

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第24號

原告 張耀仁

訴訟代理人 姚書容律師

被告 冷泉港生物科技股份有限公司

法定代理人 戴國銑

訴訟代理人 張瑞湖

吳尚蕙

戴嘉志律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣6,661元，及自民國112年9月2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。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決得假執行，但如被告以新臺幣6,661元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年7月14日起受僱於被告，擔任新事業發展部（下或稱NBD部門）之業務人員，原約定每月薪資為新臺幣（下同）55,000元，自111年6月1日起調整為6萬元，後被告於112年3月22日，調動原告至試劑部門擔任銷售工作。110、111年間，臺灣受到新冠病毒肆虐。原告在訴外人即直屬主管吳佩蓉帶領下，順應疫情商機，積極銷售快篩試劑及其他防疫產品，努力為被告開創業績，接獲大量訂單。被告負責人戴國銑曾口頭允諾將發放獎金予新事業發展

01 部員工。吳佩蓉乃於111年7月10日提出簽呈記明新事業發展
02 部業績獎金及銷售助攻獎金計算標準（下稱系爭簽呈），並
03 經戴國銑簽名核准，另戴國銑再於同年月15日之LINE對話中
04 向吳佩蓉表達同意系爭簽呈所載獎金計算式。後來吳佩蓉於
05 112年1月16日依系爭簽呈之獎金辦法，提出發放110年、111
06 年予新事業發展部員工獎金之簽呈予戴國銑簽核，其中包括
07 原告之110年業績獎金54,394元、111年業績獎金815,376
08 元、111年銷售助攻獎金283,700元，共計1,153,470元，然
09 戴國銑竟拒絕簽核，亦不發放獎金。又原告任職新事業發展
10 部之110年8月18日至111年5月24日期間，平日延長工時之加
11 班費共計67,597元。於111年4月23日與同年5月7日休息日出
12 勤之加班費3,839元。於111年5月1日勞動節出勤1日之工資
13 1,833元，被告均未發放。原告乃向新北市政府申請勞資爭
14 議調解，請求被告給付110、111年度業績獎金及加班費，但
15 調解不成立。爰依系爭簽呈、勞動基準法第24條第1項第1
16 款、第2款、第2項、第37條第1項、第39條規定提起本件訴
17 訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告1,226,739元及自
18 起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
19 之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 （一）系爭簽呈僅被告內部意思形成之過程，由主管批示發放與
22 否、數額及如何分配，尚非被告與個人有締結契約之意
23 思，故尚無法認定內部簽呈得做為請求權基礎。縱認可為
24 請求之依據，依原告所屬新事業發展部之主管吳佩蓉於11
25 0年7月8日提出信件及附件所載，原告於110年下半年回任
26 後，新事業發展部在該年度下半年需達成業績目標2,000
27 萬元。另依吳佩蓉提出之111年度目標簡報，原告111年業
28 績目標需達成自有產品業績2,000萬元（毛利40%），以及
29 實驗室服務業績目標2,000萬元（毛利60%）。然新事業發
30 展部110年年度業績僅有10,298,839元，尚未達到吳佩蓉
31 設定發放業績獎金之2,000萬元業績目標之條件，而111年

01 度新事業發展部門業績亦未達成簡報上之承諾，以及毛利
02 維持超過40%之條件。又依系爭簽呈僅就111年新事業發展
03 部業績獎金與銷售助攻獎而未及於110年度，且新事業發
04 展部業績獎金與銷售助攻獎金部分，僅針對Qbeads、Qche
05 ck、QSAVE三大品牌之獨立行銷推廣產品及新事業發展部
06 自行銷售助攻取得訂單之產品銷售部份給予獎勵獎金。原
07 告就新事業發展部111年度業績數字部分，誤將不屬於上
08 開三大品牌之非原告所屬單位自行助攻銷售Humasis快篩
09 試劑1000萬劑政府採購案（下稱系爭Humasis快篩試劑
10 案）之業績列入。且戴國銑特別於系爭簽呈上批示，業務
11 獎金之發放，應在「a. 應收帳款收回、b. 庫存必須處理清
12 楚、c. 其他業務必須處理的事項如材料等，以及d. 利潤必
13 須維持」之條件（下稱a. b. c. d. 四條件）下，按實際狀況
14 由主管提撥。另吳佩蓉於112年1月16日所列獎金直接許諾
15 給付訴外人陳月蓉獎金10萬，且其所依據之陳月蓉所列試
16 算基礎，又未列入庫存處理清楚、利潤必須維持之條件，
17 故整體試算欠缺合理依據，並不可採。在原告未能具體核
18 算之前，自難謂被告有積欠原告業績獎金及銷售助攻獎
19 金。

