

臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

113年度苗勞簡字第15號

原告

即反訴被告 永豐餘工業用紙股份有限公司

法定代理人 邱創華

訴訟代理人 謝智評

莊朝欽

陳宇伸

被告

即反訴原告 陳信溢

訴訟代理人 陳亮逢律師

上列當事人間請求事故賠償金事件，本院於民國114年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬陸仟柒佰肆拾壹元，及自民國一一三年二月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣壹拾伍萬陸仟柒佰肆拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

反訴原告之訴及假執行聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

按「被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴」、「反訴之標

01 的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相  
02 牽連者，不得提起。」民事訴訟法第259條、第260條第1項  
03 定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有  
04 牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關  
05 係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方  
06 法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本  
07 訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反  
08 訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同  
09 一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反  
10 訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩  
11 者間有牽連關係。次按因訴之變更、追加或提起反訴，致其  
12 訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除  
13 當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴  
14 訟程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第435條第1項定  
15 有明文。經查，被告於本件言詞辯論終結前即民國113年7月  
16 26日具狀提起反訴，請求原告應給加班費共計新台幣(下同)  
17 57萬5,428元，經核與本訴原告請求被告應給付任職期間開  
18 單錯誤所生損害賠償，均係基於同一勞動契約而發生，堪認  
19 具有牽連關係，故其提起反訴合於民事訴訟法第259條、第2  
20 60條第1項之規定，應予准許。又上開反訴雖非屬民事訴訟  
21 法第427條第1、2項所規定應適用簡易程序事件，然兩造於  
22 本院113年10月24日言詞辯論期日既均當庭同意繼續適用簡  
23 易程序，揆諸上開說明，本件自應適用簡易程序為審理，併  
24 予敘明。

## 25 乙、實體部分：

### 26 壹、本訴部分兩造聲明及陳述：

#### 27 一、原告主張：

- 28 (一)、被告自106年12月25日起受雇於原告，並指派在原告公司竹  
29 南廠擔任業務員乙職，兩造除同時簽署「聘僱合約書」外，  
30 被告另簽定「同意書」表示明瞭及同意執行原告公司所頒布  
31 之營業獎金管理作業規定等相關辦法。被告之職務內容為須

01 與客戶進行接洽，確認客戶所需紙箱產品之承重規格、尺寸  
02 大小開單、數量、圖稿尺寸、印刷內容、墨色、條件等條件  
03 後，由原告公司進行生產。然被告於111年10月至112年2月  
04 間，執行職務時怠於盡其注意義務，未與客戶確認紙箱規  
05 格，而連續發生開單錯誤事件共計7件，致原告依據被告開  
06 單所製作之客製化紙箱產品，不符客戶需求而經退貨無法使  
07 用，原告因而受有損失金額共計15萬6,741元，依據原告公  
08 司所頒佈之「紙器營業人員獎金辦法」，自應計扣該等損失  
09 額。然被告旋於112年3月27日自請離職，嗣經原告函請其出  
10 面協調處理，被告均置之不理，而無任何賠償意願。為此，  
11 爰依債務不履行之契約關係，請求被告應賠償上開損害。

12 (二)、其次，被告所任事務內容，原係由訴外人即原告公司所屬業  
13 務員林祺彥一人承作，因林祺彥即將調職，且被告於111年1  
14 0月前之業績較少，基於增加被告業績、薪資之目的，經被  
15 告同意後，原告始央請林祺彥將部分業績工作撥付予被告，  
16 並於交接期間內由渠等二人共同承作，該期間被告之主管亦  
17 每週主動詢問被告是否需提供相關協助，被告除均表示足以  
18 勝任外，亦均正常上下班，故於林祺彥調職後，始由被告單  
19 獨繼續承作。況於被告離職後，接任被告事務之人員亦為獨  
20 立承作上開事務，未曾發生開單錯誤情形，並無被告所述原  
21 告公司提供人力不足而有工作量負荷過大情事存在；又被告  
22 任職期間之開單內容，固需經業務助理轉呈主管確認簽名用  
23 印，然主管之責任係在於確認管理被告訂單之受訂、送貨狀  
24 況，監督組員整組業績之達成，確保營業績效是否順利達  
25 標，本無從由開單內容確認被告與客戶直接接洽之紙箱產品  
26 規格、尺寸是否有誤。故被告以原告公司提供人力不足、主  
27 管疏於審核為由，辯稱原告應就上開損害負與有過失責任，  
28 當非屬實。

