# 臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第43號

原　　告　周文華
被　　告　無敵科技股份有限公司
法定代理人　楊人捷
訴訟代理人　孫世群律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國110 年9 月6 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參萬參仟玖佰捌拾肆元，及自民國一百零八年五月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾元，由被告負擔新臺幣肆佰元，其餘新臺幣壹仟壹佰伍拾元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，如被告以新臺幣參萬參仟玖佰捌拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，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255條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）116,975 元，及自民國108 年5 月28日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息」，嗣於本院審理中，原告擴張其聲明為：「被告應給付原告140,591 元，及自108 年5 月28日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息」，經查，原告前開聲明之變更核屬擴張訴之聲明，與首揭規定相符，應予准許。

二、原告主張：

㈠原告面試時，訴外人即主管陳豪欽於電話與面試時保證被告公司會給加班費，且陳豪欽所屬部門業績只要達到目標，無論公司有無盈虧皆有績效獎金及全年保障底薪14個月與三節獎金。而原告之契約，即錄取報到通知單寫道：「薪資為陳

豪欽協理電話與您確認之金額。薪資月薪NTD$75,000元。保障底薪14個月。績效獎金比照績效辦法發放」，契約中並無羅列勞動基準法施行細則第10條之「年終獎金」，而「績效獎金」更非勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條所列範圍，因此，原告要求被告提供任職期間之績效獎金等並納入工資計算基準。

㈡原告到任後因主管要求開會等原因臨時要求加班之後，欲申請加班費，詢問主管陳豪欽申請規則，陳豪欽卻告知原告為責任制不能申請加班費，往後任職期間常常加班，甚至回家後還以訊息、Line或WeChat語音電話等方式交辦工作，甚至都被要求做完即刻發出Mail。原告之長女在000 年0 月00日出生，原告於106 年6 月19至6 月23日請陪產假，6 月21日發訊息要原告做簡報之初稿，之後也以語音電話催繳文件，原告請假在醫院做完簡報初稿後透過郵件發出，並善意再次提醒後續幾天依舊是請陪產假期間，106 年7 月14日凌晨又發訊息及語音電話催繳簡報之定稿，原告於106 年7 月1 日升任部長，同年7 月18日詢問育嬰假內規後3 個工作天旋即被資遣。

㈢嗣後得知雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思，雇主即應依法給付加班費，不因是否採取加班申請制而不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的，原告因此在108 年5 月28日向勞動局申訴被告要求給付加班費，無奈被告藉提供有給付加班費之紀錄以及各種理由搪塞敷衍勞動檢查，謊稱公司針對有加班之員工均有給付加班費，就是不願提供原告出勤紀錄，直到花錢詢問律師才知道以書面提出被告就一定要提供，並透過指導先發存證信函再向勞動局申訴才取得完整出勤紀錄，之後立即再向勞動局申訴，案經勞動局於108 年12月5 日公告被告違反勞基法第24條第1 項延長工作時間未依規定加給工資明確，被告向臺北市政府訴願

後亦被駁回。

㈣雇主與勞工間之僱傭契約，在執行層面若法律並未特別規定，可以由契約雙方自行約定，惟不得劣於勞基法，也就是不可約定不計酬之加班時間，或是約定不計入加班時數之加班時數計算方式。法律行為若違反誠信原則，即為違反強制規定之行為，依民法第71條之規定為無效，雇主延長勞工之工作時間之法律行為應無效，但無效並不是表示當作沒有加班這件事，而是應該回歸勞基法計算每分鐘之加班費。民法第148條權利濫用禁止之規定，是民事法律關係之根本精神，任何民事法律關係均應受其拘束，僱傭契約自不例外。

㈤勞基法中明訂的有薪假僅有「例假」、「休假」和「特別休假」三種，勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。原告任職期間為週休二日，兩天均為例假，原告職等病假與事假均為有薪假，唯被告從未告知休息日及例假日之規定，因此原告星期例假與事病假加班均暫以休息日加班方式計算。

