

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第42號

上訴人 何政鴻

訴訟代理人 何立斌律師（法扶律師）

複代理人 鄭志誠律師（法扶律師）

被上訴人 裕毛屋企業股份有限公司

法定代理人 謝明達

訴訟代理人 馮鈺喻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年8月30日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第180號第一審判決提起一部上訴，本院於114年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣29萬0591元，及自民國112年7月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用（除減縮上訴聲明外），由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：上訴人原上訴請求被上訴人給付平日延長工時工資為新臺幣（下同）43萬9705元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷(一)第5頁），嗣於本院審理程序中將上開金額變更為29萬0591元（本院卷(二)第123頁），僅屬減縮上訴聲明，應無不合。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自民國106年1月1日起至111年10月4日止受僱於被上訴人，在公司畜產部先後擔任職員、副組長，於任職期間因業務繁忙，時常需加班完成工作，自106年9月起至111年9月止，有如附件所示之時間加班，以伊各該當月薪資

01 及勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定計算，被上訴人應
02 未給付伊延長工時工資合計為29萬0591元。被上訴人雖頒訂
03 之工作規則第23條約定加班應填寫加班單，經權責主管核准
04 （即加班申請制），但依勞基法第70條規定需公開揭示，使
05 勞工知悉其內容，置於勞工易認識之狀態，惟被上訴人竟將
06 工作規則放置於人事各單位及分店店長室，該處所非員工得
07 任意進出，顯不符合上開公開揭示規定。依被上訴人提出之
08 出勤月（週）報表（下均稱出勤報表），伊出勤時數明顯超
09 過8小時，被上訴人出勤報表系統皆強制僅列固定時數8小
10 時，拒列加班時數，致工作規則所規定之加班申請制及出勤
11 報表僅徒具形式，未實際落實執行。爰依勞基法第24條規
12 定，請求上開金額及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
13 按週年利率5%計算之利息（下稱29萬0591元本息）等語

14 （原審判決命被上訴人應給付上訴人7萬6122元，及自112年
15 7月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨被上
16 訴人應開立並交付非自願離職證明書予上訴人，並駁回上訴
17 人其餘之訴；上訴人僅就延長工資部分不服，提起上訴嗣減
18 縮上訴聲明；至上訴人其餘請求部分，因未上訴，未繫屬本
19 院，不予贅述），並上訴聲明：如主文所示。

20 二、被上訴人則以：雇主因經營管理之需，自得與勞工約定加班
21 費請領程序，依伊頒訂之工作規則第23條約定加班採申請
22 制，公益店店長亦有對員工宣導，上訴人亦曾依此程序提出
23 加班申請，伊每月依照考勤表製作出勤報表供員工確認，若
24 有錯誤得更正，並據以發放薪資，上訴人是否有延長工時，
25 當以經上訴人確認之出勤報表為準，上訴人自不得再請求給
26 付延長工時工資。且依據臺中市政府勞工局（下稱勞工局）
27 函送之申訴案件資料，上訴人曾就伊未給付加班費提出申
28 訴，勞工局只查到伊未給付上訴人109年9月17日加班費700
29 元，查無其他未給付加班費之情狀，上訴人其餘請求為無理
30 由等語，資為抗辯，並上訴答辯聲明：上訴駁回。

31 三、兩造審理中彙整之不爭執及爭執事項（見本院卷(一)第87頁、

卷(二)第84至85頁；本院依判決格式修正或增刪文句，或依爭點論述順序整理內容）：

(一)不爭執事項：

- 1.上訴人自106年1月1日起受僱任職於被上訴人，擔任畜產部職員，107年1月1日起於崇德分公司，擔任畜產部副組長，107年6月1日起於公益店畜產部職員，107年8月5日轉任副組長，並於111年7月21日調至彰化食研中心，111年8月1日調至彰化物流中心，9月1日調至公益店。
- 2.上訴人於111年9月16日申請育嬰留職停薪，迄今並未復工。
- 3.上訴人於111年10月4日勞資爭議調解，以勞基法第14條第1項第6款為由，終止兩造間之勞動契約。
- 4.被上訴人以上訴人曠工為由，終止兩造勞動契約之意思表示，上訴人於112年11月16日收悉。
- 5.被上訴人於112年3月1日匯款4萬7158元予上訴人。
- 6.上訴人於任職期間特休未休共32日，於本件請求11日。
- 7.離職前6個月每月平均薪資為3萬4500元。

(二)爭執事項：上訴人請求自106年9月起至111年9月止（詳細時間如上證2所載）之加班費（共計29萬591元），是否有理由？

四、得心證之理由：

(一)按勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨）。勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就該條各款所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，是工作規則必經公開揭示，俾使勞工知悉其內容，方得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方。又工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工，亦為勞基法施行細則第38條所明定。而公開揭示之主要目的，在於使勞動條件明確化，避免無謂之勞資糾紛，因此，如能達成同樣的效果，使勞工處於易於認識工作規則內

容之狀態，例如：將工作規則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，則無不合(前行政院勞工委員會93年4月12日勞動一字第0930016301號函)。查：

