

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞簡字第30號

原告 林正中

被告 星展(台灣)商業銀行股份有限公司

法定代理人 伍維洪

訴訟代理人 賴盛星律師

複代理人 程才芳律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國一一五年六月十六日辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者、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255條第1項但書第1、3款定有明文。查原告起訴聲明為：(一)被告應自民國112年11月23日起至114年10月8日止，給付原告新臺幣(下同)18萬元(見勞簡專調卷第7、177頁)。嗣原告重新計算請求加班費期間及金額，並於115年6月16日言詞辯論期日提出最終訴之聲明為：(一)被告應給付原告15萬1,231元(見勞簡卷第79頁)。經核，原告所為請求金額變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，且為被告當庭以言詞表示同意，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)緣原告於112年8月12日至114年10月8日期間任職於被告星展

(台灣)商業銀行股份有限公司(下稱被告公司)，擔任被告公司大興分行助理作業主管一職，並約定工作內容為存匯覆核、每月工資為9萬9,899元等，先予敘明。然被告公司於112年11月23日規定全體同仁僅得自下午5時45分後申請加班，但原告實際上於下午5時15分至5時45分期間皆仍在存匯櫃台工作，且屬不得中斷之連續性工作性質，惟因受限於被告公司之前開規定，致原告於下午5時15分至5時45分期間不僅有繼續工作之必要，亦確有提供勞務之實，卻仍無法申請加班，顯與勞動基準法(下稱勞基法)相關規定有違，被告公司即應就此段原告確有工作事實期間給付積欠加班費。

(二)又原告計算加班費之時薪為810元，半小時薪資即為405元，而原告加班情形以「每半小時」計為一加班時數，則原告於112年11月23日至114年10月8日期間，共有373.41個加班時數(詳見鈞院勞簡卷第61至75頁)，故被告公司應給付原告積欠加班費為15萬1,231元【計算式：373.41個加班時數×405元=15萬1,231元(元以下四捨五入)】。為此，原告爰依勞基法相關規定提起本件訴訟，並聲明：如上開變更後聲明所示。

二、被告則以：

(一)伊已就加班事宜規定並向全體員工公告下午5時15分至5時45分為休息時間，加班應自下午5時45分後申請，如於下午5時15分至5時45分期間有加班需求，務必事前徵得主管同意方可申請之等情。且伊所訂工作規則(下稱被告公司工作規則)第29條之規定亦已載明加班係採事前申請制，此情亦為原告所不爭執，故原告對於加班相關規範應知之甚詳。

(二)復參原告於112年11月23日至114年10月8日期間加班申請紀錄可見，原告均係自下午5時45分後方開始申請加班，皆未見原告有於下午5時15分至5時45分期間申請加班之記錄，亦未見原告有於事前向主管徵詢同意須於休息時間申請加班之相關記載，足見原告並無於112年11月23日至114年10月8日期間，於下午5時15分至5時45分期間申請加班之實。

01 (三)再者，原告雖稱其工作性質具不得中斷之連續性云云，然實
02 際上僅有行員進出金庫時，原告才需要連續工作，除此之外
03 時間均可自行安排休息，但原告就其所稱仍有工作事實且不得
04 中斷之情形，均未提出相關事證說明之，自無法證明原告
05 所為工作內容有何必要性及緊急性，即難認定原告有何加班
06 事實存在。故原告就112年11月23日至114年10月8日期間，
07 於下午5時15分至5時45分期間，自陳有加班事實之日數(詳
08 見鈞院勞簡卷第61至75頁)，請求伊應給付積欠加班費15萬
09 1,231元，自無理由，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁
10 回；2.訴訟費用由原告負擔。

11 三、得心證之理由：

12 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
13 列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
14 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
15 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
16 1項第1、2款定有明文。次按民法上僱傭契約為雙務契約，
17 由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內
18 為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，所謂受僱人於一
19 定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除
20 非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於正
21 常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工
22 作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加
23 班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間
24 之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加
25 班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨
26 相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規
27 定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
28 內經雇主同意而執行職務」，是雇主如主張該時間內有休息
29 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
30 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
31 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合

01 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
02 平等（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事
03 已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞
04 工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申
05 請制、加班指派單推翻上開推定。另按勞工請求延長工作時
06 間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間
07 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時
08 間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明
09 其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間
10 之工資（最高法院101年度台上字第792號、109年度台上字
11 第1747號判決意旨參照）。

12 (二)依被告公司工作規則第29條「本公司依第二十六條辦理後，
13 因工作需要加班時，加班人員應事先徵得主管同意始得加
14 班。因工作需要加班時，加班人員應提交『加班單』，經權
15 責主管核准後交加班人員憑以加班。」（見本院勞簡專調卷
16 第116頁），足證，被告公司所辯員工於正常上班時間以外有
17 加班需求，而有指派員工加班處理之必要時，應依上開規定
18 填載加班通報單，記載加班事由說明工作之急迫性或臨時
19 性，經權責主管核定後核實報支等語，即屬有據。且上開措
20 施規定內容，並未違反勞基法相關規定，而成為勞動契約內
21 容之一部分，自有約束被告公司所屬員工之效力。是以，原
22 告如因業務需求而需於每日正常工作時間以外繼續工作，並
23 申請加班費，應依流程提出加班申請，報請單位主管核准後
24 始得加班，核屬被告公司為有效經營、控制人事管理成本與
25 支出所必須，故被告公司訂定系爭加班控管措施以做為控
26 管、核發加班費之依據，自屬合理。

27 (三)原告對於被告公司係採加班申請制，並不爭執。（見本院勞
28 簡卷第80頁），是原告本當遵循加班申請制之程序，提出加
29 班申請並獲核准後，憑以申請延長工時工資，以憑此確認茲
30 因工作上之需要而延長工時。而原告亦自承無法證明前開申
31 請加班期間均有加班之事實（見本院勞簡卷第80頁），亦未能

01 舉證有何確有加班必要性，僅空言泛稱因為櫃員均未休息，
02 所以原告身為主管也不能離開云云，尚難認有何確有加班必
03 要及其確實有在執行職務，故原告請求超時加班費15萬1,23
04 1元萬元，洵無理由。

05 四、綜上所述，原告依給付加班費請求權，請求被告給付原告15
06 萬1,231元，為無理由，應予駁回。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
08 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
09 論列。至原告聲請調閱被告公司櫃檯監視器畫面，以證明櫃
10 員並未離開座位，惟本件原告未依被告公司工作規則，經主
11 管指派、核定加班申請，難認與辦理公司業務有關等情，均
12 已說明如上，而無調查必要，附此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，勞動事件法第15
14 條。

15 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
16 勞動法庭 法 官 高健祐

17 正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日
21 書記官 劉明芳