

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞簡上字第2號

上訴人 陳信溢

訴訟代理人 陳亮逢律師

被上訴人 永豐餘工業用紙股份有限公司

法定代理人 朱承先

訴訟代理人 陳宇伸

上列當事人間請求事故賠償金事件，上訴人對於民國114年3月21日本院苗栗簡易庭113年度苗勞簡字第15號第一審簡易判決反訴部分提起上訴，本院於民國115年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文。上開規定於簡易訴訟程序之上訴，依同法第436條之1第3項規定亦準用之。本判決應記載之事實、理由及關於兩造攻擊、防禦方法之意見暨法律上之意見（除後開補充說明外），均與原判決相同，茲引用原判決所載之事實及理由。

二、按法定代理人其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即

01 為承受之聲明，他造當事人，亦得聲明承受訴訟，民事訴訟
02 法第170條、第175條定有明文。查被上訴人法定代理人於訴
03 訟中已變更為朱承先，有經濟部函及被上訴人公司變更登記
04 表在卷可參（見本院卷第73至84頁），並由朱承先具狀聲明
05 承受訴訟（見本院卷第67頁），經核與前開規定相符，應予
06 准許。

07 三、原審就本訴原告即被上訴人請求本訴被告即上訴人給付新臺
08 幣（下同）15萬6741元及法定遲延利息部分，為上訴人全部
09 敗訴之判決，而上訴人就本訴部分並未聲明不服，是本訴部
10 分並非本院審理之範圍，先予說明。另原審就反訴原告即上
11 訴人（下稱上訴人）請求反訴被告即被上訴人（下稱被上訴
12 人）給付57萬5428元，為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不
13 服，就反部部分提起本件上訴，並聲明：（一）原判決關於
14 駁回上訴人後開第2項之反訴部分廢棄；（二）上開廢棄部
15 分，被上訴人應給付上訴人57萬5428元，及自反訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯
17 聲明：上訴人之反訴上訴駁回。

18 四、上訴人之主張及陳述，除與原審判決記載相同者茲予引用
19 外，並補稱：按勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論
20 是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可
21 得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞
22 務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約
23 雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞
24 務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基
25 準法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加
26 班申請制而有所不同，此參最高行政法院（下稱最高行）10
27 7年度判字第298號、108年度判字第437號行政判決意旨及臺
28 灣高等法院臺中分院（下稱臺中高分院）111年度勞上字第2
29 2號民事判決意旨可明。又「上訴人雖有加班申請制，然僅
30 徒具形式，並無實際執行，且告知採取違反強制規定之責任
31 制，實際上並無可正常申請、執行之加班制度，自不能徒以

01 被上訴人未能依循工作規則申請加班，遽論被上訴人並無加
02 班之事實及必要，及其加班未獲上訴人同意，否則將造成雇
03 主得藉由加班申請制之建置，規避勞動事件法第38條舉證責
04 任規定及其應負之加班費給付義務。」，亦有臺灣高等法院
05 高雄分院（下稱高雄高分）111年度勞上字第59號民事判決
06 足資參照。是被上訴人雖有加班申請制度之工作規則，然仍
07 應詳實探究是否落實加班申請制度，不得僅憑形式認定，亦
08 應審酌被上訴人對於上訴人加班之事實是否未為積極制止，
09 卻長期受領勞工即上訴人於正常工時以外之勞務，否則即應
10 視為勞動契約之雙方當事人即兩造已就延長工時達成合致之
11 意思表示，而被上訴人所提加班申請制之工作規則，當無足
12 作為勞動事件法第38條規定之反對證據，則上訴人出勤紀錄
13 內記載之出勤時間，即應推定上訴人於該時間內經被上訴人
14 同意加班，並實際執行職務，而被上訴人即應負加班費給付
15 義務。查被上訴人並未落實加班申請制度，此由上訴人長期
16 加班卻從未受領過上班日之加班費可證，且被上訴人亦未提
17 出上訴人除曾於週六參與員工訓練而申報加班外，尚曾提出
18 加班申請之證據，可見被上訴人僅係表面上配合勞動法規，
19 虛設加班申請制度，並未實際落實，否則上訴人當無延長工
20 時卻不申請加班費之道理，此舉無異於放棄自己之權益，是
21 堪認被上訴人自不得以該虛設之規則，反推上訴人並無延長
22 工時加班之事實。又上訴人申請加班補休之紀錄均為週六，
23 非正常工作日之夜間，此係因被上訴人強制要求員工參與教
24 育訓練，且開放加班補休申請，然未提供加班費請領之選擇
25 權，且平常日亦未曾准許上訴人申請加班，可見被上訴人確
26 實未落實加班費申請制度。另上訴人離職當月僅上班5.5
27 日，故認不應將該月列入平均薪資計算較為公允，是上訴人
28 之月薪仍主張為9萬7493元，時薪為406元，則上訴人請求金
29 額應為55萬5374元【計算式：超過2小時部分：78.5小時×
30 （406元×1.67）=5萬3225元。加班2小時以內時數部分：92
31 3小時×（406元×1.34）=50萬2149元。小數點以下均4捨5

