

臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第57號

原告 陳冉穎
被告 樂朵室內設計有限公司
法定代理人 吳信池
訴訟代理人 蕭棋云律師
彭彥植律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國112年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣59,395元，及自民國111年12月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣995元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年11月11日起至110年9月3日止受僱於被告，擔任被告傢飾部專員，約定每月工資新臺幣（下同）42,000元，上班時間為每日9時至18時30分。原告任職期間有如起訴狀原證4所示日期及時間延長工時工作（下稱加班）之事實，每月加班時數如附表所示，被告未依法給付加班費共59,674元。爰依勞動基準法第24條規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告59,674元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告早於106年10月19日即公告同仁採加班申請制，且在18時30分至19時加班已有補貼「特別津貼」，故原告未經申請而在19時以後打卡下班之時間，自不得請求被告給付加班費。且原告曾於109年12月5日、12月19日、110年1月9日、1月23日及4月10日依加班規則申請加班費，可知被告有確實執行加班申請制且為原告明知。本件原告請求加班

費之加班時數，均未依加班規則事先向被告申請，遑論其經被告簽認是因業務需要而加班。且被告係採線上APP打卡下班，在公司樓下外面即可打卡，故原告逾正常工時之下班時間，並非辦理與其職務有關之事務，原告自不得僅以其任意打卡下班之時間向被告請求加班費。縱認原告得請求加班費，兩造約定原告每月工資為4萬元，另考量員工平日可能略微超過正常工時下班，為節省略微延長工時之申請加班、核准等行政程序勞費，被告在工資之外，額外給付「特別津貼2,000元」予原告，以補貼原告於18時30分至19時加班。故應以扣除特別津貼2,000元之月薪4萬元計算加班費，並扣除已給付之2,000元加班費，則原告得請求之金額為20,204元等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）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條亦有明文。其立法理由略為：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，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同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算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理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。

（二）原告主張其自109年11月11日起至110年9月3日止受僱於被

告期間，有原告提出原證4所示之加班事實，並提出打卡紀錄為佐（見本院卷第18頁至23頁）。依照前開說明，打卡紀錄所載原告出勤時間，即已推定原告於該時間內業經被告同意延長工作時間執行職務，被告如抗辯前述延長工作時間係原告休息時間或原告未經被告同意自行執行職務，被告應就此負舉證責任以推翻前述推定。就此，被告固稱公司係採線上APP打卡下班，在公司樓下外面即可打卡，故原告逾正常工時之下班時間，並非辦理與其職務有關之事務，原告自不得僅以其任意打卡下班之時間向被告請求加班費等語。然被告所採用之打卡機制，係其評估後採用，縱有員工得在公司外之樓下打卡，亦為被告所能預見，被告並未採取相對應的因應措施，不能事後以打卡機制有上開情形，即認員工逾正常工時打卡下班，其並非辦理與其職務有關之事務，故被告此部分所辯並無法推翻打卡紀錄所推定之所載原告業經被告同意延長工作時間執行職務之事實。

（三）被告另抗辯其係採加班申請制，此為原告所知悉，且原告曾申請加班等語，並提出被告公告資料、申請人為原告之加班申請單等件為佐（見本院卷第70頁至80頁）。經查，上開原告申請加班之時間，均為星期六，只能認原告曾在星期六之休息日請求加班費之事實，但尚不能憑認原告於平日並未加班。另勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工

01 作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，
02 或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延
03 長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受
04 領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的
05 意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負
06 有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資
07 的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。況勞動
08 基準法賦予被告依法應備置之勞工出勤紀錄，係判斷包括
09 原告在內之勞工有無延長工作時間之主要根據，倘出勤紀
10 錄顯示原告有延長工作時間工作之情形，惟被告未能舉出
11 反證推翻者，被告即應依法給付延長工時工資，業已說明
12 如前。本件被告身為雇主，本於其對員工指揮監督之權
13 責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責
14 任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工
15 約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，
16 經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞動基準法之
17 規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，
18 固無不可，惟被告亦有備置勞工正確出勤紀錄之法定義
19 務，此不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示原
20 告有延長工作時間之情形，然原告並無依規申請加班之紀
21 錄，被告本應即時與原告核對確認，倘原告係因在辦公處
22 所或附近處理私事，未即時刷卡下班，致其出勤紀錄所顯
23 示工作時間與其未為加班申請不符時，因出勤紀錄及加班
24 申請與否均在被告掌控，被告本得即時更正，俾為勞雇或
25 主管機關確認工作時間之準據，而依前述打卡紀錄所示，
26 原告有延長工作時間之情形，被告若因原告當時未提出加
27 班申請，且未更正出勤紀錄，即已容認原告延長工作時間
28 提供勞務，且可認兩造就延長工作時間達成合致的意思表
29 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，當不得僅以原
30 告並未依規定申請加班，或原告曾有填單申請加班，而反
31 認原告未申請加班之部分，即未有延長工作時間執行職務

