

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第8號

上訴人 王尉竹

柯閔瑜

張家瑋

游博諭

共 同

訴訟代理人 楊貴智律師

複代理人 劉珞亦律師

被上訴人 科定企業股份有限公司

法定代理人 曹憲章

訴訟代理人 沈以軒律師

複代理人 高毅律師

訴訟代理人 游鎮瑋律師

林芮如律師

上列當事人間給付加班費事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第24號第一審判決提起上訴，本院於115年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人柯閔瑜下列第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人柯閔瑜新臺幣壹萬參仟零伍拾捌元，及自民國一百一十一年一月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、上訴人王尉竹、張家瑋、游博諭之上訴、上訴人柯閔瑜之其餘上訴均駁回。

四、第一（除確定部分外）、二審訴訟費用依附表A欄所示比例負擔。

五、本判決主文第二項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺

幣壹萬參仟零伍拾捌元為上訴人柯閔瑜預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人提起上訴請求被上訴人分別給付上訴人王尉竹、柯閔瑜、張家瑋、游博諭（下均稱姓名，合稱上訴人）新臺幣（下同）66萬6,623元、16萬8,855元、102萬1,219元、29萬,2837元及自民國110年4月7日起算之利息，嗣於本院審理時，分別減縮請求之金額為59萬3,750元、14萬9,713元、86萬1,956元、29萬2,837元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之利息（見本院卷一第418頁，卷四第133至134頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：王尉竹、柯閔瑜、張家瑋、游博諭先後任職於被上訴人，王尉竹任職期間自105年4月11日起至109年1月17日止，前任業務員，於107年10月起外派擔任大陸地區濰坊分公司、漳州分公司主管；柯閔瑜任職期間自103年8月23日起至106年10月27日止，前任業務員，於105年11月起外派擔任大陸地區大連分公司主管；張家瑋任職期間自103年8月23日起至108年10月7日止，前任業務員，於107年8月起外派擔任大陸地區青島分公司主管；游博諭任職期間自106年2月13日起至108年3月25日止，先後任職總公司及臺北分公司業務員。被上訴人員工出勤時間為週一至週五上午8時開始，實際每日工時為8小時，惟被上訴人以上訴人工作屬責任制為由，未依法給付上訴人加班費。上訴人於110年4月7日申請勞資爭議調解，於110年11月12日調解不成立，故起訴請求被上訴人給付上訴人自110年4月7日往前回溯5年短期時效之平日、休息日及假日加班費。爰依兩造間勞動契約、勞動基

01 準法（下稱勞基法）第24條規定，求為命被上訴人應給付王
02 尉竹59萬3,750元、柯閔瑜14萬9,713元、張家瑋86萬1,956
03 元、游博諭29萬2,837元（上訴人請求之內容詳如本院卷三
04 附表7-1至7-4所載，見本院卷三第553至606、610頁，卷四
05 第80頁），及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
06 息5%計算之利息。原審判命被上訴人給付王尉竹2萬5,719
07 元（即參加會議加班費2萬2,022元、休息日加班費1,248
08 元、假日加班費2,449元）、柯閔瑜1萬6,785元（即參加教
09 育訓練加班費）、張家瑋1萬4,859元（即參加會議加班費1
10 萬2,764元、休息日加班費872元、假日加班費1,223元）、
11 游博諭6,332元（即休息日加班費3,421元、假日加班費2,91
12 1元）本息，另駁回上訴人其餘請求。上訴人不服，提起上
13 訴。兩造之聲明、陳述及證據，如附件所示（未繫屬本院
14 者，不予贅述）。