20 （二）被告於104年8月1日制定加班補休管理辦法，並於105年4
21 月14日修訂公告。其中第五點規定「加班補休事先申請程
22 序：申請人→部門主管→人資單位審核→管理處核准→人
23 資單位核實登記」，第六點作業內容(二)1. 並規定「…未經
24 事先核准之加班補休無法申請加班補休，加班補休後轉至
25 人資單位核實登記。」(二)6. 復規定「經核准後開始加班當
26 日起算一個月內未送至人資單位核實者(每月結算)，視
27 同放棄加班申請。」。原告確實知悉上開被告制定之加班
28 補休管理辦法，且曾多次提出申請，然原告所提出之「被
29 告公司快篩生產加班簽到表」（下稱系爭簽到表），除未
30 依被告公司作業流程圖於加班前事先提出申請，亦非加班
31 補休管理辦法第八點所附被告制式加班補休申請單，故姑

且不論原告提出加班簽到表之內容是否屬實，其加班日期係自110年8月至111年5月，請求加班費皆已超過加班當日起算一個月之時間限制，故當視同放棄加班申請，而不得再於嗣後對被告有所請求等語，以資抗辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）原告依系爭簽呈請求被告給付業績獎金1,153,470元（110年業績獎金54,394元、111年業績獎金815,376元、111年銷售助攻獎金283,700元），有無理由？

1. 系爭簽呈尚未成為兩造間勞動契約之條件。

(1)所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞動基準法第2條第3款規定即明。而績效獎金，如係雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參照）。故績效獎金除雇主已列為勞動契約中之條件，而認其屬工資外，其性質屬恩惠性給與，勞工對此並無請求權。

(2)原告係以系爭簽呈作為請求之依據。被告則抗辯系爭簽呈僅被告內部意思形成之過程，由主管批示發放與否、數額及如何分配，尚非被告與個人有締結契約之意思，故尚無法認定內部簽呈得做為請求權基礎等語。經查，系爭簽呈之呈核單位為「財會部」（簽呈上「承辦人」欄為空白，並非原告所屬之新事業發展部），會簽「部門主管」欄有「Lauren Wu」（即吳佩蓉）簽署，並經被告董事長戴國銑批示，核其性質應屬公司內部簽呈之性質，對於承辦人員之提案，應於簽呈內容由有權決策者決定後，並對外為意思表示者，始生效力。而原告自

01 陳從未見過被告公開揭示業績獎金辦法（見本院卷一第
02 167頁），另依證人陳月蓉到庭證稱其計算原證16四種
03 版本的獎金數額，係因當時公司正在討論新的獎金辦
04 法，尚未公告等語（見同上卷一第143頁）。可見系爭
05 簽呈雖已呈交由戴國銑基於主管立場批准，然尚未完成
06 對外生效的流程，其間是否再有其他補充及調整，均屬
07 未定，難逕認系爭簽呈已生效，或成為兩造間勞動契約
08 之條件，原告以之作為請求之依據，即難認有理由。

09 (3)又依系爭簽呈主旨「2022事業發展部（NBD）業績獎金
10 與銷售助攻獎金」，內容「若NBD部門達標年初公司所
11 設定之部門業績目標（附件2），即發放以下獎金」，
12 其附件2則為「2022年初NBD部門年報簡報」等內容來
13 看，可認系爭簽呈僅係有關新事業發展部111年度的業
14 績獎金之辦法，要難認110年度業績獎金之發放亦有適
15 用。

