

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第272號

上訴人 義大皇家酒店股份有限公司

法定代理人 沈德村

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

被上訴人 夏志成

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年10月12日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第65號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於112年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新台幣壹萬參仟陸佰柒拾肆元，及自民國一一二年四月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人於本院將請求給付之加班費總金額增加至新台幣（下同）315,347元，核屬擴張應受判決事項之聲明，則其所為訴之變更、追加，合於民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款規定，應予准許。

二、被上訴人主張：伊自民國106年11月24日起受僱於上訴人擔任日本料理餐廳之主廚，每月薪資68,000元，107年8月1日起調升為71,400元。依大門進出刷卡紀錄（下稱系爭刷卡紀錄），伊於任職期間共加班770.3小時，惟上訴人未曾給付伊加班費，就伊加班2小時以內部分以時薪4/3、超過2小時部分以時薪5/3計算，上訴人共積欠伊加班費315,347元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）之規定，請求上訴人加計法定遲延利息而為給付等語，於原審聲明：上訴人應給付被上訴

01 人311,791元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
02 週年利率5%計算之利息（被上訴人於原審請求確認僱傭關係
03 存在、給付薪資及年終獎金部分，經原審判決駁回，未據被
04 上訴人聲明不服，非本院審理範圍部分，不予贅述）。

05 三、上訴人則以：被上訴人為部門主管，原得指揮及分配該部門
06 員工之工作，相關會議亦得指定代理人出席，並無加班需
07 求，且伊公司就加班採事先申請制，被上訴人既未曾提出加
08 班之申請，亦未曾反應有短付加班費之情事。又伊公司備置
09 之員工出勤紀錄，係在員工工作部門設置之部門出勤記錄簽
10 到表（下稱系爭簽到表），並非因門禁管制而設置之系爭刷
11 卡紀錄，而被上訴人於系爭簽到表均未圈選「延長工時」。
12 被上訴人既無加班之事實，其請求伊公司給付加班費，自屬
13 無據等語，資為抗辯。

14 四、原審判決就被上訴人請求給付加班費部分，判決上訴人應給
15 付被上訴人301,673元，及其中194,565元自110年4月24日
16 起，其餘107,108元自111年1月21日起，均至清償日止，按
17 週年利率5%計算之利息，而駁回被上訴人其餘之請求，並依
18 職權為準、免假執行之宣告。上訴人聲明不服，提起上訴，
19 於本院聲明：(一)原判決不利於上訴人部分，及該部分假執行
20 之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上
21 訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲
22 明：上訴駁回，另於本院為訴之追加，追加之訴之聲明為：
23 上訴人應給付被上訴人13,674元，及自112年4月29日起至清
24 償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人則答辯聲明：追
25 加之訴駁回。

26 五、兩造不爭執之事項（見本院卷第223頁）：

27 (一)被上訴人自106年11月24日起受僱於上訴人，110年1月22日
28 上訴人以被上訴人不能勝任工作為由，通知於同年月24日終
29 止兩造間勞動契約關係。

30 (二)被上訴人106年11月24日起薪為月薪68,000元（換算時薪為2
31 83元），107年8月1日調升為71,400元（換算時薪為297.5

元)。

(三)關於員工之出勤，上訴人有設置系爭刷卡紀錄、系爭簽到表及每月Duty Roster排班表。

(四)被上訴人任職期間，上訴人未曾給付被上訴人加班費。

(五)如認上訴人應給付被上訴人加班費，於加班2小時以內部分以時薪4/3計算，加班超過2小時部分以時薪5/3計算。

六、本件爭點為：被上訴人請求上訴人給付任職期間加班費315,347元本息，是否有理由？

七、本院判斷如下：

(一)本件應以系爭刷卡紀錄作為被上訴人之出勤紀錄：

1.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5、6項分別有明文。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.經查：

(1)上訴人之員工工作規則第36條（條目為出勤紀錄）規定：

「同仁上、下班（含空班時間上、下班）應於指定地點（員工出入口）打（刷）卡；加班（延長工時）及值班時亦同。若部門主管另行規定該部門人員除刷卡外；如需另行簽到，亦須從其規定」（見原審卷一第304-43頁）。基此，上訴人用於統一規範其員工勞動條件及職場秩序之工作規則，本已明定原則上以刷卡紀錄作為員工之出勤紀錄。

(2)又被上訴人原擔任上訴人飯店內日本料理餐廳之主廚，上訴人為維護門禁管制，規定員工必須經由安全室刷門禁卡始能進出飯店，而備有系爭刷卡紀錄，其內容包括工號、姓名、部門、刷卡時間（記載至分鐘）及識別碼（上班或