29 (三)、並聲明：被告應給付原告156,741元，及自支付命令送達之  
30 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

31 二、被告則以：

- 01 (一)、被告自106年12月25日任職於原告公司擔任業務員，業務能  
02 力出眾，績效優良，並與同事林祺彥共同負責業務量，而依  
03 據原告於本件訴訟中所提出之業績表可知，被告於111年7至  
04 9月之接單量依序為212、298、312張，然於111年10月左右  
05 因林祺彥將調職，造成被告一人需承受二人份工作而需每日  
06 加班，111年10月至112年2月之每月接單量依序暴增至966、  
07 946、1046、612、834張，因業務過於龐大始導致上開開單  
08 錯誤情形，然原告未有任何改善工作負單之方案或措施，經  
09 多次向原告反應無果後，被告身心靈不堪負荷，始於112年3  
10 月27日自請離職。
- 11 (二)、對於原告主張被告於111年10月至112年2月間，未與客戶確  
12 認紙箱規格，而連續發生開單錯誤事件共計7件，致原告依  
13 據被告開單所製作之紙箱產品不符客戶需求，造成原告受有  
14 損失金額共計15萬6,741元等情，被告固不爭執。然依據原  
15 告公司之訂單流程，該等訂單至少會經由被告、業務助理、  
16 業務主管逐層呈核，而非單純由被告一人得以開立訂單，原  
17 告公司要求被告一人負全部責任，已非公平；再者，被告過  
18 往於人力充足時，並未發生之開單錯誤情事，實係因被告同  
19 事林祺彥約於111年10月離職，原告公司為節省人力成本而  
20 要求被告一人負擔兩人份之勞務，每日強迫加班勞動，面對  
21 顯不相當之工作量，身心俱疲，方會於111年10月至112年2  
22 月短短半年間，發生七次開單錯誤之情形。基此，被告上開  
23 開單錯誤之情，實係肇因於原告公司內控疏失、人力不足所  
24 致，故原告就該等損害之發生，應屬與有過失，被告自無庸  
25 負損害賠償責任。
- 26 (三)、又縱認被告應就上開開單錯誤對原告負損害賠償責任，被告  
27 亦得以如反訴對於原告之加班費債權債權為抵銷。
- 28 (四)、並聲明：
- 29 1.原告之訴駁回。
- 30 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。
- 31 貳、反訴部分兩造聲明及陳述：

01 一、反訴原告主張：

02 (一)、反訴原告於108年3月28日起至112年3月27日離職前之期間  
03 內，每日出勤時間為上午8時至下午5時(中午12時至下午1時  
04 為午休時間)，依打卡紀錄表所示，該期間內下班後之加班  
05 時數共計1,037.5小時(超過2小時以上時數為82小時、加班2  
06 小時以內為955.5小時)，反訴被告自應給予延時工資，以反  
07 訴原告月平均薪資97,493元換算後平均時薪為406元、加班  
08 超過2小時部分每小時加班費678元【計算式： $406 \times 1.67 = 678$ 元】、  
09 加班2小時以內每小時加班費544元【計算式： $406 \times 1.34 = 544$ 元】  
10 核算後，反訴被告應依勞動基準法第24條第  
11 1項第1、2款等規定給付加班費共計575,428元。

12 (二)、又縱使反訴被告於工作規則或勞動契約中有採取加班申請制  
13 度之文字，仍不能因此解免其上開給付加班費之義務，反訴  
14 被告對於反訴原告加班之事實既未加制止，卻長時期受領勞  
15 工於正常工時以外之勞務，反訴原告依法請求給付加班費，  
16 自屬有據；退步而言，反訴被告根本未實際落實加班申請  
17 制，此從反訴原告長年加班卻從未受領任何加班費可證，反  
18 訴被告亦未能提出反訴原告除員工訓練外曾有申請加班之證  
19 明，足見反訴被告之「加班申請制」徒具形式，僅係為規避  
20 勞動法規所虛設。

