

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第54號

原告 黃藏儀
訴訟代理人 黃苙萓律師
被告 台灣宅配通股份有限公司

法定代理人 邱純枝
訴訟代理人 胡祥生

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）3,058,818元，及自民國113年3月15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82%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以3,058,818元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「一、被告應給付原告4,369,255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、願供擔保，請准宣告假執行。」（專調卷第9頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告3,741,918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。」（本院卷二第156頁）。原告所為訴之變更，核係減縮應受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一)伊自民國90年3月19日起受僱於被告（下稱系爭契約）。自1
03 08年1月16日起至113年1月10日止，雙方約定之上下班時間
04 如附件一所示；另約定伊自108年1月16日起至112年4月23日
05 止之加班費，被告應於次月7日前給付，伊自112年4月24日
06 起至113年1月間之加班費，則應於次月5日前給付。

07 (二)惟被告尚積欠伊平日延長工時工資1,814,159元（詳附件
08 二）、休息日出勤工資398,537元（詳附件三）、休假日出
09 勤工資215,220元（詳附件四）及例假日出勤工資175,502元
10 （詳附件五），依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第37
11 條、第39條及第40條，請求被告給付前開附件二至五所示之
12 加班費。

13 (三)被告於112年9月至11月要求伊填載出勤時間聲明書（下稱聲
14 明書）之逾時下班原因，惟未設「加班」選項，形同要求伊
15 填寫不實之聲明書。伊迄至113年1月5日止，仍未收受112年
16 12月31日前已發生之加班費，故於113年1月8日依勞基法第1
17 4條第1項第5款及第6款，以存證信函終止系爭契約（下稱甲
18 終止），伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條請
19 求被告給付資遣費455,400元。

20 (四)伊自94年7月1日選擇適用勞退條例之退休制度，其於90年3
21 月19日至94年6月30日期間之勞退舊制年資，依112年7月20
22 日起至113年1月9日止之平均工資75,900元，退休金基數為
23 9，依勞基法第55條及勞退條例第11條擇一請求被告給付舊
24 制退休金683,100元。並聲明：如變更後之聲明。

25 二、被告則以：

26 (一)伊自91年9月26日起即實施加班申請制，伊未要求原告加
27 班，且原告亦未依其加班管理辦法事先申請加班並獲核准，
28 則原告自行於附件二至五所示時間打卡，尚難認屬經伊同意
29 之執行職務時間，無從請求加班費，亦無勞基法第14條第1
30 項第5款及同條第6款之法定終止權可資行使。

31 (二)況原告於112年9月26日後未有加班，則其於113年1月8日依

01 勞基法第14條第1項第6款所為之甲終止，已逾30日除斥期
02 間，尚不生終止效力。

03 (三)原告自113年4月16日起、無正當理由繼續曠工3日以上，伊
04 已依勞基法第12條第1項第6款及工作規則第49條第6款終止
05 系爭契約，原告自不得再請求資遣費等。並聲明：原告之訴
06 駁回。

07 三、得心證之理由：

08 (一)原告依勞基法第24條、第40條請求被告給付附件二至五之
09 加班費2,603,418元，得以准許。

10 1.按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時」、「雇主延
11 長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平
12 日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工
13 資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額
14 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
15 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
16 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
17 時工資額另再加給1又3分之2以上」、「第36條所定之例
18 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
19 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
20 工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會
21 同意照常工作者，亦同」，分別為勞基法第30條第1項前
22 段、第24條、第39條所規範。

23 2.復按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
24 內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法（下稱勞事法）第
25 38條定有明文。參照其立法理由，雇主如主張該時間內包含
26 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
27 務，致不應列入工作時間計算者，應由雇主提出反對之證
28 據，以推翻前開推定。

29 3.經查，兩造不爭執原告自108年1月16日起至113年1月15日止
30 之約定上下班時間如附件一所示（即本院卷一第298頁之被
31 證10，本院卷一第298頁）。又原告就附件二所示日期之出

01 勤紀錄，其所打上班卡、下班卡時間，與該表「實際上班時
02 間欄」及「實際下班時間欄」所載相同；就附件三至五所示
03 日期之出勤紀錄，其所打上班卡、下班卡時間，亦與該表
04 「加班起算時間欄」及「加班結束時間欄」所載相同等節，
05 為被告所不爭執（本院卷一第301頁）。

