

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第29號

原告 黃卉淳

被告 友聯車材製造股份有限公司

法定代理人 李建輝

訴訟代理人 葉鼎煜律師

劉有志律師

吳煜雅

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年8月20日  
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限；有關勞動事件之處理依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、勞動事件法第15條分別定有明文。經查，原告於起訴時訴之聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）189,669元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷一第9頁），嗣於民國114年7月1日本院勞動調解期日更正訴之聲明為：被告應給付原告325,219元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院114年度勞簡專調字第26號卷〈下稱勞專調卷〉第448頁），核原告上開所為，係本於兩造間僱傭關係期間所生之加班費、職業傷害（病）所生醫療

01 費用及薪資補償所為之請求，其基礎事實要屬同一，並擴張  
02 應受判決事項之聲明者，依上開說明，應予准許，合先敘  
03 明。

## 04 貳、實體方面

### 05 一、原告主張：

06 (一)原告黃卉淳（原名：黃金鼎）於109年5月25日受僱於相對  
07 人，擔任技品課之助理工程師，每月正常工時工資為32,000  
08 元。被告於113年10月8日以勞動基準法（下稱勞基法）第11  
09 條第1項第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為  
10 由，終止兩造間之勞動契約。惟原告於111年11月21日因主  
11 管告知須在下班15分鐘內離開工廠，然在主管告知此要求  
12 前，原告已超時出勤，計109年有超時加班，被告應給付此  
13 部分加班費50,367元（見勞專調卷第25至33頁），110年有  
14 超時加班，被告應給付此部分加班費58,817元（見勞專調卷  
15 第35至47頁），111年有超時加班，被告應給付此部分加班  
16 費20,595元（見勞專調卷第49至53頁），共計可領取加班費  
17 129,779元，被告並未給付，故原告請求上開所述之加班  
18 費，合計129,779元（見勞專調卷第201至229頁）。

19 (二)又原告於109年11月27日因操作天車品檢時不慎遭機器壓砸  
20 左手無名指成傷，於109年11月27日至110年3月31日止，需  
21 看診治療，此為職業災害，被告應給付醫療費補償。另原告  
22 任職時，被告並未事先告知工作環境即品管現場之危害因子  
23 （見勞專調卷第9至23頁）及勞動現場與辦公室人員勞動習  
24 慣（諸如：被告之行事曆安排不佳而致原告需調整休假日、  
25 原告被要求在一小辦公室辦公而未在製造部辦公，而使原告  
26 感到不適、任職期間有同仁邱元亨午休時滑手機製造噪音致  
27 原告無法休息等諸多事項，使原告常期處於工作環境緊張狀  
28 態等），而致使原告離職前已有身體及神經受傷而罹患「原  
29 發性震顫」之職業病，此有原告於112年12月22日臺北長庚  
30 醫院診斷證明書可稽（見勞專調卷第67頁），故被告應給付  
31 原告因職業災害及職業病而支出之醫療費補償3,440元及給

01 予半年薪資補償計192,000元（計算式：32000元×6個月＝19  
02 2000元）。

03 (三)為此，爰依兩造間之勞動契約關係、勞動基準法（下稱勞基  
04 法）第24條、第59條規定，提起本件訴訟，請求被告給付加  
05 班費129,779元、醫藥費補償3,440元及半年薪資損失192,00  
06 0元，並聲明：被告應給付原告325,219元，及自起訴狀繕本  
07 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

08 二、被告則以：原告聲稱其在任職期間所罹患之「原發性震顫」  
09 為職業病，然其並未提供職業醫學科專科醫生開立的診斷證  
10 明書及就醫收據佐證，故其所述並不實在；另原告任職期間  
11 如有加班之事實，依工作規則規定，經主管核可後，得申請  
12 加班費或轉換補休假，又原告所申請之加班，被告均已依規  
13 定給付加班費122,937元，且原告有申請補休，也都給予補  
14 休，而原告亦未提出上開加班費之加班時間及其計算方式為  
15 何，故原告請求加班費，並無依據等語，資為抗辯，並聲  
16 明：請求駁回原告之訴。

17 三、兩造間所不爭執之事實：

18 (一)原告於109年5月25日任職於被告擔任助理工程師，每月工資  
19 為32,000元，嗣於113年9月9日經被告以勞基法第11條第1項  
20 第5款事由，預告終止兩造間之勞動契約，而兩造間勞動契  
21 約於同年10月8日終止。

22 (二)兩造前因本件爭議分別於113年10月4日、同年10月21日、同  
23 年12月25日經桃園市勞資爭議調解處理協會、桃園市政府調  
24 解人及桃園市勞資爭議調解處理協會調解而不成立（見勞專  
25 調卷第57至62頁）。