15 二、兩造不爭執事項（見本院卷一第546頁）：

- 16 (一)王尉竹自105年4月11日起至109年1月17日止任職於被上訴
17 人。其中105年4月11日起擔任被上訴人臺北分公司之業務，
18 自107年10月15日起至109年1月17日離職止，擔任被上訴人
19 大陸濰坊分公司、大陸漳州分公司最高主管。
- 20 (二)柯閔瑜自103年8月23日起至106年10月27日止任職於被上訴
21 人。其中103年8月23日起至105年10月底擔任被上訴人臺北
22 分公司之業務，自105年10月31日起至106年10月27日離職
23 止，擔任被上訴人大陸大連分公司最高主管。
- 24 (三)張家瑋自103年8月23日起至108年10月7日止任職於被上訴
25 人。其中103年8月23日起至107年8月12日擔任被上訴人臺北
26 分公司之業務，自107年8月13日起至108年10月7日離職止，
27 擔任被上訴人大陸青島分公司最高主管。
- 28 (四)游博諭自106年2月13日起至108年3月25日止任職於被上訴
29 人，擔任被上訴人臺北分公司之業務。
- 30 (五)上訴人於110年4月7日申請勞資爭議調解，請求被上訴人給
31 付加班費，於110年9月17日進行第一次會議，於110年11月1

01 2日進行第2次會議，於110年12月23日起訴請求給付加班
02 費。

03 (六)上訴人任職被上訴人期間，可以在公司外部利用VPN連線至
04 被上訴人內部網路填寫CRM工作日誌。

05 三、得心證之理由：

06 (一)爭點一：本件上訴人請求給付加班費之請求權有無罹於時效
07 部分：

08 1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年
09 之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
10 滅。消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。……。左列
11 事項，與起訴有同一效力：……。二、聲請調解或提付仲裁。
12 時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不
13 中斷。時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請
14 經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不
15 能達成判斷時，視為不中斷。民法第126條、第129條第1項
16 第1款及第2項第2款、第130條、第133條分別定有明文。所
17 稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同
18 一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年
19 金、薪資之類，均應包括在內（最高法院99年度台上字1102
20 號判決意旨參照）。

21 2.經查上訴人於110年4月7日就任職被上訴人期間之加班費向
22 臺北市政府申請勞資爭議調解，後分別於110年9月17日及11
23 0年11月12日調解期日請求被上訴人給付加班費，於110年11
24 月12日勞資爭議調解不成立後，再於110年12月23日向臺灣
25 新北地方法院（下稱新北地院）提起本件訴訟，有臺北市政
26 府勞資爭議調解申請書暨回執、臺北市政府勞動局勞資爭議
27 調解紀錄、新北地院收狀戳章、臺北市政府勞動局113年8月
28 12日北市勞動字第1136084192號函暨所附資料在卷可稽（見
29 原審卷一第11、27至35頁，本院卷二第273至332頁）。是
30 以，上訴人雖自聲請調解後已逾6個月始起訴為本件請求，
31 然上訴人在調解程序時均有向被上訴人請求給付加班費，依

01 民法第129條第1項第1款規定，因請求而中斷時效，則依前
02 述規定，上訴人於110年9月17日為請求後，再於110年12月2
03 3日提起訴訟，其時效不因此而中斷，而被上訴人既為時效
04 消滅抗辯（見原審卷一第338頁），應認於110年9月17日起
05 回溯超過5年部分（即105年9月17日之前者），上訴人之加
06 班費請求權已罹於時效，此部分所為之請求，自無理由，應
07 予駁回（爭點二以下僅就未罹於時效部分為論述）。

08 (二)爭點二：上訴人請求給付平日加班費，有無理由部分：

09 1.按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
10 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，是雇主
11 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
12 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
13 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
14 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就勞
15 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指
16 派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即
17 得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。次按勞工請求
18 延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延
19 長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有
20 延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，
21 須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延
22 長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號、109
23 年度台上字第1747號判決意旨參照）。

24 2.上訴人主張伊等任職期間，確有如本院卷三第554至564、57
25 0至572、578至590、594至602頁附表7-1至7-4所示加班之事
26 實及必要，被上訴人應給付加班費等情。惟被上訴人辯稱上
27 訴人並無加班之事實及必要，且上訴人未依規定申請加班及
28 經核准，自不得請求加班費等語。經查：

29 (1)觀諸被上訴人103年4月9日修訂第四版及106年3月31日修訂
30 第五版人事管理規章第11章第1條第1點規定：「一、職員在
31 規定時間外，因配合生產、業務所需，經單位主管核准必須

