

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡上字第4號

上訴人 譚博文

被上訴人 光泉食品股份有限公司

法定代理人 汪林祥

訴訟代理人 楊明廣律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於民國113年10月30日本院勞動法庭113年度勞簡字第37號第一審判決提起上訴，本院於民國114年10月25日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張及於本院陳述略以：上訴人於民國102年10月3日受僱於被上訴人，擔任業務專員，並約定上班時間為上午8時起至下午5時30分止嗣於110年9月轉為資深專員，並於111年4月升任為主任之職務，每月薪資為新臺幣（下同）45,000元，最後工作日為113年3月5日。上訴人之工作內容為配送牛奶到各賣場，另包括產品挑檢、點交、上架、陳列、價格標示等。因被上訴人不准業務同仁在平日超過5點後申請加班，除非是有特殊節日及假日才准許申請加班。又被上訴人因自108年3月6日起至上訴人離職日止，並未給付平日加班費，上訴人乃於113年3月4日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，並分別於113年3月19日、同年4月3日在桃園市新世紀愛鄉協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解均不成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第

01 21條第1項第1、2款、勞動事件法第38條規定，提起本件訴  
02 訟，請求被上訴人給付上訴人自108年3月6日起至113年3月5  
03 日止，平日延長工時之加班費，合計399,394元（見原審卷  
04 第117至175頁之出勤記錄表「下班後延長工時加班費」欄合  
05 計之總金額）等語。

06 二、被上訴人則以：上訴人係自102年10月30日起受僱於被上訴  
07 人之中壢冷藏所，擔任業務員，負責運送冷藏食品，至其11  
08 3年3月5日離職止，其所申請之加班費，並無遭被上訴人拒  
09 絕之情事；且依上訴人簽訂之服務切結書（下稱系爭切結  
10 書）第4條之約定、被上訴人員工工作規則（下稱系爭工作  
11 規則）第5.3.3條、被上訴人薪酬管理辦法（下稱系爭薪酬  
12 辦法）第5.4.3、及其「加班費支給基準」等規定，上訴人  
13 對於請領加班費係採取加班申請制，應已知悉；而有關員工  
14 之出勤紀錄，被上訴人係由員工自行於電腦系統登錄其上、  
15 下班出勤時間，且員工任職期間只要有提出加班費申請，並  
16 經准許者，被上訴人均有給付；且被上訴人對於業務員的薪  
17 資分為底薪（固定薪）及獎金（變動薪），加班費是由底薪  
18 與獎金合併計算，而獎金與工作量有關，業務員要配送幾個  
19 據點，業務員都會評估，才決定接受幾個配送據點的業務  
20 量，配送點越多，變動薪也會越多，而且被上訴人不會追蹤  
21 業務員，也沒有設置GPS裝置，所以是由業務員自行調配工  
22 作時間及加班費申請，這是整體薪資配套等語置辯。

23 三、原審對於上訴人之上開請求，為其敗訴判決，是上訴人對於  
24 原審判決聲明不服，而提起上訴，並聲明為：(一)原判決不利  
25 上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴  
26 人399,294元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
27 年息百分之五計算之利息。被上訴人對上訴人本件之上訴，  
28 則聲明：上訴駁回。

29 四、兩造間所不爭執之事實：

30 (一)上訴人自102年10月3日起受僱於被上訴人，而自108年3月6  
31 日至108年5月31日止，任職中壢冷藏所，擔任業務專員；於

01 108年6月1日起至110年8月31日止，任職桃園冷藏所，擔任  
02 業務專員；於110年9月1日起至111年3月31日，任職新竹營  
03 業所，擔任資深業務專員，並於1141年4月1日升任為主任；  
04 於111年5月1日起至113年5月3日止，改任職中壢冷藏所主  
05 任，並於113年3月5日自請離職。

06 (二)上訴人於113年3月4日向桃園市政府聲請勞資爭議調解，並  
07 於同年3月19日及4月3日經桃園市新世紀愛鄉協會進行調  
08 節，惟兩造因無共識而調解不成立。

