臺灣桃園地方法院小額民事判決

108年度桃勞小字第19號

原　　告　鄭煇錦

被　　告　陸卡歲國際整合行銷顧問有限公司

法定代理人　楊淑君

訴訟代理人　林彭裕

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109 年5 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬捌仟參佰壹拾肆元，及自民國一〇八年五月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣捌佰元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬捌仟參佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按小額訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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436 條之23、第436 條第2 項、第255 條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告本起訴請求：被告應給付原告新臺幣（下同）26,839元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；嗣於審理中將本金部分變更為22,260元（見本院卷第166 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依原告之聲請，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107 年12月4 日起至108 年2 月18日止受僱於被告，擔任工務之職，負責載運被告舉辦活動所需

之物資往返活動現場及協助場地之布置與復原，並於活動期間支援活動之進行，工作時間約定為9 時至17時，每日8 小時，月薪為30,000元。原告於上開任職期間為工作需要，時有超時加班之情形，被告卻未依勞動基準法之規定如數給付加班費，尚有差額22,260元未付（計算式如本院卷第142 至144 頁所示），爰依勞動基準法第24條、第39條之規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告22,260元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟前曾到庭陳述略以：原告之工作時間為9 時至18時，並有休息時間1 小時，被告已依原告於每日18時以後之工作時數核發加班費，並無短付情事，反係原告無加班必要仍無故滯留公司，甚而以此浮報加班時數，被告尚有溢額給付等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，被告係經營活動承辦等業務之公司，原告自107 年12月4 日起受僱於被告並擔任工務乙職，月薪為30,000元，約定工作日為週一至週五，每日8 小時，其上、下班之打卡時間如出勤紀錄表所示，最後一次出勤日為108 年2 月15日等情，有原告之出勤紀錄表、薪資明細表、存摺明細在卷可稽（見本院卷第61頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。原告另主張被告應給付加班費等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠原告之下班時間應為何時？㈡原告任職期間，於平日、休息日及例假日之延長工時時數分別為何？㈢原告得請求之金額為何？茲分述如下。

㈠原告之下班時間應為何時？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。又原告於起訴原因已有相當之證明，被告如抗辯原告主張為不實，並據為反對之主張者，則被告就其反對之主張，亦應負證明之責，倘被告於抗辯事實

並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定抗辯事實之非真正，而應為被告不利益之裁判。

2.觀諸原告之出勤紀錄表（見本院卷第5至7頁），其於107年12月4日、5日、11日、12日下班之打卡時間分別為17時9分、17時21分、17時7分及17時13分；108年1月28日、108年2月11日、12日、13日及15日則分別為17時11分、17時4分、17時4分、17時4分及17時4分，堪見其於甫過17時即下班之日數實非微少，而原告未曾於上開日期向被告請假或曾因曠職遭懲處乙情，亦為被告所未爭，則原告據此主張其下班時間應為17時而非18時，確有其憑；另將上開107年12月、108年1月之出勤紀錄表與被告所製作之薪資明細表互核以觀（見本院卷第81至82頁），可知原告於107年12月6日下班時間為19時20分，其加班時數經被告計算為2小時，107年12月10日18時31分下班，加班時數亦計為2小時，107年12月13日21時14分下班，加班時數則列載4小時，至108年1月2日下班時間為19時19分，加班時數計為2小時，108年1月3日下班時間為18時16分，加班時數則乃1小時；再輔以被告自承其計算加班時數之方式，係以超過30分鐘、未滿1小時者計為1小時，未滿30分鐘者則不計入乙節（見本院卷第129頁），在在可見被告據以核發原告加班費之時數，均係以下班時間17時起計，而無自18時起算之情形，益徵原告稱兩造係約定以17時為下班時間等語，洵有所據。