16 (4)故而，原告依系爭簽呈請求被告給付110年業績獎金54,
17 394元、111年業績獎金815,376元、111年銷售助攻獎金
18 283,700元，合計1,153,470元，並無理由。

19 2. 如認原告得持系爭簽呈作為請求業績獎金之依據，被告抗
20 辯系爭簽呈之發放業績獎金標準應包括①110年業績（縱
21 認110年度亦有適用）達到2,000萬以上，毛利超過35%，
22 ②111年自有品牌業績達到2,000萬以上，毛利超過40%等
23 語。經查：

24 (1)依原告所屬新事業發展部主管吳佩蓉於110年7月8日提
25 出信件及附件（見本院卷一第84頁、第86頁），吳佩蓉
26 向被告表示「根據與兩位的討論並做了獎金部分調整，
27 目前耀仁（即原告）回歸，下半年業績目標2,000萬，
28 7/12（一）可上班，如果兩位都同意下周一就叫他回來
29 報到」，其附件亦有「目的：專職負責冷泉港自有產品
30 線，擴大與深耕自有品牌」、「職位：新事業發展部業
31 務主任」、「薪水5.5萬元」、「下半年業績目標2,000

萬元」、「年底達標業績2,000萬，獎金計算如下（應收帳款<3個月，獎金已應收帳款為計算原則）：平均毛利>35~49.9%，獎金0.5%；業績超過2,000萬部分給1%。平均毛利>50%，獎金1%；業績2,000萬部分給3%」等有關原告回任後之勞動條件及業績獎金之計算標準。而原告確實於110年7月14日回任，衡情應認吳佩蓉所提之聘僱原告回任新事業發展部後，就原告在公司內之任務、職位、薪水及業績目標、業績獎金等均經被告同意，且吳佩蓉已告知原告而通知原告到任。則原告稱吳佩蓉並未與其議定110年下半年業績目標乙節，尚非可採。是以被告所辯原告110年下半年業績目標應達到2,000萬以上，毛利超過35%，始有業績獎金等語，應屬可信。而依系爭簽呈附件欄所示，新事業發展部110年度業績僅為11,129,934元，顯然原告之業績尚未達到2,000萬元。

(2)另依吳佩蓉製作「2022新事業發展部目標簡報」（見本院卷一第343頁至365頁，第253頁至264頁同），其中記載原告於111年業績目標為達成自有產品業績2,000萬元，毛利大於40%（同上卷第356頁、第364頁）。可認新事業發展部確實有設定上開包括原告之業績目標。進而，系爭簽呈內容「若NBD部門達標年初公司所設定之部門業績目標（附件2），即發放以下獎金」有關獎金發放之條件，除簽呈所列之標準即非自有品牌「業績銷售數字之0.5%」（業務獎金）「0.2%」（業務助攻獎金）、自有品牌「業績銷售數字之0.7%」（業務獎金）「0.3%」（業務助攻獎金）外，應包括新事業發展部於年初所設定之部門業績目標，即自有產品業績2,000萬元，毛利大於40%之標準。原告固主張系爭簽呈「NBD部門達標年初公司所設定之部門業績目標（附件2）」係指被告董事長戴國銑所設定之1,500萬元業績目標，至於「2022新事業發展部目標簡報」僅供參考用，與此處

獎金發放之業績目標並不相干等語，並以證人吳佩蓉證詞為佐。就此，證人吳佩蓉固證稱簡報就是各部門尾牙前設定部門目標在公開場合報告給大家聽，其簡報後也沒有任何一個長官跟其討論尾牙上簡報內容，公司制訂業務目標只跟業務副總和財會人員討論，但不會讓證人參加，並無人告知新事業發展部之業務目標等語（見本院卷一第133頁）。然系爭簽呈已明確指明「附件2」即「2022年初NBD部門年報簡報」，吳佩蓉上開證述內容有關「NBD部門達標年初公司所設定之部門業績目標（附件2）」之證述，顯然悖於系爭簽呈之文義，而有曲解文義，自非可採。

