

臺灣新竹地方法院民事裁定

110年度勞小上字第1號

上訴人

即被上訴人 聰穎科技股份有限公司

法定代理人 徐惇穎

訴訟代理人 方瓊英律師

被上訴人即

上訴人 張佳揚

訴訟代理人 張禕行

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國110年6月30日本院勞動法庭110年度竹北勞小字第3號小額訴訟事件第一審判決不服，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由兩造各自負擔。

理 由

一、按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，其審判以合議行之。對於前項第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：(一)原判決所違背之法令及具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之24、第436條之25分別定有明文。又依同法第436條之32第2項準用同法第468條、第469條第1款至第5款之規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；判決有同法第469條第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令。是當事人就小額訴訟事件第一審判決提起上訴，如依同法第436條之32第2項準用同法第468條之規定，以原審判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，則應揭示該法則之旨趣；倘為

01 司法院解釋或判例，亦應揭示該判解之字號或其內容。如依
02 同法第436條之32第2項準用同法第469條第1款至第5款之規
03 定，以原審判決有同法第469條第1款至第5款情形為理由
04 時，其上訴狀或理由書，亦應揭示合於該條款之事實。倘上
05 訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者，顯與上
06 開法條規定之情形不符時，即難認為已對原審判決之違背法
07 令有具體之指摘，其上訴自難認為合法，有最高法院71年度
08 台上字第314號判例意旨可資參照。

09 二、本件上訴人即被上訴人張佳揚(下稱：張佳揚)對原審小額訴
10 訟之第一審判決提起上訴，核其上訴聲明及理由，係略
11 以：

12 (一)原審於民國110年3月25日審理期日已命被上訴人即上訴人
13 聰穎科技股份有限公司(下稱：聰穎公司)10日內提出張佳
14 揚之出勤紀錄，聰穎公司以時隔多日尚需一段時間整理為
15 由，直至原審判決仍未提出，依勞動事件法第36條第5項
16 規定：「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認
17 依該證物應證之事實為真實。」，又勞動事件法第36條第
18 5項規定，依中央法規標準法第16條規定為民事訴訟法第3
19 45條之特別法，應優先適用，原審於判決卻援引民事訴訟
20 法第345條規定審酌，顯然有判決不適用法規之違法。

21 (二)又按勞動事件法第38條規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤
22 時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，立法
23 理由為：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、
24 休息等事項，應於勞動契約中約定(勞動基準法施行細則
25 第七條第二款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指
26 揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或
27 受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息
28 時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄
29 之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
30 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條
31 第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五

01 年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，
02 如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更
03 正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之
04 備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰
05 就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記
06 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執
07 行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇
08 主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作
09 時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資
10 料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所
11 負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」，
12 足見對於出勤紀錄記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
13 間內經雇主同意而執行職務，此乃舉證責任倒置之規定，
14 雇主若主張該勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行
15 職務之情形，而不應列入工作時間計算者，則雇主可提出
16 勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而
17 推翻上開推定。因立法者認為雇主對於勞工之工作時間具
18 有較強之證明能力，故賦予紀錄勞工出勤之義務，並且規
19 定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
20 經雇主同意而執行職務，以保障較為弱勢之勞工。若按原
21 審之見解，仍認勞工對於加班之事實及加班之必要性需負
22 舉證責任，則雇主只要故意不提出勞工出勤紀錄，即可規
23 避勞動事件法之規定，又變成勞工又必須舉證證明有加班
24 之事實及加班必要性，則立法者保障弱勢勞工之意旨遭到
25 架空，勞動事件法第38條形同虛設，故原判決有法規適用
26 不當之違法。

27 (三)再者，原審援引之最高法院101年度台上字第792號判決之
28 見解為勞動事件法109年1月1日施行前之見解，本案審理
29 時勞動事件法已施行，時空背景已然不同，故應依新法判
30 決方屬適法。從而，聰穎公司既故意不提出張佳揚之出勤
31 紀錄，則按勞動事件法第36條第5項規定，本院得認張佳

