

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞訴字第17號

原告 劉祐丞  
被告 群創光電股份有限公司

法定代理人 洪進揚  
訴訟代理人 王昭文律師  
鄭宇純

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年4月30日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

理 由

一、原告主張：

- (一)、原告自民國106年4月10日起受雇於被告，擔任「LCD8檢測部」部門高級工程師職務，負責AI建模工作，約定每週工作日為週一至週五，每日工作時間為上午8時至下午5時。
- (二)、原告於平日、休息日及例假日分別有加班情形，然被告以員工每月加班總時數不得超逾40小時為由，要求原告將各月加班總時數超逾40小時部分，於次月始得補行申報。惟嗣於108年間，被告復單方面宣告過往之加班費不得再補行申報，致原告於107年5月24日至同年11月17日之期間內，未能領得各月超逾40小時部分之加班費總額共計新臺幣(下同)121,468元；又依原告之出勤打卡紀錄所示，原告於109年6月8日至112年3月10日之期間內，於平日、休息日及例假日分別有加班而尚未領得加班費共計246,721元，故被告應依勞動基準法(下稱勞基法)第24條、第39條等規定給付上開加班費。
- (三)、此外，原告因長期處於高工時、高壓力工作環境，致使身心

01 嚴重受損，長期失眠並需依賴管制藥物維持作息，健康與人  
02 格權明顯遭受侵害，自得依據民法第227條規定請求被告賠  
03 償精神慰撫金100,000元。

04 (四)、為此，爰依勞基法第24條、第39條及民法第227條規定，請  
05 求被告給付加班費及精神慰撫金，並聲明：

06 1.被告應給付原告121,468元，及自107年5月24日起至清償日  
07 止，按週年利率百分之五計算之利息。

08 2.被告應給付原告246,721元，及自109年6月8日起至清償日  
09 止，按週年利率百分之五計算之利息。

10 3.被告應給付原告100,000元。

11 二、被告則以：

12 (一)、依被告公司公告施行之「台灣廠區加班作業規範」第3.1.1  
13 條、第5.1.1條等規定，被告公司係採取加班申請制，即應  
14 事先報請主管同意，並於加班後填寫加班表及自行選擇加班  
15 費或補休，供主管簽章確認，再由助理上系統申請，此等規  
16 範內容除經公告於被告公司「e-HR」網站外，並經被告公司  
17 透過各主管對員工為宣導。而原告任職期間內符合上開程序  
18 之延長工時加班費或補休，被告均已如數給付。然原告於本  
19 件主張之加班時數，均係於無任務需求及急迫性之情況下，  
20 於假日期間進入公司並逕自刷卡紀錄，原告之主管若偶經其  
21 他同仁告知後，均立即電聯請原告離開，並告誡並無延長工  
22 時需求，然原告依然故我，且事後復未將加班進度回報予主  
23 管，故難認原告有加班之事實或必要。從而，原告請求之延  
24 長工時，不僅無必要性、更非基於被告之要求、同意甚至知  
25 悉，被告自無給付義務。

26 (二)、又縱認原告上開加班費請求權存在，然原告迄至114年7月始  
27 提起本件訴訟為請求，應認其107年5月24日至107年11月17  
28 日期間內之加班費請求權，已罹於民法第126條規定之5年短  
29 期時效。

30 (三)、此外，原告空言泛稱其失眠與身心疲憊係因延長工時導致，  
31 並據此請求精神慰撫金云云，惟其對此是否與執行職務有因

01 果關係之說明及舉證，均付之闕如，則原告請求精神慰撫  
02 金，毫無所據，洵無足採。

03 (四)、並聲明：

04 1.原告之訴駁回。

05 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項(見院卷第123、193至194頁)：

07 (一)、原告自106年4月10日起受雇於被告，擔任「LCD8檢測部」部  
08 門高級工程師職務，負責AI建模工作，兩造並簽定如院卷第  
09 147至154頁所示「服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定  
10 書」；另約定原告每週工作日為每週一至週五，每日工作時  
11 間為上午8時至下午5時。

12 (二)、原告任職期間之主管為蘇嘉炫。

13 (三)、依被告公司於內部「e-HR」人事網站所公布之「台灣廠區加  
14 班作業規範」之第3.1.1條規定：「除緊急事件外，所屬員  
15 工因工作需要，需於正常工作時間以外延長工作時間或假日  
16 出勤者，需事前取得部門主管同意，方得於事後報支加班。  
17 主管依『核決權限表』審核所屬同仁提出之加班申請，並管  
18 理部門加班總時數及合理性。」；另第5.1.1規定：「同仁  
19 因工作需要或配合公司營運需求，經主管事先同意後，可延  
20 長工作時間以利業務進行，並得申請加班費或補休。」(如  
21 調解卷第97至99頁所示)；而被告公司確有頒布如院卷第15  
22 5至157頁所示「台灣廠區員工出勤管理作業規範」。