01 繼續工作者視為加班，其規定如下：1. 除加班以打卡制計算
02 之人員外，其餘人員加班需於事前填寫加班單，經主管核准
03 簽認後，於隔日下班前交至管理部登錄核對，逾時將不視為
04 加班。」（見原審卷二第20、34頁）、108年3月18日修訂第
05 九版人事管理規章規定：「如需加班需於事前在考勤系統提
06 出申請，且於隔日中午前完成主管簽准，逾時將不視為加
07 班。」（見原審卷二第48頁）、109年1月15日修訂第十八版
08 人事管理規章規定：「如需加班應於事前告知主管，並於事
09 後在考勤系統申請，且隔日中午前完成主管簽核；未依本項
10 規定提出加班申請者，非認其延長工作時間係因有生產、業
11 務之必要而提供勞務，即非本公司得預期且得為管理監督之
12 責任範圍內之加班。」（見原審卷二第62頁）、被上訴人工
13 作規則第26條規定：「本公司依第二十五條辦理後，因工作
14 需要加班時，加班人員需於事前在考勤系統提出申請，且於
15 隔日中午前完成主管簽核。」（見原審卷一第436頁）。可
16 知上訴人任職期間，被上訴人就有無加班必要及其申請流
17 程，已訂有相關規範及揭示予員工知悉，是上訴人認有延長
18 工作時間之必要，應提出加班申請，由其主管同意後為之。
19 再參以兩造勞動契約第3條第2項約定：「二、甲方（即被上
20 訴人）視實際工作需要，有權依照有關法律、法規的規定，
21 安排乙方（即上訴人）加班，並如為乙方自行加班，無甲方
22 同意者，不另行支付加班費。」、第10條第1項約定：「雙
23 方約定人事管理規章、懲處細則規定及工作職責、作業流
24 程、其他公告之各項規章制度、通知、通告等規範性檔案，
25 為本契約不可分開解釋的組成部分，與本契約具有同等效
26 力」（見原審卷一第450、454頁）。益證兩造就延長工時部
27 分已約定設有加班申請及核可制度，上訴人知悉其相關程
28 序。準此，上訴人有加班之需求時，應依程序申請加班及經
29 主管同意，此自可推翻勞動事件法第38條以出勤紀錄記載之
30 勞工出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定，亦
31 即上訴人應舉證證明其請求加班費期間，為被上訴人同意加