(3)綜上，系爭簽呈有關獎金之發放標準應包括111年自有品牌業績達到2,000萬以上，毛利超過40%之條件。

3. 被告另抗辯系爭簽呈之獎金應以a. b. c. d. 四條件為條件等語。原告則稱戴國銑曾於吳佩蓉提出系爭簽呈後之111年7月15日在LINE對話中表示「我看完你的簽呈提撥方式沒有問題」，戴國銑與吳佩蓉達成意思表示合致後，才又自行將a. b. c. d. 四條件記載於系爭簽呈，a. b. c. d. 四條件屬戴國銑單方意思表示等語。經查：

(1)系爭簽呈經吳佩蓉提交予戴國銑後，均放在戴國銑處，尚未交付予承辦人員辦理後續公文流程。即系爭簽呈尚在內部簽呈作業階段，其最後究打算成為被告之工作規則而成為與勞工間勞動契約之一部分，或係單純屬恩惠性給與之績效獎金，尚未明確。而本件尚難逕認系爭簽呈已生效，或成為兩造間勞動契約之條件，業如前述。頂多只能視為係單純屬恩惠性給與之績效獎金，既如此，其性質近於贈與行為，參酌民法第408條第1項規定「贈與物之權利未移轉前，贈與人得撤銷其贈與。其一部已移轉者，得就其未移轉之部分撤銷之。」，既得撤銷，舉重以明輕，應認被告之董事長有權依公司營運狀況、業績數案等客觀情事而補充、變更簽呈中承辦人員

01 所擬定之有關績效獎金辦法之內容，亦屬當然。系爭簽
02 呈提交予戴國銑後，均在戴國銑處，尚未交付予承辦人
03 員辦理後續公文流程。則該簽呈之內容包括戴國銑基於
04 負責人之職權，手寫補充a. b. c. d. 四條件，自應認為係
05 系爭簽呈中業績獎金標準之一部分，要與戴國銑有無告
06 知吳佩蓉無關，原告稱吳佩蓉提出簽呈後，戴國銑並未
07 告知獎金發放標準包括a. b. c. d. 四條件，a. b. c. d. 四條
08 件並不能作為系爭簽呈發放獎金標準之一部分等語，自
09 非可採。

10 (2)既戴國銑於下方空白處手寫a. b. c. d. 四條件應係系爭簽
11 呈之一部分，其中「d. 利潤必須維持」之條件，所指為
12 何？兩造意見不同。原告固以吳佩蓉證稱「老闆告知要
13 賺越多錢才可以儘快上興櫃，我的認知就是賺越多公司
14 有利潤就可以盡快興櫃。」等語（見本院卷一第128
15 頁），認系爭簽呈「d. 利潤必須維持」之條件，僅是公
16 司要有利潤，並非指「毛利40%」之標準。然，既曰利
17 潤必須「維持」，應係指維持既有的標準，而非只是有
18 利潤即可，否則將可能導致為追求業績而犧牲毛利，若
19 是戴國銑有追求業績而犧牲毛利也在所不惜（如此一來
20 目標可能係在追求市占率）的意思，即無特別記載「利
21 潤必須維持」之必要，是以吳佩蓉就此所作出之解讀，
22 並非可採。故「d. 利潤必須維持」之條件，應係指簽呈
23 中有關業績發放標準中有關毛利之標準，即年初所設定
24 之大於40%之標準。

25 4. 系爭Humasis快篩試劑案之業績是否有系爭簽呈之適用？

26 被告抗辯系爭簽呈內之新事業發展部業績獎金與銷售助攻
27 獎金部分，僅針對Qbeads、Qcheck、QSAVE三大品牌之獨
28 立行銷推廣產品及新事業發展部自行銷售助攻取得訂單之
29 產品銷售部份給予獎勵獎金，原告誤將系爭Humasis快篩
30 試劑案列入111年度業績獎金等語。原告則主張系爭簽呈
31 已記載業務獎金項目分「非自有品牌」、「自有品牌」，