26 四、得心證之理由：

27 原告主張：其於111年11月22日前每年均有超時出勤，被告  
28 並未給付加班費共計129,779元；並請求被告給付其因職災  
29 及職業病所生之醫療費補償3,440元及半年薪資補償192,000  
30 元等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是以本件爭點  
31 厥為(一)原告請求111年11月22日以前之加班費129,779元，有

01 無理由？(二)原告請求醫療費補償3,440元及半年薪資補償19  
02 2,000元，有無理由？茲分述如下：

03 (一)原告請求111年11月22日以前之加班費129,779元，有無理  
04 由？

05 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  
06 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。是雇主  
07 如主張出勤紀錄內記載之勞工出勤時間內有休息時間或勞工  
08 係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，而不應  
09 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他  
10 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定（勞基法第38條  
11 立法理由參照）。據此，勞工推定出勤之時間內如非執行職  
12 務，雇主即得以其他事證推翻上開推定。故勞工雖得依出勤  
13 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  
14 務，然雇主就員工加班乙事，如已預先以勞動契約或工作規  
15 則等加以規範，則勞工明知經推定出勤之時間與勞動契約或  
16 工作規則不符時，雇主仍得本於上開勞動契約或工作規則而  
17 推翻上開推定。是以，雇主若已在工作規則上明定勞工在正  
18 常工作時間以外工作須經主管核可，並經勞工所周知，則勞  
19 工依勞基法第24條規定，請求雇主給付延長工時工資，須雇  
20 主同意使勞工在正常工作時間以外工作之情形，始足當之，  
21 如勞工片面延長工時，自行將下班時間延後，尚不得逕請求  
22 雇主給付加班費。

23 2.經查，依被告所定工作規則第34條規定：「員工加班應給予  
24 加班費或補休替代之。補休以1：1換算。…」、第35條規  
25 定：「員工加班應填寫加班申請單，呈報單位主管核准，經  
26 人事單位核對無誤後核算加班費。」、第36條規定：「公司  
27 延長員工工作時間者，其延長工作十間之工資依下列標準加  
28 給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工  
29 資額加給三分之一以上。二、再延長工時在二小時以上者，  
30 按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、因天災、事變  
31 或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發

01 給之。休息日工作之工資發給：一、因業務需要，本公司經  
02 員工同意於休息日工作者，工作時間在二小時以內者，其工  
03 資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二  
04 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三  
05 分之二以上。二、休息日之工作時間及工資之計算，四小時  
06 以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時  
07 計；逾八小時至十二小時以內者…，以十二小時計。…」

08 （見勞專調卷第360頁），又被告之工作規則有關加班之規  
09 定，並未違反勞基法相關規定，而成為勞動契約內容之一部  
10 分，依勞基法第71條規定，本有約束被告所屬員工之效力；  
11 故原告如因有延時工作需要，自應事先依上開規定申請加班  
12 並經單位主管核准同意，方得於完成加班後申請加班費或補  
13 休。另細繹被告提出之原告之薪資清冊及加班費及時數明細  
14 表（見勞專調卷第331頁、333至343頁），原告於109年6月  
15 起至111年5月止，共計24個月，每月均有領取加班費，金額  
16 分別為2,176元、1,797元、6,272元、5,617元、6,063元、  
17 5,589元、6,275元、6,205元、2,844元、6,249元、6,723  
18 元、6,297元、6,272元、9,090元、4,686元、8,571元、7,0  
19 81元、4,663元、2,856元、2,809元、3,666元、5,044元、  
20 5,425元、667元等，可徵，原告自任職次月起均有依工作規  
21 則申請主管核可加班，並逐月領取加班費，直至111年5月  
22 止，合計已領取加班費122,937元（見勞專調卷第332頁）。  
23 是原告已依工作規則之加班規定而領取109年6月起至111年5  
24 月止之加班費122,937元。原告固主張：其於109年至111年  
25 間，每年仍分別有未經申請核可之延時出勤，總計加班費達  
26 129,779元云云。惟原告此部分延時出勤既未依工作規則第3  
27 5條規定，填寫加班單申請主管核可加班，乃屬原告自行片  
28 面延長工時，未經雇主許可將下班時間延後，尚不得逕請求  
29 被告給付加班費。故原告主張：被告應給付未經核可之延時  
30 加班費129,779元，尚無理由。至原告所述，其在家處理主  
31 管交辦之職務而在家使用電腦費時32小時之加班云云，既經