#### 09 五、得心證之理由：

10 上訴人主張：被上訴人未准許上訴人於平日申請加班，而請  
11 求被上訴人依其平日出勤記錄表所示，給予延長工時工資等  
12 語，惟為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。則兩造間之  
13 爭點厥為：上訴人請求被上訴人給付108年3月6日起至113年  
14 3月5日離職日止，任職5年期間共計39,294元之延長工時工  
15 資及其遲延利息，有無理由？茲說明如下：

16 (一)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  
17 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條固定有明文。其立  
18 法理由明揭：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時  
19 間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7  
20 條第2款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之  
21 下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提  
22 供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工  
23 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  
24 班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具  
25 有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置  
26 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞  
27 工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇  
28 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  
29 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  
30 之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定  
31 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

01 主同意而執行職務；惟雇主如主張該時間內有休息時間或勞  
02 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  
03 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他  
04 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞  
05 工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平  
06 等。」。又上開勞動事件法雖於109年1月1日起施行，惟依  
07 該法第51條第1項規定，除別有規定外，本法於施行前發生  
08 之勞動事件亦適用之。故上訴人請求以出勤紀錄表所記載出  
09 勤時間計算自108年3月6日至113年3月5日延長工時工資，均  
10 有前揭勞動事件法第38條規定之適用，先予敘明。又揆諸上  
11 開規定之立法理由可知，勞工得依出勤紀錄所載之出勤時  
12 間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，惟仍容許雇  
13 主就其並未同意抑或命勞工或可得而知勞工在其指揮監督下  
14 的工作場所延長工作時間提供勞務一事舉反證加以推翻。亦  
15 即，雇主如提出就員工加班申請制一事已經預先以勞動契  
16 約、工作規則或其他管理資料加以規範，且勞工獲推定出勤  
17 之時間與雇主依勞動契約、工作規則或其他管理資料不符之  
18 證據時，堪認，雇主已提出反證而推翻上述勞工業經雇主同  
19 意於該期間內執行職務之推定。且勞工有無加班之必要，其  
20 主管最為瞭解，如勞工於上班時間怠忽工作，下班後方加班  
21 完成，圖領加班費，顯非妥適，故規定勞工加班應經其主管  
22 核准之必要，則雇主為減少不必要之加班，採預防措施，於  
23 員工考勤辦法中規定延長工時應事先一定期間內申請經同意  
24 後始准，於法並無不合。再按若勞工自行將下班時間延後，  
25 而請求延長工作時間之工資，須舉證證明其延後下班時間係  
26 因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院  
27 101年度台上字第792號判決意旨參照）。

28 (二)經查，依據上訴人所簽署之「服務切結書」第4條約定：

29 「任職期間作息悉依公司規定，份內工作應於上班時間完  
30 成，倘因故需加班完成者，應依規定提出申請，經主管同意  
31 後方能依規定申請加班費或補休。」，並觀諸被上訴人「員

