臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第117號

上　訴　人　陳新致
訴訟代理人　吳存富律師
上　一　人
複 代理 人　曾宥鈞律師
訴訟代理人　陳姵臻律師
　　蔡雨芩律師
　　楊喬閔律師
被 上訴 人　金為科技股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　張雨傳
訴訟代理人　沈宏裕律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國114年4月30日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第269號第一審判決提起一部上訴，本院於115年8月25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之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍拾陸萬壹仟玖佰參拾肆元，及自民國一一三年十月十日起至清償日止，按年息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，由被上訴人負擔十分之九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國109年10月5日起任職於被上訴人研發部門，擔任軟體工程師，自109年10月至109年12月、110年1月至110年7月、110年8月至112年3月之約定月薪分別為新臺幣（下同）5萬5,000元、6萬元、6萬5,000元，正常工

作時間為上午8時30分至下午5時30分（下稱系爭勞動契約）。後被上訴人於112年2月22日以公司業績不佳為由資遣上訴人，並以112年3月14日為上訴人離職日。上訴人任職被訴人期間，於正常工作時間結束後仍須在公司處理工作事宜，惟被上訴人均未依法給付加班費，共積欠62萬0,810元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，求為命被上訴人再給付62萬0,810元本息之判決【上訴人就其餘敗訴部分（即除加班費部分之請求外）、被上訴人就其敗訴部分均未據聲明不服，業已確定，非本院審理範圍，下不贅述】。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回後開第二項之訴及假執行之聲請部分均廢棄；㈡被上訴人應再給付上訴人62萬0,810元，及自原審113年10月9日民事變更聲明暨陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人因無法勝任工作，故被上訴人未給予上訴人專案研發工作，僅要求上訴人進行簡單測試或專案，其倘無他人支援，顯無可能獨自加班完成工作，無於正常工作時間外延長工時之必要。又被上訴人規定員工加班應事先提出申請，上訴人知悉卻從未申請，被上訴人並無同意其加班，其於正常工時外滯留於公司內處理私人事務，並非執行工作職務，被上訴人自無須給付加班費等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、查下列事項業為兩造於原審不爭執（見原審卷第535至536頁），應認為真實：

㈠上訴人自109年10月5日起任職於被上訴人研發部部門擔任軟體工程師，離職日為112年3月14日。

㈡兩造約定上訴人每月薪資自109年10月至109年12月為5萬5,000元、自110年1月至110年7月為6萬元、自110年8月至112年3月為6萬5,000元。

㈢兩造約定之正常工作時間為上午8時30分至下午5時30分。

四、本院之判斷：

㈠按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內

者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。就再延長工作時間超過2小時者，勞基法第24條並無明文，此部分既非因天災、事變或突發事件而必須於正常工作時間以外工作，亦非雇主徵得勞工同意於休假日工作，與勞基法第24條第3款、第39條規定之情形不同，其性質應較近似再延長工作時間在2小時以內者，故應類推適用勞基法第24條第2款規定，按平日每小時工資額加給三分之二以上，較為適當（最高法院93年度台上字第1605號判決意旨參照）。又按出勤紀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而執行職務，勞動事件法（下稱勞事法）第38條定有明文；雇主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該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，勞事法第38條立法理由可資參照。再按工作規則所規定之加班申請制度徒具形式，並無實際執行，自不能以員工未能依循工作規則申請加班，遽謂員工無加班事實及必要、未獲雇主同意加班（最高法院111年度台上字第2305號判決意旨參照）。

㈡上訴人於被上訴人處任職時之各上班日出勤時間，有卷附上訴人打卡紀錄為證（見原審卷第59至98頁、157至165頁、277頁），依勞事法第38條規定，即應推定上訴人於該時間內經被上訴人同意而執行職務。

㈢被上訴人雖辯稱：上訴人未依被上訴人規定事先提出加班申請，且其於正常工時外滯留公司，並非執行工作職務云云，並提出被上訴人108年5月31日公告（下稱系爭公告）記載：「員工之工作務必提高效率，在正常上班時間內完成公司所交代之事項。若在工作時間內無法完成工作進度而必須加班時必須事先提出申請」等語為證（見原審卷第125頁），然

為上訴人所否認。

㈣查就被上訴人之加班申請制規定，雖經證人即被上訴人總工程師程冠華證稱：被上訴人規定如要加班需事先申請，伊曾在會議室門口看到系爭公告等語（見原審卷第359、365頁）；證人即被上訴人董事長特助張嘉聿證述：系爭公告一直都貼在會議室外面的玻璃窗上，伊十幾年前進公司時就有類似規定，伊負責第一階段員工面試，員工會問是否需要加班，伊都會跟他們說公司很少要加班，如果要加班要先跟伊申請，加班申請制度伊會主動講，因為大部分來面試的員工很關心這部分等語（見本院卷第359、363頁）。惟就加班申請制之實際執行情形，則經證人張嘉聿證稱：我們公司原則上沒有事情需要加班，除非客人要趕貨，伊才會要求測試人員加班半小時或1小時，主管會登記加班時間，下月初提報給伊，伊再提供給會計核發加班費。有時測試人員主管因為無法如期交貨，就會來問伊可否加班，伊同意後會由主管登載時數，或是如果員工自己有需要，要跟直屬主管說或跟伊說都可以。研發人員會每月要計畫工作的預定進度，讓我們可以跟客戶講案件何時會好，因為是員工自己規劃，他們通常都會多抓一些時間，如果有來不及的，需要自己來跟伊報加班，伊應該原則上都會同意。我們公司員工都會在公司待到很晚，伊只管上班不要遲到，至於下班的部分，父親（按即被上訴人法定代理人）跟伊說不用去趕員工等語（見本院卷第358至360頁）。另證人程冠華證以：伊管理研發部門及生產部門，生產部門人員5位，時間到就會下班，但如果要趕工作可能會安排假日或晚上加班。至於研發人員3位的工作不需要加班，老闆讓工程師自己填寫大概需要多少工時，時間內把案子完成就可以，研發人員是看當天的工作狀況，有時可能一整天都沒有任何績效，發現突破點的時候才會留下來加班，通常不會申請加班費，因為研發人員自己報出來的工時都很充裕，他們都會自己多抓時間。伊沒有申請加班，但晚上基本上都會待到9點才走，研發部門都是這樣，

