

臺灣桃園地方法院民事小額判決

114年度勞小字第17號

原告 郭家慈

被告 名人堂花園大飯店股份有限公司

法定代理人 洪騰勝

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國114年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣52,368元，及自民國114年4月11日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,500元由被告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣52,368元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

- 一、原告主張：原告自民國108年9月16日起至113年5月16日止受僱於被告，擔任出納副理，約定月薪新臺幣（下同）65,000元。詎被告未將原告在職期間之加班費共計53,264元結清給付，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款規定，提起訴訟等語。並聲明：被告應給付原告53,264元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

- 二、被告未於言詞辯論期日到場，惟據其提出之書狀所為之聲明

01 及陳述略謂：被告就加班申請程序有於工作規則手冊第22條
02 第1項規定：「本公司有使員工在正常工作時間以外工作之
03 必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」、第23
04 條規定：「本公司依第二十二條辦理後，因工作需要加班
05 時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班
06 人員憑以加班」（下合稱系爭加班規定），準此，被告員工
07 如被指派加班或有加班需求時，即應依系爭加班規定填寫並
08 提出加班單，並依序由權責主管進行簽核及准許，始得加
09 班。參諸原告提出之加班申請表，足證原告知悉系爭加班規
10 定，又該申請表上僅記載「113/5/2 18:00~22:00」、「11
11 3/5/6 18:00~23:30」、「113/5/7 18:00~23:30」3個時
12 段，其餘時段則以「員工各類請假使用申請單」（下稱系爭
13 請假申請單）作為依據，未依系爭加班規定提出被告於審核
14 上較請假更為嚴格之加班申請表，已不符加班申請程序，難
15 認被告有要求原告加班情事，況原告所提之加班申請表上僅
16 有單位主管簽核，部門主管及最高主管之欄位均為空白，顯
17 未依系爭加班規定申請加班，原告自無從據此請求加班費。
18 再被告係飯店業，自108年年底開始遭遇新冠肺炎疫情，營
19 運慘不忍睹，自110年5月開始，政府公布三級警戒後，被告
20 營運實等同停擺，且期間甚長，飯店均無來客，至今仍呈嚴
21 重虧損狀態，自無可能再有工作事項須讓員工加班之可能。
22 實則，原告提出之加班申請表與系爭請假申請單上關於加班
23 日期之記載，均為原告自行登載，無加班之事實，則當然未
24 能依規定經被告批准，故原告所提之加班申請表應屬不實而
25 不足採等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 三、得心證之理由：

27 (一)原告自108年9月16日起受僱被告，擔任出納副理，最後工作
28 日為113年5月16日等事實，為兩造所不爭（本院卷175、221
29 頁），且有原告112年6月份至113年5月份薪資單、桃園市政
30 府勞資爭議調解紀錄、本院依職權調閱之原告勞保、就保、
31 職保投保資料等附卷可稽（本院卷9-11、21-33、101-104

頁），是此部分事實，首堪認定。

(二)至原告復主張被告尚有加班費53,264元未付等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，經查：

1.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，勞動事件法第38條定有明文。而勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項、第6項規定，應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定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；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，勞動事件法第38條立法理由可資參照。

2.原告主張被告積欠其任職期間之加班費一情，業據其提出加班申請表及系爭請假申請單在卷可佐（本院卷13-17頁），且被告於114年4月24日民事答辯狀並未爭執加班申請表及系爭請假申請單之形式真正，僅爭執原告係自行填載加班時數、未經部門主管與最高主管簽核而未依系爭加班規定申請，且因新冠肺炎疫情影響營運而無工作事項需原告加班云

云（本院卷176-178頁），經查：

(1)觀諸系爭請假申請單下方備註記載「1.加班/請假/調班申請自申請日起算（含當日），三日內送達人事部完成辦理各類假別的申請程序」，左上方有被告名銜，且該申請單右上方之時間欄記載「113年4月」，申請內容欄除填載「加班」外，尚有「特休」、「遲到」、「生理假」、「事假」、「病假」、「請假」等記載，該申請單右下方之版本記載為「2019.08.10版」，並經訴外人即部門主管「石雅菱」、HR「鄧曉君」簽核（本院卷13-15頁），而加班申請表上方為被告名銜，申請類別欄有「加班費」、「補休」可供勾選，單位主管欄亦有「石雅菱」、人事登記有訴外人「溫鎧瑄」核章，可見被告就原告有關加班、特休、生理假、事病假等事項，於113年5月前悉依系爭請假申請單進行審核，之後則依加班申請表內容審核，堪可認定，可見原告確依系爭加班規定填載相關表單，並經被告所屬部門主管、人事人員審核通過，應認原告確有各該加班事實，則被告辯稱原告未依系爭加班規定提出加班申請表而認原告無加班事實，要非可取。