01 揚所主張為真實，判決聰穎公司敗訴。

02 (四)另原審認為原證5至原證10等照片僅可看出電子鐘及手指
03 頭之照片，無法判斷係何人於何時間地點打卡，佐以張佳
04 揚可提出與聰穎公司法定代理人間之公務通訊對話紀錄，
05 苟其確有在所主張之日期加班工作必要，自應可以提出加
06 班申請及工作報告等內容予以佐證云云。惟查，原證5至
07 原證10上均有「時間」及「日期」可證明，並非原審所指
08 摘無法判斷係於何時間打卡，因聰穎公司更換過打卡機，
09 故原證5、6、7與原證8、9、10打卡機不同，且再自原證5
10 至原證10照片觀之打卡機上之文字均係簡體中文，又張佳
11 揚係於大陸地區工作，故打卡機為簡體中文，且原證5至
12 原證10上打卡機之日期均係張佳揚於聰穎公司工作之日
13 期，若原證5至原證10打卡機上之時間點，張佳揚未至聰
14 穎公司提供勞務，則為何聰穎公司直至107年9月25日方終
15 止兩造勞動契約？故可推知該打卡機係設置於聰穎公司之
16 公司，且張佳揚有於打卡機上之時間服勞務。張佳揚於此
17 再提出佳揚公司更換打卡機要求員工重新設置指紋之照
18 片，自上證1照片觀之，打卡機與原證8、9、10為同一
19 台，其上顯示有張佳揚之姓名，且資訊係以簡體中文顯
20 示，應可證明該打卡機係設置於聰穎公司，且原證5至原
21 證10之打卡照片均係張佳揚親自打卡。

22 (五)復查，張佳揚均有向聰穎公司申請加班，惟原審認為張佳
23 揚應提出加班申請之佐證，又查，加班申請資料均留存於
24 聰穎公司，張佳揚亦於110年6月11日以民事陳報狀向原審
25 陳報張佳揚均有向聰穎公司申請加班，若原審認為有必
26 要，則請原審命聰穎公司提出，若聰穎公司不提出，則得
27 依民事訴訟法第282條之1第1項證據偏在之規定，認張佳
28 揚關於有向聰穎公司申請加班之事實為真，惟原審並未命
29 聰穎公司提出張佳揚加班申請之資料，亦未於原判決內說
30 明未命聰穎公司提出張佳揚加班申請資料之理由，即逕認
31 張佳揚未能就此提出佐證，原判決顯有判決不備理由之違

01 法。

02 (六)末查，聰穎公司應給付張佳揚延長工時工資如下：

03 1、107年8月18日（週六）張佳揚依規定至聰穎公司提供8小
04 時之勞務，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此
05 部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣(下同)部分1,588元
06 【計算式：30,000元/30天/8小時=125元/每小時，(125*
07 2小時*1.34=335)+(125*6小時*1.67=1,253)=新台幣1,588
08 元】；人民幣部分211.72元【計算式：4,000元/30天/8小
09 時=16.67/每小時，(16.67*2小時*1.34=4168)+(16.67*6
10 小時*1.67=167.04)=人民幣211.72元】。又兩造於原審合
11 意人民幣部分依本件訴訟繫屬日109年11月2日臺灣銀行現
12 金賣出人民幣之匯率4.377計算，故人民幣換算為新台幣
13 為927元(計算式：211.72*4.377=927)，此部分延長工時
14 工資共為新台幣2,515元。

15 2、107年8月25日（週六）張佳揚依規定至聰穎公司提供8小
16 時之勞務，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此
17 部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣1,588元、人民幣211.7
18 2元換算為新台幣為927元（計算式同上），此部分延長工
19 時工資共為新台幣2,515元。

20 3、107年8月30日（週四）聰穎公司要求張佳揚於下午6點正
21 常下班時間後留在公司上教育訓練課程，張佳揚當天直至
22 晚上10點30分才下課離開公司，然聰穎公司並未依法給付
23 延長工時工資，故此部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣部
24 分857元【計算式：30,000元/30天/8小時=125元/每小
25 時，(125*2小時*1.34)+(125*2.5小時*1.67=521.88)=85
26 7元】；人民幣部分114.28元【計算式：4,000元/30天/8
27 小時=16.67/每小時，(16.67*2小時*1.34=44.68)+(16.6
28 7*2.5小時*1.67=69.60)=人民幣114.28元】，換算為新台
29 幣為501元，此部分延長工時工資共為新台幣1,358元。