01 被告所否認，原告復未佐以相關經主管核可同意在家加班資  
02 料供本院參酌，亦無從認定為正常工時以外之延時出勤，併  
03 此敘明。

04 (二)原告請求醫療費補償3,440元及半年薪資補償192,000元，有  
05 無理由？

06 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，勞  
07 工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用；勞  
08 工在醫療中不能工作，雇主應按其原領工資數額予以補償。  
09 勞動基準法第59條第1、2款定有明文。次按勞基法第59條之  
10 職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行  
11 職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依  
12 勞保條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均  
13 應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業  
14 病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有  
15 引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有  
16 相當之因果關係以為斷（最高法院 106年度台上字第2857號  
17 判決意旨參照）。再按當事人主張有利於己之事實者，就其  
18 事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平  
19 者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文；又民事訴訟  
20 如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先  
21 不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯  
22 事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告  
23 之請求（最高法院17年度上字第917號原判例意旨參照）。  
24 末按當事人聲明之證據，法院應為調查，但就其聲明之證據  
25 中認為不必要者，不在此限，民事訴訟法第286條定有明  
26 文。又所謂「不必要者」，係指聲明之證據中，依當事人聲  
27 明之意旨與待證之事實，毫無關聯，或法院就某事項已得心  
28 證，而當事人仍聲明關於該事項之證據方法等情形而言（最  
29 高法院97年度台上字第1277號民事判決意旨參照）。

30 2.經查，原告主張：其於109年11月27日因操作天車品檢時不  
31 慎遭機器壓砸左手無名指，於當日晚上回加發現手指腫脹，

01 故原告所受手指壓砸傷，應為職業災害，原告於109年11月2  
02 7日至110年3月31日止有看診治療而支出醫療費乙節，為被  
03 告所否認，依法應由原告先就其於執行職務時受有左手指壓  
04 砸傷一事負舉證責任。惟觀諸原告除提出之左手無名指壓砸  
05 傷之照片及診斷證明書外（見勞專調卷第19頁、213頁），  
06 原告並未提出因該傷害看診之相關醫療費單據，則原告請求  
07 被告給付此部分醫療費，尚乏依據。

08 3.次查，原告另主張：其任職期間，因工作環境及相關人事問  
09 題而罹患「原發性震顫」之職業病，被告應給付原告因此所  
10 生之醫療費3,440元及半年薪資補償192,000元等語，為被告  
11 所否認，原告自應就此事實加以舉證。而原告雖提出新北市  
12 立土城醫院神經內科於113年2月3日出具之診斷證明書，固  
13 於診斷欄記載「原發性震顫」，惟並未記載此病徵之發生緣  
14 由，故原告所稱之原發性震顫是否即為職業病，並非無疑；  
15 再則，根據臺大醫院神經科網站查詢所示，「原發性震顫又  
16 稱原發性顫抖症（Essential Tremor）是一種動作障礙疾病  
17 中最常見是動作障礙疾病中最常見的疾患，因為此病很少造  
18 成顯著的生活功能喪失，因此又稱之為良性原發性顫抖症  
19 （Benign Essential Tremor）；又罹患此病的病人中約有一  
20 半會有家族遺傳史，因此又稱之為遺傳性顫抖症（Heredit  
21 ory Tremor）或是家族性顫抖症（Familial Tremor）；其  
22 致病病因：因為許多原發性顫抖症的病人具有家族遺傳史的  
23 情形，因此基因遺傳因子佔其病因一個相當重要的腳色，但  
24 是其確切的遺傳方式目前仍不清楚。」。可見，原發性震顫  
25 主要病因，依目前普遍看法主要來自遺傳性基因，而原告所  
26 罹患之原發性震顫是否非屬遺傳所致而是原告所工作之職業  
27 場所環境不良而誘發身體機能損害所致，原告並未提供相關  
28 職業病之診斷證明或鑑定報告為依據，以資佐證，自難認原  
29 告所患之「原發性震顫」係其任職之工作環境所致生之職業  
30 病。至原告雖於114年6月27日具狀陳稱：聲請調查證人葛偉  
31 祥即被告副總經理，以釐清事實等語（見勞專調卷第411至4

01 15頁)，惟其並未釋明所欲調查之待證事實之具體內容，且  
02 與其所患之職業病有何關聯性，尚難認有調查之必要性，併  
03 予敘明。

04 4.是以，原告請求被告給付因職業病而生之醫療費補償3,440  
05 元及半年薪資補償192,000元，均缺乏依據，不予准許。

06 五、綜上，原告基於兩造間之勞動契約關係、勞基法第24條及第  
07 59條之規定，而請求被告給付加班費129,779元、醫療費用  
08 3,440元及半年薪資192,000元，均屬無據，應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊或防禦方法及提出或聲  
10 請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之  
11 結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條、勞動事件法第  
13 15條規定，判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

15 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

16 以上正本係照原本作成

17 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

20 書記官 李孟珣