伊是用餐、回公司的MAIL和看資料，伊不確定研發人員晚上留下來是否在處理工作事務，伊不會去管下屬在加班時間做什麼等語（見原審卷第359至362頁、364至365頁）。是由上可知，有發給加班費用者係由主管要求員工加班，再登錄加班時數，並非由員工提出加班申請，且本院曉諭被上訴人提出員工申請加班之相關資料，經其具狀表示因近2年均未有員工提出加班申請，過去單據均已超過保存年限而銷毀等語（見本院卷第359、386頁），對照證人張嘉聿、程冠華前揭被上訴人員工多有於正常時間後留在公司之情形，卻毫無加班申請紀錄，顯不合常理，足徵被上訴人所定加班申請制徒具形式，並無實際執行。

㈤又上訴人於正常工作時間後之加班情形，業據其提出在被上訴人公司內所攝照片（證人張嘉聿證述確為上訴人之座位及公司儀器，見本院卷第361頁），觀諸照片內容係於109年12月7日至112年1月19日間使用儀器進行測試之情形，且各照片拍攝時間均在下午6時之後（見本院卷第39至107頁）；佐以上訴人與被上訴人客戶間之對話內容，顯示該客戶於111年9月29日下午7時26分許詢問上訴人是否還在公司，及產品之研發進度，經上訴人答稱其在公司，該產品修正已完成等語（見原審卷第379頁），可知上訴人有加班之必要，亦有加班之事實，益證上訴人主張其有如打卡紀錄所示之加班事實，堪以採信。

㈥證人程冠華雖證稱：上訴人每天都準備好晚餐，準時6點拿出來吃，實際他在做什麼沒有人知道，因為我們辦公桌有屏風，被擋著沒有看到，在伊理解，上訴人的工作內容根本不需要加班即可完成，伊給上訴人正常人3倍的工作時間等語（見原審卷第360至361頁、365頁）；另證人張嘉聿證述：依上訴人打卡紀錄所示逾正常下班時間打卡情形，沒有與其溝通過，伊不知道其留在公司係處理工作或個人私事，其工作表現不太好，客戶要的東西都沒有辦法準時研發出來等語（見本院卷第360頁）。然其等並未陳述上訴人於正常上班

時間後留在公司係從事與公司無關之事務，且工作表現及效率本因人而異，此部分乃被上訴人得指揮監督而為獎懲、考核，不得以此逕論上訴人無加班之必要。是以，被上訴人既明知打卡紀錄記載上訴人有延長工作時間，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認兩造已就延長工時達成意思表示合致。則被上訴人上開舉證，均無從推翻前所推定之上訴人係經被上訴人同意而加班執行職務之事實，其所辯即非可採。

㈦從而，本院即依上訴人每月薪資數額（如附表「月薪」欄所示），按每月30日、每日8小時計算如附表「每小時工資」欄所示金額，作為加班費數額之計算基礎。又上訴人主張其加班時間自下午6時起算（見原審卷第11頁），對照其正常下班時間為下午5時30分，應已可反映合理之晚餐用餐時間30分鐘，被上訴人亦陳明對上訴人之加班費計算方式無爭執（見原審卷第328頁）。則本院即依上訴人之逐日打卡紀錄（整理如附表之「下班時間」欄），計算以下午6時起算之加班時數（如附表「加班時數」欄所示），再依前揭加班費加給標準，計算被上訴人各日應給付上訴人之加班費（如附表「應發加班費」欄），核算上訴人尚得向被上訴人請求給付積欠之加班費，於總計共56萬1,934元之範圍內，應屬有據；逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

㈧末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。查兩造間勞動

契約於112年3月14日終止，已如前述，則依前開規定，被上訴人即應於當日結清工資，被上訴人未按時給付，即應自112年3月15日起負遲延責任。是上訴人就前開經准許之加班費56萬1,934元，併請求在此之後自原審113年10月9日民事變更聲明暨陳報狀繕本送達翌日即113年10月10日（該書狀繕本於113年10月9日送達被上訴人，見原審卷第545頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項規定，請求被上訴人再給付加班費56萬1,934元，及自113年10月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，即屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，就上開應予准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本件判決所命給付，被上訴人上訴第三審所得受之利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後已告確定，毋庸再為假執行之宣告，是原審就本院命再給付部分，駁回上訴人假執行之聲請，結論尚無不符，應予維持。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　林佑珊

法　官　戴嘉慧

法　官　宋泓璟

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　簡素惠