30 4、上開107年8月延長工時工資共計新台幣6,388元，因聰穎
31 公司與張佳揚約定每月15日為發薪日，故利息起算日依民

法第229條第1項規定均應自107年9月16日起算。

5、107年9月1日（週六）張佳揚依規定至聰穎公司提供8小時之勞務，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣部分1,588元【計算式：30,000元/30天/8小時=125元/每小時， $(125*2\text{小時}*1.34=335)+(125*6\text{小時}*1.67=1,253)=$ 新台幣1,588元】；人民幣部分211.72元【計算式：4,000元/30天/8小時=16.67/每小時， $(16.67*2\text{小時}*1.34=44.68)+(16.67*6\text{小時}*1.67=167.04)=$ 人民幣211.72元】，人民幣換算為新台幣為927元（計算式：211.72*4.377=927），此部分延長工時工資共為新台幣2,515元。

6、107年9月4日（週二）聰穎公司要求張佳揚於下午6點正常下班時間後留在公司上教育訓練課程，張佳揚當天直至晚上10點23分才下課離開公司，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣部分857元【計算式：30,000元/30天/8小時=125元/每小時， $(125*2\text{小時}*1.34=335)+(125*2.5\text{小時}*1.67=521.88)=$ 新台幣857元】；人民幣部分114.28元【計算式：4,000元/30天/8小時=16.67/每小時） $(16.67*2\text{小時}*1.34=44.68)+(16.67*2.5\text{小時}*1.67=69.60)=$ 人民幣114.28元】換算為新台幣為501元，此部分延長工時工資共為新台幣1,358元。

7、107年9月8日（週六）張佳揚依規定至聰穎公司提供8小時之勞務，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣部分1,588元【計算式：30,000元/30天/8小時=125元/每小時， $(125*2\text{小時}*1.34=335)+(125*6\text{小時}*1.67=1,253)=$ 新台幣1,588元】；人民幣部分211.72元【計算式：4,000元/30天/8小時=16.67/每小時， $(16.67*2\text{小時}*1.34=44.68)+(16.67*6\text{小時}*1.67=167.04)=$ 人民幣211.72元。】，人民幣換算為新台幣為927元（計算式：211.72*4.377=927），此部分延長工時工

資共為新台幣2,515元。

8、107年9月15日（週六）張佳揚依規定至聰穎公司提供8小時之勞務，然聰穎公司並未依法給付延長工時工資，故此部分聰穎公司應給付張佳揚新台幣1,588元、人民幣211.72元（計算式同上），人民幣換算為新台幣為927元（計算式： $211.72 \times 4.377 = 927$ ），此部分延長工時工資共為新台幣2,515元。

9、上開107年9月延長工時工資共計新台幣8,903元，因聰穎公司與張佳揚約定每月15日為發薪日，故利息起算日依民法第229條第1項規定均應自107年10月16日起算。

（七）並聲明：

1、原判決關於駁回上訴人下開第二項之訴部分廢棄。

2、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人15,291元，其中6,388元自107年9月16日起；其中8,903元自民國107年10月16日起，均至清償日止，以年利率百分之五計算之利息。

3、第一、二審訴訟費用由被上訴人聰穎公司負擔。

三、另本件上訴人即被上訴人聰穎公司對原審小額訴訟之第一審判決提起上訴，核其上訴聲明及理由，係略以：

（一）兩造早已於「聘任通知書」中約定每月薪資為「新台幣3萬元」，對此，張佳揚收受聘任通知書時業已知悉並同意，且張佳揚於有關刑事案件中，亦曾自承：「於109年2月12日偵查中改稱：被告（註：指聰穎公司）有給我看過該聘任書」及「…且被告所提供107年7月30日告訴人（註：指張佳揚）之聰穎公司聘任通知書內容明確記載：『三個月試用期期間月薪為每月30000元』，就上開聘任通知書記載部分，經質之告訴人…復於109年2月12日偵查中改稱：被告有給我看過該聘任書」等語，顯見本案「雙方約定」之張佳揚試用期薪資確實為「每月新台幣3萬元」，且張佳揚於任職時確實「知悉」其試用期薪資為新台幣3萬元。至張佳揚所稱之「人民幣4千元」部分，乃係實報