23 (四)、原告於109年6月8日起112年3月10日期間內之出勤日期、時  
24 間如院卷第175至189頁差勤紀錄所示；加班申請情形如院卷  
25 第207頁所示。

26 (五)、原告於任職期間內業已領取之加班費、加班補休情形如院卷  
27 第159至161頁薪資清冊、院卷第163至171頁加班申請暨補修  
28 紀錄所示。

29 (六)、原告於106年5至7月期間之月薪為56,300元；106年8月至107  
30 年7月期間之月薪為57,300元；107年8月至108年7月期間之  
31 月薪為59,200元；108年8月至109年12月期間之月薪為60,90

01 0元；110年1月至12月期間之月薪為61,300元；111年1月至1  
02 12年2月期間之月薪為65,700元。

03 四、本院得心證理由：

04 (一)、關於延長工時加班費部分：

05 按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須  
06 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，  
07 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班  
08 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，  
09 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  
10 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得  
11 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  
12 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或  
13 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事  
14 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  
15 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無  
16 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循  
17 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時  
18 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明  
19 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  
20 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，  
21 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  
22 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  
23 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  
24 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  
25 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反  
26 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責  
27 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由  
28 即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經  
29 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  
30 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  
31 規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。查，本件原告主

01 張其於107年5月24日至同年11月17日之期間內，未能領得各  
02 月加班時數超逾40小時之加班費121,468元，及於109年6月8  
03 日至112年3月10日期間內之平日、休息日及例假日加班費24  
04 6,721元云云，固分別提出其自行製作之107年間excel加班  
05 時數表、109至112年間加班時數表等件為憑(見院卷第59至9  
06 9頁)，然為被告所否認，並以前詞置辯。查：

- 07 1.依兩造所簽立之「服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定  
08 書」第2.1條前段約定：「本人承諾在群創全心全力專職服  
09 務，從事及執行群創所分派及(或)企業營運所需之工作，並  
10 遵守群創人事規章之規定。」、第1.3條約定：「"人事規  
11 章"係指群創所制定關於員工薪資、…、工作時間、工作規  
12 則…及其他有關人事管理之各項指令、辦法及規範。」等內  
13 容，有卷附上開約定書可參(見院卷第147至154頁)；又依被  
14 告公司所頒佈之「台灣廠區員工出勤管理作業規範」第5.4.  
15 2條後段規定：「出勤人員之加班費及補休申請標準，依『台  
16 灣廠區加班作業規範』辦理」等情，亦有卷附相關規範可參  
17 (見調解卷第99至101頁、院卷第155至157頁)，佐以原告對  
18 於被告公司確有頒布施行上開「台灣廠區員工出勤管理作業  
19 規範」、「台灣廠區加班作業規範」一節，均不爭執，堪認  
20 該等作業規範內容，業已構成兩造間勞動契約之一部，而有  
21 拘束兩造之效力，當無疑義；其次，依「台灣廠區加班作業  
22 規範」第3.1.1條規定：「除緊急事件外，所屬員工因工作  
23 需要，需於正常工作時間以外延長工作時間或假日出勤者，  
24 需事前取得部門主管同意，方得於事後報支加班。主管依  
25 『核決權限表』審核所屬同仁提出之加班申請，並管理部門  
26 加班總時數及合理性。」；第5.1.1條規定：「同仁因工作  
27 需要或配合公司營運需求，經主管事先同意後，可延長工作  
28 時間以利業務進行，並得申請加班費或補休。」等內容，應  
29 足認定被告公司係採加班申請制之事實。職是，揆諸首揭說  
30 明，上開相關規範自足以供作出勤紀錄之反對證據。換言  
31 之，於正常工作時間外，未經雇主要求而勞工自願留在職場

01 內之時間，是否為加班，除有雇主明示之意思表示或批准勞  
02 工加班之申請者外，應依勞工有實際從事工作，且雇主知悉  
03 而同意受領其工作，為判斷加班之標準，並非得僅以出勤紀  
04 錄為認定，合先敘明。