21 (三)、並聲明：

22 1.反訴被告應給付反訴原告575,428元，及自反訴起訴狀送達  
23 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

24 2.願供擔保請准宣告假執行。

25 二、反訴被告則以：

26 (一)、依據原告公司所頒佈之「員工加班辦法」第3條規定之加班  
27 流程，需事先申請，即於原告公司網站BPM系統提出「批次  
28 加班單(加班確認單)」，經主管、人事單位審核同意後，  
29 始准予發放加班費或轉補休，被告於107至110間即有高達33  
30 筆延長工時申請紀錄，足可證明被告業已清楚上開加班流  
31 程。

01 (二)、另被告於任職期間內，亦常發生向主管報備後，即於上班時  
02 間前往處理接送小孩等私事，並於下班時間後始返回公司打  
03 卡之情形，而主管基於方便員工之立場之考量，亦往往允許  
04 該等請求；甚者，被告於112年2月4日向原告公司提出離職  
05 申請之際，亦同時表示業已獲錄取訴外人冠軍建材股份有限  
06 公司業務副理一職，然觀諸被告於離職前三個月內均無任何  
07 請假情形，顯見被告應係利用上班時間進行謀職面試。

08 (三)、被告於本件所主張之歷次下班打卡時間作為加班之情，均未  
09 見其曾提出任何申請，且亦非經由原告公司要求而加班，顯  
10 見其應係處理個人事務，為避免主管詢問加班理由，始未曾  
11 提出任何加班申請，自不得請求延長工時報酬。

12 (四)、並聲明：反訴原告之訴及假執行聲請均駁回。

13 參、兩造不爭執事項：

14 一、被告自106年12月25日起受雇於原告，並指派在原告公司竹  
15 南廠擔任業務員乙職，嗣於112年3月27日自請離職（見院一  
16 卷第493頁）。

17 二、被告於106年12月25日進入原告公司竹南廠就職時，並曾詳  
18 閱及簽名同意原告公司之「紙器營業人員獎金辦法」（如督  
19 促程序卷第11至15頁所示）（見院一卷第493頁）。

20 三、被告最初任職時，兩造原簽訂有如院一卷第79至115頁所示  
21 聘僱合約書暨相關文件；嗣於試用期滿後，關於薪資結構內  
22 容，則約定改採依「紙器營業人員獎金辦法」所示無固定底  
23 薪、以獎金制計薪（見院二卷第116頁）。

24 四、被告公司之上、下班時間分別為每日上午八時、下午五時  
25 （見院二卷第116頁）。

26 五、被告擔任業務員之工作內容流程為：

27 由被告與客戶接洽，經客戶以電話向被告下單後，由被告以  
28 EXCEL軟體製作訂單，再交由業務助理核對並輸入原告公司  
29 系統，再由系統產出正式訂單，業務助理再呈給業務主管確  
30 認並簽名、用印，最後才送交生產單位開始製造、出貨（見  
31 院一卷第493頁）。

01 六、被告於任職期間內即111年10月至112年2月間，因發生開單  
02 錯誤事故共7件(如督促程序卷第17頁業務員獎金單、第19至  
03 47頁事故處理報告單所示)(見院一卷第493頁)。

04 七、原告公司竹南廠因上開開單錯誤事件而受有損失數額共計新  
05 台幣156,741元(如督促程序卷第17頁業務員獎金單所示)  
06 (見院卷第58頁)。

07 八、被告之薪資數額依序為【111年9月】66,653元、【111年10  
08 月】71,599元、【111年11月】75,402元、【111年12月】1  
09 25,956元、【112年1月】127,352元、【112年2月】117,995  
10 元、【112年3月1日至3月27日離職為止】24,988元(如院一  
11 卷第25至35頁薪資明細表所示)(見院一卷第493頁)。

12 九、被告任職期間之出勤打卡、請假記錄、工時明細如院卷第14  
13 7至259頁原證5所示、第325至391頁原證13所示(見院一卷  
14 第493頁)。