實銷之「差旅費」，依據聰穎公司規定，張佳揚應提出相關單據後，由聰穎公司審核並採「實支實付」之方式給付予張佳揚，此觀「被證5」所示之付款申請書及相關單據自明，又張佳揚檢附相關單據向聰穎公司申請核銷後，聰穎公司亦確實向張佳揚支付一切差旅費用。詎料原審判決卻刻意忽略前述「書面薪資協議文件」，逕自以「不具有證據能力」之「通訊軟體單方非正式對話」而認定張佳揚之薪資為「新台幣3萬元加計人民幣4,000元」，並進而認定「聰穎公司短付張佳揚之薪資、資遣費及勞工退休金等」云云，且聰穎公司自始至終均否認原證1錄音譯文、原證2錄音譯文及對話紀錄形式上真正，原審判決未詳為調查，而逕自將該等證據採為本案裁判之依據，原審判決顯有判決不適用法規、判決適用法規不當、判決違背經驗法則及應調查證據未調查等違法。

(二)又張佳揚於107年8月14日至聰穎公司辦理報到手續，且兩造達成聰穎公司聘用張佳揚「前三個月」之期間為「試用期」之約定，而試用期之約定，係使雇主得藉此期間評價新進勞工之職務適格性與能力，則張佳揚於受聘用後之工作表現，明顯無法勝任雙方所約定之工作內容，聰穎公司經評估決定予以辭退後，於「107年9月19日」通知張佳揚，故自「同年9月20日」起兩造間即無僱傭關係存在，此有聰穎公司「辭退通知書」及聰穎公司替張佳揚訂購於「107年9月20日」返台之機票可稽，依據一般經驗論理法則，張佳揚不可能會有於「同年9月21日」「再受聰穎公司要求」「返台處理台灣地區業務」之可能，故張佳揚提出之原證12之「同年9月21日」直達車收據，顯然係與聰穎公司業務「無關」之費用，是以，聰穎公司既未指派張佳揚至深圳或香港，且亦未曾「同意」支付該等費用，是故該筆港幣150元之費用，自無由要求聰穎公司負擔之理。是故，張佳揚主張聰穎公司應給付其代墊之直通車費用港幣150元云云，並無任何法律上依據，要無可採。詎

料，原審判決對此竟未詳為調查，刻意忽略前述證據資料，逕自以「聰穎公司既然有為張佳揚購買回台之機票，則亦應負擔張佳揚搭往香港之直通車車資港幣150元」等「含糊、與一般經驗論理法則相違」之理由，而認定聰穎公司應負擔前述直通車資云云，其判決顯有判決不適用法規、判決適用法規不當、判決違背經驗法則及應調查證據未調查之違法。

(三)並聲明：

- 1、原判決不利於上訴人部分廢棄。
- 2、上開廢棄部分，被上訴人一審之訴及假執行聲請均駁回。
- 3、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。
- 4、如受不利判決，上訴人願供擔保，請准免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)上訴人即被上訴人聰穎公司提出107年7月30日聘任被上訴人即上訴人張佳揚通知書上固記載：「前三個月試用期期間月薪為新臺幣30,000元」（見原審卷第55頁），惟張佳揚提出其與聰穎公司法定代理人徐惇穎於107年8月15日有如下之錄音對話（見高雄地方法院109年度勞小專調字第64號案卷，下稱：雄院卷第29頁）：