01 班或有加班必要，並確實有加班之情，始得請求加班費。

02 (2)又上訴人任職被上訴人期間，可以在公司外部利用VPN連線

03 至被上訴人內部網路填寫CRM工作日誌，為兩造所不爭執

04 (見兩造不爭執事項(6))，故上訴人填寫CRM資料，並不限

05 於返回公司始得完成，復核以上訴人填載之CRM節錄紀錄

06 (見原審卷二第253至273頁，本院卷一第161至207頁)，可

07 知CRM係由上訴人在該系統中概要繕打親訪或電訪客戶、公

08 出時間及反映與建議等相關資訊，其內容簡略扼要，應無長

09 時間製作之必要，且擔任業務工作之上訴人，每日安排上開

10 拜訪行程時，本有較多之空間及彈性（例如：王尉竹於106

11 年11月1日親訪臺北市3客戶、電訪9通，親訪時數分別為10

12 分鐘、15分鐘、40分鐘，公出時間為上午9時至下午4時40

13 分，見本院卷一第161至162頁；柯閔瑜於105年9月10日親訪

14 臺北市6客戶、電訪12通，親訪時數分別為25分鐘、15分

15 鐘、5分鐘、20分鐘、40分鐘、20分鐘，公出時間為上午9時

16 50分至下午3時50分，見本院卷一第171至172頁；張家瑋於1

17 05年7月27日親訪臺北市6客戶、電訪25通，親訪時數分別為

18 10分鐘、10分鐘、30分鐘、5分鐘、15分鐘、20分鐘，公出

19 時間為上午9時30分至下午4時30分，見本院卷一第171至172

20 頁；游博諭於107年6月27日親訪臺北市4客戶、電訪13通，

21 親訪時數分別為40分鐘、50分鐘、60分鐘、15分鐘，公出時

22 間為上午9時至下午4時10分，見本院卷一第201至202頁），

23 顯可自由安排拜訪客戶之方式及內容，上開CRM等資料之填

24 寫及處理，既可利用客訪間隙時間以VPN連線完成，亦可返

25 回公司後於上班時間填寫，應無需於晚間加班填寫CRM資料

26 之必要，且上訴人亦無舉證證明其確有加班處理其餘行政事

27 務之情形及必要，自不得僅依打卡之出勤或CRM填載時間，

28 認定上訴人於該等時間內經被上訴人同意而執行職務，自不

29 得列入工作時間計算。

30 (3)再者，王尉竹、張家瑋、游博諭任職期間有依據上開規定提

31 出加班申請及經主管核准，並由被上訴人據此核發加班費之

情形，有加班紀錄表、附表7-1、7-3、7-4「已給付加班費」欄位為憑（見原審卷一第475至499頁，原審卷三第31至43、47、51至65頁，本院卷三第553、577、593頁）。足認前開上訴人明知若確因業務需要而延長工時，應事先申請加班，並經單位主管核准，且上訴人之主管未曾否准加班申請或有其他因素而不能申請加班之事由，該加班申請及核准制度自無窒礙難行或有違反勞動契約或勞工法令之處。

(4)綜上，上訴人未依上開工作規則等規定，遵守加班申請程序，復未能舉證證明其等請求延長工時加班費期間，確有加班必要及確有執行職務，故上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付平日加班費部分（見本院卷三第554至564、570至572、578至590、594至602頁所示附表7-1至7-4），均無理由。

(5)又上訴人固提出自我管理出勤表（見原審卷一第167頁，原審卷二第192至212頁），欲證明確有加班之事。惟該等自我管理出勤表並未記載延後下班事由，且該等出勤表下方亦明載：「每月26號與加班單一起繳交給直屬主管，逾期不候。」等語，足見上訴人確有加班必要時，應將該等自我管理出勤表連同加班單一併提出申請加班，是上訴人既未依上開加班相關規定及自我管理出勤表提出加班申請，自難僅憑上開自我管理出勤表之記載，認定上訴人確有有加班事實或加班必要性，故上訴人上開主張，自不足採。

(6)至上訴人主張其等工作繁重且複雜，致其等有延長工時加班之必要，並以月會及週會紀錄、臺灣事業部業務主管例行事務、政策執行力及業務執行力-業管附件統計項目等資料為證（見本院卷一第283至414頁）。然上開資料所示之會議內容僅係討論被上訴人業務人員應辦理事務之流程、順序及注意事項等情，自難據此認定上訴人首開請求加班費期間是否確有延長工時之必要及事實。

(三)爭點三：上訴人請求給付假日及休息日加班費，有無理由部分：

01 1.經查上訴人請求給付假日及休息日加班費（見本院卷三第56
02 7、568、575、576、591、592、605、606頁所示附表7-1至7
03 -4，除下述3.部分外），因上訴人未依前揭加班相關規定事
04 先提出加班申請，並經主管核准，且未舉證證明有加班之事
05 實及必要，則上訴人縱有打卡紀錄，既與前揭加班相關規定
06 不合，自不得向被上訴人請求給付加班費。

07 2.次按勞基法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，
08 不得低於本法所定之最低標準。」，則勞資雙方約定雖與勞
09 基法規定不合，但約定結果有利於勞工者，仍屬合法。勞基
10 法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低
11 於基本工資。」，從而為兼顧勞雇雙方整體利益及契約自由
12 原則，如勞工同意勞動條件而與雇主約定例假、國定假日及
13 延長工時之工資給付方式，且所約定之工資並未低於基本工
14 資加計假日、延長工時工資之總額，即應認為與勞基法規定
15 相符，勞雇雙方自應受其拘束，勞工不得更行請求例假、休
16 假日之加班費。觀諸被上訴人自承：兩造間若遇假日及休息
17 日出勤或排休時，會約定上開期日與工作日相互調移，另王
18 尉竹、柯閔瑜任職大陸地區期間，如需連續多日返台，兩造
19 會約定工作日與假日及休息日相互調整之情形等語（見本院
20 卷三第490至494頁。其中王尉竹部分為105年10月30日、106
21 年2月12日、106年6月18日、106年10月7日、108年4月28
22 日、108年5月5日；柯閔瑜部分為106年1月21日、106年2月1
23 1日、106年2月18日、106年3月4日、106年4月1日、106年5
24 月6日、106年7月1日；張家瑋部分為106年5月28日、106年1
25 0月8日、107年4月15日；游博諭部分為107年12月9日、108
26 年1月26日），並提出返台請假畫面為憑（見本院卷三第301
27 至305頁），顯見上訴人確有經被上訴人同意於上開假日、
28 休息日工作之情形，然兩造基於上述原因，約定以假日及休
29 息日出勤換取平常日休息，其工資雖以平常日計算，惟仍高
30 於行政院公告之基本工資，上開約定衡情應屬兩造間之締約
31 自由，並無排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規