15 十、被告於108年3月28日起至112年3月27日止任職於原告公司期  
16 間，扣除國定例假日及其加班補休、特休、喪假、陪產假計  
17 76天，實際工作天為918天(見院一卷第493頁)。

18 十一、原證1至14證據之形式真正(見院一卷第493頁)。

19 十二、自107年6月起迄112年3月15日止之期間內，被告有如院一卷  
20 第117頁原證2附表所示諸如開單錯誤等事故發生(見院二  
21 卷第116頁)。

22 肆、本院得心證理由：  
23 一、本訴部分：  
24 按民法第227條規定，因可歸責於債務人之事由，致為不完  
25 全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使  
26 其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得  
27 請求賠償。且苟依法律或契約有一定之作為義務，債務人若  
28 有所作為即得防止結果之發生，因其不作為致發生損害，該  
29 不作為與損害間，即難謂無因果關係。又關於受僱人應如何  
30 服勞務，民法並未設規定，自應依契約約定內容，並服從僱  
31 用人之指示，服其勞務。如係有償之僱傭契約，受僱人應盡

01 善良管理人之注意義務，受僱人倘因未盡善良管理人之注  
02 意，而為不完全之勞務者，致僱用人受有損害，即應負不完  
03 全給付損害賠償責任（最高法院105年度台上字第475號判決  
04 意旨參照）。復按債務不履行之債務人之所以應負損害賠償  
05 責任，係以有可歸責之事由存在為要件。若債權人已證明有  
06 債之關係存在，並因債務人不履行債務而受有損害，即得請  
07 求債務人負債務不履行責任。倘債務人抗辯損害之發生為不  
08 可歸責於債務人之事由所致，自應由其負舉證責任，如未能  
09 舉證證明，即不能免責（最高法院97年度台上字第1000號判  
10 決意旨參照）。經查：

11 (一)、原告主張被告自106年12月25日起受雇於原告，獲派在原告  
12 公司竹南廠擔任業務員乙職，並同時簽署「聘僱合約書」、  
13 「紙器營業人員獎金辦法」等書面契約文件，兩造間成立勞  
14 動契約關係；另被告工作內容為由其與客戶接洽，經客戶以  
15 電話向被告下單後，由被告以EXCEL軟體製作訂單，再交由  
16 業務助理核對並輸入原告公司系統，再由系統產出正式訂  
17 單，業務助理再呈給業務主管確認並簽名、用印，最後才送  
18 交生產單位開始製造、出貨，然被告於111年10月至112年2  
19 月之任職期間內，因未與客戶確認產品紙箱尺吋、數量或重  
20 複開單等情事，而分別於訂單成立日期111年10月6日、10月  
21 24日、10月27日及112年1月9日、1月12日、2月2日、2月22  
22 日，連續發生開單錯誤事件共計7件，致原告依據被告開單  
23 所製作上開客制化之紙箱產品不符客戶需求，造成原告受有  
24 損失金額共計15萬6,741元等情，除提出「聘僱合約書」、  
25 「紙器營業人員獎金辦法」、業務員獎金列表、圖稿範例、  
26 事故處理報告單、開單錯誤事故統計表等件為憑外(見督促  
27 程序卷第13至47頁，院一卷第79至89、117、143至145頁)，  
28 且為被告不爭執，是此部分事實，自堪認定。基此，原告主  
29 張：被告於執行職務過程中，有未盡善良管理人注意義務之  
30 開單錯誤，致原告公司所生產之客製化紙箱產品不符客戶需  
31 求而遭退貨無法使用，被告應依債務不履行之契約關係，賠