01 入。合計55萬5374元】。又即便認為當月應計入，則以該月
02 所占比例計算（即112年3月薪資66653元 \times 5日 \div 31日計算）平
03 均月薪應為9萬2326元，時薪為385元，則上訴人請求金額應
04 為52萬6648元【計算式：超過2小時部分：78.5小時 \times （385
05 元 \times 1.67）=5萬0472元。加班2小時以內時數部分：923小時
06 \times （385元 \times 1.34）=47萬6176元。小數點以下均4捨5入。合
07 計52萬6648元】。又被上訴人所提加班紀錄，均為平板組、
08 印製組、工務組及儲運組等現場人員，並未包含上訴人所任
09 職之營業組業務人員，自無從作為認定被上訴人已有落實加
10 班申請制度之證明。被上訴人所擔任之營業組業務人員長期
11 遭被上訴人漠視權益，忽略渠等加班之事實，形成不合理之
12 潛規則，此由被上訴人迄今均未能提出有上訴人同組人員之
13 歷年打卡及申請加班並核給之紀錄可證，而上訴人從事之組
14 別乃長期遭被上訴人差別對待，侵害上訴人加班權益。又被
15 上訴人所提最高法院民事判決，其事實係發生於勞動事件法
16 尚未施行之前，自無從適用勞動事件法為判斷，且該案雇主
17 確有落實加班申請制，自非本件所得比附援引等語。

18 五、被上訴人之主張及陳述，除與原審判決記載相同者茲予引用
19 外，並補稱：上訴人迄今仍未提出伊所主張歷次延長工時之
20 時間內所提供勞務之具體內容為何，且對於伊為何未依被上
21 訴人之員工加班辦法徵得直屬主管同意填報加班單等程序，
22 提出具體說明及舉證，又徒僅泛稱被上訴人之加班申請制度
23 為徒具形式，然亦未提出相關舉證，自無從採信。又上訴人
24 於108年3月28日至112年3月27日，確曾多次經由被上訴人公
25 司內部批次加班系統提出加班申請，而經伊所屬主管核實確
26 認後准許伊加班之紀錄，有批次加班（加班確認單）可參，
27 可見被上訴人確已提供員工申請加班之管道，且為上訴人所
28 知悉。又業務員之主要工作在於聯繫客戶，而客戶端亦非都
29 是每天晚下班而能與上訴人聯繫，且聯繫尺寸單價不需太久
30 時間，而上訴人從事業務員，何以留在公司這麼晚，當可認
31 係處理伊私事。且依原審之業務員業績統計表，上訴人於交

