臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第123號

原　　告　林秋竹

被　　告　嘉里大榮物流股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　沈宗桂

訴訟代理人　詹怡倩

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年3月15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。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國76年4月24日受僱被告，擔任「夜班裝卸員」，並於110年9月28日屆齡退休，每日正常工時8小時，週一至週五上班，週六日休假，若輪值週六上班，會補假一天，上班時間本來是7點半，於109年12月3日後改成10點上班，但其實員工都是提早到，之前是一上班就打卡，108年1月25日開始則應主管要求上班先不要打卡、等10點再打卡，原告任職期間幾乎都不能休息，且每天都需加班、需延後下班，實際並未有休息時間，然被告計算加班時數時已先扣除預定彈性休息之時間，是被告給付之加班費因短計原告加班時數，而未給付原告延長工時即每日上午超時工作之工資，爰請求退休日回溯5年內延長工時之工資，共新臺幣（下同）364,815元。並聲明：被告應給付原告364,815元等語。

二、被告則以：原告任職大夜班，需機動配合班車入站時裝卸貨物，到站時間則受路線、交通、天候等因素影響，故公司針對夜班裝卸員給予自行擇時休息，依照被告工作規則第18條第1項前段每日正常工作時間為8小時（不包括休息時間），原告105年9月至109年8月上班時間為晚上7點30或8點開始至

翌日上午5點30分或6點，中間由勞工自行擇時彈性休息2小時，109年9月至110年9月上班時間為晚上8點或10點開始至翌日上午5點至7點結束，中間由勞工自行擇時彈性休息1小時，休息時間受現場貨量、淡旺季影響，由勞工自行調配，每日工時8小時，上下班都需打卡紀錄，若因年節或有特別忙碌狀況不能休息，則視為加班，可以依照工作規則提出加班申請；原告以上下班打卡時間相減、未扣除休息時間工時，主張有延長工時加班費未給付並非合理，本件被告已根據原告打卡紀錄會算每月超時工時的前後時段，並發給加班費，被告就原告105年9月至111年9月間應給付之延長工時工資均已給付完畢，甚有溢付，原告實不得再請求給付加班費，此外，原告固主張上班期間均未能休息，惟人非機器，實無長期連續8至10小時工作不休息之可能，加以若有未能休息狀況，原告本得提出加班之申請，然原告任職數十年期間均未申請或反應超時下班之延長工時工資，則原告再主張被短付加班費，並非實情亦非合理，縱有加班亦應由原告為舉證之責，是原告本件請求，均難認有理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷

㈠原告主張其自76年4月24日受僱被告，任職「夜班裝卸員」，已於110年9月28日退休之事實，為被告所不爭執，另被告公司採上下班打卡制度，被告所提打卡資料為原告歷年自行打卡之紀錄，另被告就約定上班時間前加班之時數則已發給原告加班費等情（本院卷第313、314、426頁），亦為兩造所不爭執（本院卷第313頁），本院自得採為判決之基礎。

㈡原告主張於彈性休息時間內均無法休息，請求就彈性休息時間補發加班費，是否有理由？

1.原告上下班時間如何認定？

按勞動事件法第38條明定：「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」，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」。查被告所提出勤紀錄表為原告自行打卡彙整之紀錄等事實，為原告所不爭執，另證人林竹興於本院審理時亦證稱：公司沒有彈性上班時段，大家之前都是10點上班，下班以打卡為準等語（本院卷第428至430頁），既然被告所提出勤紀錄乃依照原告自行打卡時間之彙整，且被告下班時間依證人所證又以打卡時間為準，原告就每日上下班時間與出勤紀錄不符又未能再舉證以佐其說，則被告抗辯：原告上下班時間如出勤紀錄所示，應屬可採，先予敘明。