01 定之適用，即無違反勞基法保障勞工權益本旨。是上訴人請
02 求此部分加班費，應屬無據。

03 3.又被上訴人雖辯稱：柯閔瑜為於106年2月2日、106年2月3
04 日、106年6月3日、106年9月30日返台休假，而與被上訴人
05 約定於106年1月7日、106年1月14日、106年6月17日、106年
06 9月9日休息日出勤互調云云。然106年2月2日、106年2月3日
07 均春假之國定假日，106年6月3日、106年9月30日均為星期
08 六之休息日等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷三第612
09 頁），則柯閔瑜確有於上開4休息日工作，且未經兩造約定
10 前述工作時間調整之情形，復參以兩造所不爭執如本院卷三
11 附表7-2所示休息日總加班費計算之數額（見本院卷三第611
12 頁，卷四第114頁），是柯閔瑜請求被上訴人給付106年1月7
13 日、106年1月14日、106年6月17日、106年9月9日加班費2,9
14 24元、3,097元、3,568元、3,469元，共計1萬3,058元，應
15 屬有據。

16 (四)爭點四：上訴人請求給付參與會議期間之加班費，有無理由
17 部分：

18 1.經查王尉竹請求106年1月3日、107年1月2日參與會議期間之
19 加班費392元、176元；游博諭請求106年3月9日（本院卷三
20 附表7-4日期誤載為106年2月14日）、106年11月28日參與會
21 議期間之加班費286元、236元（見本院卷三第565、603
22 頁），並提出上開會議之會議紀錄表為證（見本院卷二第20
23 2至223頁）。參以上開會議紀錄內之參與人員已明載王尉
24 竹、游博諭，是其等確有參與該等會議，且會議內容均係在
25 討論被上訴人業務人員之工作相關事項，足見上開會議與王
26 尉竹、游博諭之工作均有關連性，故王尉竹、游博諭請求被
27 上訴人給付上開會議期間之加班費，自屬有據。

28 2.至柯閔瑜請求105年11月10日參與會議期間之加班費661元云
29 云（見本院卷三第573頁）。然觀以105年11月10日會議紀錄
30 表之內容（見本院卷二第190至201頁），其與會人員並無柯
31 閔瑜，且柯閔瑜亦無舉證證明其確有出席該次會議，是其上

01 開主張，自不足採。

02 (五)爭點五：上訴人請求給付教育訓練期間之加班費，有無理由
03 部分：

04 1.王尉竹、柯閔瑜主張其等有參加被上訴人舉辦平日下班後之
05 教育訓練，被上訴人應給付加班費云云（見本院卷三第56
06 6、574頁），並以2019年度中國事業部業務教育訓練課程
07 表、教育訓練課程表（臺灣事業部-北）、2017年度分公司
08 內勤教育訓練計畫表、2017年度業務教育訓練計畫表為憑
09 （見原審卷一第113、114、125至130頁）。然觀以上開課程
10 表及計畫表之內容，僅屬被上訴人預計開設課程之資訊，並
11 無法證明王尉竹、柯閔瑜有參與該等課程或訓練，且王尉
12 竹、柯閔瑜亦未能舉證證明確有出席上開課程，則其等前開
13 主張，自不足採。