01 工工作規則」第5.3.3點、被上訴人「薪酬管理辦法」第5.  
02 4.3、被上訴人「加班費支給基準（即附件8）」已分別規定  
03 如下：「員工若因公需於每日正常工作時間以外工作者，應  
04 事先依規定申請加班經單位主管核准後，方予採計，並依下  
05 列規定給付加班費：(1)延長工時在二小時以內者，按平日每  
06 小時工資額加給三分之一以上。(2)延長工時在二小時以上  
07 者，超過二小時之部份（按應係「分」字之誤）按平日每小  
08 時工資額加給三分之二以上。(3)員工於休息日工作，工作時  
09 間在二小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分  
10 之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資  
11 額另再加給一又三分之二以上。(4)依勞動基準法第39、40條  
12 規定，核給例、休假日加班工資。」、「員工申請延長工時  
13 或假日出勤，經其上級主管（至少為三級單位主管）核准  
14 後，依加班費支給基準（附件8）核給。」、「…三、各單  
15 位加班申請作業，應依下列規定辦理：…2.總公司、區處及  
16 營所人員應於加班前登錄電子化流程申請加班，經其上級主  
17 管（至少為三級單位主管）核決。」（見原審卷第55頁、第  
18 63頁、第83頁、第99頁）。顯見，被上訴人就其員工（包括  
19 總公司、區處及營業所人員）於工作地點有延長工時需要  
20 時，業已制訂上開加班申請方式，亦即，員工因業務需求，  
21 而需於每日正常工作時間以外繼續工作並申請加班費者，應  
22 登錄電子化流程申請加班，報請單位主管核准，始得加班。  
23 另參以上訴人於本院陳稱略以：「我的工作單位是配送牛奶  
24 到各賣場，業務員配送回來後，需要作表，當業務員下班  
25 後，幹部才可以依據庫存做隔日的配貨工作，當缺員時期，  
26 我也被要求出去作配送的動作，所以回營業所後會需要更多  
27 時間處理幹部的事務，所以才導致每日都有超時的工作。」  
28 等語（見本院卷第56頁）；及被上訴人對上訴人上開所述則  
29 辯稱略以：上訴人於108年3月6日起至110年8月30日係擔任  
30 業務專員之工作內容為每天至倉庫領貨、出車配送至所負責  
31 單位的據點，各業務專員應送貨地點分佈距離與單位數，通

01 常一定能在下午5時30分之前完畢；而其於110年9月1日起任  
02 職為行政職務之幹部（含資深業務專員及主任）直至其離職  
03 止，又除有業務員休假而需支援出車配送及教導新進業務  
04 員，而須跟車輔導外，其工作主要在辦公室內，正常8小時  
05 的上班時間內應當足以完成（見本院卷第89至91頁）等語互  
06 為稽核，可知，兩造對於上訴人擔任之工作是否能於正常工  
07 作時間內完成，有不同意見，又被上訴人所轄負責配送之業  
08 務員（含幹部）人數眾多，已達數百人，且所涉提供勞務方  
09 式乃機動執勤，並非主管所能即時管考，被上訴人尚無從僅  
10 依出勤記錄表所示出勤時間是否逾正常工作時間，即可覈實  
11 所屬業務員是否忠實履行勞務，則被上訴人以申請加班制作  
12 為預先管控機制，且已明訂於員工工作規則及薪酬管理辦法  
13 等且為上訴人所知悉，尚難謂於法有違。

14 (三)次查，且上訴人亦於原審113年5月28日勞動調解期日陳稱：

15 「（法官問：聲請人（即上訴人）任職期間曾聲請過加  
16 班？）假日加班、國定假日加班，都有申請加班，公司也都  
17 會給，平日加班部分公司一直都不會給」等語（見原審卷第  
18 45頁）。可知，其於任職期間亦曾依上開規定提出加班申  
19 請，僅主張：被上訴人不准其於平日提出加班之申請等語。  
20 然而，被上訴人之上開工作規則既已規定包括上訴人在內之  
21 營業所員工，如有下班後仍須繼續工作而要申請加班，須於  
22 加班前登錄電子化流程申請加班，經其主管於電子班表系統  
23 予以核決，已如前述；又被上訴人亦有提供108年3月6日至1  
24 13年3月5日間之中壢冷藏所、桃園冷藏所、新竹冷藏所之員  
25 工於平日加班記錄（見本院卷第95至111頁）為憑，且觀諸  
26 上開附件四至附件六之平日加班記錄，其中亦有上訴人於11  
27 0年8月21日加班3小時並以補休代替領加班費，已徵，上訴  
28 人亦曾使用電子系統申請平日加班而未受阻擾；上訴人雖於  
29 本院陳述：「那是公司要求業務要到大賣場叫賣，所以有另  
30 外准予業務報加班，從附件上可見報加班日期都是很固定  
31 的。」等語（見本院卷第119至120頁），然細繹上開附件四