- 1.被上訴人固主張其頒訂之工作規則，業經主管機關即臺中市政府核備，並置於店長室內隨時供員工閱覽，已具有公開揭示乙節，此為上訴人所否認；而依證人即人事課長○○○於本院證稱略以：公司沒有設置網頁，不是每個員工有配置電腦，店長將工作規則放置店長室或拍照，伊就不會再去檢查。店長室內放金庫（內置大筆金錢），伊不是常態在公益店，也不知道金庫使用狀況等語（見本院卷(二)第8至16頁）；證人即公益店店長○○○於本院證稱略以：店長室有金庫、公司重要資料、店鋪冷氣開關、公司表格、工作規則、消防資料等，店長室位於服務櫃臺後面，平常收銀人員會在此核算現金對帳。公益店在地下室休息室有公佈欄。伊對於新進員工都會告知加班採申請制，需填寫加班單等語（見本院卷(二)第18至20頁）。再佐以店長室外觀及其內設置之照片（見本院卷(二)第39至55頁），足見店長室需經由外面之服務櫃臺始能進入其內，店長室內置有金庫、公司文件資料夾、冷氣開關等物。坊間一般放置金庫、公司重要資料等物品，核屬公司重要處所，員工在未得主管同意，理應不會恣意進出，何況被上訴人之收銀人員亦在店長室內核算現金對帳，衡情，一般人為避嫌，自難在此情狀下出入；況據證人○○○證稱，公益店於地下室之休息室設有公佈欄，而休息室應屬員工得自由進出之休息處所，被上訴人未將工作規則揭示於公佈欄，供員工得隨時閱覽，捨此不為，而將工作規則放置與金庫（內置有大筆金錢）同處所，且屬極重要之處所，被上訴人之舉，顯非為勞工易於取得、易於認識之狀態，已違反公開揭示之要件、目的。至證人○○○雖證稱：伊對於新進員工都會告知加班申請制，需填寫加班單乙節，縱令屬實，亦僅係店長個人所為之口頭教示行為，難認具有

01 工作規則之性質。

02 2.另按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，
03 促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於
04 勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞
05 基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39
06 條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，勞雇雙方所簽訂之薪
07 資給與辦法違反上開規定，自屬無效。被上訴人固辯稱：伊
08 採加班申請制，並未禁止員工申請加班，亦未要求上訴人加
09 班，上訴人於任職期間亦曾申請加班，但本件請求部分，未
10 依工作規則第23條規定，提出加班申請單供主管核准，顯見
11 並無加班之事實云云，惟被上訴人之工作規則既未合法揭
12 示，如上論述，此部分自不能為員工不利之認定，仍應以員
13 工有無實際加班審核給予延長工時之工資，且非當然可視為
14 上訴人尚未申請加班即喪失其加班之勞動報酬請求權，否則
15 即有違反勞基法第24、39條等強制規定之虞。

16 (二)上訴人確實有加班費事實，加班時間應依出勤報表所載：

17 1.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
18 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。所稱工
19 作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或
20 指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包
21 括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，
22 通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；
23 而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基
24 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
25 存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為
26 止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更
27 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
28 置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞
29 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
30 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；
31 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

01 行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，
02 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
03 據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求
04 勞工與雇主間訴訟上之實質平等。故出勤紀錄內記載之勞工
05 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，如
06 雇主主張勞工係未經同意而自行於該期間內執行職務，不應
07 列入工時計算，應由雇主提出反證推翻該項推定。

08 2.依證人○○○於本院證稱：公司規定上班時間，早班8時上
09 班、下午5時30分下班、中午休息1小時，晚班是中午12時上
10 班、晚上9時30分下班，超過公司規定工作時間，就是加班
11 等語（見本院卷(二)第25、27頁）；證人○○○於原審審理時
12 證稱：出勤報（即指被證4）表是根據員工打卡指紋記錄，
13 報表上寫「固定時數」的意思是指正常工作8小時。如果上
14 下班時間打卡超過8小時，系統不會特別顯示，伊要收到員
15 工的加班單，才會另外計算等語（見原審卷(二)第10、12
16 頁）；再觀以出勤報表（見原審卷第323至342、345至390
17 頁、本院卷(一)第243頁），其上有「上班」、「下班」、
18 「外出」、「回來」時間，時間不一，此部分應係員工以指
19 紋打卡所產生之電腦出勤紀錄，另「固定時數」均為8小
20 時，此部分即正常工作8小時，依此推算，下班打卡時間扣
21 除上班打卡時間，再扣除中間休息及正常工作8小時，即為
22 員工加班時間，尚不能以電腦系統不會特別顯示加班時數，
23 或以員工需提出加班時數再加以核算為由，即遽論員工未提
24 出加班單申請即無加班，而予以規避雇主應負加班費之給付
25 義務。況依勞動事件法第38條定，該出勤報表上之打卡記錄
26 之時間，應可推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，
27 是被上訴人如主張上訴人於出勤報表，有休息時間或未經其
28 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
29 計算者，自應由其提出勞動契約、工作規則或其他管理資料
30 作為反對之證據，而推翻上述推定。