3.被告固辯以前揭薪資明細表所載之加班時數僅為粗估數字，並非最終確定版本，仍須經被告訴訟代理人審核後始會據以發放加班費等語，然自原告之存摺明細以觀（見本院卷第61頁），顯見被告於108年1月21日及108年2月15日所匯款之12,900元及56,818元，與前開薪資明細表列出之加班費、薪資加總數額，無一不符，堪認該薪資明細表當非僅為暫計性質，而乃被告核發相關費用之最後依據；況被告訴訟代理人既自陳其為被告之實際負責人，而被告核發加班費之流程為先由原告檢附出勤紀錄表向會計申請，會計再陳報由被告訴訟代理人核定等情

，咸為被告所明稱（見本院卷第129 頁、第167 頁），則被告對加班時數之起算時點，當為明悉，且就原告曾多次於18時前即離開公司之情形，亦無未見之可能，堪認被告以不曾特別確認原告之出勤紀錄、單純依原告之申請核發加班費等語為辯，殊非可信。

4.被告雖另以證人即曾任職於被告之員工葉舒喆簽立之工作守則為據（見本院卷第155 至156 頁），主張兩造約定之工作時間為9 時至18時，12時至13時為午休用餐時間等語，惟原告並未簽立相同工作守則此節，亦為被告所不爭（見本院卷第101 頁），則兩造間之勞動契約是否同以此工作守則所載為內容，尚有疑問；再酌之被告就工作時間、加班費申請方式等事項均未依循該工作守則所載內容為之此節，亦經證人葉舒喆結證明確（見本院卷第127 頁反面），則被告執此主張兩造約定之下班時間為18時，亦欠其理。

5.被告又以原告有1 小時之休息時間為據，主張其下班時間為18時，方符合約定之8 小時工時等語。然查，觀諸被告所提用以證明原告得於中午時間自由外出用餐之聚餐照片（見本院卷第154 頁），其窗外光線已略為昏暗，則其實際拍攝時間為日間抑或晚間，尚非可辨；況縱令該照片之拍攝時間確為工作日之中午時段，可否逕以單日情形推認原告任職期間之各日均為如此，亦非無疑；而原告於活動舉辦日，須於活動全程維持待命狀態以機動協助活動所需人手及應對突發狀況等情，復經證人葉舒喆供證明實（見本院卷第128 頁），堪信原告主張其工作時間為9 時至17時，其中並無原告可自由支配、不受被告指揮監督之休息時間等語，應非全然無稽。

6.又關於原告加班費之具體計算方式，被告自始至終均僅泛稱「依勞動基準法給付」等語，然經本院諭知請其說明已核發原告加班費之數額究如何計算而得，被告迄至本件言時辯論終結前仍未依旨提出俾供本院審酌，則其空謂其加班費一般皆會超額給付員工，單純僅為多給等語，皆乏實證可佐，要非足取，原告之下班時間為17時此情，應可認定。

㈡原告任職期間，於平日、休息日及例假日之延長工時時數分別為何？

1.原告依出勤紀錄表請求加班費之部分：

⑴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，為109 年1 月1 日起施行之勞動事件法第38條所明定，且依同法第51條第1 項之規定，此於施行前發生之勞動事件，亦適用之。蓋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，故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，於新法中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，亦即勞工得依出勤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務，而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以推翻上述推定，俾合理調整勞工所負舉證責任，以謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

⑵被告雖提出其於原告任職期間舉辦各活動之流程說明（見本院卷第33至51頁），主張各該活動不須花費數小時提前到場預備或留下復原，至多僅有1 小時之加班必要，原告出勤紀錄表中有多次加班超過1 小時之打卡紀錄皆非依被告指示而加班等語。惟被告係以承辦活動為其業務，而原告所任工務一職，職務則為駕駛貨車將活動所需物品運至活動現場，及協助佈置、準備道具，並於活動進行時提供即時協助，再於活動結束後復原場地、將物品運回公司等情，業經原告陳述明確，核與亦曾於被告擔任工務之證人葉舒喆之證詞相符（見本院卷第127 至128 頁），而活動所需場地佈置除被告已委外之燈光、音響及舞台等外，尚有其他大型道具如氣球拱門之裝設、與小型迎賓遊戲道具之製作等節，亦為被告所不否認；再輔以活動於表定時間結束後，參加者未必立即離去，停留拍照或交談之情形亦所在多有等常情，及衡諸原告於駕車往返公司時復可能因交通路