2. 原告上下班時間內是否有彈性休息時間？是否屬提供勞務之工作時間？

次按勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。勞動基準法第35條定有明文。查證人林竹興於本院審理時證稱：我任職被告公司夜班裝卸員，約定每日工時8小時，公司沒有彈性上班時段，大家之前都是10點上班。再者，下班以打卡為準休息時間自己調配，但我們要看管或裝卸貨物，不一定可以休很久，可能去

上個廁所或喝個茶水就回來，大概5分鐘而已等語（本院卷第428至430頁），核與原告主張約定上班時間自每晚10時計算、每日工時8小時相符；此外，上班時間內由員工自行彈性安排休息時間，亦經證人林竹興證述如前，參以休息時間並不包括在正常工作時間內之情，有勞動部（88）台勞動二字第008685號、（75）台內勞字第416670 號解釋可參，則被告抗辯：原告上下班打卡時間內有彈性休息時間，加班時間之計算應扣除彈性休息時間等語，亦非無憑。

3. 兩造是否有延長工時之明示或默示合意？

再按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。勞動基準法第24條第1項第1款、第2款、第30條第1項分別定有明文。該條文既規定「雇主延長勞工工作時間」，則勞工請求雇主給付加班費，即應以雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間為要件。若勞工未經雇主同意而自行延長工作時間，自不得請求雇主給付加班費。惟因勞工常屬弱勢之一方，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之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認為勞雇雙方已就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞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準法規定給付延長工作時間工資之義務，且不因雇主採取加班申請制而有所不同。惟勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡

舉證之責。查：

⑴「員工加班應事先申請，由單位主管視業務需要覈實指派：一、加班起迄時間應有刷卡、簽到貨其他可資證明之紀錄。二、延長工時者，得依勞動基準法之規定請領加班費或選擇補休。」被告公司工作規則第34條定有明文（本院卷第238頁），而被告公司身為雇主，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，是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」，在與勞動基準法之工時規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，並無不可（最高法院101年度台上字第792號判決亦同此見解）。

⑵原告固主張公司固有規定彈性工時然實際上均未能休息等語，然證人林竹興於本院審理時證稱：我們是依照貨量完成工作才能離開，之前貨比較多，公司請我們幫忙把貨處理掉，算是有加班，公司也有叫我們簽一張加班單，可以證明10點前的加班狀態，下班以打卡時間為準等語，是倉儲、宅配、貨運輸業有因貨車到站時間、貨量多寡而影響裝卸部門勞動力之機動工作性質及狀態，固有因貨量繁多而無法連續休息之可能，然原告職務期間為大夜班從事裝卸貨物工作又極其耗費體力，而人又非機器，工作期間本有如廁、喝水休息之需要，實無不間斷連續工作小時之可能，則原告主張實際上均未休息等語，即與前開人體實際調節狀態未有相符，此外，證人林竹興亦證稱：臺中站的大夜班裝卸員大概10位，因為工作忙所以只瞭解自己的上班狀態等語，既然證人就原告工作狀態並未明瞭，亦難遽為有利於原告主張之依據，是原告並未舉證證明彈性休息時間內有從事與工作相關之勞務，亦無證據證明原告係基於被告明示之意思而為被告提供勞務，或被告有明知或可得而知原告在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思

而予以受領之情事，則原告主張彈性休息時間內均無休息等語，舉證即有未足，尚非可採。

⑶準此，既然被告確實設有加班申請制度，且原告於本院審理時對於知悉被告設有加班申請制度亦未爭執、亦未曾提出加班之申請（本院卷第314、426頁），則原告既未依勞動契約之約定，向被告為加班申請，復未能提出其他證據足資證明原告係基於被告明示之意思而為被告提供勞務，或被告有明知或可得而知原告在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領之情事，依照前揭說明，即不能認為兩造已就延長工作時間達成意思表示合致，原告自不得請求被告給付加班費。

四、綜上所述，原告依勞動契約、勞動基準法之規定請求被告給付延長工時之加班費，尚無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　陳航代

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　顏伶純