

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞簡字第12號

原告 鄭秉楠

戴崑明

共同

訴訟代理人 陳忠勝律師

被告 吉立寶投資股份有限公司

法定代理人 王錫傳

訴訟代理人 蔡虔霖律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國113年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告鄭秉楠新臺幣1萬4648元及自民國112年4月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告戴崑明新臺幣3萬1259元，及自民國112年4月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔其中百分之13，原告鄭秉楠負擔其中百分之14，餘由原告戴崑明負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以新臺幣1萬4648元、新臺幣3萬1259元依序為原告鄭秉楠、原告戴崑明預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張鄭秉楠自民國107年10月1日起至111年2月7日止、戴崑明自107年10月1日起至111年2月17日止分別受僱於被告，各擔任徠歸仁飯店餐飲部西廚副主廚及宴會廚領班，鄭秉楠月薪新台幣（下同）5萬2000元（換算日薪為1733元）、戴崑明月薪5萬5000元（換算日薪為1833元）。上班時間為【早班5:00-13:30（110年3月1日後延長至14:00，工時9

小時，中間休息0.5小時）】，【午班9:30-14:00、下午16:30-21:00(中間各休息0.5小時)，110年3月1日以後改成9:30-11:00、下午15:30-21:00，工時9小時】，但其中戴崑明因必須每日開鍋爐產生蒸氣及熱水供廚師使用，故被告要求戴崑明必須每日提早1小時到班，卻均未給付加班費。另如逢婚宴，即要求原告2人提早至早上7時或8時上班；國定假日、休息日、例假日亦會要求原告加班，卻未支付加班費，亦不准申報加班時數。嗣鄭秉楠於110年2月7日自行離職，戴崑明於110年2月7日遭被告資遣；因被告長期未依法給付延長工時加班費、及疫情期間強制原告放特休假，為此起訴請求被告給付如附表一、二所示之金額。並聲明：被告應分別給付鄭秉楠6萬8791元、31萬2624元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（卷二15頁）。被告答辯要旨如附表一、二所載，並聲明：駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

二、兩造不爭執事項：（卷○000-000頁）

(一)鄭秉楠自107年10月1日至111年2月7日任職徠歸仁飯店擔任西廚副主廚，每月薪資為匯款金額4萬8200元加現金3800元，合計5萬2000元。

(二)原證1至5不爭執（卷一39-54頁）。

(三)鄭秉楠108至110年國定假日加班時數統計表、出勤記錄表之電腦列印部分不爭執（原證6、8，卷一55-60頁、63-101頁）（但被告對於上開時數統計表、出勤記錄表自行手寫加註部分有爭執）

(四)戴崑明自107年10月1日至111年2月17日任職徠歸仁飯店擔宴會廚領班，每月薪資為匯款4萬8200元加現金6800元，合計5萬5000元。

(五)戴崑明出勤記錄表之電腦列印部分、排班月報表不爭執（原證13、14，卷○000-000頁、161頁）（但被告對於上開出勤記錄表自行手寫加註部分有爭執）

三、得心證之理由：

01 (一)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
02 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
03 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
04 亦應駁回原告之請求。而勞動事件法第38條雖規定：出勤紀
05 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
06 而執行職務。惟勞工仍應證明其出勤紀錄之真正，始可受此
07 有利之推定。再按勞動基準法（下稱勞基法）第24條雖規
08 定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加
09 班工資之義務，但揆諸同法第32條第1項規定「雇主有使勞
10 工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如
11 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長
12 之。」可知雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，
13 雇主之要求，尚應得工會或勞工之同意；另一方面，勞工提
14 供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，
15 延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務，係基於雇
16 主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基
17 法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不
18 在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付
19 之理。因此除有勞動事件法第38條規定推定勞工工時之情形
20 外，勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、
21 且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責。是依勞基法第
22 24條規定，勞工延長工作時間，必須係出於雇主要求（雇主
23 明示或可得推知之意思）延長工作時間，且勞工確有延長工
24 作時間時，雇主始有給付加班費之義務，並非勞工較預定下
25 班時間延後離開工作場所，雇主即負有給付加班費之義務，
26 除有勞動事件法第38條規定推定勞工工時之情形外，勞工仍
27 必須舉證證明其延後下班時間係因雇主要求或有工作上之需
28 要、始可請求延長工作時間之工資，否則，勞工非因雇主要
29 求或工作上需求而自行延後下班時間，即命雇主給付加班
30 費，對雇主亦有失公平。又雇主為管理需要，得規定員工延
31 長工時應事先申請經同意後始予准許，倘雇主認無延長工作

01 時間之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規
02 定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需
03 而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求加班費。故雇
04 主採加班申請許可制者，勞工延長工作時間，必須是雇主認
05 有延長工作時間之必要，勞工亦確有延長工作時間之事實，
06 方可請求延長工作時間之工資（即加班費）。