06 4.依上，足認原告客觀上確有如附件二至五所示延長工作時間
07 之情形。依勞事法規定，應推定原告打卡紀錄所載各該延長
08 工作時間，均係經被告同意而執行職務。被告抗辯原告係未
09 經其同意而擅自加班，自應就此負舉證責任。

10 5.被告抗辯：伊採加班申請制，原告未就附件二至五提出加班
11 申請，不得請求加班費等內容，經查：

12 (1)、被告提出經新北市政府核備之工作規則第9條規定略以：

13 「在正常工作時間之外，有再延長工作時間之必要者，其
14 延長工作時間之作業原則應由勞資會議協商約定之。延長
15 工作時間應事先填寫加班單予主管核准。延長工作之起迄
16 時間應分別刷卡或簽到退，其用餐時間不計算在內，並以
17 累計30分鐘為計算單位。」（本院卷二第415頁、卷一第6
18 5頁）。由此可知，被告於其工作規則中已設有加班申請
19 制，亦即要求勞工如需加班，須於事前提出申請，並經主
20 管核准後，始得進行。

21 (2)、而依被告提出之公司內網截圖，足認其設有供員工點閱工
22 作規則之頁面（本院卷三第33至37頁），並經證人湯淑
23 雁、林易德一致證述，該頁面為全體員工均得自行點閱
24 （本院卷三第124至125頁、第137至138頁）。參酌最高法
25 院105年度台上字第193號、113年度台上字第1784號判決
26 意旨，可認該工作規則既已以公開方式揭示，並置於勞工
27 易於認識之狀態，原告於知悉後仍繼續提供勞務，應認其
28 已默示承諾，使該工作規則成為僱傭契約之附合契約內
29 容，而對勞雇雙方發生拘束力。

30 (3)、然觀湯淑雁至庭證述：

31 ①伊自90年8月21日起受僱於被告，原從事客服及帳務等內

01 勤工作，嗣於112年4月25日起接手人事工作。內勤人員於
02 排班以外時間出勤，僅在三節、雙11前一週或人員短缺，
03 或當月休假未達8日者，始由人事統一申請加班；司機如
04 於排休日出勤，亦由人事統一申請加班。

05 ②伊於接手人事「前」，未曾申請加班，擔任人事「後」，
06 始為自己及其他人員統一申請加班（如休假日加班），其
07 餘情形則未申請加班，伊於加班申請或准駁時會收到電子
08 郵件通知。

09 ③就原告部分，如原告於休假日有打卡出勤情形，即由伊代
10 為以8小時（非依實際打卡時間）申請加班，於加班申請
11 或准駁時，原告亦會收到相關電子郵件通知，惟原告本人
12 未曾自行提出加班申請。

13 ④本院卷一第371頁至第375頁所示之加班申請截圖，係伊於
14 實際加班後再以電腦補行申請，並因原告為伊之主管，故
15 由原告簽核。

16 ⑤去年（即113年）以前，縱有打卡異常，公司主管未告知
17 須經同意始得加班；大概自去年起，如打卡時間與下班時
18 間不符，會有聲明書相關訊息（本院卷一第215頁），需
19 選擇原因將超過時間點掉，伊未就該等情形申請加班費或
20 補休（本院卷三第123至129、132至133頁）。

21 (4)、復查楊宥銘證述：伊自113年6月底，於被告前金營業所擔
22 任經理，如其判斷工作需要加班，即告知下屬即人事窗口
23 湯淑雁後直接打卡上班，未另行向他人說明，亦未特別向
24 處長報告，並由人事人員代為申請加班；伊並無預定將於
25 特定時間加班，而自行提出加班申請之情形等語（本院卷
26 三第143、147頁）。

27 (5)、又查證人羅岷毅證述：伊自109年9月至111年11月間擔任
28 機車司機，如於正常工作時間外仍有工作需求，未特別向
29 主管或同事說明，亦無印象公司曾就其提早打上班卡或延
30 遲打下班卡之情形，通知改善或予以警戒等語（本院卷三
31 第108至112頁）。