01 償原告所受損失共計15萬6,741元一節，自屬有據。

- 02 (二)、被告雖辯稱:依據原告公司之訂單流程，該等訂單至少會經  
03 由被告、業務助理、業務主管逐層呈核，而非單純由被告一  
04 人得以開立訂單，故原告公司就上開開單錯誤情事，亦有內  
05 控疏失，不應由被告一人負責云云。然參諸證人林祺彥證  
06 述:我於107年6月至111年10月間任職於原告公司竹南廠擔任  
07 業務員(或稱業務代表)，業務員的工作流程是客戶以電話或  
08 傳真向業務員下單，並由業務員以EXCEL軟體製作訂單，業  
09 務員會將紙本訂單交給業務主管，但因業務主管無從得悉業  
10 務人員與客戶的下單內容，所以業務主管能做的只是確認該  
11 份訂單所示產品本身是否符合公司的生產規範、產品本身設  
12 計是否符合邏輯等事項，符合該等事項後即簽名用印，再交  
13 由業務助理輸入公司系統，接著由系統產出正式訂單，最後  
14 交由生產單位製作出貨等語(見院二卷第93至96頁)。可知，  
15 客戶均係與原告公司業務員針對紙箱產品之所需規格、尺  
16 寸、數量等產品細節直接進行接洽，業務員再依接洽結果製  
17 作訂單，該訂單固需經業務主管再次審核簽名用印後始交付  
18 生產，然因業務主管並未參與客戶之直接接洽，故對於業務  
19 員所提交之訂單審核事項，亦僅係針對該訂單產品本身之設  
20 計是否符合邏輯及符合原告公司之生產規範等抽象事項，而  
21 非針對產品本身之規格、尺寸、數量與客戶實際下單內容是  
22 否相符等細節事項為審查，本院審酌證人上開所述內容，恆  
23 與現代企業經營方式係基於組織分層、各自職掌分明之垂直  
24 分工型態，以達組織經濟效益之目的，尚屬相符且合理，應  
25 可採信。因之，被告錯誤開立諸如產品本身之規格、尺寸、  
26 數量等訂單內容，既本屬於垂直分工範圍內其應負責與客戶  
27 確認事項，且非屬業務主管於審核過程中可得查悉，則被告  
28 僅憑上開訂單業經主管審核通過為由，辯稱:毋庸就上開損  
29 害負責、原告公司與有過失云云，當非可採。
- 30 (三)、被告復辯稱:被告過往於人力充足時，未曾發生開單錯誤情  
31 事，實係因同事林祺彥約於111年10月離職，原告公司為節

01 省人力成本而要求被告一人負擔兩人份之勞務，每日強迫加  
02 班勞動，面對顯不相當之工作量，身心俱疲，方會於111年1  
03 0月至112年2月短短半年間，發生七次開單錯誤之情形，故  
04 其開單錯誤實係肇因於原告公司人力不足所致云云。惟：

05 1.被告除有上開所述本件7次開單錯誤之情形外，復於107年至  
06 109年間另發生7次開單錯誤之情形一節，業據原告提出開單  
07 錯誤事件統計表為憑(見院一卷第117頁)，且經被告於本院  
08 審理時所自承，則被告所辯：伊於過往於人力充足時，未曾  
09 發生開單錯誤情事，係因同事林祺彥約於111年10月離職造  
10 成人力不足，始發生本件開單錯誤云云，是否屬實，本待商  
11 榷。

12 2.況衡量工作內容負荷是否過量，本應依公司整體工作業務  
13 量、同質性職員之配置工作業務量、及有無依業務工作量而  
14 給予相對應之合理報酬等各項因素而為客觀綜合衡量，並非  
15 僅以單一員工本身之主觀感受或單純個人工作量有無增減為  
16 定。查：

17 (1)就業務工作量提升是否有相對應之合理報酬而言：

18 本件被告所任職務性質為業務員，其報酬之薪資結構內容採  
19 無固定底薪、以獎金制計薪之方式一節，為兩造不爭執。依  
20 此，顯見業務工作量之提升有助於其取得較高之報酬，應無  
21 疑義。而參諸證人林祺彥證述：我與被告各自服務不同客  
22 戶，工作內容相同但並未重疊，因為我的客戶數較多，所以  
23 我於調職前將工作業績交接給包括被告在內之同組業務員，  
24 並非全部交接給被告，因為交接要考量到公平原則，分到比  
25 較多的業務員等於分到比較多的業務量，而業務量及業績多  
26 等於最後轉換為獎金也會比較多，相較於其他同組業務員而  
27 言，在我任職期間內，被告原本或因交接而增加的工作量應  
28 該都差不多，當時同組組員共計有我、被告、何勝中、江苙  
29 璋等4人，所以我當時交接的業務量並非平均分配給他們三  
30 位，因何勝中的業績量比較多，所以主要是分配給被告及江  
31 苙璋，各月業績量可從「米平方」多寡衡量，數字越高代表