07 (二)依被告108年4月18日勞資會議、延長工時同意書及調移國定
08 假日同意書、員工國定假日調移及請假紀錄卡等件，可知因
09 應被告為經營飯店業者，兩造得約定或調整原告之工作時
10 間，且原告之工作時間，應勞動基準法第30條之1第1項第1
11 款至第4款所定原則加以變更，超出變更範圍外之工作時
12 間，始屬勞動基準法第24條所謂「延長工作時間」。再依被
13 告規定加班必須事前提出申請或事後3天內補登申請，經權
14 責主管簽核後列入系統，此亦有被告之工作規則第22條、第
15 23條可資參照（卷一353、354頁）。

16 (三)就原告主張休息日、平日加班費乙節（附表一編號1、2，附
17 表二編號1），為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經核被
18 告提出之員工加班/補休申請表（卷一369、370頁）、假別
19 時數表（卷一391、397頁），應由員工向公司事前提出或事
20 後3天補提申請，足見被告公司內部設有加班申請制，且就
21 有無加班之確實性，已建置事前申報加班及事後確認加班時
22 數系統，並督促員工依規定申請加班。參酌證人黃偉忠、楊
23 登飛、劉家和之證詞，及原告所提加班時數統計表（卷一55
24 頁，休假來源為「加班」），可知原告並非不得申請加班，
25 惟需向公司申請。至於原告於本件主張之加班情事（每天需
26 提早1小時開鍋爐），參酌被告提出影片證明開鍋爐時間僅
27 需1分56秒，之後等待15分鐘及有蒸汽可以使用，以及證人
28 李嘉銘到庭證述（卷一453頁、卷二61-62頁），尚不足證明
29 係在被告指揮下執行職務，或經被告同意而為，自無從僅憑
30 原告之出勤紀錄有逾時之情形，即認其有加班之事實。

31 (四)原告主張公休時數加班費部分，業據提出員工排班日報表為

證（原證11、14），被告不爭執該證據之真正，僅辯稱原告已經超休時數，然未能舉證以實其說，則審酌原告主張之事證，應認其主張被告應給付公休時數加班費各1萬4648元、3萬1259元，非無可採（計算方式詳如附表一編號3、附表二編號2）。

(五)至鄭秉楠另主張因被告要求提早下班而剋扣薪資6616元部分乙節，為被告所否認，而依原告所提出之110年7月8日至同年月31日加班時數表（卷一59、60頁），再對照被告提出之鄭秉楠加班/補休申請表（卷一369頁）記載此係申請「補休」（鄭秉楠簽名其上），尚無證據證明有剋扣薪資之情事，是原告該部分請求，難認可採。

四、綜上所述，鄭秉楠、戴崑明依勞動基準法及勞僱關係，分別請求被告各給付應休未休之公休時數加班費1萬4648元、3萬1259元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即112年4月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，超過上開範圍之請求，尚屬無據，應予駁回。又本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論列，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 5 月 30 日
勞動法庭 法 官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 113 年 5 月 30 日

01

書記官 黃稜鈞

02 附表一、鄭秉楠部分（休息日加班明細詳卷二15頁、平常日加班
03 明細詳卷○000-000頁、提早下班遭剋扣薪資明細詳卷
04 二23頁）

05

編號	項目、金額	主張事實、計算方式、依據	證據	被告答辯要旨
1	休息日加班費 6582元 (明細詳卷二15頁表一)	排休日之休息日又遭被告叫回來加班，8小時以內被告會給加班時數或日後補休，超過8小時部分，被告未給加班費（原證7打勾部分，皆屬休息日加班）。（勞動基準法第22條第2項、第23條、第24條第1項、第37條、第39條、施行細則第23條）	1. 原證6請假加班記錄（卷一55-60頁） 2. 原證7原告休息日加班超過8小時部分之日期統計表（卷一61頁）	1. 就原證6、8自行手寫加註部分爭執。 2. 就原證7形式及實質內容均爭執。員工加班應事前申請或事後補登，經主管簽核後鍵入系統，被告每月都有提供如原證11之報表予員工各別確認，鄭秉楠未曾提出異議。又被告勾稽公司差勤系統，發現原告所列時間或已有申報2.5小時至8小時之加班（2019.09.14）或有超報加班4小時或早退3小時未請假（2020.01.02）、或經被告薦送參加培訓計畫（2020.4.21），足見原證7並不實在。 3. 提出被證6鄭秉楠加班補休申請表，可知鄭秉楠均換休假完畢。
2	平常日加班費 4萬0941元 (明細詳卷○000-000頁更正表二)	1. 鄭秉楠平日加班費，108年1月1日至110年2月7日期間，平日共計加班146小時。鄭秉楠時薪217元，其加班費通常在2小時以內，應加給1又1/3元，故平日加班費共計4萬2243元【217元×141.5小時×1又1/3=4萬0941】。	原證8出勤記錄	1. 就原證8自行手寫加註部分爭執。 2. 飯店內有鍋爐證照之員工有數人，並非原告獨有。況啟動鍋爐只須約1分46秒即可完成（被證10），依規定之上午班9:30上班後啟動即綽綽有餘，原告提早上班應屬私人因素。 3. 被告就每位員工均有國定假日調移及請假紀錄卡（被證7），其上有主管簽核及明載各項事由，供公司及員工之憑藉，惟