- 01 (6)、另查證人吳宗碩證述：伊自102年3月至107年12月擔任貨
02 車運送司機期間，公司於伊停止休假時，未要求伊填寫加
03 班申請單，且公司亦未就伊未事先申請加班一事，通知改
04 善或予以警戒等情（本院卷三第117至120頁）。
- 05 (7)、從而，依證人湯淑雁證稱，被告之加班申請係由人事統一
06 辦理；另依楊宥銘證稱，其如有加班需要，僅向辦理人事
07 之下屬告知，而未向主管申請，並係由人事代為申請加班
08 等情。再查被告所提出之湯淑雁、其他員工及原告之加班
09 申請資料，原告、代理原告之主管職，或其他主管所為
10 「簽核同意」，均係於實際加班日後數日始為之（本院卷
11 一第371至387頁、卷三第41頁）。是以，足認有相當比例
12 受僱於被告之勞工，實係於延長工作時間後，始由人事單
13 位補行加班申請，而非於加班前即由勞工完成申請並取得
14 主管核准。
- 15 (8)、另依證人證述，被告於相當期間內，已可自勞工出勤紀錄
16 發現其於約定上下班時間以外打卡出勤之情形，然未設立
17 即時介入或管理之機制，亦未就公司已採行事先加班申請
18 制一事，對相關員工加以提醒或告知，並告誡該等勞工應
19 依該制度事前申請加班（本院卷三第112、120、127至12
20 8、141頁）。
- 21 (9)、縱部分被告部門之通訊軟體群組自112年10月13日起，曾
22 定時通知勞工「請各位準時下班打卡，未經報備不得加
23 班」（本院卷一第391頁、卷二第95至139頁），被告雖稱
24 其於112年9月開始實施聲明書制度（本院卷二第157
25 頁），且依被告提出之聲明書所示，原告於112年11月間
26 如未申請加班，經系統判定逾表定下班時間30分鐘，即被
27 要求說明逾時下班原因（本院卷一第215頁），然查：
- 28 ①該聲明書僅得依被告預設之制式選項勾選填答，其選項內
29 容均以員工因個人因素延遲離開辦公室為前提，並排除因
30 工作需要而加班之可能；勞工既無從手寫說明，亦不得補
31 充其他意見，自難真實反映延長工作時間之原因。

01 ②前述「聲明書」於形式上雖可供被告修正出勤紀錄，然其
02 以限制回覆事由之方式，實質上已排除勞工主張其出勤紀
03 錄屬實際延長工作之可能。又查無證據足認被告已設有工
04 作量控管機制，尚難認被告得藉此制度，踐行雇主就管理
05 出勤及覈實加班事實所應負之責任。

06 (10)、至被告雖提出加班管理辦法（本院卷一第81至83、253
07 頁），並提出原告之加班申請紀錄及楊宥銘申請或准予加
08 班之電子郵件（本院卷一第85至95、363至369頁），然該
09 等加班申請均係由人事代為辦理，並非由原告或楊宥銘自
10 行提出，不足為有利於被告之認定。

11 (11)、從而，被告縱形式上採取加班申請制，然其長期僅流於形
12 式，欠缺實際執行，自不得僅以原告未依工作規則申請加
13 班，即遽認原告無加班之事實或必要，或其加班未經被告
14 同意；否則，將使雇主得藉由形式上制度之設置，規避勞
15 事法第38條所定之舉證責任及其應負之加班費給付義務。

16 (12)、況雇主本即對工作場所及勞工出勤時間負有監督管理之
17 責，對於勞工未依規定程序申請並經核准之加班，應即時
18 制止；然如雇主未予制止，卻長期受領勞工於正常工時以
19 外之勞務，復以勞工未依規定程序申請加班為由拒絕給付
20 加班費，顯與事理不符。

21 6.綜上，原告已提出打卡紀錄，足以證明其有加班之情事，而
22 被告所提證據，尚不足以推翻勞事法第38條之推定，則原告
23 依勞基法第24條、第40條，得向被告請求給付加班費。

24 7.又依最高法院111年度台上字第2168號、108年度台上字第22
25 66號判決意旨，當事人對他造主張之事實不爭執，屬民事訴
26 訟法第279條第1項之自認，於未經合法撤銷前，在辯論主義
27 範圍內對法院具有拘束力，應以該自認事實作為裁判基礎。