14 2.又王尉竹、柯閔瑜主張教育訓練屬強制參加性質，並提出月
15 對話紀錄、內部聯絡單等資料為證（見原審卷二第237、321
16 至323頁）。惟參之上開內部聯絡單簽核部分有記載於上班
17 時間（即下午1時10分，見原審卷二第322頁）觀看影片之情
18 形，足見教育訓練課程可以上班時間補看影片方式為之，並
19 無強制於特定時間參與，且前揭對話係108年7月間大陸華北
20 主管間之群組紀錄，其要求參與課程之對象應為大陸華北地
21 區之業務人員，與上訴人任職時分別為大陸各分公司最高主
22 管、臺北分公司業務人員並不相同，遑論上開對話時柯閔瑜
23 業已自被上訴人公司離職，另該對話中亦有說明業務人員可
24 為請假不參與一事（見原審卷二第237頁），是難憑上開資
25 料認定王尉竹、柯閔瑜有參與前述教育訓練。故上訴人此部
26 分主張，自不足採。

27 3.至柯閔瑜請求106年1月11日、106年6月7日、106年6月21日
28 擔任教育訓練課程講師之延長工時加班費部分，因此部分業
29 經原審判決被上訴人應給付在案（詳如原判決附表二所
30 示），是其再為重複請求，自屬無據。

31 (六)綜上，王尉竹得請求參與會議期間加班費568元、柯閔瑜得

01 請求休息日加班費1萬3,058元、游博諭得請求參與會議期間
02 加班費522元，復依據兩造不爭執本件認定得請求之加班費
03 應扣除被上訴人已給付之加班費（見本院卷三第610至611
04 頁），是經扣除後（王尉竹已受領加班費為4萬9,170元，見
05 本院卷三第553頁；柯閔瑜已受領加班費為0元，見本院卷三
06 第569頁；游博諭已受領加班費為2萬6,452元，見本院卷三
07 第593頁），柯閔瑜請求被上訴人給付1萬3,058元，即屬有
08 據；逾此範圍之請求，則屬無據。

09 (七)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
10 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人
11 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
12 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
13 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
14 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
15 率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203條
16 分別定有明文。本件柯閔瑜對被上訴人所為請求係以支付金
17 錢為標的，其請求給付加班費，核屬給付未定確定期限之債
18 務，於被上訴人受催告而未給付時，始負遲延責任。又柯閔
19 瑜之起訴狀繕本係於111年1月10日送達被上訴人（見原審卷
20 一第309頁），依前揭說明，其請求被上訴人自起訴狀繕本
21 送達翌日即111年1月11日起負遲延責任，應屬有據。

22 四、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞基法第24條規定，求為判
23 決被上訴人應再給付柯閔瑜1萬3,058元，及自111年1月11日
24 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准
25 許，逾此範圍所為之請求，則屬無據，不應准許。原審就上
26 開應准許部分，為柯閔瑜敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨
27 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本
28 院廢棄改判如主文第2項所示。至上開不應准許部分，原審
29 為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴論旨求予廢棄改判，
30 非有理由，應予駁回。又本院判命給付部分，依勞動事件法
31 第44條第1項依職權宣告假執行，及依勞動事件法第44條第2

項宣告被上訴人供擔保後得免為假執行。

五、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 14 日

勞動法庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 高明德

法 官 溫祖明

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 115 年 4 月 14 日

書記官 林虹雯

附表：

姓名	A： 負擔訴訟費用之比例
王尉竹	31%
柯閔瑜	7%
張家瑋	45%
游博諭	16%

(續上頁)