01 接訴外人林祺彥業務之前，伊工作量本已遠低於其他業務
02 員，理應足以準時下班為是，何須留在公司。且於本件發生
03 前，上訴人即有達33筆申請延長工時之紀錄，可見上訴人極
04 知保護伊自身權益，何以獨漏本件部分並未提出申請，係因
05 主管均會詢問加班原因及理由，可證上訴人顯係處理私人事
06 務，故未提出申請。況上訴人如有實際加班之需求，本可先
07 提出申請或事後補申請，並非不能提出加班申請，此見被上
08 訴人公司僅112年1月及2月全廠申請加班紀錄至少達上千
09 筆，申請加班員工至少數十人次以上可證，是上訴人空言指
10 摘被上訴人之加班申請制度為徒具形式云云，顯非事實。又
11 上訴人所稱伊加班申請項次中乃多次係於週六參加教育訓練
12 部分；然此部分仍需由員工提出申請，並非加班系統自動產
13 出，亦即在被上訴人公司加班，只要事先敘明加班理由及時
14 數，事先徵得主管同意，於提出申請後，主管並不會不核
15 准；若有緊急或突發事故，亦可先以任何可書面記錄方式取
16 得主管同意加班，並於加班事實後7日內完成補填加班申請
17 單。員工加班辦法係為正常申請及執行加班制度所為之規
18 定，上訴人本應依循該加班辦法申請加班，始當足以作為認
19 定上訴人是否確已符合加班要件之證據。況上訴人對於員工
20 加班辦法及聘僱合約並未爭執，當無從徒以伊出勤紀錄中之
21 延長工時紀錄即推認伊確有加班之事實。又參最高法院108
22 年度台上字第890號民事判決乃認「按雇主延長勞工工作時
23 間，其延長工作時間之工資應加給之；雇主有使勞工在正常
24 工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位
25 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，勞基
26 法第24條、第32條第1項分別定有明文。…即雇主如為管理
27 需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加
28 班。且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班
29 應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同
30 意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求
31 給付加班費。」。承上，被上訴人應無給付上訴人所主張加

01 班費之義務。另上訴人主張之平均月薪亦有違誤，按勞基法
02 第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
03 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，則應為月薪資9
04 萬0549元，時薪為377元，並非上訴人主張之月薪9萬7493
05 元。同意上訴人以平均月薪9萬2326元，時薪為385元為計
06 算，對於上訴人加班紀錄所示超過2小時部分時數為78.5小
07 時，加班2小時以內時數共923小時，並無意見。原審所為認
08 事用法並無違誤等語。

09 六、本院得心證理由：

10 (一) 本院得心證之理由除依首開法條規定，引用原審判決事實
11 及理由外，並補充：

12 (1) 上訴人主張伊不知被上訴人公司訂有上開員工加班辦法，
13 且被上訴人公司之加班申請制度僅為虛設，並未實際落
14 實，自無從作為勞動事件法第38條之反對證據，而應推定
15 上訴人之出勤紀錄內記載之出勤時間業經被上訴人同意加
16 班等情，乃為被上訴人所否認。而查，上訴人本身自107年
17 5月1日起至110年11月20日止，確曾在伊任職被上訴人公司
18 竹一組及營一組業務身分時，即向被上訴人公司提出伊加
19 班申請計達30餘次等情，此有被上訴人所提批次加班單
20 (加班確認單)及上訴人申請加班補休證明等在卷可參
21 (見原審卷一第263至267頁及本院卷第85頁)，而該等書
22 證之真正亦未為上訴人所否認，則據此不僅可見上訴人空
23 言否認伊不知被上訴人公司之員工加班辦法等工作規則及
24 兩造間聘僱合約書，確均已要求員工加班應事先提出加班
25 申請單徵得直屬主管同意，或遇緊急或突發狀況，亦須先
26 以任何可書面記錄之之方式取得權責主管同意加班，並於
27 加班事實發生後7日內完成補填加班申請單等情，顯與事實
28 相悖，無足採信，亦即上訴人對於被上訴人公司員工倘欲
29 為加班時，應先行自被上訴人公司內部系統提出加班申請
30 單並經直屬主管同意，方可認兩造已就員工延長工時達成
31 意思表示合致等情，顯然知之甚詳，且益徵被上訴人並未