31 3.依證人○○○於本院證稱略以：在伊認知，晚一小時下班不

算加班，超過2小時才算加班等語（見本院卷(二)第22、25頁），核與其於原審證述前開證稱：超過公司規定工作時間，就是加班等語，顯互相矛盾；又其於本院證稱：111年度出勤報表，其上記載超過下午5時30分，可能當天客人有什麼狀況，需要留下來處理，各組剩下晚班時薪人員，人員不足或是當天有設備壞掉，伊也會到最後。事實上與111年度出勤報表的加班情況不符，伊可能剛升上店長，想把工作做好，於正常下班後，了解店長要做的事情，基本上如果晚1、2小時，伊不會寫加班單等語（見本院卷(二)第25至28頁），與其於原審證述：有加班，就會填寫加班單，沒有加班，就沒有填寫，加班填上去人事課，都有反應在加班費等語（見原審卷(二)第26至27頁），亦互相齟齬。其前揭前後證述不一之情況，是否為配合被上訴人之加班申請制，而嗣後翻異其詞，頗有疑義。再參以○○○之111年度出勤報表（見本院卷(二)第389至411頁），證人○○○之實際工時情形，有多日下班時間超過下午5時30分至晚上7時，甚或晚上8時至10時許仍在店內工作之情形，次數並非罕見，足證證人○○○於任職被上訴人期間，確實有加班之必要，次數頻繁。再觀以上訴人之出勤報表（即被證4），上訴人於工作日工作時間超過8小時之情形亦多，顯與證人○○○之出勤報表，同有多次超過下午5時30分下班之情狀；且依證人○○○於原審證述：上訴人任職公益店期間，曾有就加班的部分向伊提出申請，許可後呈送人事課，後續的部分伊不曉得等語（見原審卷(二)第25頁）；復於本院證稱略以：上訴人平常超過5時30分，有跟伊申請加班單，都有簽准等語（見本院卷(二)第28頁），足證上訴人於任職期間，確實有加班之必要，然依出勤報表，卻未見被上訴人有依約翔實記載加班時數，及如實給付加班費。

4. 至證人○○○雖於原審證稱：上訴人經常在下班時間停留在電腦桌上，並向其表示上訴人在等老婆下班云云，復改稱：因為上訴人坐在電腦，伊不知道上訴人在做甚麼，只要幹部

都可以去看電腦、伊下班離開後，就不知道上訴人在裡面做甚麼等語（見原審卷(二)第33至35頁），前後證述不一，自無法據論上訴人無加班事實。此外，被上訴人復未提出其他反證證明上訴人於下班時間後，繼續於被上訴人內係從事與職務工作內容無關之事，無法推翻勞動事件法第38條勞工於該出勤紀錄時間內係經雇主同意而執行職務之推定，則依上訴人出勤報表（被證4）內記載之出勤時間，應推定其於該時間內經被上訴人同意加班，並實際執行職務。

- 5.至被上訴人辯稱：勞工局只查到伊未給付109年9月17日加班費700元，查無其他未給付加班費之情狀乙節，然依勞工局14年2月12日中市勞動字第1140006272號函覆及所附資料（見本院卷(一)第101至238頁），雖經該局實施勞動檢查發現被上訴人有不足額給付延長工時工資709元給勞工，而以112年6月29日府授勞動字第1120179923號行政處分裁處罰鍰，惟該局並未實際調查被上訴人之工作規則是否踐行公開揭示之相關規定，逕認被上訴人加班採申請制，核與本院審認調查結果不同，自不受拘束，況依上訴人之出勤報表，確實已使本院生上訴人確有加班事實及必要之心證，是被上訴人為以此抗辯，委無可採。

- (三)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，為勞基法第24條第1項第1、2款訂有明文。以一般勞工難期於出勤滿8小時正常工作時間準時退勤下班，勞工打卡記錄所載出退勤時間扣除後大於正常工作時間，所在多有，本件上訴人確有加班事實，業經本院審認如前，而以上訴人本件請求之加班費（如附件所示日期、時間），請求加班時間，既已將提早到班時間，及超過下班時間之30分鐘內扣除，尚屬合理合情。上訴人請求如附件所示之加班時間，業經本院審認如前，且被上訴人自陳，若上訴人可以請求加班費，對於依出勤報表

01 記載上訴人之加班天數及加班時數如附件所示，並不爭執
02 （見本院卷(二)第123頁），則上訴人請求被上訴人給付平日
03 加班費共計29萬591元，自有所據。

04 五、綜上所述，上訴人依勞基法第22條第2項、第24條第1、2項
05 規定，請求被上訴人給付29萬0591元本息，為有理由，應予
06 准許；從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，
07 尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
08 判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 七、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 10 月 22 日

14 勞動法庭 審判長法官 劉長宜

15 法官 郭玄義

16 法官 吳昀儒

17 正本係照原本作成。

18 不得上訴。

19 書記官 邱曉薇

20 中 華 民 國 114 年 10 月 22 日