01 下班）等情，除經上訴人陳明在卷外（見原審卷一第31
02 0、341頁），並有資遣通知單、系爭刷卡紀錄附卷可稽
03 （見原審卷一第163、351至427頁），則上訴人之飯店自
04 屬被上訴人廣義之工作場所，而為被上訴人受上訴人指揮
05 監督之場域，系爭刷卡紀錄所呈現之刷卡時間，即為被上
06 訴人出勤之始末時間。從而，系爭刷卡紀錄為勞基法第30
07 條第5項規定之勞工出勤紀錄，應堪認定。

08 (3)①上訴人主張應以於被上訴人工作部門設置之系爭簽到
09 表，作為被上訴人之出勤紀錄一節，固據其提出系爭簽
10 到表、其人力資源部寄發之電子郵件、問卷調查表為證
11 （見原審卷一第172、175、177、180、182、185、32
12 5、327、345頁），惟上開電子郵件並未記載寄送日
13 期，上開問卷調查表之製作年份不明，均無從據以認定
14 被上訴人之工作部門於被上訴人任職期間，設有「工作
15 人員除刷卡外另須簽到」之規定。

16 ②又被上訴人任職期間自106年11月24日起至110年1月24
17 日止，長達3年2月，然上訴人僅能提出其中108年1、
18 4、10月，109年4、5月，及110年1月共6個月之系爭簽
19 到表，其餘則付之闕如；上訴人雖陳稱此係因被上訴人
20 經常未簽到簽退，而被上訴人職位相當於經理，人資單
21 位不敢強行要求云云，惟系爭簽到表設有「主管確認」
22 之欄位，並經餐飲部副協理鄭智仁（簽名為『鄭』）、
23 吳威州（簽名為『Agassey』）、餐飲部副總經理余政
24 恭（簽名為『Byu』）等人簽核（見原審卷一第172、17
25 5、177、180、182、185頁），倘被上訴人負有簽到義
26 務而屢未為之，上開主管豈有不知或放任此事之理？益
27 徵被上訴人之工作部門於被上訴人任職期間，並未規定
28 以簽到紀錄作為員工之出勤紀錄。

29 ③此外，觀諸系爭簽到表所記載之上班時間，或有早於系
30 爭刷卡紀錄所記載之上班時間者（如108年1月19日、10
31 9年4月1日，見原審卷一第172vs. 379、180vs. 409

頁），所記載之下班時間，多有晚於系爭刷卡紀錄所記載之下班時間者（如108年1月5、10、12、13、18、20、24、27、29日，108年4月2至7、9至11、13、14、16至18、20、23至26日，108年10月2、3、5、8、11、12、16、18、20、26、27日，109年4月2、5、10、17至19、25、26日，109年5月2、21至24、29至31日，110年1月1、5、8、10、12日，見原審卷一第172vs. 379、175vs. 387、177vs. 397、180vs. 409、182vs. 413、185vs. 427頁），所記載之上班日期，亦有欠缺相對應之系爭刷卡紀錄者（如109年4月9日，見原審卷一第180vs. 409頁），且被上訴人於同月但不同日所書寫之數字及簽名筆跡，竟具備高度一致性，與同時大量反覆書寫之成果相仿，堪認系爭簽到表中同一月份各日之上、下班時間及簽名，均係於事後一次填載完畢，並非逐日覈實記載。

④綜上，上訴人主張系爭簽到表始為被上訴人之出勤紀錄一節，尚無可採。

(二)被上訴人得請求上訴人給付加班費315,347元：

1.(1)按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。勞動事件法第38條定有明文。上開規定依同法第51條第1項規定，於施行前發生之勞動事件亦適用之。而勞動事件法第38條之立法理由為：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但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張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並

01 保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分
02 鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為
03 處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負
04 出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之
05 證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明
06 定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
07 內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息
08 時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務
09 等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、
10 工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻
11 上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與
12 雇主間訴訟上之實質平等。

13 (2)次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
14 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內
15 者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作
16 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以
17 上。勞基法第24條第1項第1、2款亦定有明文。

18 2.本件被上訴人之出勤紀錄為系爭刷卡紀錄，有如前述，依
19 勞動事件法第38條規定，即推定被上訴人於系爭刷卡紀錄
20 所記載之出勤時間內，係經上訴人同意而執行職務。而依
21 系爭刷卡紀錄計算結果（休息時間30分鐘未計入延長工作
22 時間），被上訴人於任職期間之加班時間共866.3小時，
23 於加班2小時以內部分以時薪4/3計算，加班超過2小時部
24 分以時薪5/3計算，上訴人應給付之加班費合計達359,176
25 元（計算式詳附表）。是以，被上訴人請求上訴人給付加
26 班費315,347元，自屬有據。

27 3.(1)上訴人抗辯門禁刷卡地點與被上訴人工作場所相距5、6
28 00公尺，途中設有24小時開放之員工餐廳，被上訴人亦
29 未禁止員工在上班前及下班後逗留飯店，故系爭刷卡紀
30 錄之上、下班時間內並非均屬工作時間一節，惟被上訴
31 人就上訴人除前述休息時間外，另有於員工餐廳休息而