01 業績越高等情(見院二卷第94至97頁)，顯見被告工作量雖因  
02 同事林祺彥調職交接而有增加情形，然此係基於考量公平分  
03 配林祺彥所遺留業績予同組業務員之目的，而就組員間業務  
04 為調整分配，且被告亦因此可取得較高之業績獎金而取得合  
05 理報酬。

06 (2)就公司整體工作業務量、同質性職員之配置工作業務量而  
07 言：

09 觀諸於111年7月、8月、9月間，原告公司竹南廠全廠所屬業  
10 務員共計13員，而依證人林祺彥前揭所證述作為業績量標準  
11 之「米平方」數量進行衡量後，被告於上開各月份之業績量  
12 依序分別為133,202米平方、212,551米平方、206,082米平  
13 方，於全體13名業務員中之業績量排名依序各為倒數第2  
14 名、倒數第3名、倒數第3名；嗣於林祺彥交接後之111年10  
15 月、11月、12月及112年1月、2月間，被告於該各月份之業  
16 績量依序分別為417,958米平方、401,557米平方、418,408  
17 米平方、261,645米平方、344,138米平方，於全廠13名業務  
18 員中之業績量排名依序各為第1名、第3名、第3名、第4名、  
19 第5名；此外，於上開各月份中，各該月份業績量排名居前  
20 之業務員每月業績工作量，亦多分布於40餘萬至60餘萬米平  
21 方之區間內，此有卷附業務員業績統計表可參(見院一卷第1  
22 19至133頁)。基此，被告原業績工作量既本已遠低於其他業  
23 務員，即令因上開交接而致業績工作量有所增加，然其增加  
24 之業績工作量既無遠逾該廠其他業務員工作量之情事存在，  
25 實難以認定原告給予之業績工作量有何超逾合理負荷之情事  
26 存在。

27 3.從而，故被告辯稱：開單錯誤實係肇因於上開交接後原告公  
28 司人力不足、工作量負荷過重所致云云，顯屬卸責之詞，亦  
29 非可採。

30 (四)、綜上所述，被告於任職期間既有未盡善良人注意義務之過  
31 失，發生多次開單錯誤情形，而違反兩造間勞動契約所約定  
32 債之本旨，並造成原告受有損害，則原告依不完全給付之規

01 定，請求被告給付156,741元，及自支付命令送達之翌日即1  
02 13年2月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利  
03 息，為有理由，應予准許。

04 (五)、本件係行簡易程序所為被告敗訴判決，依民事訴訟法第389  
05 條第1項第3款規定，就原告勝訴部分應依職權宣告假執行；  
06 併依同法第392條第2項規定，諭知被告如預供擔保得免為假  
07 執行。

## 08 二、反訴部分：

09 按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須  
10 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，  
11 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班  
12 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，  
13 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法  
14 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得  
15 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准  
16 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或  
17 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事  
18 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補  
19 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無  
20 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循  
21 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時  
22 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明  
23 定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀  
24 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，  
25 故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記  
26 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  
27 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  
28 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  
29 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反  
30 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責  
31 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由

01 即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經  
02 雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已  
03 預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作  
04 規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。本件反訴原告係  
05 依出勤打卡紀錄計算出每日「工作時間」，再就超出法定工  
06 作時間8小時部分，依勞動基準法相關規定計算反訴被告應  
07 給付之加班費金額，惟為反訴被告所否認，並以前詞置辯，  
08 查：