之事實，是以被告此部分抗辯，亦屬無據。

(四) 原告得請求加班費數額：

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。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，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款及第2款分別定有明文。
2. 原告主張其平日每小時工資額為175元，係以月薪42,000元換算（ $42,000 \div 30 \div 8 = 175$ ）等語。被告則抗辯原告月薪為4萬元，另2,000元則為平日加班特別津貼，即員工平日加班，為免去些微加班時數之申請及核准行政程序勞煩而固定發放予原告，不應將之列入計算平日每小時工資額等語。按雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第53號判決意旨參照）。亦即，雇主與勞工雖可約定加班費統包，於合於勞動基準法規定之情形下拘束勞雇雙方，但雇主仍應就兩造間確有加班費統包約定之事實負舉證責任。查，依被告提出原告之各月薪資單（見本院卷第56頁至68頁），除列「特別津貼」，固定為2,000元外，另有「加班津貼」項目，每個月之加班津貼數額則不一，可見「特別津貼」有別於依加班時數不同而變動之加班津貼，尚無法逕由薪資單即可認定特別津貼係就原告平日加班之加班費統包。被告雖再提出原告之調薪申請簽呈為憑（見本院卷第54頁），而依簽呈說明欄內容載「本

01 薪4萬+平日出勤逾時特別津貼2,000」，固可認特別津貼
02 係平日加班之加班費統包性質，然該簽呈係被告內部行政
03 作業文件，並非與原告共同確認簽立之文件，既經原告否
04 認，自不能拘束原告。此外，依卷內證據資料，無法認定
05 原告之薪資結構中，特別津貼係原告平日加班之加班費統
06 包，是被告此部分抗辯並非可採。

07 3. 再依原證4所示之原告任職期間延長工作時間之日數、時
08 數（原告每日加班時間係從18時30分起算）計算結果，如
09 附表所示，原告任職期間每日加班時間在2小時以內共計1
10 3,639分鐘（即227小時19分或227.3小時），之後再延長
11 工作時間在2小時以內共計1,308分鐘（即21小時48分或2
12 1.8小時）。以此計算被告加班費為59,395元（計算式：2
13 27.3×175×4/3+21.8×175×5/3=59,395），原告之請求在
14 此範圍內為有理由。

15 （五）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
16 責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
17 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
18 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
19 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
20 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依
21 本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動
22 基準法施行細則第9條定有明文。原告係於110年9月3日離
23 職，被告就上開應給付予原告之加班費應於上開日期結算
24 並給付予原告。是以本件原告就其工資併請求自起訴狀繕
25 本送達翌日即111年12月31日起（見本院卷第38頁）至清
26 償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有
27 理由。

28 四、從而，原告依勞動基準法第24條規定，請求被告給付原告5
29 9,395元，及自111年12月31日起至清償日止，按週年利率5%
30 計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理
31 由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，依勞動事件法第

44條第1項規定，就原告勝訴之部分應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中995元由被告負擔，餘由原告負擔。

中 華 民 國 112 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 112 年 3 月 31 日
書 記 官 許 秋 莉

附表：

項次	月份	延長工作時間 2小時之內之 分鐘數合計	再延長工作時間 2小時之內 之分鐘數合計
1	109年11月	1,067	84
2	109年12月	2,185	486
3	110年1月	1,501	198
4	110年2月	1,044	32
5	110年3月	1,392	79
6	110年4月	1,012	131
7	110年5月	870	0
8	110年6月	1,687	186
9	110年7月	1,577	112

(續上頁)

01

10	110年8月	1,304	0
11	合計	13,639	1,308