				鄭秉楠不知自何時起即未繳回國定假日調移及請假紀錄卡，以致差勤不明。
3	應休未休之公休時數 加班費 1萬4648元	原有56小時「應休之公休時數」未休（即月報表記載之「公」）及11.5小時「休假出勤未給加班費而換成之時數」（即月報表記載之「換」）未休，總計67.5小時未休自應給付上開應休未休之加班費，以時薪217元計算，金額計1萬4648元【217元×67.5小時=1萬4648元】。（勞動基準法第22條第2項、第23條、第24條第1項、第37條、第39條、施行細則第23條）	1.原證11員工排班月報表（p.107）	1.原證11員工排班表均有提供指本班表予廚師員工各別確認，鄭秉楠未曾異議。 2.兩造於108年4月18日經勞資會議協議可以調移國定假日，並經原告2人簽署「延時工時同意書」、「調移國定假日」，鄭秉楠於離職時已調移補休完畢，尚且積欠被告77小時（被證8）
4	要求提早下班而剋扣薪資 6619元 （明細詳卷二23頁表三）	1.110年7月8日至000年0月00日間，因被告自己之營業狀況不佳，本應自己承擔風險及損失，卻要求原告提早下班，又剋扣原告之上班時數（算入原告請假時數）而不給薪，共計30.5小時，此乃被告受領遲延，自不可歸責原告，仍應按全日計薪。被告應補足此部分剋扣之30.5小時薪資應予返還。以時薪217元計，30.5小時薪資	1.原證7原告休息日加班超過8小時部分之日期統計表（p.61）	1.就原證7形式及實質內容均爭執。員工加班應事前申請或事後補登，經主管簽核後鍵入系統，被告每月都有提供如原證11之報表予員工各別確認，鄭秉楠未曾提出異議。又被告勾稽公司差勤系統，發現原告所列時間或已有申報2.5小時至8小時之加班（2019.09.14）或有超報加班4小時或早退3小時未請假（2020.01.02）、或經被告薦送參加培訓計畫（2020.4.21），足見原證7並不實在。 2.鄭秉楠均已換休假完竣，有鄭秉楠加班補休申請表可證（被證6）。

(續上頁)

01

		共計6619元【30.5小時×217元＝6619元】。 (勞動基準法第22條第2項、民法第487條前段)		
	以上4項合計 6萬8791元			

02 附表二、戴崑明部分（平日加班明細，詳卷二24-55頁）

03

編號	項目、金額	主張事實、計算方式、依據	證據	被告答辯要旨
1	平日加班費 28萬1365元 (明細卷二24-55頁表四)	108年1月1日至110年2月7日，共計加班921.5小時，以薪5萬5000元計算，時薪為229元，戴崑明之加班費通常在2小時以內，應加計1又1/3，則被告應給付戴崑明平日加班費共計28萬1365元【229元×921.5小時×1又1/3＝28萬1365】。 (勞動基準法第22條第2項、第23條、第24條第1項、第37條、第39條、施行細則第23條)	1.原證13出勤記錄 (p.111-159)	1.就原證13自行手寫加註部分爭執。員工加班應事前申請或事後補登，經主管簽核後鍵入系統，被告每月都有提供報表予員工各別確認，戴崑明未曾提出異議。 2.依內政部108年應放假之紀念日及節日合計僅12日（加51勞動節，被證15），惟其於其出勤紀錄表自書「國定假日出勤19」再以之追索平日加班費（請狀2.(a)卷29頁），可見其浮濫不實。 3.飯店內有鍋爐證照之員工有數人，並非原告獨有。況啟動鍋爐只須約1分56秒即可完成（被證10），等待15分鐘即有蒸汽，鍋爐便處於可使用狀態（被證18），依規定之上午班9:30上班後啟動即綽綽有餘，戴崑明甚有清晨5:59之打卡記錄（原證13），難稱合理，原告提早上班應屬私人因素，絕

				非被告要求延長工作時間，不得請領加班費。
2	應休未休之公休時數 加班費 3萬1259元	被告經常於應休假之排休日，要求加班，故原有136.5小時休假出勤而換成之時數未休（即月報表記載之「換」），以時薪229元，則被告尚應給付原告3萬1259元之加班費【229元×136.5小時＝3萬1259元】（勞動基準法第22條第2項、第23條、第24條第1項、第37條、第39條、施行細則第23條）	1.原證14排班表（p.161）	1.原證14不爭執。惟依被告人事系統，戴崑明業已調移補休完畢，於離職時已超休173小時（被證7、11），戴崑明事後再向被告追索已休假之加班費，並無理由。
	以上2項 合計 31萬2624元			