09 (一)、觀諸兩造所簽立之聘僱合約書第4條第5項約定：「乙方(即被  
10 告)瞭解若非經甲方(即原告)或甲方指派之主管同意而自行  
11 在正常工作時間以外工作或從事個人事務，該時數不被計入  
12 延長工時。延長工時之計算單位並按甲方相關辦法辦理  
13 之」；另反訴被告公司於106年1月1日所頒佈之員工加班辦  
14 法第3條亦明定：「員工加班應事前徵得直屬主管同意並報填  
15 加班申請單，述明加班原因及時數呈權責主管核准；如遇緊  
16 急或突發事故，則員工須先以任何可書面紀錄之方式取得權  
17 責主管同意加班，並於加班事實發生後七日內完成補填加班  
18 申請單」等內容，除有卷附聘僱合約書、員工加班辦法等件  
19 可參外(見院一卷第81、261頁)，復為兩造不爭執，是以足  
20 認反訴被告公司係採加班申請制，上開聘僱合約書、員工加  
21 班辦法等相關內容，已足以做為出勤紀錄之反對證據。換言  
22 之，於正常工作時間外，未經雇主要求而勞工自願留在職場  
23 內之時間，是否為加班，除有雇主明示之意思表示或批准勞  
24 工加班之申請者外，應依勞工有實際從事工作，且雇主知悉  
25 而同意受領其工作，為判斷加班之標準，並非得僅以出勤紀  
26 錄為認定，合先敘明。

27 (二)、其次，參諸反訴原告於本件所請求延長工時工資之期間介於  
28 108年3月28日至112年3月27日，而反訴原告於該期間內亦曾  
29 多次經由反訴被告公司內部批次加班系統提出加班申請，併  
30 經其所屬主管核實確認後准許加班之紀錄，有卷附批次加班  
31 單(加班確認單)可參(見院一卷第263至267頁)。足見反訴被

01 告公司確已提供員工申請加班之管道，且為反訴原告所知  
02 悉，然關於反訴原告本件提起請求之延長工時部分，則均未  
03 見其依員工加班辦法第3條規定徵得直屬主管同意及報填加  
04 班單等程序辦理，則反訴原告是否確係經反訴被告公司之指  
05 揮及要求下而於正常工作時間以外從事勞務給付之事實，已  
06 屬有疑。

07 (三)、再者，針對反訴原告於上開歷次延長工時之時間內所提供勞  
08 務之具體內容為何、何以未能依上開員工加班辦法徵得直屬  
09 主管同意報填加班單或事後補申請等程序辦理等各節，經本  
10 院諭請反訴原告明確敘明後，反訴原告僅泛以：反訴原告係  
11 依據出勤紀錄請求加班費，故依據勞動事件法第38條規定，  
12 應由反訴被告舉證云云(見院二卷第134至135頁)，除絲毫未  
13 見針對其所提供勞務之具體內容為任何說明外，顯亦係混淆  
14 訴訟上主張責任與舉證責任之區別，蓋勞動事件法第38條所  
15 規範：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時  
16 間內經雇主同意而執行職務」，其規範之性質僅係舉證責任  
17 之轉換，非謂勞工對於出勤紀錄所示提供勞務之具體內容無  
18 庸為何任主張或說明，更遑論本件反訴被告業已提出諸如上  
19 開聘僱合約書、員工加班辦法等，足以做為出勤紀錄之反對  
20 證據。基此，反訴原告既未能具體說明其於上開出勤打卡時  
21 間內所提供勞務之具體內容為何，則其主張有於上開正常下  
22 班時間以外之出勤打卡紀錄所示時間提供勞務之事實，亦難  
23 採認。

24 (四)、此外，反訴原告復未另行舉證其於本件主張之加班，係在反  
25 訴被告指揮下執行職務或經反訴被告同意而為，且其有確實  
26 提供勞務等事實，自無從僅憑反訴原告之出勤紀錄有逾時之  
27 情形，即認其有延長工時之加班事實。從而，反訴原告依據  
28 勞動基準法第24條第1項第1、2款等規定，請求反訴被告應  
29 給付575,428元，及自反訴起訴狀送達翌日起至清償日止，  
30 按週年利率百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又  
31 反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併

01 予駁回，附此敘明。

02 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，  
03 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一  
04 論列，併此敘明。

05 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 21 日  
07 勞動法庭 法官 鄭子文

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 21 日  
13 書記官 周煒婷