

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第28號

原告 柯孟嫻
被告 億泰國際實業有限公司

法定代理人 趙添豪
訴訟代理人 張志全律師
蔡偉軒律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國111年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣16,161元，及自民國111年2月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣943元，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣16,161元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國110年2月18日起受僱被告，約定月薪新臺幣（下同）32,000元，每日上班時間9時30分至18時30分，然主管經常於下班前始告知開會或交辦工作，導致原告須加班（加班時日如附表所示），然被告卻未給付加班費總計17,139元（詳如附表「原告請求時數」及「原告請求金額」欄所示），經其向主管反應未果，乃於同年5月31日自請離職，爰依兩造勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第30條第1項規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告17,139元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告自110年2月22日擔任被告人力資源專員，至同年5月31日自請離職，依兩造間聘僱契約書第4條第2項、

第18條及被告工作規則第3章第3條觀之，原告就被告採行加班申請制應有認知，是其自110年2月任職被告起，即知有加班需求須事先經主管同意並填寫加班單。又原告職位為人力資源管理，工作內容為人事管理、出缺勤管理、人事行政安排、績效與薪酬制度管理等，且自承其與被告執行長王嘉威共同編修被告工作規則，相較其他員工理應對加班申請制更為了解，其任職期間亦多次申請加班補休獲准，均足證明原告明確認知被告實施加班申請制，清楚了解加班申請流程。惟原告在職期間延時工作，未依規定填寫加班申請單，違反兩造勞動契約與工作規則，應認被告未指示或同意原告加班。又被告使用飛強國際股份有限公司(下稱飛強公司)門禁系統，非使用104人力銀行門禁系統，104人力銀行人事管理系統無法自動讀取使用被告門禁系統數據，被告員工出勤資料需由人力資源管理職員即原告，人工上傳至104人事管理系統。且自飛強公司調取之原始打卡檔案，與原告提供出勤紀錄(原證3)相較，其中有諸多出勤紀錄不一致情形，該出勤紀錄恐經變造，無以作為原告下班時間滯留公司確有實際提供勞務之證明。至原告所指下班時間經常超過晚上6點30分，甚有跨越深夜工作至隔日，惟此係原告屢屢自行聯絡被告要求解答，連面試人員該等小事都要下班詢問，甚且向被告購買即期商品，在其胞姊網路通路販賣，亦在下班後討論販賣方式，又協助業務管理及電商行銷管理非屬原告工作項目，其既非業務人員，被告不會交辦非其職位所應處理項目，其復未證明被告要求其上班或下班時間從事職務範圍外工作項目，綜上，原告未依規定申請加班，離職後反要求給付加班費，自屬無據等語，爰聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其自110年2月18日起受僱被告，嗣於110年5月31日自請離職，在職期間擔任人資工作，每月工資32,000元，每日上班時間為9時30分至18時30分等節，為被告所不爭執，惟以公司採加班申請制，原告未依規定填寫加班申請單，違反兩造勞動契約與工作規則，原告未舉證被告指示或同意其

01 加班，被告無須支付加班費云云置辯。

02 四、得心證之理由：

03 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
04 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
05 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
06 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
07 作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基
08 法第24條第1項第1款、第2款及第30條第1項定有明文。是勞
09 工延長工作時間，雇主應依勞基法第24條規定標準發給加班
10 費，此屬強制規定，除非有法律另有明文規定（如勞基法第
11 84條之1規定），並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞
12 雇雙方均應遵守，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法或工作規
13 則未合上開規定之處，自不能執為拒絕支付延時工資之依
14 據。

15 (二)原告主張其受僱被告期間，於110年2月22日起受僱至110年5
16 月31日止間多日於18時30分下班時間後有延時工作之事實，
17 又依勞基法施行細則第21條第1項規定，門禁卡、電腦出勤
18 紀錄均屬可覈實記載出勤時間之紀錄，是附表所示之「下班
19 時間」欄自可認定為原告實際下班時間，此有被告提出飛強
20 公司原始資料原廠證明、原告110年2月22日至同年5月31日
21 原始刷卡資料畫面截圖可資比對，並經被告製作報表為佐，
22 而出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第
23 30條第6項已有規定，故原告得請求加班費金額應為16,161
24 元（詳如附表）。

25 (三)被告固抗辯：被告公司就員工加班採事前申請制，原告未依
26 規定事先申請，自不能請求加班費等語。惟按出勤紀錄內記
27 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
28 職務，勞動事件法第38條定有明文。是雇主有置備勞工出勤
29 紀錄之法定義務，而勞工之出缺勤，既係專以出勤紀錄為
30 證，且基於勞動契約以時間界定勞務給付範圍之特性與勞工
31 對雇主在業務指揮監督上之從屬性，就加班事實有無認定之