均列入部門業績銷售數字等語。經查，系爭簽呈記載獎金項目分「非自有品牌」、「自有品牌」，均列入部門業績銷售數字，並分別列出其發放標準，其備註欄亦有「特殊大型專案…可申請獎金」，可見系爭簽呈有關業績獎金之發放，並未限於自有品牌。另被告標得系爭Humasis快篩試劑案係在吳佩蓉提出系爭簽呈之前，且該標案主要由新事業發展部負責承辦等情，有原告提出吳佩蓉與衛生福利部疾病管制署自111年4月29日起至6月22日間往來電子郵件、戴國銑於111年5月4日簽署由原告投標之授權書、衛生福利部疾病管制署111年5月11日通知被告決標函等件可佐（見勞補卷一第342頁至348頁、第352頁、第356頁至357頁），可認吳佩蓉提出系爭簽呈時，被告已標得系爭Humasis快篩試劑案，應認吳佩蓉提出系爭簽呈時，其有關「非自有品牌」，意係指包括系爭Humasis快篩試劑案之業績。而系爭Humasis快篩試劑案為新事業發展部負責乙節既為戴國銑知悉，如戴國銑簽核系爭簽呈時有意排除系爭Humasis快篩試劑案業績獎金之適用，應於系爭簽呈上註明排除適用之意旨，然其僅手寫a. b. c. d. 四條件，以及「按實際狀況由主管提撥」等文字，自不能認戴國銑有排除系爭Humasis快篩試劑案業績之獎金發放之意思。既戴國銑所為條件補充不能認有排除系爭Humasis快篩試劑案業績之適用，則難認被告此部分抗辯可採。

5. 系爭簽呈之條件有無成就？被告應發放予原告之獎金數額為何？

(1)綜合前揭說明，系爭簽呈尚屬被告內部簽呈之性質，且僅係有關111年度業績獎金之發放標準（系爭簽呈不適用110年度業績獎金），包括自有品牌及非自有品牌均有適用，非自有品牌亦包括系爭Humasis快篩試劑案之業績。而發放業績獎金的標準為：①自有品牌業績達到2,000萬以上，毛利超過40%時，依「業績銷售數字之0.7%」（業務獎金）「業績銷售數字之0.3%」（業務助攻

獎金)發放獎金。②非自有品牌依「業績銷售數字之0.5%」(業務獎金)「0.2%」(業務助攻獎金)發放獎金(並無業績額度及毛利的標準)。③應收帳款要收回。④庫存必須處理清楚。⑤其他業務如材料等事項必須處理。至於個人發放的比例「可由部門主管按部屬實際貢獻度調整」等。

(2)其次,依原告提出之新事業發展部111年自有品牌業績Qcheck為48,855,162元,毛利17.5%;Qbeads為79,542元,毛利39.7%;QSAVE無營收。另非自有品牌之Humasis為945,667,003元(見勞補卷一第380頁)。則系爭簽呈所揭發放標準,自有品牌部分之毛利未達40%之發放獎金標準。另非自有品牌固已達發放獎金標準。然系爭簽呈尚屬被告內部簽呈之性質,並非可作為原告之請求依據,業如前述。此外,被告先前既未有獎金辦法,就系爭Humasis快篩試劑案之業績獎金辦法尚在討論,未有定案等情,亦如前述,縱使原告於該標案過程付出勞心勞力,要屬被告應審酌公司因該標案之實際獲利,及員工努力付出之情形,為求公司長久治理及維繫員工向心力,應予調整員工勞動條件及對於有付出貢獻之員工為相當獎勵措施之範疇,則原告提起本件訴訟請求,主張被告應發放111年業績獎金815,376元、銷售助攻獎金283,700元,難認可採。

(二)原告請求被告給付加班費,有無理由?