況而有較長之車程等各因素，堪認原告於活動結束後應負責之工作洵非1小時內即可全數完成，則被告逕認原告合理之加班時間僅有活動流程所載之活動結束時間後之1小時，尚嫌無憑；此外，被告復未提出其他證據以推翻出勤紀錄表所載之出勤時間，其徒辯以原告均為無故滯留公司等語，自無足信，原告主張得依出勤紀錄表計其加班時數，應值採取。

2.原告請求出勤紀錄表所未記載之加班費部分：

⑴原告另主張其分別於108年1月10日及11日平日分別加班6小時、8小時，惟因該2日之活動均於臺中舉辦，故留宿當地未返公司打卡，而欠缺108年1月10日下班及11日上班之打卡紀錄等語。經查，被告就原告請領上開2日之加班費均已各核准6小時之加班時數等情，有原告108年1月之薪資明細表可參（見本院卷第82頁），而被告均在實質審核加班情形始核發加班費此節，既如前述，堪見原告主張被告該2日確有於臺中承辦活動，原告並因此各加班6小時，被告方會以此核算加班費等語，當可採信，則原告請求108年1月10日及11日各加班6小時之範圍內，應認有憑。

⑵原告復主張其於108年2月1日及2日因活動舉辦地點位在臺南，故亦未及打卡，然有加班7小時、7.5小時等語，則為被告所否認，而原告已無其他證據證明其有加班事實此節，同為原告所自陳（見本院卷第174頁），是原告此部分請求，即難採取。

3.綜上，未滿半小時之延長工時時數以上開被告自陳之計算方式，併按原告之出勤紀錄表合計後，原告任職期間延長工時時數應為如附表一、附表二所示，即平日共193小時、休息日即週六共72小時，例假日則為共9小時（計算式下述）。

㈢原告得請求之金額為何？

1.平日部分：

⑴按雇主延長勞工工作時間，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，此觀勞

動基準法第24條第1項第1款、第2款自明；自上可知，就再延長工作時間超過2小時者，勞動基準法並無明文，茲考量再延長工作時間在2小時以內者（即加班第3小時、第4小時），依法應按平日每小時工資額加給3分之2以上，則逾此部分之加班（即第5小時以後之加班），其工資額加給自不得低於此一標準，始與勞動基準法規定勞動條件最低標準以保障勞工權益之規範意旨無違。職此，就此部分延長工時之工資，應類推適用勞動基準法第24條第1項第2款之規定，亦即延長工作時間超過2小時之部分，同應按平日每小時工資額加給3分之2計算，方為妥適。

⑵查原告自107年12月4日起至108年2月15日止，於平日延長工時之時數於2小時以內者為71小時，超過2小時者共122小時（詳見附表一）；又原告斯時之月薪為30,000元，換算時薪為125元（計算式：30,000元÷30日÷8小時＝125元），是其延長工時時數於2小時以內者，時薪應為167元（計算式：125元x【1＋1/3】＝167元，小數點以下四捨五入，下同）、逾2小時之情形，時薪則乃208元（計算式：125元x【1＋2/3】＝208元）。基上所結，原告得請求之平日加班費應為37,233元（計算式：167元x 71小時＋208元x 122小時＝37,233元）。

2.休息日部分：

⑴按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。又因於月薪制中，休息日之8小時業經計算在雇主給付之工資內，是於延長工時超出8小時之情形，既已非被告原給付該休息日工資之範圍，被告自應就該部分時數於按平日每小時工資額給付後，另再加給1又3分之2以上工資。