01 至附件六，被上訴人提出之出勤記錄中，員工所申請平日加  
02 班資料，乃分散於不同日期，其時數分別有4小時、3.5小  
03 時、3小時、2.5小時、2小時、1小時、1.5小時、1小時、0.  
04 5小時等，並非均為於固定日期而為固定時數之加班。是  
05 以，尚難認為被上訴人有不允許上訴人於平日申請加班之情  
06 事。

07 (四)再查，上訴人固於原審提出其與中壢營業所主任LINE對話記  
08 錄略以：「(上訴人：)我等等會回營所打下班，如果業務  
09 開完領貨，我就順手分貨，若沒有，我就直接下班了。超過  
10 17：30了，離職單也放了，沒加班費不上班了」、「(中壢  
11 所主任：)你今天值班呢、下班是什麼意思」、「(上訴  
12 人：?、超過五點半了、請問給加班費嗎?」、「(中壢所  
13 主任：)然後呢、耍賴嗎」(原審卷第299頁)，及上訴人  
14 與營業所幹部梁忠霖之LINE對話記錄略以：「(上訴人：)  
15 申請加班費?」、「(梁忠霖：)當然不行、哈哈、不行申  
16 請加班」(原審卷第301頁)等語，及另與其他員工「江筆  
17 鋒」、「詹德文」、「124全聯社」群組、「主任」、「楊  
18 皓昀」之通訊軟體LINE對話紀錄等，以資作為被上訴人不准  
19 上訴人於平日申請加班、每日皆須值班並回報各項資料數  
20 據、報表及分貨而有加班事實之憑據。惟觀諸上訴人LINE群  
21 組對話之對象，是否為有權否准上訴人申請加班之上級主  
22 管，並不明確；且細究上開LINE對話，上訴人與中壢營業所  
23 主任之對話內容，主要乃上訴人自行表態難道要給加班費  
24 嗎，該主任並無明確拒絕上訴人可否申請加班，又上訴人與  
25 梁忠霖之對話內容乃上訴人詢問梁忠霖要否加班，而經梁忠  
26 霖表示不行加班，至於不行加班之緣由為何？是否曾經申請  
27 加班而遭被上訴人以何理由、方式拒絕？該對話紀錄並不具  
28 體明確，尚無難認定梁忠霖曾申請加班而遭拒絕之情形，亦  
29 無從作為有利於上訴人之認定。至上訴人另與「江筆鋒」、  
30 「詹德文」、「124全聯社」群組、「主任」、「楊皓昀」  
31 之通訊軟體LINE對話紀錄，亦經原審確認至多僅能證明上訴

01 人每日須值班並回報各項資料數據、報表及分貨而事實上確  
02 有加班，而無從證明上訴人曾依員工工作規則及薪酬辦法及  
03 附件8等相關規定，申請加班費而遭被上訴人拒絕其加班之  
04 事實。是以，上訴人主張：被上訴人拒絕其平日加班申請乙  
05 節，始終未能舉證以實其說，本院自難逕認上訴人主張：被  
06 上訴人不准其於平日加班之申請等語為可採。

07 (五)從而，上訴人未能舉證已依上開工作規則，填寫平日加班申  
08 請單並經主管拒絕之相關證明，則其依勞基法第24條第1項  
09 第1、2款規定，請求108年3月6日起至113年3月5日止之加班  
10 費399,294元，為無理由。

11 六、綜上，上訴人之上訴主張，並無理由，不應准許。原審就上  
12 訴人上訴之部分，判決上訴人敗訴，於法並無違誤。進而，  
13 上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應  
14 予駁回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所用之證  
16 據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論  
17 列，併此敘明。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15  
19 條規定。

20 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

21 民事勞動法庭 審判長法官 姚葦嵐

22 法官 高健祐

23 法官 朱曉群

24 正本係照原本作成。

25 本判決不得再上訴。

26 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

27 書記官 李孟珣