被上訴人	1%
合計	100%

附件：

	上訴人(即原審原告)			被上訴人(即原審被告)		
聲明	一、原判決關於駁回上訴人後開第(二)項之訴部分廢棄。 二、被上訴人應再給付王尉竹59萬37,50元、柯閔瑜14萬9,713元、張家瑋86萬1,956元、游博論29萬2,837元,及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按年息5%計算之利息。			一、上訴駁回。		
陳述及證據	主張 原因事實	法律依據	證據	答辯 原因事實	法律依據	證據
爭點一：本件上訴人請求給付加班費之請求權有無罹於時效部分：	1. 上訴人於110年4月8日聲請調解,調解狀兼有民法129條「請求」之時效中斷效力,嗣後於同年9月17日及11月12日兩次調解會議再度提出請求,時效均依民法第137條重行起算。上訴人於110年12月23日起訴,距第二次調解會議未逾6個月,不適用民法第130條視為不中斷之規定,不得僅因「聲請調解」否定上訴人以「請求」發生之時效中斷效力。	1. 民法第129條。	1. 本院卷二第273、275、277頁之勞資爭議調解資料。	1. 上訴人係於110年4月7日聲請調解,而兩造經兩次調解後最終調解不成立,自調解不成立後時效自應視為不中斷。故上訴人請求加班費之時效自因調解不成立而不中斷,而應以110年12月23日為請求時點。 2. 民法第129條第1項第1款之請求中斷時效縱適用於調解,其請求時點亦係指請求人調解聲請送達被請求人之請求時點而言,於調解程序中所為請求之具體陳述,並不屬之。上訴人稱其於110年9月17日及110年10月12日之勞資爭議調解程序中曾為請求而應以該二日為請求時點云云,並不可採。	1. 民法第133條、最高法院99年度台上字第2259號。 2. 民法第129條第1項第1款、本院臺中分院110年度建上字第3號。	1. 原證1、上證15。 2. 同上。
爭點二：上訴人請求給付平日加班費,有無理由部分：	1. 上訴人依出勤紀錄及CRM紀錄已證明於各爭點日實際提供勞務。依勞動事件法38條及民事訴訟法281條,出勤紀錄所示之工作時間推定為經雇主同意執行職務,無反證即生加班認定效力。有打下班卡者,自應給付加班費,無打下班卡者,以最後一筆CRM完成時間認定,足證實際工作。 2. 上訴人每日除須達成高強度之親	1. 勞動事件法第38條、民事訴訟法第281條。 2. 民法第153條第1項。	1. 上證6、附表7-1~7-4。原證5、7、8、9、21、30、被證29。 2. 上訴人114年4月1日言詞辯論意旨狀第8、10、1	1. 被上訴人設有加班申請制並行之有年,應可拘束兩造。遑論上訴人等亦曾申請過加班,應詳知公司之加班申請程序,當時卻未見申請,足認其等認為當時並無加班事實及加班必要,惟卻於事後、甚至是離職數年後始主張加班費,應認其請求無理由。 2. 被上訴人並無硬性規定業務人員之每日工作量或應完成一定工作	1. 最高法院104年度台上字第223號、本院108年度重勞上字第28(經最高法院110年度台上字第1047號維持)、本院110年度勞上易字第132號、本院108年度勞上易字第63號、本院高雄分院103年度勞上易字第30號。 2. 本院108年度勞上字第35號(經最高法院108年	1. 被證8至被證11、被證14至被證16、被證33-1至被證33-4。 2. 被證19-1至19-4、被上證1-1至1-4、被上證3。

	訪與電訪指標，尚須完成行政庶務、CRM填報、催收帳款及文書製作等多重職務，屬結構性、常態性之超量工作。被上訴人並將外勤時間固定至下午5時，將CRM日報、帳款處理、表單及待辦事項等行政作業集中排定於下午5時至晚間10時完成，足證其明知並要求上訴人於晚間延長工時，對加班事實自屬知悉並同意。此外，被上訴人透過《業務人員週期性工作內容說明》、《業務主管例行事務》及會議紀錄明文要求日報於晚間完成、「訂晚餐八點前不得下班」，讓夜間工作常態化。顯示其長期要求上訴人加班之真意，自不得事後以加班申請制抗辯拒付加班費。 3. 被上訴人雖設有加班提供晚餐制度，然其規定須加班逾晚間8時始得申請加班便當，致實務上唯有預期當日將持續加班至晚間8時後之員工，始會提前登記便當並留置辦公室辦理晚間行政作業；未登記者則多為預期將於晚間8時前離去而自行負擔餐費。再佐以被上訴人正常下班時間為下午5時10分或5時20分，已接近一般晚餐時段，員工若預期不會加班至晚間8時，自會儘速完成作業返家用膳，實難成立「先行離去用餐再返回公司於晚間8時前離開」之情形，否則不如直接工作至晚間8時以領取公	3. 無。	4、18、20頁之表格。 3. 本院卷一第413頁。	始得下班，此觀上訴人等人之CRM紀錄可知，其等多有拜訪客戶數未達8家、電話訪問數未達12通紀錄的情況，蓋其等每日之工作排程，均得自行視工作狀況安排，並無加班之必要性。 3. 上訴人等人身為業務，得自由安排拜訪客戶及電訪之時間排程以及休息時間。而觀其CRM記載之工作內容實係可於8小時之正常工作時間內完成，且被上訴人亦未要求上訴人一定要於工作當日填寫該日CRM紀錄，足認上訴人無加班之必要性。 4. 上訴人於拜訪客戶時即可填寫CRM，即便上訴人未填寫，亦不會有任何不利處分，故上訴人稱其為填寫CRM紀錄所耗費之時間會造成其必須加班，並非事實，上訴人就無打下班卡之期日以當日CRM填寫之最後一筆資料為下班時間，並不可採。	度台上字第2598號維持)、本院111年度勞上字第39號、臺灣新北地方法院110年度勞簡上字第14號、本院109年度勞上易字第57號、本院109年度勞上易字第57號。 3. 同上開2.。 4. 無。	3. 被證19-1至19-4、被上證2-1至2-4。 4. 被證19-1至19-4、被上證2-1至2-4、被上證3。
--	---	--------------	--	---	--	--

