

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第92號

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

上訴人 卓韋廷
訴訟代理人 程居威 律師
邱靖棠 律師
上一人
複代理人 李世宇 律師
蔡菘萍 律師
被上訴人 萬泰國際物流股份有限公司
0000000000000000
法定代理人 王成發
訴訟代理人 黃書妤 律師
蔡坤旺 律師
上一人
複代理人 李怡萱 律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，上訴人對於中華民國108年6月20日臺灣臺北地方法院臺北簡易庭108年度北勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於109年1月21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請求部分，及訴訟費用（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貳萬伍仟貳佰壹拾玖元，及自民國一零七年四月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
其餘上訴駁回。
第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之十三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面

按當事人對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更

01 之聲明，依民事訴訟法第438條第1項第3款（按：現為第441
02 條第1項第3款）雖應表明於上訴狀，然其聲明之範圍，至第
03 二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之，此不特為理論
04 所當然，即就同法於第二審程序未設與第473條第1項同樣之
05 規定，亦可推知（最高法院30年渝抗字第66號判例意旨參
06 照）。本件上訴人於原審係以被上訴人負欠加班費為由，請
07 求被上訴人給付新臺幣（下同）192,528元之本息，嗣原審
08 判決駁回上訴人全部請求，上訴人不服提起上訴後，於民國
09 108年11月28日具狀表示減縮其上訴聲明為請求被上訴人給
10 付191,946元之本息（見本院卷第215頁）等語，揆諸前開說
11 明，前揭上訴聲明之減縮，應屬適法。

12 二、上訴人主張：

13 其前於103年4月15日起至106年6月6日止間擔任被上訴人之
14 業務人員，須出外勤開車至臺南、高雄、新竹、大臺北地區
15 拜訪客戶。而被上訴人位於臺中市，上訴人退勤後須開車返
16 回公司打卡，故上訴人實際下班時間常超過表定下班時間17
17 時30分，其返回公司之交通時間仍受被上訴人實質指揮監
18 督，自屬工作時間，被上訴人應給付加班費。又上訴人出外
19 勤時之中午時段均在拜訪客戶或在行車中，屬在雇主指揮監
20 督下服勞務之時間，亦屬工作時間，合計被上訴人應給付如
21 附表一所示之加班費。另上訴人與其他業務人員均有輪流負
22 責週五晚間滯留公司等待其他行政人員下班之值班工作，以
23 及須參與一年一度週六大掃除日之出勤事實，惟被上訴人並
24 未給付如附表二所示加班費，依勞動基準法（下稱勞基法）
25 第24條規定，總計被上訴負欠加班費196,557元本息（即161
26 238+31779+3540=196557），茲請求被上訴人給付191,946元
27 之本息。原審駁回上訴人此部分請求（減縮部分已告確定），
28 容有未洽等語。並上訴聲明：（一）原判決駁回後開第
29 （二）項請求部分廢棄；（二）被上訴人應給付上訴人191,
30 946元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息。

01 三、被上訴人則以：

02 業務人員如有加班需求，依被上訴人所定工作規則，須於當
03 日傍晚事先提出加班申請，經主管核准後，自18點30分起計
04 算加班時間，上訴人在職期間未曾申請加班，其請求給付加
05 班費自屬無據。又上訴人主張之延長工時，是否確係服勞
06 務、拜訪客戶？延長工時是否必要？均屬未明。雖上訴人主
07 張依其打卡記錄有延長工時之事實，惟打卡記錄充其量僅能
08 證明上訴人進出公司時間，無法證明有延長工時之必要。另
09 週五值班及週六休息日大掃除之費用，已包含於兩造間僱傭
10 契約之報酬內。上訴人主張被上訴人應給付加班費，均顯無
11 理等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