05 2.觀諸原告所提出107年間excel加班時數表、109至112年間加  
06 班時數表等文件內容，無非係依據出勤紀錄表所示每日到廠  
07 打卡時間、離廠打卡時間之總時數，經扣除正常工作時間時  
08 數、被告已給付加班費或補休之加班時段後之所餘時數，逕  
09 作主張有加班事實之依據。然針對原告於歷次延長工時之時  
10 間內所提供之具體勞務內容為何、何以未能依上開規範事前  
11 徵得部門主管同意及申報加班等程序辦理等各節，經本院諭  
12 請原告具體敘明及提出相關證據後，其僅泛稱：伊主要係從  
13 事AI建模工作，具體加班工作內容應請被告提出具體紀錄，  
14 且被告公司限制每月申報加班總時數不得超逾40小時，超逾  
15 40小時部分僅得於次月補行申報云云，顯未能證明其於上開  
16 出勤紀錄所示正常工作時間以外確有實際從事工作，且為被  
17 告知悉而同意受領其工作之事實，故能否認定其確有加班提  
18 供勞務之情，本待商榷。

19 3.況且，經本院依原告聲請通知證人即被告公司職員陳育奇到  
20 場後，其則證述：被告公司是依據勞基法的時數上限執行，  
21 也就是每週工作含加班時數上限為60小時，每月工作含加班  
22 時數上限為240小時，我加班都是經主管同意後才加班，因  
23 為我們要提前跟主管報備，而我們針對設備進行維修時，不  
24 會事先預知所需維修時間為何，所以加班的時數有可能會超  
25 過40小時，我也都如實申報，公司也會如實提撥加班費給  
26 我，另外公司後期除了加班費外，額外再給我們補休時數，  
27 申請加班的管道為在公司系統上登錄即可，公司主管會批核  
28 等情(見院卷第359至360、362至363頁)，顯見原告所稱：被  
29 告公司限制每月申報加班總時數不得超逾40小時，超逾40小  
30 時部分僅得於次月補行申報云云，是否屬實，亦待斟酌。

31 4.甚者，觀諸原告所主張其歷次之加班時段，其中不乏諸多係

01 以到廠打卡時間即上午7時58分或7時57分至正常上班時間上  
02 午8時前之2或3分鐘之時段，作為其加班內容，然於此短短2  
03 至3分鐘之時間內，原告究係經被告公司同意或指示從事何  
04 工作內容，均未見原告具體敘明，徵諸此情，益見原告僅係  
05 單純以打卡出勤紀錄所示時間，逕自認作加班時間，難認有  
06 何提供勞務之情。此外，原告復未另行舉證其於本件主張之  
07 加班情事，係在被告指揮下執行職務或經被告同意而為，且  
08 其有確實提供勞務等事實，故自無從僅憑出勤紀錄有逾時之  
09 情形，即認其有延長工時之加班事實。從而，原告請求被告  
10 應給付上開加班費，自非可採。

11 (二)、關於精神慰撫金部分：

12 原告主張其任職被告公司期間，因長期處於高工時、高壓力  
13 工作環境，致使身心嚴重受損，長期失眠並需依賴管制藥物  
14 維持作息，健康與人格權明顯遭受侵害，被告應依民法第22  
15 7條規定賠償精神慰撫金100,000元云云，固提出自行製作之  
16 就診紀錄圖表、衛生福利部中央健康保險署保險對象門診醫  
17 令明細清單等件為憑(見院卷第139、211至258頁)，然此等  
18 文件資料至多僅足以證明原告曾前往精神科門診就診之事  
19 實，至原告經診治之病症為何、該等病症是否因任職被告公  
20 司期間從事勞務所致等各節，均無從認定；況且，原告係自  
21 106年4月10日起始受雇於被告一節，為兩造不爭執，然觀諸  
22 原告所提出上開衛生福利部中央健康保險署保險對象門診醫  
23 令明細清單所示，原告係自105年1月12日起即持續前往精神  
24 科門診接受治療，則縱令原告確罹有精神相關病症，能否認  
25 係任職被告公司期間提供勞務所造成，亦有疑義。此外，原  
26 告復未能另行舉證其任職於被告公司期間，因提供勞務而造  
27 成身心嚴重受損之事實，故其依民法第227條規定請求被告  
28 應賠償精神慰撫金100,000元云云，亦屬無稽，而非可採。

29 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條及民法第227條規  
30 定，請求1.被告應給付原告121,468元，及自107年5月24日  
31 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；2.被告應

01 給付原告246,721元，及自109年6月8日起至清償日止，按週  
02 年利率百分之五計算之利息；3.被告應給付原告100,000  
03 元，均為無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，  
05 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一  
06 論列，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
09 勞 動 法 庭 法 官 鄭 子 文

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 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  
13 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

14 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日  
15 書 記 官 周 煒 婷