㈥是以，依平日打卡紀錄被告應給付加班費原為34,545元（31,741+2,804）、依平日郵件紀錄被告應給付加班費原為52,420元（13,351+39,069）、依假日郵件紀錄被告應給付加班費原為30,010元。另原告起訴時就「保障底薪之工資」每年少算15萬元，即平日每小時工資每分鐘少算0.87元，原告請求增加下列給付金額：⑴原請求依平日打卡紀錄在20:00以前延長之工時為4,567分鐘，每分鐘1.16元，共計少算5,298元。⑵原請求依平日打卡紀錄在20:00以後延長之工時為323分鐘，每分鐘1.45元，共計少算468元。⑶原請求依平日郵件紀錄在20:00以前延長之工時為1,921分鐘，每分鐘1.16元，共計少算2,228元。⑷原請求依平日郵件紀錄在20:00以後延長之工時為4501分鐘，每分鐘1.45元，共計少算6,526元。⑸原請求依假日郵件紀錄之工時為2,880分鐘，每分鐘1.74元，共計少算5,011元。⑹另依原證七、八、十之郵件紀錄被告應另給付加班費，於20:00以前共計204分

鐘，20:00 以後共計240 分鐘，因保障底薪每年工資共計1,050,000 元，平均月薪工資87,500元，平均每分鐘工資6.08元，因此被告此部分所欠延長工時工資共計4,085 元（8.11 × 204+10.13 × 240)。為此，爰依勞動契約及勞基法之法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告140,591 元（即34,545+52,42 0+30,010+5,298+468+2,228+6,526+5,011+4,085=140,591 ），及自108 年5 月28日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

㈠被告對於原告任職期間薪資為月薪75,000元（含底薪50,000元及職務加給25,000元）無意見，且對原告提出之出勤紀錄形式上真正不爭執，但爭執不具證明力。原告起訴狀稱其面試時，直屬主管陳豪欽告知加班公司會給加班費並非事實，按原告職務為主管職，故當初即約定事病假都不扣薪，也不給加班費，此可觀原告提出之105 至106 年出勤紀錄中多有「不扣薪事假」、「不扣薪病假」記載可佐，原告欲請求加班費，自需就其有與被告公司達成加班合意及其加班工作內容負舉證責任。

㈡按被告工作規則明確規定，員工加班需提出申請，且該工作規則一向在被告網頁，被告員工隨時可檢視，又被告員工如欲申請加班，須填寫電子表單提出申請，且該電子表單亦會顯示較高職級員工不得申請加班，就此可知原告與被告並未達成加班之合意，自不得請求加班費。又原告提出加班發郵件紀錄之證據係原告刻意篩選與剪貼之電子郵件目錄，由於收件者泰半皆已去職，被告難以查證相關電子郵件是否張冠李戴或真正屬實，故被告僅否認該證據形式上之真正。再者，被告並未指示原告加班，客戶更無在正常工作時間之外接受商務拜訪之理，郵件之主旨亦顯不具有任何急迫性，原告是否因能力欠佳而無法於工作時間內完成任務？甚或為掩飾能力不佳而蓄意於非正常工作時間透過遠端連線發送無急迫性之電子郵件企圖營造認真工作假象？原告行為之動心起念

為何不得而知，原告以此主張其有加班事實，顯然於法無據。

㈢原告直屬主管陳豪欽透過人脈關係而爭取獲得在KPMG於106年7月19日主辦之研討會中，協辦一場關於「卡巴斯基」軟體議題之演講，由於機會寶貴加以原告能力欠佳，直屬主管陳豪欽乃決定親自主講，全力支援推廣「卡巴斯基」軟體業務，故要求原告協力製作「卡巴斯基」軟體簡報檔，此一指令早於原告長女出生前即已交辦，製作時間充分，原告本應於106年6月21日前交付簡報檔，然眼見KPMG會前會第一版資料檢討日期106年6月23日將屆，原告已然逾越交辦期限卻未有隻字片語，主管陳豪欽不得已透過即時通訊詢問原告明天要用之簡報檔「給」了沒？豈料原告竟能誣指主管要求原告在休假時做簡報，歪曲事實顛倒是非著實令人寒心，原告對長官交辦業務敷衍、對工作態度輕忽且毫無責任感，臨訟捏造是非莫甚於此。