01 限制上訴人等公司員工得於欲行加班時提出加班申請單甚
02 明。復以，上訴人雖另辯稱因被上訴人公司長期具有業務
03 人員不得提出加班費申請之潛規則，故伊始僅於出勤紀錄
04 上打卡加班，而未曾另就該等出勤期間提出加班申請單為
05 申請，可見被上訴人之加班申請制度並未落實，依上開實
06 務見解，當無從推翻伊上開出勤紀錄可為推定伊有加班事
07 實之證據云云；然則，被上訴人公司確有依員工加班申請
08 單及其內部批核系統之加班紀錄，核准包含上訴人在內之
09 數十名員工所為加班之申請，或給予申領之加班費，抑或
10 給予加班補休等情，業據被上訴人提出上訴人歷次加班申
11 請紀錄及訴外人胡俊吉等被上訴人公司員工於112年1月至2
12 月間所提上千筆之加班紀錄等為證（見本院卷第85至145
13 頁），而上訴人對於上開書證之真正亦未為爭執，是堪認
14 被上訴人公司辯稱其員工加班均有依員工加班辦法等提出
15 加班申請單敘明加班事由及時間，其公司不會不核准等
16 語，洵屬真實有據，當為可採，而上訴人空言主張上情，
17 既未曾提出相關積極舉證以實其說，自難為憑信。基上，
18 當認上訴人主張被上訴人公司之員工加班辦法顯然未落
19 實，無從據為勞動事件法第38條之反對證據，而應推定上
20 訴人之出勤紀錄內記載之出勤時間業經被上訴人同意加
21 班，兩造已就上訴人確有於出勤紀錄上之出勤時間為加班
22 之事實達成合致之意思表示云云，委屬無據，無可採信。

23 (2) 另者，上訴人雖主張伊出勤紀錄上既載有超出正常工作時
24 間以外之出勤時間，應屬延長工作時間，而雇主即被上訴
25 人乃係明知或可得而知勞工即上訴人在其指揮監督下之工
26 作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思
27 而予以受領，依上開最高行及臺中高分院上開見解，當認
28 勞務契約雙方當事人已就延長工時達成合意，此不因雇主
29 採取加班申請制而有不同云云；然此亦為被上訴人所否
30 認。而查，上訴人自始既未曾就伊於上開加班紀錄所示出
31 勤時間內究係從事被上訴人公司之何項勞務為說明及舉

01 證，亦未就被上訴人係屬明知或可得而知伊在被上訴人指
02 揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或
03 為反對之意思而予以受領等利己之事實，先行舉證以實其
04 說，自難比附援引上開實務見解而為有利於上訴人之認
05 定。

- 06 (3) 再者，參107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果
07 第5號之研討結果乃認：「(一) 勞工受僱於雇主，雇主即
08 有遵守勞動基準法有關工時、工資規定。由勞動基準法第
09 24條規定中『雇主延長勞工工作時間』之文義觀之，負有
10 依所定標準給付工資義務者，為主動延長勞工工作時間之
11 雇主。另應受勞動基準法第32條規定之限制，於延長勞工
12 工作時間時應遵守一定程序及不得逾一定時數之者，亦為
13 雇主。苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依
14 己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延
15 長工作時間工資之義務，亦不生僅得延長勞工工作時間於
16 一定時數範圍內之可言。蓋以雇主與勞工分別為勞動契約
17 之一方，雇主尚無於契約約定外受領勞工所提出延長工作
18 時間之勞動之義務，亦無於勞工為前開勞動給付後負給付
19 延長工作時間工資之義務。又勞委會96年3月2日勞動2字第
20 0960062674號函：『事業單位於工作規則內明定勞工應事
21 先申請並經同意後始得延長工時，若未經核准不列入延長
22 工作時間且不計給加班費者，若無違反其他強制禁止規定
23 者，應無違反勞動基準法第24條規定。』已就勞委會81
24 年4月6日函釋作成補充解釋。依此，勞工雖有延長工時之
25 舉措，然如其未向雇主事先申請，並經雇主同意，主管機
26 關即不得以雇主未給付延長工作時間工資係違反勞動基準
27 法第24條規定，而依同法第79條第1項第1款予以處罰。
- 28 (二) 在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱
29 人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，
30 節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等
31 應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種