1.原告於110年8月18日至111年5月24日期間,有無平日加班?如有,其得請求加班費若干?

(1)按雇主應置備勞工出勤紀錄,並保存五年。勞動基準法第30條第5項定有明文。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。該條規定所指之出勤紀錄,係指雇主依勞動基準法第30條第5項及第6項規定應置備之勞工出勤紀錄(立法理由參照)。本件原告主張其於附

01 表所示日期時間有出勤加班之事實，並提出系爭簽到表
02 為證（見勞補卷一第61頁至70頁）。既被告已否認系爭
03 簽到表形式之真正，即應由原告舉證證明系爭簽到表係
04 被告所置備之出勤紀錄，始有前揭規定推定之適用。如
05 不能證明，仍應由原告就其確實於系爭簽到表內所載之
06 時間，出勤執行職務之事實，負舉證責任。

07 (2)又按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，
08 有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有
09 人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處
10 3萬元以下罰鍰；法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑
11 定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時
12 仍得命其提出並以不公開方式行之；當事人無正當理由
13 不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真
14 實，勞動事件法第35條、第36條第1項、第4項與第5項
15 亦有明定。

16 (3)經查，證人吳佩蓉證稱疫情期間部門每天加班，其讓原
17 告根據公司過往經驗加班用簽到簽退表留做證據，公司
18 並沒有任何加班簽核表要簽核。系爭簽到表是在衛福部
19 案子做完，跟戴國銑申請獎金後差不多一起時間提出等
20 語（見本院卷一第138頁至139頁）。可認系爭簽到表係
21 原告根據經驗所填載，並非逐日依實際下班情形所填
22 載，自不能憑認原告所載下班時間即為其實際下班時
23 間。再經核對系爭簽到表（附表「原告主張加班時間」
24 欄）與被告提出原告出勤卡（缺111年3月份）（見本院
25 卷一第58頁至64頁），原告下班打卡情形如「打卡情
26 形」欄所示，其中110年10月20日及11月22日下班打卡
27 時間為17時36分及17時31分，已不能認原告有加班之事
28 實。另110年9月24日（附表編號5）及111年1月25日
29 （編號28）下班打卡時間分別為18時23分及18時27分，
30 與系爭簽到表記載19時36分及21時24分已有不符，應以
31 出勤卡為準。又被告既未提出111年3月份原告出勤紀

錄，依前揭說明，應推定原告所主張111年3月有加班之事實為真。此外，原告就系爭簽到表除上述以外，其餘所示加班時間，未再提出其他證據佐證確實有加班之事實，自不能認定其所主張有加班之事實為真。

(4)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，勞動基準法第30條第1項、第24條第1項第1款及第2款分別定有明文。本件應認原告於110年9月24日17時30分至18時23分、111年1月25日17時30分至18時27分，以及111年3月如附表編號39至47所示時間加班之事實為真，則原告請求被告給付加班費，應有理由，其數額如附表所示，合計為6,661元。

(5)被告抗辯其曾於104年8月1日制定加班補休管理辦法，並於105年4月14日修訂公告。其中第五點規定加班補休應事先申請，經核准後開始加班當日起算一個月內未送至人資單位核實者(每月結算)，視同放棄加班申請，原告知悉被告之規定，亦曾多次申請加班費。其未依上開規定提出申請，請求加班費皆已超過加班當日起算一個月之時間限制，故當視同放棄加班申請，而不得再於嗣後對被告有所請求等語。然查，被告身為雇主，本於其對員工指揮監督之權責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞動基準法之規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不可，惟被告亦有備置勞工正確出勤紀錄之法定義務，此不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示原告有延長工作時間