徐惇穎：公司這邊給你四千塊人民幣三萬台幣。

張佳揚：公司給我四千的人民幣。

徐惇穎：然後台幣三萬就這樣。

張佳揚：就四萬八了 TOTAL就四萬八嘛。

徐惇穎：我是因為你我不要再給你台幣了我就給你人民幣。

張佳揚：嗯。

徐惇穎：四千人民幣跟三萬台幣。

張佳揚：對。

徐惇穎：你發個會議紀錄給我。

張佳揚：OK OK 那就是開始算這樣子現在開始算。

徐惇穎：今天開始算，從昨天開始算。

01 張佳揚：可以，好，我發一下給你。

02 嗣張佳揚並於107年8月27日以微信通訊軟體發給聰穎公司
03 法定代理人記載「聰穎科技同意支付本人每月薪資新臺幣
04 叁萬元整及人民幣伍仟元整（含住房津貼人民幣壹仟
05 元）」之內容（見雄院卷第31頁）。則住房津貼1,000元揆
06 其文義應係張佳揚出差大陸地區期間因有住宿需要之支
07 出，惟此部分並不在兩造原先對話之範圍內，難認兩造就
08 此有達成住房津貼1,000元亦屬工資性質之合意情事，是
09 以，依據兩造上開對話及通訊軟體往來紀錄，堪可認定兩
10 造就張佳揚之薪資條件已合意變更為新臺幣30,000元加計
11 人民幣4,000元。至上訴人即被上訴人聰穎公司固辯以通
12 訊軟體對話資料，非屬正式協議，不得為據，惟經原審認
13 定：「與張佳揚協談薪資之人為聰穎公司之法定代理人，
14 洽談之內容復為張佳揚之工作條件，自生法律效力，至於
15 張佳揚受聰穎公司指示遠赴大陸地區工作，以通訊軟體溝
16 通公務，現今已屬常態，細繹上開微信通訊軟體，尚有張
17 佳揚向聰穎公司法定代理人報告參加日報、拜訪客戶、承
18 租宿舍，聰穎公司法定代理人詢問客戶對象等內容，惟聰
19 穎公司法定代理人對於張佳揚所發『每月薪資新臺幣叁萬
20 元整及人民幣伍仟元整（含住房津貼人民幣壹仟元）』之
21 內容，並未於通訊對話中予以否認（見雄院卷第31、33
22 頁），自堪信實，聰穎公司抗辯兩造約定之工資為新臺幣3
23 0,000元，難為可採。又聰穎公司雖否認原證1錄音譯文及
24 原證2微信通訊軟體對話之形式真正，惟張佳揚前對聰穎
25 公司法定代理人提起之詐欺刑事告訴，偵查中聰穎公司法
26 定代理人已自承上開微信通訊軟體對話為真，其辯護人亦
27 表示雙方有在徵信軟體上談過人民幣4千元部分（見原審
28 卷第234頁），原證1、2之形式真正足堪認定，併此說
29 明。」等情，則上訴人即被上訴人聰穎公司負責人徐惇穎
30 與被上訴人即上訴人張佳揚間既有使用微信通訊軟體為上
31 開對話，依對話內容聰穎公司法定代理人徐惇穎同意支付

01 張佳揚任期期間之薪資固定為新臺幣30,000元加計人民幣
02 4,000元，且就人民幣4,000元部分並無提及係指張佳揚實
03 際在大陸地區開銷之差旅費用乙節，應認該對話之意思表
04 示已具有法律上效力，則原審依調查證據之結果，判斷兩
05 造就張佳揚任職聰穎公司期間之薪資內容已合意變更為新
06 臺幣30,000元加計人民幣4,000元，難認有與經驗法則不
07 合，是以，上訴人即被上訴人聰穎公司就原審認定被上訴
08 人即上訴人張佳揚之薪資為新臺幣30,000元加計人民幣4,
09 000元認定事實之職權行使為指摘，惟未對原審就此事實
10 認定有何具體不適用法規或適用法規不當為具體之指摘，
11 並揭示該法規之條項或其內容，或法則之旨趣，或判例、
12 解釋之內容；亦未揭示合於民事訴訟法第469條第1款至第
13 5款規定之事實，自難認為已對原審判決之違背法令有具
14 體之指摘。

15 (二)又上訴人即被上訴人聰穎公司雖主張因認被上訴人即上訴
16 人張佳揚在試用期間內工作表示無法勝任，於107年9月19
17 日通知被上訴人自110年9月20日起兩造間無僱傭關係存
18 在，此有上訴人即被上訴人聰穎公司辭退通知書為憑(詳
19 原審卷第78頁)，惟為被上訴人即上訴人張佳揚否認曾收
20 受該辭退通知書，並主張聰穎公司係107年9月25日以微信
21 通訊軟體通知要終止勞動契約等語(詳原審卷第225頁、第
22 237-239頁)，經查，原審就此判斷：「聰穎公司既未能提
23 出辭退通知書之送達證明，其抗辯於107年9月19日終止勞
24 動契約，自非有據，兩造終止勞動契約之日期應為雙方微
25 信通訊軟體所示之107年9月25日。」乙節，則上訴人即被
26 上訴人聰穎公司主張其已於107年9月19日終止兩造間之僱
27 傭關係，並協助被上訴人即上訴人張佳揚訂購於107年9月
28 20日返台之機票，依據一般經驗法則，張佳揚不可能會有
29 於107年9月21日再受公司要求返台處理台灣地區業務之可
30 能云云，即難採信。是以，原審就此港幣150元車資判
31 認：「張佳揚主張於109年9月21日返台處理臺灣地區之業