01 工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵
02 循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作
03 規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工
04 作規則違反法律強制規定或團體協商外，即成為僱傭契約
05 內容之一部。按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工
06 作時間之工資，為勞動基準法第24條所明定。又依勞動基
07 準法第32條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延
08 長工時不得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單
09 方為延長工時之決定，均不生其合法效力，故若係勞工未
10 經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不
11 得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管
12 理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基
13 法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞
14 工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保
15 護勞工之權益。（三）甲公司工作規則係依勞動基準法第
16 70條所訂立，經主管機關核備後於甲公司公開揭示週知，
17 未違反勞動基準法等相關規定，而成為勞動契約內容之一
18 部分，依同法第71條規定，自有約束甲公司所屬員工之效
19 力。由上開工作規則可知，甲公司之員工如因業務需要於
20 上班時間以外繼續加班處理者，應事先以加班申請單報請
21 單位主管核准後始得加班，核屬甲公司為有效經營企業、
22 控制成本支出及人事管理所必須，尚稱合理。甲公司建有
23 e-Hour系統，供員工得隨時查詢個人出勤狀況、薪資給付
24 明細，加班申請得以電子公文系統提出申請。甲公司之員
25 工如需加班，應事先申請同意，上電子公文e-Hour系統申
26 請，呈請權責主管核准，並於次月10日前送至人資中心作
27 業，以辦理加班申報。則甲公司在制度上設有加班申報系
28 統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自
29 行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時
30 間之必要等，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上
31 與一般公務部門無異，可認甲公司已就工時、加班費之管

01 理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知
02 悉。甲公司並未指派員工乙延長工時工作，亦未指派乙超
03 量業務限期完成，復未阻礙員工乙申報加班，則乙既未於
04 事前向甲公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非
05 甲公司本於指揮監督地位促其所為，甲公司自無依勞動基
06 準法第24條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給
07 付該項工資而違反勞動基準法第24條之問題。」。而查，
08 被上訴人在其員工加班辦法等工作規則及聘僱合約書中既
09 確已約明員工加班申請程序，其內部制度上亦確實設有加
10 班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足
11 供員工自行評估正常工作時間內之效率、品質、有無延長
12 工作時間之必要等，進而辦理加班申請登錄，送請員工主
13 管核定同意，足認被上訴人確已就工時、加班費之管理為
14 必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使上訴人等員
15 工知悉，此經本院審認如前，是依上開研討意見，當認被
16 上訴人之員工加班辦法及聘僱合約書等上開工作規則之約
17 定並未違反勞動基準法等相關規定，而應已成為兩造間勞
18 動契約內容之一部分，是依同法第71條規定，自有約束被
19 上訴人所屬員工即上訴人之效力甚明。況且，被上訴人並
20 未指派上訴人於伊出勤紀錄所載超出伊正常工作時間以外
21 之出勤時間延長工時工作，亦未指派上訴人超量業務限期
22 完成，復無證據足證被上訴人究有何阻礙上訴人申報加班
23 之情事，均如前述，是依上開說明，上訴人既亦不否認伊
24 確實均未事先於出勤紀錄上之延長工時前或其後向被上訴
25 人公司提出加班申請或事後補辦申請，則堪徵即便審認上
26 訴人確有於伊出勤紀錄所示延長工作時間為被上訴人從事
27 勞務之情事，然因此並非被上訴人公司本於指揮監督地位
28 促伊所為，則仍應認被上訴人公司尚無依勞動基準法第24
29 條規定給付上訴人延長工作時間工資之義務，亦無因未給
30 付該項工資而有何違反勞動基準法第24條之問題，至甚明
31 確。

01 (二) 承上各情，當認上訴人上訴所為前開主張，尚非有據，無
02 從採信；而被上訴人依其員工加班申請辦法等為據，辯稱
03 其當毋庸給付上訴人上開加班費等情，應屬有據，洵屬可
04 採。

05 七、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付57萬5428元及法定遲延
06 利息，為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無違
07 誤。上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理
08 由，應駁回上訴人之上訴。

09 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所援引之證
10 據，經本院悉予審酌後，認於本件判決之結果不生影響，爰
11 不一一論駁，併此敘明。

12 九、據上論結，本件上訴人上訴為無理由，依民事訴訟法第436
13 條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

15 民事第一庭 審判長法官 顏苾涵

16 法官 王筆毅

17 法官 許惠瑜

18 以上正本係照原本作成。

19 本件判決不得上訴。

20 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

21 書記官 劉碧雯