㈣原告提出之105至106年加班紀錄係原告自行製作之表格，並非證據，被告否認原告有在105至106年加班紀錄所載之時間有加班之事實，按原告之直屬主管陳豪欽因家住新竹，為避開塞車，故每天都最晚離開辦公室，原告之直屬主管陳豪欽從未看過原告有在下班後在辦公室加班，原告應就其係受何人指示加班及其加班工作內容負舉證責任，方足以證明原告確有與被告達成加班合意。原告單就106年上半年即缺交工作日誌近90次，缺交次數幾乎佔3/4，原告直屬主管陳豪欽藉由口頭與郵件多次提醒，原告仍未改善，可見原告對履行工作內容毫無規畫與效率，既無處理急迫業務之加班需求，亦無提出加班申請之必要，自然也就沒有具體工作內容可以回報，方會嚴重缺交工作日誌，再次佐證原告並無加班之事實。

㈤退萬步言，被告雖遭臺北市勞動局裁處，但臺北市勞動局亦僅認定原告有加班19時44分而得請求加班費8,223元，且原告累計申請事假34小時，病假24小時共計58小時未為勞務給

付，倘鈞院認兩造間「原告職務為主管職，故當初即約定事病假都不扣薪，也不給加班費」之約定無效，則原告上開事病假時數與其加班時數相抵尚綽綽有餘，原告自不得向被告請求加班費，原告之訴顯於法無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

㈠本件原告於105 年5 月10日至106 年8 月10日間（下稱任職期間）任職於被告，原告任職期間每月自被告處受領款項為75,000元，另原告於任職期間有打卡之出勤紀錄如原證三（即北院卷第29至53頁）所示等事實，為兩造所不爭執，並有卷附之錄取報到通知單及出勤紀錄等在卷可考（分見本院卷第78頁及北院卷第29至53頁），此部分事實，堪認為真正。原告固主張被告應依出勤紀錄及其所提出郵件紀錄給付其延長工作時間工資及休息日工作時間工資，然為被告否認，並以前詞抗辯，故本件所應審究者為：⑴原告得否按出勤紀錄請求被告給付延長工作時間工資？若可，依該出勤紀錄原告延長工作時間時數為何？被告應給付該延長工作時間工資為何？⑵原告能否以其所提出郵件紀錄主張其另有延長工作時間或曾於休息日工作？其請求被告應另給付延長工作時間工資及休息日工作工資有無理由？茲分別論述如下：

㈡原告得按出勤紀錄請求被告給付延長工作時間工資：

⑴按勞動事件法已於109 年1 月1 日起施行，依該法第51條第1 項規定，於施行前發生之勞動事件亦適用之。查，原告任職期間雖在勞動事件法施行前，然兩造既屬該法所稱之勞動事件，原告亦基此請求被告給付工資，依上述規定，本件仍有勞動事件法適用，先予說明。另按勞動事件法第38條明定：「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」，其立法理由略為：「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，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚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」。

⑵經查，本件原告業已提出被告未爭執真正之出勤紀錄為佐（見北院卷第29至53頁，各延長工作時間之日期、時間均詳附表各編號所示），依照前開說明，此出勤紀錄所載原告出勤時間，即已受推定原告於該時間內業經被告同意延長工作時間執行職務，被告如抗辯前述延長工作時間係原告休息時間或原告未經被告同意自行執行職務，被告應就此負舉證責任以推翻前述推定。就此，被告曾提出原告105年10月至106年8月份加班明細及該段時間工作週報彙整表（見本院卷第242至382頁），欲以佐證原告所為工作週報幾乎皆為電訪、行政、報價等工作，而此工作均由其他同仁完成，並非原告工作內容，故認前述出勤紀錄所載工作時間並非原告延長工作時間等節。然被告所提出105年10月至106年8月份加班明細（見本院卷第242、244頁）與前述出勤紀錄所載延長工作時間之期間並非完全相同，且觀諸工作週報彙整表（見本院卷第246至382頁），此彙整表係原告依客戶別，分別記載該客戶於各週工作進度，尚無法證明原告於任職期間並無延長工作時間執行職務之事實，況被告亦稱該彙整表係供業務檢討會議及後續管控作業使用等語（參本院卷第222頁），可見此彙整表並非依日、依時逐一記載原告每日工作