務，為此先行墊付沙關深西至香港機場直通車費用港幣150元，業據提出車票1紙為憑。聰穎公司對於其為張佳揚購買109年9月20日之機票供張佳揚自香港搭機返台乙節，是認屬實，並有聰穎公司提出之機票可稽，準此，聰穎公司對於張佳揚自深圳搭車至香港之車資，自應併予給付，是以，張佳揚請求聰穎公司給付車資港幣150元，應予准許。」，難認有何違背經驗法則。

(三)至上訴人即被上訴人張佳揚主張原審認定被上訴人即上訴人聰穎公司不須給付其任職期間延長工時之工資，有不適用法規或適用不當之違背法令情事云云，經查：

- 1、按雇主延長勞工工作時間，應依勞基法第24條第1項規定，給付延長工作時間工資；徵得勞工同意於休假日工作，應依勞基法第39條中段規定，加倍發給工資；105年12月23日以後使勞工於休息日工作，則應依該次修正公布之勞基法第24條第2項規定計給工資。此觀前開修正公布前，勞基法第24條係規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」於105年12月21修正公布後，僅係配合勞基法第24條第2項、第3項及第4項之增訂，移列為同條第1項，其實質內容則無修正。且勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」於該次修法雖未為修正，但該次修正公布之勞基法第24條已增訂第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工

01 作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1
02 又3分之2以上。」而就雇主使勞工於休息日工作，另定計
03 給工資標準，即可知悉。且觀諸前揭規定內容，亦可知勞
04 工無論平日延長工作時間，或休假日工作，其加班費之計
05 給，均以雇主同意勞工加班為要件，此由各該條文使用
06 「『雇主延長』勞工工作時間」、「『雇主徵得勞工同
07 意』或『使勞工於休息日工作』」等用詞即明。易言之，
08 勞工如未經雇主同意而自行延長工作時間，尚不得請求雇
09 主給付加班費。

- 10 2、次按勞動事件法第38條固規定：「出勤紀錄內記載之勞工
11 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
12 務。」但查其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開
13 始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞
14 動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係
15 指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場
16 所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受
17 雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常
18 僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而
19 雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動
20 基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀
21 錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形
22 至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即
23 為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負
24 出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證
25 明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出
26 勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇
27 主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞
28 工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不
29 應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或
30 其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理
31 調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質

平等。」等語，可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。

- 3、上訴人即被上訴人張佳揚主張其任職於被上訴人即上訴人聰穎公司期間，曾於107年8月18日(週六)、107年8月25日(週六)、107年9月1日(週六)、107年9月8日(週六)、107年9月15日(週六)均至聰穎公司提供8小時勞務，並於107年8月30日(週四)、107年9月4日(週二)公司要求其在下班時間留在公司上教育訓練課程直至晚上10點30分或10點23分才離開公司等情，則為被上訴人即上訴人聰穎公司否認，辯稱：公司規定加班應事先向主管申請，並填具加班單，敘明加班事由，聰穎公司才能確認是否有加班之必要，而決定是否同意加班及給付相關加班費，本件張佳揚先前從未向公司申請加班等語置辯，並提出加班單、加班費申請單為證（見原審卷第209頁）。經查：依勞基法第30條第5項：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」之規定，聰穎公司原有備置張佳揚簽到簿或出勤卡記載張佳揚出勤情形之義務，且應保存5年，而此項應置備保存之文書，依勞動事件法第35條：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」之規定，聰穎公司於本件訴訟事件進行中，尚未逾5年之保存期限，有提出之義務。惟原審於110年3月25日言詞辯論期日諭知聰穎公司於十日內提出張佳揚之出勤紀錄（見原審卷第157頁），其於110年6月10日言詞辯論期日陳稱：無法出具等語（見原審卷第225頁）。聰穎公司自承違背勞基法第30條第5項置備保存107年出勤紀錄之義務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義務，尚難謂有正當理由，自應適用同法第36條第5項：「當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」之規定，認上訴人即被上訴人張佳揚主張其有於上開時間出勤之事實