12 四、兩造不爭執事項（見本院卷第102、103、100頁）：

13 （一）上訴人自103年4月15日起任職於被上訴人公司台中部門，
14 擔任業務人員，兩造並於103年4月15日簽訂勞動契約書，
15 其中第1條、第3條約定：「乙方（即上訴人）受僱於甲方
16 （即被上訴人），應服從甲方於下列場所之調派。遵守甲
17 方頒布之人事管理規定、其他規章、公布事項及工作指示
18 而執行職務……」、「乙方工作時間為AM 09：00~AM 1
19 2：00，PM 13：45~PM 18：00，其他辦事處之上班時間依
20 各地區規範調整之。如因業務上或教育訓練需延長上班時
21 數，乙方自當配合。台中上班時間為08：45~12：00，1
22 3：30~17：30，到職者簽名：卓韋廷」等語。上訴人嗣於
23 106年6月6日離職〔見臺灣臺中地方法院106年度中勞簡字
24 第133號卷（下稱台中地院卷）第35頁〕。

25 （二）被上訴人所頒新進人員職前訓練規章，關於加班部分係規
26 定：「1. 當日下午未打卡或未帶卡者，當天不算加班費。
27 2. 假日加班，須刷卡&填寫加班卡。3. 加班者，須事先填
28 寫【加班卡】申請（不論平日或假日皆同），由單位主管
29 簽核後，於人資部規範時限內繳回，逾期不受理或先加班
30 再候補加班卡申請，亦屬不符規定，則不受理。」等語；
31 另加班卡加班須知，加班自18：30開始計算（至19：00開

01 始起算半小時，之後每加滿30分鐘算半小時，加滿60分鐘
02 算一小時）；加班需當天事先提出並完成申請，即加班當
03 天需事先填寫加班卡，呈交部級主管簽核，並於當天下午
04 5：40前送交給人資部簽核，逾期恕不受理，若與主管及
05 人資部簽章日期不符，則不列入加班計算（見原審卷第6
06 5、87頁）。

07 （三）被上訴人前於105年6月16日、105年11月24日、106年5月2
08 2日、105年12月12日、106年1月13日寄發電子郵件予上訴
09 人，內容分別為：「（男值日生週五晚上值班公告）即日
10 起男值日生週五晚上值班至20：00即可下班」、「（11/2
11 8~12/31值日生輪值表）11/28~12/03：男值日生：Oreo
12 （即上訴人）；男女業務週五輪班：Oreo，男女業務週五
13 晚上值班【如遇週五為假日，則於週四值班】」、「（5/
14 29~6/24值日生輪值表）5/29~6/3業務人員：Oreo」、「
15 「（通知12/19月會通知）參與人員：財務部……業一
16 課：Eva、Oreo、Orga、Karen」、「公司年度大掃除提醒
17 &相關通知如下：大掃除時間：106年1月14日（六）上
18 午"9：30準時大掃除"【請再9：20前到櫃檯完成簽到】；
19 參加人員：全體同仁；清潔區域：已於1月10日通知給各
20 部門主管……」等語（見原審卷第31頁至36頁）。

21 五、上訴人主張其任職期間，於附表一所示之平日及午休時間延
22 長工時之情形，計被上訴人應給付加班費161,238元；又其
23 復依被上訴人如附表二之指示與其他業務人員輪流負責週五
24 晚間值班工作，暨參與一年一度週六大掃除，計被上訴人應
25 給付加班費35,319元等語，此為被上訴人所否認，經查：

26 （一）關於上訴人主張其於附表一所示之平日及午休時間延長工
27 時部分

28 1. 按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否
29 實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本
30 之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已
31 訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第

01 38條（按勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第5
02 1條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，
03 是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內
04 記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而
05 執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管
06 理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工
07 之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於
08 工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
09 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張
10 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
11 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提
12 出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
13 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞
14 工與雇主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀
15 錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞
16 務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，
17 若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本
18 此推翻上開推定。