28 8.被告就原告如可請求加班費，可請求平日延長工時工資金額
29 為1,814,159元、休息日出勤工資金額為398,537元、休假日
30 出勤工資金額為215,220元及例假日出勤工資金額為175,502
31 元等節，均不爭執（本院卷二第48至49頁），從而，原告請

01 求被告給付加班費2,603,418元【計算式：1,814,159+398,
02 537+215,220+175,502=2,603,418】，為有理由。

03 (二)系爭契約為原告於113年1月10日依勞基法第14條第1項第5
04 款終止。

05 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
06 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第
07 14條第1項第5款定有明文。

08 2.經查，原告已以存證信函向被告表示依勞基法第14條第1項
09 第5款終止勞動契約之意思，該信函並經被告於113年1月10
10 日收受，有存證信函及回執在卷可稽（專調卷第23頁、卷一
11 第213頁）。被告既未給付原告足額加班費，原告所為終止
12 即屬合法，足認系爭契約已於113年1月10日終止。

13 3.又不定期契約之勞工以單方意思表示終止契約，屬形成權之
14 行使，無待雇主同意或核准，即生終止效力。原告於甲終止
15 後，縱仍持續提供勞務予被告至113年4月15日（本院卷一第
16 164至165頁），且被告亦按月給薪，惟此至多僅得認定兩造
17 另已成立新勞動契約，尚不影響系爭契約已由原告於113年1
18 月10日合法終止之事實，附此敘明。

19 (三)原告依勞退條例第12條請求被告給付資遣費455,400元，
20 得以准許。

21 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
22 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
23 20條，或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
24 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
25 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
26 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，為勞退條例第12條
27 第1項所規範。

28 2.系爭契約係由原告依勞基法第14條第1項第5款終止，原告自
29 得請求被告給付資遣費；且被告對於原告得請求資遣費時，
30 可請求之金額為455,400元一節並不爭執（本院卷二第157
31 頁）。故原告請求被告給付資遣費455,400元，為有理由。

01 (四)原告依勞基法第55條及勞退條例第11條擇一請求被告給付
02 舊制退休金683,100元，不應准許。

03 1.按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上
04 年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿
05 60歲者。」、「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退
06 休：一、年滿65歲者。二、身心障礙不堪勝任工作者。」勞
07 基法第53條、第54條第1項分別定有明文。

08 2.按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
09 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
10 其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之
11 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
12 條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
13 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時
14 之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止
15 勞動契約後30日內發給。」、「第1項保留之工作年資，於
16 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及
17 第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例
18 第11條第1項、第2項、第3項分別定有明文。依立法理由說
19 明，該等保留之工作年資，勞工於離職時如未符合退休金或
20 資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費（本院卷三
21 第279頁）。

22 3.經查，原告為00年0月0日出生（個資卷第53頁），於系爭契
23 約113年1月10日終止時，年滿50歲，未達55歲；又原告自90
24 年3月19日起至113年1月10日止，工作年資約為22年9月，未
25 滿25年，均不符合勞基法第53條及第54條第1項第1款所定退
26 休條件。是原告依勞基法第55條及勞退條例第11條擇一請求
27 被告給付舊制退休金683,100元，尚乏依據，不應准許。

28 四、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條、勞退條例第12條
29 請求被告給付原告3,058,818元（詳附表本院判准金額
30 欄），及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月15日起（專調卷
31 第75頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理

01 由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。
02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。
04 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
05 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
06 將請求標的物提存而免為假執行，勞事法第44條第1項、第2
07 項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依職權
08 宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假
09 執行。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日
12 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日
17 書 記 官 許 雅 惠

18 【附表】

19

編號	請求項目	原告請求金額	本院判准金額
1	平日延長工時工資（詳附件二）	1,814,159	1,814,159
2	休息日出勤工資（詳附件三）	398,537	398,537
3	休假日出勤工資（詳附件四）	215,220	215,220
4	例假日出勤工資（詳附件五）	175,502	175,502
5	資遣費	455,400	455,400
6	舊制退休金	683,100	0
合計		3,741,918	3,058,818