	司便當。是以，被上訴人明知業務人員每日負荷龐大且常態化之晚間行政作業，卻僅於晚間8時後始提供便當補助，與其主張員工均享有充分餐休顯不相符。					
爭點三：上訴人請求給付假日及休息日加班費，有無理由部分：	1. 上訴人出勤紀錄及CRM紀錄均顯示其於例假日、休息日延長工時提供勞務。被上訴人亦未依彈性工時制度合法挪移工時，故上訴人於未經合法調整之休息日及例假日出勤，仍應依勞基法24條第2項給付加班費。被上訴人以調動國定假日、返台假須補班等理由否認加班均無法源，且其所稱返台假並無制度依據且前後矛盾，均不可採。	1. 無。	1. 附表7-1至7-4。	1. 上訴人請求休假日加班費部分，被上訴人有給付加班費或補休者或與工作日調移者，上訴人不得再重複請求加班費。又上訴人王尉竹、柯閔瑜於大陸擔任當地最高主管期間，為排定連續多日返台，而有將工作日與例休假日相互調移或是加班補休之需求，被上訴人亦依其需求給予返台假，則就其已休返台假部分則不得再請求加班費。 2. 例假日加班部分：被上訴人已依上訴人申請給付加班費、排定補休或返台假。 3. 休息日加班部分：被上訴人已依上訴人申請給付加班費、排定補休或返台假。 4. 上訴人已給付之加班費應予以扣除。	1. 無。 2. 無。 3. 無。 4. 無。	1. 被證29、被證30、被證38。 2. 被證8、被證32-1至32-3、被證37、38、被證39-1至39-3、被上證6-1至6-4。 3. 同上。 4. 同上。
爭點四：上訴人請求給付參與會議期間之加班費，有無理由部分：	1. 臺灣會議為雇主要求參與，屬指示性加班，被上訴人應負給付加班費之義務。	1. 勞動事件法第38條、民事訴訟法第281條。	1. 上證6、附表7-1~7-4。原證5、7、8、9、21、30、被證29。	1. 就上訴人主張臺灣會議之加班費，上訴人未能證明有參加，不得請求。 2. 加班時數應以會議起計時間為據，而非自下午5時以後起算。	1. 無。 2. 無。	1. 無。 2. 無。
爭點五：上訴人請求給付教育訓練期間之加班費，有無理由部分：	1. 教育訓練為雇主要求參與，屬指示性加班，被上訴人應負給付加班費之義務。	1. 勞動事件法第38條、民事訴訟法第281條。	1. 上證6、附表7-1~7-4。原證5、7、8、9、21、30、被證29。	1. 被上訴人安排教育訓練並非強制，即便不參加亦不會有任何不利處分，且上訴人未能證明是否確實有參與課程，其等請求參加教育訓練之加班費，並無理由。 2. 教育訓練為自由參加，若為講師僅需播放影片	1. 前行政院勞工委員會81年8月18日臺勞動二字第25381號函釋。 2. 無。	1. 被證19-1至19-4、被上證2-1至2-4、被上證3。 2. 無。

(續上頁)

01

				(得由其他人代勞)，故上訴人並無加班必要，非加班時間。縱被上訴人應給付加班費，亦應扣除未開課部分。		
--	--	--	--	---	--	--