

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第56號

原告 張仲翔 住○○市○○區○○○街00號5樓之6

訴訟代理人 許光承律師

被告 光泉食品股份有限公司

法定代理人 汪林祥

訴訟代理人 王保雄

訴訟代理人 陳旻沂律師

複代理人 吳艾黎律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國113年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣60,780元，及自民國112年8月17日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣60,780元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣(下同)783,860元，嗣於本院審理中，變更聲明為請求被告給付750,376元，及自民國112年8月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息(本院卷第211頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自108年4月1日到職，每月實領薪資4萬

01 元(本薪20,004元+伙食津貼2,400元+每月獎金20,000元至  
02 25,000元)左右，於112年5月1日離職。原告在被告公司任職  
03 期間擔任之職務為業務司機，工作內容除了開發客戶、簽約  
04 等業務事宜外，亦包含牛奶之出貨配送。為配合客戶之需求  
05 於指定之時間內送達貨品，原告須先至公司電腦輸入規定表  
06 格文件後才能從庫存上貨，接著從據點開出公司貨車至客戶  
07 所在地點供貨。為依客戶需求於指定時間配達貨物，原告經  
08 常提早到公司，出勤紀錄中有早上6點多或7點時就到公司上  
09 班的紀錄，甚至有凌晨5點多即到班打卡之紀錄，且也是工  
10 作到下午5點30分甚至更晚才打卡退班之情形，原告於此段  
11 期間係處於被告公司管理指揮、監督下為被告公司提供勞務  
12 給付之狀態，自應納入加班費之時數計算。此外，原告中午  
13 期間雖公司有表定1.5小時之休息時間，惟該段時間原告多  
14 為依客戶需求趕在指定期間到達供貨，基本都在駕駛公司貨  
15 車送貨之路途中，而未能依表訂之休息時間休息，至原告在  
16 各供貨點送貨完成後，仍需將貨車駛回公司據點，方能打卡  
17 下班，由於午休時間原告顯然仍在雇主指揮監督下服勞務之  
18 時，自應納入工作時數之計算間。然被告均未給付原告上開  
19 期間加班費，為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條  
20 第2項、第24條、第32條第3項之規定，提起本件訴訟，請求  
21 被告給付原告加班費。並聲明：被告應給付原告750,376  
22 元，及自112年8月17日至清償日止，按年息百分之5計算之  
23 利息。

24 二、被告抗辯略以：同意給付原告請求之假日加班差額部分60,7  
25 81元；惟關於原告提前於上班時間至被告公司上班，及午休  
26 時間加班之部分，認不應列入工時計算，蓋被告公司未要求  
27 原告提早至被告公司上班，顯難知悉原告於其所主張之加班  
28 期間，究否確實從事勞務相關之行為。另因涉及公司經營管  
29 理及人事成本控制，被告公司之工作規則亦明訂員工加班應  
30 得雇主或單位主管之同意始得加班，且加班時數計算係以30  
31 分鐘為一區塊，並非依打卡紀錄及分鐘數為計算。被告公司

01 亦設有加班申請系統，原告加班請領加班費自應確實填載加  
02 班申請系統，被告公司即依該加班系統給付加班費，然原告  
03 平日加班均未依上開規定提出申請加班，被告自無從給付加  
04 班費。並聲明：原告之訴駁回；若為敗訴判決，願供擔保請  
05 准供擔保免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)原告係於108年4月1日至112年5月1日期間任職於被告光泉食  
08 品股份有限公司，職務為業務司機。

09 (二)被告公司之上班時間定為上午八點至下午五點三十分，其中  
10 包含午休一小時三十分。

11 (三)原告108年4月至112年5月期間加班費之計算基準以平均月薪  
12 40,000元（含基本工資及獎金）計算。

13 (四)被告尚有應給付原告之假日加班費差額60,781元。

14 (五)如法院認定被告尚有應給付原告平日加班費，且以計算至分  
15 鐘（打卡時間）為準，兩造不爭執該金額以原告所提出爭點  
16 整理總表（本院卷第187頁）計算方式二為準；如以30分鐘  
17 為計算單位，兩造不爭執該金額以被告所提出附表一、二  
18 （本院卷第319-413頁）為準。

19 四、兩造爭執事項：

20 (一)原告於出勤紀錄中提前至被告公司上班的時間及延後下班之  
21 時間是否應納入延長工時計算之時數？

22 (二)延長工時加班費之計算是否應按原告之出勤記錄計算至分  
23 鐘？

24 (三)原告主張午休因工作不能休息之1小時30分時數是否應納入  
25 延長工時計算之時數？

26 五、得心證之理由：

27 (一)關於原告之延長工時加班費之計算是否應按出勤記錄計算至  
28 分鐘及原告於出勤記錄中提前至被告公司上班之時間應否納  
29 入延長工時計算之時數：