01 不受雇主支配之時間一事，並未提出任何證據加以證
02 明，自無從因上訴人之員工餐廳設置於門禁範圍內，即
03 推翻出勤紀錄（即系爭刷卡紀錄）對被上訴人工作時間
04 之推定效力。又關於門禁刷卡之時機、設置地點，及員
05 工准否停留於工作場所，其管理及決定權限均在上訴
06 人，自不容上訴人徒以上開理由，而否認出勤紀錄所推
07 定之工作時間。

08 (2)上訴人復抗辯被上訴人為部門主管，得分配工作及指定
09 代理人出席會議，並無加班需求，且上訴人就加班採事
10 先申請制，被上訴人未曾提出加班之申請等節，經查：

11 ①上訴人之餐飲部會議係每日10時或10時30分召開（即
12 餐飲部每日晨會），與會人員為餐飲部廚房及主管，
13 餐飲主管會議每週召開1至2次，與會人員為外場及廚
14 房餐廳單位主管，成控會議每月召開1次，與會人員
15 為總經理或副總經理、成控財務單位人員、餐飲部部
16 門主管、餐廳內外場人員等情，經上訴人陳明在卷
17 （見本院卷第156、175頁），而被上訴人為上訴人飯
18 店內日本料理餐廳之主廚，並為該部門之主管，自有
19 出席上開會議之義務。又被上訴人為109年5月8日主
20 廚會議、109年12月2日餐飲部每日例會之出席人員，
21 有上開會議記錄附卷可稽（見原審卷一第131頁、本
22 院卷第169頁），而上訴人就被上訴人曾由代理人出
23 席會議一事，並未提出任何證據加以證明，自無從以
24 被上訴人得指定代理人出席會議為由，而否認被上訴
25 人係親自出席會議而提供勞務之事實。

26 ②又上訴人之新進同仁工時、排班及休假規範固規定：

27 「1. 刷卡時間並非代表實際提供勞務（上班工作）時
28 間。我了解並接受公司對延長工時（加班）有一定的
29 核可程序，並非以刷卡時間為延長工時的認定。2. 同
30 仁延長工時（加班）只能由單位主管同意並獲得事先
31 書面批准後方可進行。3. 延長工時（加班）須經由單

01 位主管的人力規畫和安排，任何員工不應該有自動加
02 班/自行決定加班情形發生。4. 加班須事先得到單位
03 主管及部門主管（6職等以上）的書面核准（加班記
04 錄申請表）。為營運需求而有臨時產生加班需求時，
05 亦須獲得口頭同意」（見原審卷二第25頁），惟勞工
06 在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主
07 明示之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而
08 知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供
09 勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認
10 勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表
11 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有
12 本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之
13 義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同。本件被
14 上訴人有加班之事實，業據前述，上訴人對於被上訴
15 人在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞
16 務，既未制止或為反對之意思，而予以受領，即無從
17 以被上訴人未依規定申請加班為由，而免除其依法給
18 付加班費之義務。

19 (3)上訴人另抗辯提早上班及延後下班未逾30分鐘者，不得
20 認作加班等節，惟勞工之出勤紀錄應記載至分鐘，為勞
21 基法第30條第6項前段所明定，亦即勞工之工作時間，
22 原非以滿30分鐘為一計算單位。又上訴人之工作規則，
23 並未規定加班須滿30分鐘始得申請之事實，業經上訴人
24 自承在卷（見本院卷第175頁），則被上訴人之加班時
25 間自無遽以30分鐘為計算單位之理。

26 (4)綜上，上訴人之上開抗辯，均無可採。

27 八、綜上所述，本件被上訴人依兩造間之勞動關係，請求上訴人
28 給付其301,673元，及其中194,565元自110年4月24日（即起
29 訴狀繕本送達翌日，見原審卷一第66-5頁）起，其餘107,10
30 8元自111年1月21日（即被上訴人於原審追加聲明到達上訴
31 人之翌日，見原審卷一第571頁）起，均至清償日止，按週

01 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審就此部分
02 為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合，上訴意旨指摘原
03 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又被上訴
04 人於本院為訴之追加，請求上訴人給付其13,674元，及自11
05 2年4月29日（即被上訴人於本院追加聲明到達上訴人之翌
06 日，見本院卷第182頁）起至清償日止，按週年利率5%計算
07 之利息，亦為有理由，應予准許。

08 九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
09 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，
10 併此敘明。

11 十、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人追加之訴
12 為有理由，爰判決如主文。

13 中 華 民 國 112 年 8 月 23 日
14 勞動法庭

15 審判長法官 洪能超

16 法官 楊淑珍

17 法官 李珮好

18 以上正本證明與原本無異。

19 本件不得上訴。

20 中 華 民 國 112 年 8 月 23 日
21 書記官 黃瀚陞