19 2. 本件兩造簽訂之勞動契約第3條約定：上訴人工作時間為A
20 M8：45~12：00，13：30~17：30等語，又被上訴人所頒新
21 進人員職前訓練規章及加班須知，關於加班部分則規定：
22 加班者，當天須事先填寫【加班卡】，呈交部級主管簽
23 核，並於當天下午5：40前送交給人資部簽核（已如前
24 述），足見平日12：00至13：30為午休時間，17：30分後
25 為下班時間，被上訴人所屬員工於午休、下班時間從事加
26 班，應經主管同意。而上訴人固主張其於附表一所示平日
27 時間有延長工時之情形，並有兩造提出車號00-0000、ANK
28 -1616國道ETC車輛通行明細表、打卡記錄表為證（見原審
29 卷第37頁至52頁、第88頁至99頁），然上訴人就上開期間
30 之延長工時未曾依上開工作規則向被上訴人提出延長工時
31 申請並獲核准等情，業為上訴人訴訟代理人所不否認（見

01 本院卷第374頁)，準此，上訴人既未依上開工作規則事
02 先申請延長工時獲被上訴人同意，參諸上開2.之說明，上
03 訴人事實上縱為延長工時，亦無法以加班視之。從而，上
04 訴人請求被上訴人給付附表一所示平日延長工時之工資云
05 云，亦屬無據，不應准許。

06 3. 上訴人雖另主張證人林雨霆於原審107年10月2日言詞辯論
07 程序時到庭證述上開工作規則並不適用於上訴人所屬之業
08 務人員，且被上訴人亦未提出其曾依上開工作規則核發加
09 班費予業務人員之證據，足證上開工作規則於業務人員無
10 適用云云，然證人即原任職於被上訴人處擔任行政文書職
11 務之林雨霆於原審是日程序時僅證述：其未曾見過被上訴
12 人所屬業務人員申請加班，並無法確定業務人員不能申請
13 加班等語（見原審卷第124頁），與上訴人上開主張已有
14 未符。再者，上開勞動契約及工作規則並未限定不適用於
15 被上訴人所屬業務人員〔詳如不爭執事項（一）、（二）
16 所示〕，而被上訴人所屬業務人員縱未曾依該工作規則獲
17 核發加班費，其緣由或係業務人員未曾提出申請、或係被
18 上訴人認無加班必要等故所致，尚難憑此遽認上開工作規
19 則於業務人員無適用餘地，是上訴人主張，洵無足採。

20 （二）關於上訴人主張依被上訴人如附表二之指示與其他業務人
21 員輪流負責週五晚間值班工作，暨參與一年一度週六大掃
22 除部分

23 1. 上訴人此部分主張，業據其提出被上訴人名義之電子郵件
24 件、年度大掃除通知及打卡紀錄表為證（見原審卷第31頁
25 至33頁、第35、36頁、第88頁至99頁），而證人林雨霆於
26 原審107年10月2日行言詞辯論程序時亦證述：每週五業務
27 人員都會陪同行政人員一起加班，並陪同至最後一位行政
28 人員下班，而被上訴人就此從未給付加班費用等語綦詳
29 （見原審卷第123頁背面、第124頁），自堪信為真實。又
30 被上訴人固抗辯：上訴人應舉證證明其確有於上開電子郵
31 件所示時間以外之週五值班排班，暨週五值班及年度週六

01 大掃除，已包含於兩造間僱傭契約之報酬內云云，惟上訴
02 人確有應依被上訴人排班於週五夜間值班等情，已有上開
03 證據為證，而被上訴人既為安排所屬員工值班之人，則關
04 於究有無於附表二所示時間指示上訴人週五值班乙事，顯
05 可提出相關排班資料以舉證推翻上訴人主張，然其迄至本
06 院言詞辯論終結前均未提出相關事證以實其說，其空言抗
07 辯，自難採信。至其抗辯週五值班及年度週六大掃除，已
08 包含於兩造間僱傭契約之報酬內部分，亦為上訴人否認在
09 案，被上訴人就此亦未提出積極事證供本院審認，是被上
10 訴人此部分抗辯亦不足採。