之情形，然原告並無依規申請加班之紀錄，被告本應即時與原告核對確認，倘原告係因在辦公處所或附近處理私事，未即時刷卡下班，致其出勤紀錄所顯示工作時間與其未為加班申請不符時，因出勤紀錄及加班申請與否均在被告掌控，被告本得即時更正，俾為勞雇或主管機關確認工作時間之準據。又被告規定原告應於核准後開始加班當日起算一個月內未送至人資單位核實者(每月結算)，視同放棄加班申請。按依民法第126條及第128條之規定，定期給付債權自請求權可行使時起算，消滅時效為5年。本件原告每個月之加班費均按月結算，則加班費屬定期給付債權，應自各期得請求之時起算5年時效。而原告為勞工，被告為雇主，雙方的地位並非對等，被告所公布之加班補休管理辦法，並無正當事由而片面規範原告行使加班費請求權之期限，該規定產生縮短原告請求權時效之相同效果，已違反前開民法時效之規定，顯然不利於原告，應認不能拘束原告。故被告抗辯原告加班後已逾1個月之申請期限，不能再申請，自非可採。

2. 原告有無於111年4月23日與同年5月7日休息日出勤，有無於111年5月1日勞動節出勤？如有，得請求加班費若干？

經查，核對系爭簽到表與前述原告出勤卡，原告於111年4月23日與同年5月7日及5月1日均無打卡紀錄，如前述之相同理由，尚不能憑系爭簽到表而認定原告於上開日期有出勤之事實，此外，原告並未再提出其他證據佐證之，即難認原告此部分主張可採，則原告請求上開日期之加班費，不能准許。

(三) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分

之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件依原告提出之薪資轉帳明細（見勞補卷一第24頁），被告係每月月初給付薪資。又被告自陳加班費係按月結算，則於原告請求加班費之當月，被告應予結算後，並於次月月初給付。而原告係於112年8月2日起訴請求，被告於同年月21日收受起訴狀繕本（見勞補卷一第92頁），故其至遲應於同年9月1日結算並給付原告。本件原告上開得請求加班費部分併請求自112年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，逾此範圍，則無理由。

四、從而，原告依勞動基準法第24條第1項第1款、第2款規定，請求被告給付原告6,661元及自112年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行，本件係就勞工之給付請求，所為雇主敗訴判決之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，自無庸為原告供擔保之諭知，另依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
勞動法庭 法 官 林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
書記官 陳怡文

附表(平日加班明細)					
	日期	原告主張加班時間	打卡情形	加班時數	加班費
1	110/ 8/13	17:30-20:30	未打卡下班		
2	110/ 8/31	17:30-20:30	未打卡下班		

