將每日生管排程上的貨物全部完成才能下班,但公司並未  
考量人力,為了業績避免客戶抱怨,仍要求 100%達成出貨目標.  
產線人力嚴重不足,所有的裝箱資料都是由產線提供,產線因為貨物缺料及人力不足,  
常常於下班時間後才能完成貨物包裝的前置工作,經過庫房人員進行編箱作業,進出口  
單位須經財務放行貨物才能出貨,且因公司要求必須趕上當天班機及各大快遞截件時  
間,所以需要隨時待命,根本沒有法定的休息時間,也無法有空暇時間用餐

上本人所述 皆為事實

致 新竹地方法院