⑵查原告於任職期間，休息日延長工時之時數於2小時以內者為10小時，超過2小時未逾8小時者共30小時，逾8小時部分則

共32小時（詳見附表二）；以原告之時薪125 元計，其休息日延長工時時數於2 小時以內者，時薪應為167 元（計算式：125 元x【 1 ＋1/ 3】＝167 元）、超過2 小時未逾8 小時之情形，時薪為208 元（計算式：125 元x【 1 ＋2/3 】＝208 元），至超過8 小時部分，時薪則為333 元（計算式：125 元x【1 ＋1 ＋2/ 3】＝333 元）。承前論陳，原告得請求之休息日加班費應為18,566元（計算式：167 元x 10小時＋208 元x 30小時＋333 元x 32小時＝18,566元）。

3.例假日部分：

⑴按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，勞動基準法第39條中段、第40條第1 項分別定有明文。又前開勞動基準法第39條所謂工資之加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1 日工資而言。易言之，合法之例假日加班，工資應加倍發給，並給予補假；而非因天災、事變或突發事件之例假日加班，雖非適法，然仍不能執此解免雇主給付加班費之責任，自不待言。惟就例假日違法加班之情形，其加班費應如何核給，勞動基準法尚無明定。茲審酌經勞工同意於休息日工作之工資給付標準（即上述勞動基準法第24條第2 項規定），已優於加倍發給工資之標準，而例假日依法除天災事變或突發事件等緊急狀況外，縱經勞工同意，亦不得加班，足見法律對於例假日工作之保護，較休息日更為嚴格，則基於舉輕以明重之法理，例假日工作之工資計算自不能低於休息日工作之工資給付標準，而應以比照計算為宜。

⑵經查，原告於例假日108 年1 月6 日之工作時間為13時0 分至22時5 分，共計9 小時，而被告既未能說明其使原告加班有何合乎上開要件之情形存在，依上說明，原告此部分違法於例假日工作之加班費，即應採與休息日相同之標準計之。準此，原告得請求之加班費應為1,915 元（計算式：167 元x 2 小時＋

208 元x 6 小時＋333 元x 1 小時＝1,915 元）。

4.被告已給付之加班費：

⑴原告主張被告已分別於108 年1 月21日及108 年2 月15日以匯款方式分別給付107年12月及108 年1 月之加班費12,900 元及24,500元等情，有原告之存摺明細、薪資明細表足考（見本院卷第61頁、第81至82頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。惟被告就其於108 年3 月15日所給付之108 年2 月工資20,000元，則未據提出薪資明細表以供審認，復經本院諭知其提出仍置之未理（見本院卷第168 頁），難認被告已就對己有利之事實盡舉證責任，自不能逕為有利被告之認定，而上開款項中有2,000 元屬加班費乙情，既為原告所自承（見本院卷第168 頁），則應以其自認之金額計算之。

⑵被告固再稱其為獎勵員工加班辛勞，曾另以出勤津貼為名義，就107 年12月及108 年1 月之加班費再行給付5,000 元及3,000 元等語，惟查，綜覽原告107 年12月之薪資明細表（見本院卷第81頁），可見其標題為「陸卡歲國際整合行銷顧問有限公司2018年12月薪資（加班）」，已明載此份明細乃就原告之加班費為計算，然其於出勤津貼欄下所載之合計津貼金額僅有12,900元，至被告所稱之5,000 元顯未列其上；再稽諸原告108 年1 月之薪資明細表（見本院卷第82頁），其合計之出勤津貼則為24,500元，而被告主張為加班費之3,000 元，反獨列於「獎金」欄位，則被告逕指此筆款項性質亦屬加班費，與其製作之薪資明細，已有扞格；況衡之被告自行統計原告之加班時數，其於107 年12月及108 年1 月分別乃58小時及全日2 日、110 小時及全日4 日，後者之加班時數與日數顯然較高，然被告給付獎勵額反而以前者為多，與事理亦未相合；另被告經本院詢問上開款項之計算方式後，僅稱將再為確認（見本院卷第167 頁反面），然迄至本件言詞辯論終結前仍未另為具體說明，則被告遽謂上開5,000 元及3,000 元亦應自原告請求之加班費數額扣除等語，殊難採憑。