3	110/ 9/9	17:30-20:05	未打卡下班		
4	110/ 9/23	17:30-19:09	未打卡下班		
5	110/ 9/24	17:30-19:36	18:23打卡下班	53分	月薪55,000元・平日每小時工資為229元(55,000/30/8=229・小數點以下四捨五入。 加班費271元(229*1.34*53/60)
6	110/10/6	17:30-20:01	未打卡下班		
7	110/10/20	17:30-19:19	17:36打卡下班		
8	110/10/21	17:30-20:34	未打卡下班		
9	110/10/29	17:30-20:13	事假		
10	110/11/16	17:30-20:08	未打卡下班		
11	110/11/17	17:30-19:07	未打卡下班		
12	110/11/22	17:30-19:11	17:31打卡下班		
13	110/11/24	17:30-20:03	未打卡下班		
14	110/11/30	17:30-20:10	未打卡下班		
15	110/12/6	17:30-19:32	未打卡下班		
16	110/12/8	17:30-19:00	未打卡下班		
17	110/12/20	17:30-19:01	未打卡下班		
18	110/12/24	17:30-19:07	未打卡下班		
19	110/12/27	17:30-19:32	未打卡下班		
20	110/12/29	17:30-19:15	未打卡下班		
21	110/12/30	17:30-19:26	未打卡下班		
22	111/ 1/4	17:30-20:11	未打卡下班		
23	111/ 1/7	17:30-20:08	未打卡下班		
24	111/ 1/10	17:30-20:00	未打卡下班		
25	111/ 1/12	17:30-19:18	未打卡下班		
26	111/ 1/13	17:30-19:12	未打卡下班		
27	111/ 1/24	17:30-20:00	未打卡下班		
28	111/ 1/25	17:30-20:20	18:27打卡下班	57分	292元(229*1.34*57/60)
29	111/ 1/26	17:30-20:00	未打卡下班		
30	111/ 1/27	17:30-22:34	未打卡下班		
31	111/ 1/28	17:30-21:44	未打卡下班		
32	111/ 2/8	17:30-20:07	未打卡下班		
33	111/ 2/10	17:30-20:00	未打卡下班		
34	111/ 2/14	17:30-20:00	未打卡下班		
35	111/ 2/16	17:30-19:02	未打卡下班		
36	111/ 2/17	17:30-18:45	未打卡下班		
37	111/ 2/18	17:30-18:56	未打卡下班		
38	111/ 2/25	17:30-20:40	未打卡下班		
39	111/ 3/1	17:30-19:12	無出勤卡	102分	522元(229*1.34*102/60)
40	111/ 3/2	17:30-20:00	無出勤卡	02時30分	805元(229*1.34*2+229*1.67*30/60)
41	111/ 3/3	17:30-18:54	無出勤卡	84分	430元(229*1.34*84/60)
42	111/ 3/4	17:30-20:08	無出勤卡	02時38分	856元(229*1.34*2+229*1.67*38/60)
43	111/ 3/9	17:30-19:16	無出勤卡	106分	542元(229*1.34*106/60)
44	111/ 3/11	17:30-19:56	無出勤卡	02時26分	779元(229*1.34*2+229*1.67*26/60)
45	111/ 3/25	17:30-20:03	無出勤卡	02時33分	824元(229*1.34*2+229*1.67*33/60)
46	111/ 3/29	17:30-20:10	無出勤卡	02時40分	869元(229*1.34*2+229*1.67*40/60)
47	111/ 3/29	17:30-19:00	無出勤卡	02分	471元(229*1.34*2+229*1.67*2/60)

47	111/ 5/ 50	17:30-19:02	無出勤下	9277	471/1229"1.54"92/00)
48	111/ 4/6	17:30-21:41	未打卡下班		
49	111/ 4/7	17:30-19:09	未打卡下班		
50	111/ 4/11	17:30-18:33	未打卡下班		
51	111/ 4/12	17:30-20:20	未打卡下班		
52	111/ 4/13	17:30-20:01	未打卡下班		
53	111/ 4/14	17:30-20:22	未打卡下班		
54	111/ 4/18	17:30-20:00	未打卡下班		
55	111/ 4/19	17:30-20:18	未打卡下班		
56	111/ 4/20	17:30-22:00	未打卡下班		
57	111/ 4/21	17:30-22:00	未打卡下班		
58	111/ 4/22	17:30-22:22	未打卡下班		
59	111/ 4/25	17:30-20:33	未打卡下班		
60	111/ 4/26	17:30-22:01	未打卡下班		
61	111/ 4/27	17:30-20:17	未打卡下班		
62	111/ 4/28	17:30-20:09	未打卡下班		
63	111/ 4/29	17:30-21:11	未打卡下班		
64	111/ 5/3	17:30-20:30	未打卡下班		
65	111/ 5/4	17:30-21:01	未打卡下班		
66	111/ 5/5	17:30-20:33	未打卡下班		
67	111/ 5/6	17:30-20:38	未打卡下班		
68	111/ 5/9	17:30-21:00	未打卡下班		
69	111/ 5/10	17:30-21:01	未打卡下班		
70	111/ 5/11	17:30-21:09	未打卡下班		
71	111/ 5/12	17:30-20:33	未打卡下班		
72	111/ 5/13	17:30-20:31	未打卡下班		
73	111/ 5/16	17:30-20:10	未打卡下班		
74	111/ 5/17	17:30-20:34	未打卡下班		
75	111/ 5/18	17:30-20:31	未打卡下班		
76	111/ 5/19	17:30-20:49	未打卡下班		
77	111/ 5/23	17:30-20:33	未打卡下班		
78	111/ 5/24	17:30-20:30	未打卡下班		