舉證責任，若勞工得舉證或依出勤紀錄有逾時停留於雇主所
定工作場所之事實，即應推定勞工有加班之事實，亦即勞工
得依出勤紀錄所載之出勤時間推定其業經雇主同意於該期間
內服勞務。若雇主否認此一事實，主張該時間內有休息時
間，或勞工係自行於該期間內執行職務以外行為等情形，不
應列入工作時間計算者，亦得提出其他管理資料作為反證，
據以推翻上述推定，即應由雇主舉證推翻勞工於出勤紀錄時
間執行職務之事實推定。本件被告身為雇主，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，經其審核同意所謂「加班申請制」，在與勞基法規範
（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不
可，惟原告依門禁打卡之出勤紀錄確有逾時停留於雇主所定
工作場所之事實，即應推定勞工有加班之事實，被告否認此
一事實，仍應提出其他管理資料作為反證。

(四)再者，雇主依勞基法規定及勞動契約之對價，本有給付延長
工時工資之義務，本不因雇主採取加班申請制與否而有所不
同。若全然以勞工未依雇主所設加班申請制提出申請流程，
即否認勞工有延長工時之事實，免除雇主給付延長工時之義
務，將未申請加班責任逕歸咎於勞工而免除雇主給付加班費
義務，無異肯認雇主得以差勤工作規則或片面指示，或單方
保留員工加班准許與否之決定權限等方式，取代其在勞基法
上應給付加班費之義務。又因勞工常屬弱勢一方，或囿於組
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，如肯定雇主得以加班申請制凌駕法律規定，洵要求
勞工於正常下班時間無法完成工作時，僅因未能完成申請手
續，尚須犧牲自己休息時間平白額外提供勞務，雇主因此無
償獲致不當利益，顯然不符雙務契約對價衡平，亦違背上開
勞基法之立法意旨。況且勞基法第24條等規定為勞動條件最
低延時工資給付之法定標準，自屬強制規定，而雇主對於勞

01 工在其管領下工作場所提供勞務，具有高度指揮監督的權利
02 及可能，則勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基
03 於雇主明示或可得推知之意思，或雇主明知或可得此情卻未
04 制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞雇就延長工時達
05 成合致之意思表示，或有依實現行為而認雇主事後同意，雇
06 主本應依勞基法第24條規定發給延長工作時間工資。至於加
07 班申請制度僅係為雇主確認勞工是否有延長工時方法之一，
08 勞工是否有延長工時仍應以出勤紀錄為主要依據，而非以加
09 班申請紀錄為認定基準至明，故尚不得以勞工未申請加班而
10 否認其有延長工作時間之事實。雇主如主張勞工在延長時間
11 內有休息時間或勞工係未經雇主同意而擅自於該期間內執行
12 職務以外行為等情形，而不應列入工作時間計算者，依上開
13 勞動事件法第38條反面解釋及參照其立法理由，既得提出反
14 證，而推翻上述推定，故若雇主就勞工無加班必要性部分，
15 舉證顯有不足，仍應依法給付加班費。從而，被告抗辯原告
16 未依規定事先申請加班，復原告未能證明被告有指示或同意
17 其加班之事實，不能請求延時工資云云，與上揭意旨不符，
18 並不足採。

19 (五)末查，被告固抗辯原告所主張110年2月26日及3月26日上班
20 時間、同年3月19日下班時間等與出勤紀錄有不一致情形
21 （院卷第169頁、第228至229頁），並據此質疑該原告主張
22 出勤時間不實、請求加班費無據云云，惟原告請求本件加班
23 費係自下班時間18時30分起計之延長工作時間，上班打卡時
24 間並不影響延時加班費之計算，又被告自行製作報表於110
25 年3月19日同註記「公司系統異常，全同仁下班時間消失」
26 （院卷第242頁），與原告所述情節相符，另原告稱其於110
27 年3月25日加班至半夜12時，執行長王嘉威同意其26日下午
28 再上班，另提供1千元車資等情（均見院卷第290頁），與被
29 告提供原始資料及報表顯示：原告於3月25日23時58分59秒
30 有自大門正常進出刷卡紀錄，並於3月26日下午13時43分許
31 上班乙情相符（院卷第203頁、第242頁），堪以採信，況原

告110年3月19日當日自行人工註記18時30分下班，並未請求加班費，復其餘打卡紀錄互核並無重大出入，是被告所辯均不足影響認定本件附表金額計算之正確性。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第24條、第30條第1項規定，請求被告給付16,161元及自起訴狀繕本送達被告翌日即111年2月24日（院卷第55頁送達證書參照）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍請求，為無理由，應予駁回。

六、原告有關金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

八、本件為小額訴訟程序，依民事訴訟法第79條、第436條之19第1項等規定，於法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元及負擔方式。

中 華 民 國 111 年 6 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 111 年 6 月 7 日
書 記 官 江 慧 君