⑶基上，被告已給付原告之加班費應為39,400元（計算式：12,9

00元＋24,500元＋2,000 元＝39,400元）。

5.據上所論，本件原告得請求被告給付之加班費應為18,314元（計算式：平日加班費37,233元＋休息日加班費18,566元＋例假日加班費1,915 元－被告已給付之加班費39,400元＝18,314元）。

四、末按給付無確定期限者，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；又遲延之債務，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；而應付利息之債務，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2 項、第233 條第1 項前段及第203 條分別定有明文。本件原告對被告請求加班費差額，係以支付金錢為標的，無確定期限，又未約定利息，則被告應自受催告時起，負遲延責任，是原告就上述得請求之金額，併請求自支付命令繕本送達被告之翌日即108 年5 月1 日起（於108 年4 月30日送達，見本院卷第12頁）至清償日止，按年息5 %計算之利息，核無不合，應予准許。

五、從而，原告依勞動基準法第24條、第39條之規定，請求被告給付如主文第1 項所示，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係依小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依民事訴訟法第436 條之20之規定，依職權宣告假執行。另依同法第436 條之23、第436 條第2 項及第392 條第2 項規定，依被告之聲請，宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依同法第436 條之19第1 項規定，確定訴訟費用額如主文第3 項所示。

中　華　民　國　109　年　7　月　17　日

桃園簡易庭　法　官　郭于嘉

以上為正本係照原本作成。

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。

中　華　民　國　109　年　7　月　17　日

書記官　王冠雁

附表一：平日出勤加班費

出勤日期（民國）	延長工時2小時以內之時數	延長工時超過2小時之時數
107年12月6日	2	0
107年12月10日	2	0
107年12月13日	2	2
107年12月14日	2	3
107年12月17日	2	0
107年12月18日	1	0
107年12月19日	2	3
107年12月20日	2	3

（續上頁）

107 年12月21日	2	5
107 年12月22日	2	4
107 年12月24日	1	0
107 年12月25日	2	0
107 年12月26日	2	1
107 年12月27日	2	5
107 年12月28日	2	5
108 年1 月2 日	2	0
108 年1 月3 日	1	0
108 年1 月4 日	2	3
108 年1 月7 日	2	4
108 年1 月8 日	2	6
108 年1 月9 日	2	5
108 年1 月10日	2	4

（續上頁）

108 年1 月11日	2	4
108 年1 月14日	2	6
108 年1 月15日	2	8
108 年1 月17日	2	4
108 年1 月18日	2	3
108 年1 月19日	2	5
108 年1 月21日	2	6
108 年1 月22日	2	5
108 年1 月23日	1	0
108 年1 月24日	2	5
108 年1 月25日	2	6
108 年1 月29日	2	5
108 年1 月30日	1	0
108 年1 月31日	2	7

（續上頁）

108 年2 月14日	2	3
108 年2 月15日	2	2
總時數	71	122
備註	⑴107 年12月22日、108 年1 月19日為補班日。 ⑵延長工時時數未滿半小時者不計，半小時以上者計為1 小時，下同。 ⑶108年1月10日及11日之延長工時時數之認定，請參「事實及理由」實體方面之三㈡2.⑴。	

附表二：休息日出勤加班費

出勤日期（民國）	工作時間在2 小時以內之時數	工作時間超過2 小時未逾8 小時之時數	工作時間超過8小時之時數
107 年12月15日	2	6	5
107 年12月29日	2	6	6
108 年1 月5 日	2	6	7
108 年1 月12日	2	6	6
108 年1 月26日	2	6	8
總時數	10	30	32

附錄：

一、民事訴訟法第436 條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471 條第1 項：（依同法第436 條之32第2 項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。