11 2. 上訴人主張其有於附表二所示之週五夜間值班及自104年
12 至106年度各一次週六參與大掃除，而請求給付延長工資
13 35,319元，而查：

14 (1)按勞基法第二條第三款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
15 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
16 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
17 經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」
18 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給
19 與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
20 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
21 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問
22 。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對
23 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在
24 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之
25 對價（報酬），即具工資之性質（最高法院103年度台上
26 字第1659號裁判意旨參照）。本件被上訴人固抗辯其支付
27 予上訴人之業績獎金非屬經常性給付，不應計入工資云
28 云，惟徵諸被上訴人所提業績獎金申請單及業績獎金發放
29 明細總表、核發明細（見原審第18頁至21頁），被上訴人
30 關於業績獎金之核發，係以上訴人當月工作業績之數額按
31 若干比例計付（如達底薪3倍以上未滿6倍者，計付18%，

01 達底薪6倍以上未滿9倍者，計付20%等，見原審卷第19
02 頁），顯然具有勞務對價性及制度上經常性，揆諸前揭裁
03 判意旨，上訴人領得之業績獎金自應列入工資範圍。從
04 而，上訴人主張其關於附表二所示時間之平日每小時工
05 資，應如各該備註欄所示之計算數額，應屬有據。

06 (2)又被上訴人於加班須知內，固規定每30分鐘始計付延長工
07 時工資等語（已如前述），惟「雇主延長勞工工作時間
08 者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
09 工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
10 之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日
11 每小時工資額加給三分之二以上。」勞基法第24條第1項
12 第1、2款規定可稽。而勞基法係為保障勞工權益、加強勞
13 雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條
14 件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條規定參
15 照），勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以30
16 分鐘或1小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即
17 應按勞工實際工作時間計付延長工時之工資，雇主擅於工
18 作規則內規定延長工時未滿其所定計付單位者，即不得請
19 求延長工時工資云云，要屬無效。準此，前揭加班須知限
20 定勞工於每延長30分鐘始得請領延長工時工資，並無拘束
21 上訴人之效力。

22 (3)再者，被上訴人所屬員工加班係自加班自18：30開始計
23 算，且自105年6月16日起，男值日人員週五晚上值班至2
24 0：00即可下班（已如前述），上訴人自應遵循上開工作
25 規則，準此，附表二關於上訴人請求自18：30以前開始計
26 算延長工時部分，暨自105年6月16日以降逾20：00以後仍
27 計入延長工時部分，均屬無據，不應准許。又上訴人關於
28 主張附表二所示日期之午休時間為延長工時部分，業經本
29 院認定為無理由，則其關於週五值班之延長工時工資計
30 算，應自18：30起按得計入之延長工時時數，依勞基法第
31 24條第1項第1、2款規定計算，併此說明。

01 (4)承上，上訴人請求被上訴人給付任職期間週五值班及年度
02 週六大掃除之延長工時工資25,219元語（詳如附表三所
03 示），應屬有據，其他逾此數額之請求，不應准許。

04 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定請求被上訴人給付附
05 表三所示之延長工時工資25,219元，及自起訴狀繕本送達翌
06 日即107年4月20日起（見原審卷第9頁）至清償日止，按週
07 年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，其餘
08 逾此範圍之請求為無理由，不應准許。原審不察，駁回上訴
09 人前開應予准許之請求部分，自有未洽，上訴意旨指摘原判
10 決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院判決如
11 主文第1、2項所示。至原判決駁回上訴人逾前開範圍之請求
12 部分，核無違誤，上訴意旨猶執陳詞指摘原判決此部分判斷
13 不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴人其餘上訴。
14 末以，本件事證已臻明確，上訴人聲請被上訴人提出就所屬
15 業務人員核發加班費之資料，核無必要，至兩造其餘攻擊或
16 防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，亦認為均不足以影
17 響本判決認定，爰不擬一一論述，併此敘明。

18 據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 109 年 2 月 11 日

20 勞動法庭

21 審判長法 官 黃雯惠

22 法 官 賴秀蘭

23 法 官 石有為

24 正本係照原本作成。

25 不得上訴。

26 中 華 民 國 109 年 2 月 12 日

27 書記官 何幸崇