(2)至被告又辯稱加班申請表之「部門主管」欄、「最高主管」欄未經簽核，而認原告未依規定申請加班云云（本院卷178頁），然加班申請表業經「石雅菱」簽章，嗣經人事人員「溫鎧瑄」登記，相關簽核流程與系爭請假申請單之內容大致相符，即由部門主管「石雅菱」、人事人員完成簽章，可知原告所申請之加班內容確經被告同意核准，而被告迄未提出應由原告之何部門主管、最高主管簽核之相關事證，則被告此部分之抗辯，顯非有理。

(3)中央流行疫情指揮中心於112年5月1日解編，新冠病毒正式從「第五類傳染病」降級為「第四類傳染病」，標誌著我國疫情管理進入常態化，意味著疫情已大幅趨緩，社會生活基本恢復正常（衛生福利部疾病管制署網站：<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/W65sFwVgfFn8ak3VVoh57Q?type>

id=9，最後瀏覽日：114年5月13日），而原告於113年4、5月份之加班事實，相距為近1年之後，參以原告於系爭請假申請單「填寫事由」欄記載「資金整理、用印資料整理」、「台北用印」、「與兩董開會」、「審資金帳務」、「審4/19退款」、「處理資金帳、4/19付款帳、用印」、「處理交接項目」、「處理交接」、「交接事宜」；另於加班申請表「加班事由」欄記載「處理資金帳務」、「處理交接項目」（本院卷13-17頁），確與其擔任之「出納副理」一職及與原告離職交接有關，則被告辯稱其受疫情影響而業務形同停擺，無須原告加班云云，不能採信。

3.綜前，原告主張其有前述加班事實，應屬可採，被告抗辯原告未依系爭加班規定申請加班而無加班事實，自無足採。

4.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、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。二、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；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。勞基法第24條第1項第1款、第2款、第30條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。經查，依原告上開系爭請假申請單、加班申請表、換休時數月統計表及原告在職最後一個月之113年5月份薪資單所示（本院卷13-21頁），堪認原告確有如附表「延長工作時間在2小時以內者之時數」欄、「延長工作時間逾2小時之時數」欄所示加班之事實。另依換休時數月統計表、原告113年5月份薪資單所載（本院卷19、21頁），統計原告至113年4月份之加班時數為126.5小時，扣除同年4月份加班時數15.5小時（本院卷13-15頁），可知原告於113年4月以前之其他月份加班時數累積數為111小時（126.5—15.5），惟原告並未舉證所累積之111小時中，是否含有延長工時逾2小時之加班時數，則本院就1

11小時部分以延長工時在2小時以內者之時數計算其加班費，是本院依認定加班時數及時薪計算之結果，依勞基法第24條第1項第1、2款規定，被告應給付原告如附表「應補加班費金額」欄所示之金額，原告逾此範圍之請求，則屬無據。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付予勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。查，原告請求被告給付積欠加班費核屬工資性質，係以支付金錢為標的，至遲應於勞動契約終止時結清發給，屬定有期限之債權，而原告請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即114年4月11日（本院卷131頁）起算法定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

五、綜上所陳，原告依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被告給付如附表「合計」欄所示之金額，及自114年4月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：

按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。審酌原告

雖一部無理由，然其敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,500元（即原告繳納之第一審裁判費用500元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟剩餘1,000元仍應列入訴訟費用），並認訴訟費用仍以命被告一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 114 年 5 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

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，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

附表：（以下金額均為新臺幣，元以下四捨五入）

①原告每月薪資65,000元，平日每小時工資額為271元（65,000元÷30日÷8小時）。

②原告加班2小時內之加班費計算式：時數×271元×1.34

③原告加班逾2小時之加班費計算式：時數×271元×1.67

日期	延長工作時間在2小時以內者之時數	延長工作時間逾2小時之時數	延時工作2小時內之加班費	延時工作逾2小時之加班費	應補加班費金額
其他月份	111	-	40,309元	-	40,309元
4月10日	2	1	726元	453元	1,179元
4月11日	1	-	363元	-	363元
4月12日	1.5	-	545元	-	545元
4月15日	1	-	363元	-	363元
4月16日	2	-	726元	-	726元
4月18日	2	1	726元	453元	1,179元
4月23日	1.5	-	545元	-	545元
4月25日	1	-	363元	-	363元
4月29日	1.5	-	545元	-	545元
5月2日	2	2	726元	905元	1,631元
5月6日	2	3.5	726元	1,584元	2,310元
5月7日	2	3.5	726元	1,584元	2,310元
				合計	52,368元

附錄：

- 01 一、民事訴訟法第436條之24第2項：
02 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
03 理由，不得為之。
- 04 二、民事訴訟法第436條之25：
05 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：
06 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。
07 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。
- 08 三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於
09 小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由
10 者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審
11 法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁
12 回之。