30 1.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞動基準法（下稱勞基  
31 法）第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求

01 勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為  
02 之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時  
03 間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資，此有  
04 最高法院101年度台上字第792號判決意旨可資參照。

05 2.又按勞基法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關  
06 係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚  
07 明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公  
08 平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞基法  
09 第24條雖規定，雇主對於延長工工作時間之勞工負有給付延  
10 長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所  
11 定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇  
12 主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同  
13 意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞基法全文並未規  
14 範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞基法並不鼓勵勞  
15 工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工  
16 身體健康及國民生產力，更與該法藉由建立最低勞動條件以  
17 促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單  
18 方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得之勞工之同  
19 意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以  
20 尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。  
21 況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行  
22 使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148  
23 條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營  
24 運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義  
25 務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得  
26 利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行  
27 使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預  
28 見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則  
29 依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以  
30 主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主  
31 提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦

01 非當然有要求勞工延長工作時間之權利)，勞工並於此前提  
02 下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時  
03 間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基  
04 於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或  
05 勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，  
06 本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之  
07 給付之理，此有臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第2  
08 2號判決意旨參照。是以，員工如有加班之事實，無論雇主  
09 就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇  
10 主而言均屬營運成本之增加，自不可任憑員工逕以打卡紀  
11 錄，請求雇主給付加班費，是以雇主關於員工有無加班事實  
12 及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。

13 3.經查：被告公司於00年0月間制定並頒布工作規則，其中第1  
14 9條規定：因工作需要且經主管同意延長工作時間者，其延  
15 長工作時間之工資應依下列標準加給之：(1)延長工時在二小  
16 時以內者，按平日每小時薪資額加給三分之一；(2)再延長工  
17 時在二小時以內者，按平日每小時薪資額加給三分之二；(3)  
18 休假日加班，工時加倍發給；再於108年1月修訂工作規則規  
19 定：員工若因公需於每日正常工作時間以外工作者，應事先  
20 依規定申請加班經單位主管核准後，方予採計，並依下列規  
21 定給付加班費：(1)延長工時在二小時以內者，按平日每小時  
22 工資額加給三分之一以上；(2)延長工時在二小時以上者，過  
23 二小時之部分按平日每小時工資額家給三分之二以上；(3)員  
24 工於休息日工作，工作時間在二小時以內者，按平日每小時  
25 工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工  
26 作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；(4)  
27 依勞動基準法第39、40條規定，核給例、休假日加班工資，  
28 此有被告提出本院112年勞訴字第57號民事判決附卷可查(本  
29 院卷第313、314頁)。由上可知，被告為控管人事開銷，於  
30 工作規則明文規定，加班應事先提出申請，且需經單位主管  
31 同意，始得為加班。且本院審酌原告之工作性質核屬責任

01 制，由員工自行調配工作進度，如未管控員工加班情形，易  
02 生員工未於工作時間完成工作，以加班領取加班費，而使  
03 工作效率降低，故被告訂定工作規則並依此核發加班費，自屬  
04 合理。又上開工作規則係原告入職前即於91年訂定，原告自  
05 應知悉上開規定，且原告為被告公司之員工自應確實遵守  
06 之。

07 4. 雖證人即被告公司離職員工郭人鳳證稱：「離職時間是112  
08 年6月底，我大概剛好做三年，我入職的那一年，大概是8  
09 月的時候，擔任公司業務，工作內容為開公司車去送貨，工  
10 作時間一般來講打卡是8點，但是我們都會早蠻多到公司，  
11 有的時候大概5、6點就到公司，下班時間有時候因為要包  
12 貨的關係，會弄很晚，表定是5點半，有時候會5點半下  
13 班，但常會拖到7、8點或10點。我有報過一、兩次，我會  
14 做到很晚，但是有幾次弄很晚，我很生氣，才報加班，公司  
15 的態度不希望我們報加班。（問：證人報加班，被告公司  
16 是否有給加班費？）理論上應該有，如果不是太晚，如果是禮  
17 拜六或禮拜天是可以報加班，但是如果是做太晚，公司就很  
18 不希望我們去報那種加班。（問：證人曾經平日報加班，被  
19 告公司不准？）那幾次還是有過，但是主管會表達說他們這  
20 樣很不好做事，會有上頭的壓力。營業所副理表示這次申  
21 請，就給你報，但是下次叫我們不要再申請，他會很難做  
22 事」等語（見本院卷第222-223頁）；證人即被告公司離職員  
23 工陳怡祥亦證稱：「我剛進去任職，他們就說不能報加班，  
24 就直接說不能報加班，通常都是前輩跟我們說不能報加班，  
25 因為有人曾報過，就被念，就是像證人郭人鳳所述，說我這  
26 次給你報，但下次就不要報」（見本院卷第229頁）。惟證人  
27 郭人鳳亦不諱言：被告公司應該有告知午休時間是多久，公  
28 司報加班的程序是用公司電腦系統下去申請。主管在一開始  
29 新人的時候會監督其工作流程及進度，熟了以後，大部分都是  
30 其自己控管等語（見本院卷第223-224頁），證人陳怡祥  
31 亦稱：「（問：公司有沒有規定中午休息時間為一個半小