要非無據。惟聰穎公司就所屬勞工之加班申請及核可，設有加班申請單，以供勞工使用，該表單並有預計加班時間、實際加班時間、原因及工作內容等事項須填載(詳原審卷第209頁)，且上訴人即被上訴人張佳揚亦在原審陳稱：其有向聰穎公司申請加班，惟加班申請相關資料均係留存在聰穎公司等語(詳原審卷第247頁)，然為被上訴人即上訴人聰穎公司陳稱：該公司均未收受張佳揚提出之加班申請乙節(詳原審卷第192頁)，查上訴人即被上訴人張佳揚任職被上訴人即上訴人聰穎公司期間係擔任業務部銷售工程師職務，觀之上訴人即被上訴人張佳揚提出聰穎公司當時徵才廣告記載係擔任海外業務銷售(常駐大陸地區)，工作地點在廣東省深圳市，工作內容為：1. 電子元件銷售2. 開發潛在客戶及拓展市場3. 定期拜訪客戶，維繫穩定客戶關係4. 業務接洽及訂單處理並處理帳款回收相關事宜5. 國際貿易會計單處理(詳雄院卷第109頁)，足見上訴人即被上訴人張佳揚任職被上訴人即上訴人聰穎公司期間就所從事之上開工作狀況具有相當程度之自主調配空間，此參兩造在張佳揚前往大陸地區工作後係使用微信通訊軟體聯繫，上訴人即被上訴人張佳揚並會在該軟體向被上訴人即上訴人聰穎公司法定代理人報告承租宿舍、拜訪客戶等情形，並曾於107年8月28日日報通話中提到上午主要工作內容為在公司看教育訓練資料，下午則在深大處理客戶調頻等情，此有上訴人即被上訴人張佳揚提出兩造微信通話內容為憑(詳雄院卷第33頁)，則上訴人即被上訴人張佳揚如有於107年8月30日(週四)、107年9月4日(週二)依公司指示在下班時間留在公司上教育訓練課程直至晚上10點30分或10點23分才離開公司，衡之一般經驗法則，其應無不能提出類似107年8月28日工作內容之對話加以證明，參以上訴人即被上訴人張佳揚於107年8月27日寄予被上訴人即上訴人聰穎公司記載兩造約定聘雇條件如下1. 107年8月14日為受雇首日。2. 主要工作地點：大陸地區深圳

01 及臺灣地區高雄。3. 工作時間為星期一至星期五上午九時
02 至下午六時及星期六上午九時至十二時等情(詳雄院卷第3
03 1頁)，顯見上訴人即被上訴人張佳揚亦認星期六上午9時
04 至12時係在兩造約定之工作時間內，即難以其提出有於星
05 期六上午8時許前往聰穎公司打卡之照片，認定此為延長
06 工作時間，而得請求聰穎公司給付延長工時工資，故上訴
07 人即被上訴人張佳揚主張原審審酌情形認其請求加班費為
08 無理由，有不適用法規或適用不當之違背法令情事云云，
09 亦難採信。

10 (四)綜上所述，兩造就其敗訴部分各自提起上訴，指摘原判決
11 不利己之部分不當，求予廢棄改判，惟所指摘原判決違背
12 法令等處既難採信，且依訴訟資料亦難認為原判決有違背
13 法令之具體事實，揆諸上開規定及說明，難認已合法表明
14 上訴理由，應認兩造上訴均應予駁回，並依職權確定本件
15 上訴人各應負擔之訴訟費用額為1,500元。

16 五、據上論結，本件兩造上訴均為不合法，爰裁定如主文。

17 中 華 民 國 110 年 9 月 27 日

18 民事第二庭審判長法官 鄭政宗

19 法官 陳麗芬

20 法官 王佳惠

21 以上正本係照原本作成。

22 本裁定不得抗告。

23 中 華 民 國 110 年 9 月 27 日

24 書記官 黃伊婕