01 時?)是有規定,但通常做不到。」「(問:證人剛才提到  
02 到路線有時候都是證人要安排,都是證人在安排,還是大部  
03 分主管安排?)不會是主管安排,因為客人就是我們自己  
04 的,就是要自己去安排路線跟行程。」等語(見本院卷第23  
05 0頁)。由上開證人證詞可知,原告等人工作是責任制,領  
06 貨、包貨及送貨的路線是自己安排,是以工作是否能在正常  
07 上班時間完成,此會涉及個人工作效率及安排是否妥適問  
08 題。上開證人之證詞尚不足以證明被告公司賦予之工作量已  
09 使原告無論如何提高效率及安排均不足以完成,非得員工一  
10 定要超時加班的程度。且依上開證詞亦可認定證人有依公司  
11 規定報加班後,主管仍准予其報加班等情,亦難認被告公司  
12 主管有以強暴脅迫等不當手段禁止員工申報加班。是上開證  
13 人之證詞尚難為原告主張事實有利之認定。故原告此部分主  
14 張尚不足以採信。

15 (二)原告主張午休因工作不能休息之1小時30分時數應納入延長  
16 工時計算之時數:

17 1.按被告於105年4月1日起頒布例(休)假日及上班規定依下列  
18 辦理:(二)正常工作時間由現行8:30~17:00調整為8:00~17:3  
19 0,中午休息時間12:00~13:30則維持不變,被告公司於105  
20 年3月30日(105)光字第105039號公告定有明文,有被告提出  
21 於另案附卷可參。

22 2.本件原告雖主張其午休無法休息之1.5小時應納入延長工時  
23 計算,而得請求該部分之加班費云云。然查,前已述及,原  
24 告加班應依被告之規定,事先提出申請,並經單位主管同  
25 意,始得加班,且原告工作性質,係屬責任制,若其為領取  
26 加班費,而未於工作時間內完成被告所交班之工作量,擅自  
27 變更工作方法,顯有降低工作效率之可能,進而影響被告公  
28 司營運成本。況綜觀全卷資料,原告亦未提出證據證明被告  
29 所交辦之工作量,於被告公司規定之工作時間內無法完成,  
30 而需延長至午休時間加班。是以,原告之主張自無足採。

31 (三)按雇主使勞工於第36條所定休息日工作,工作時間在二小時

01 以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一  
02 以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另  
03 再加給一又三分之二以上，勞動基準法第24條第2項定有明  
04 文。次按員工若因公需於每日正常工作時間以外工作者，應  
05 事先依規定申請加班經單位主管核准後，方予採計，並依下  
06 列規定給付加班費：(1)延長工時在二小時以內者，按平日每  
07 小時工資額加給三分之一以上；(2)延長工時在二小時以上  
08 者，過二小時之部分按平日每小時工資額家給三分之二以  
09 上；(3)員工於休息日工作，工作時間在二小時以內者，按平  
10 日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後  
11 再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之  
12 二以上；(4)依勞動基準法第39、40條規定，核給例、休假日加  
13 班工資，被告員工工作規則5.3.3亦定有明文。經查，原告  
14 主張被告尚積欠原告假日加班差額60,780元未給付，而被告  
15 復不爭執並同意給付，已如前述。從而，原告此部分請求自  
16 屬有據，應予准許。

17 六、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約及勞基法之規定，請  
18 求被告給付60,780元，及自112年8月16日擴張聲明送達被告  
19 之翌日即112年8月17日起至清償日止，按周年利率百分之五  
20 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分請求，則無依  
21 據，應予駁回。

22 七、末本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主  
23 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告  
24 假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文  
25 第4項後段所示之金額後，得免為假執行。

26 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
27 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

28 九、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；各當  
29 事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情  
30 形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其  
31 支出之訴訟費用，為民事訴訟法第87條第1項、第79條分別



01 定有明文。經查，本件裁判費為14,761元，依兩造本件勝敗  
02 之情形確定兩造各應負擔之訴訟費用比例如主文第3項所  
03 示。

04 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決  
05 如主文。

06 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
07 勞 動 法 庭 法 官 李 杭 倫

08 以上正本係照原本作成。

09 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。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
12 書 記 官 黃 怡 惠