內容，故前述證據資料並無法推翻出勤紀錄所推定之所載原告業經被告同意延長工作時間執行職務之事實，被告此部分抗辯，並無依據。

⑶雖被告聲請本院調查原告於兆豐銀行之簽到、簽退紀錄，以證明原告有無加班情形乙節，然前述出勤紀錄所載原告出勤時間，均為原告在被告得以指揮監督之處所延長工作時間之出勤時間，若原告因公外出至客戶處（包括被告所稱兆豐銀行處），原告於此出勤紀錄即無下班打卡之記載，故被告聲請調查原告於兆豐銀行之簽到、簽退紀錄乙節，與原告請求依出勤紀錄給付延長工作時間工資間不具關聯性，自無調查之必要。另被告雖亦聲請通知證人張郡容證述，以證明原告於工作週報內容並無加班事實乙節，惟前述工作週報彙整表並非原告每日工作內容，業如前述，且原告任職期間距今已4至5年，依前述出勤紀錄，原告於其任職期間共有114日延長工作時間，證人張郡容能否清楚記憶4、5年前之每日原告有無於延長工作時間執行職務情形，實屬有疑，是被告此部分聲請，亦無調查必要，併此敘明。

⑷另勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞資關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間者，雇主本應依勞基法第24條規定發給延長工作時間工資，此乃屬強制規定，若勞資雙方縱有約定勞方延長工作時間，雇主無庸給付該延長工作時間工資，此約定即屬違反強制規定，該部分約定自為無效。本件被告雖另抗辯兩造於原告任職前已約定原告請事病假不扣薪，亦不給加班費等情，並以前述出勤紀錄中原告曾請事、病假，但被告均未扣薪乙節為佐證，然兩造曾否約定原告不得請領加班費乙節，為原告所否認，且縱有此約定，此約定亦因違反勞基法前述強制規定而無效，故被告以此抗辯無庸給付延長工作時間工資，並無依據。

⑸至於被告另抗辯被告係採加班申請制，並提出被告網頁資料為佐（見北院卷第197至200頁）。然勞動契約屬於雙務契

約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1 項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。況勞基法賦予被告依法應備置之勞工出勤紀錄，係判斷包括原告在內之勞工有無延長工作時間之主要根據，倘出勤紀錄顯示原告有延長工作時間工作之情形，惟被告未能舉出反證推翻者，被告即應依法給付延長工時工資，業已說明如前。本件被告身為雇主，本於其對員工指揮監督之權責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞基法之規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不可，惟被告亦有備置勞工正確出勤紀錄之法定義務，此不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示原告有延長工作時間之情形，然原告並無依規申請加班之紀錄，被告本應即時與原告核對確認，倘原告係因在辦公處所處理私事，未即時刷卡下班，致其出勤紀錄所顯示工作時間與其未為加班申請不符時，因出勤紀錄及加班申請與否均在被告掌

控，被告本得即時更正，俾為勞雇或主管機關確認工作時間之準據，而依前述出勤紀錄所示，原告有延長工作時間之情形，被告若因原告當時未提出加班申請，且未更正出勤紀錄，即已容認原告延長工作時間提供勞務，且可認兩造就延長工作時間達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，當不得僅以原告並未依規定申請加班，而反認原告未有延長工作時間執行職務之事實，被告此部分抗辯，亦屬無據。

⑹綜上，原告確有如附表所示於前述出勤紀錄所載出勤時間延長工作時間執行職務，被告並未能舉證推翻原告於延長工作時間係休息或非執行職務，原告自得依如附表所示請求被告給付延長工作時間工資。

㈡被告應給付原告如附表所示延長工作時間工資33,984元：

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時。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，勞基法第30條第1 項、第24條第1 項第1 款及第2 款分別定有明文。經查，依前述出勤紀錄，原告於任職期間延長工作時間之日數、時數均如附表各編號所示（原告主張每日延長工作時間係從18時30分起算，見北院卷第55頁），故原告任職期間每日工作8 小時後，延長工作時間在2 小時以內共計4,770 分鐘（即79.5小時），之後再延長工作時間在2 小時以內共計99分鐘（即1.65小時）。原告雖主張其依出勤紀錄，其延長工作時間在2 小時以內共計4,567 分鐘，之後再延長工作時間在2 小時以內共計323 分鐘（見北院卷第63頁左下方處），然其所列之106 年1 月4 日延長工作時間（項次為105 、106 部分）有重複計算21分鐘（見北院卷第61頁），且原告主張其延長工作時間係從18時30分起算，故其所列計再延長工作時間在2 小時以內共323 分鐘內應有224 分鐘

屬延長工作時間在2 小時之時間，故原告前開主張，容有違誤。

⑵再者原告每月自被告處受領75,000元，為兩造所不爭執，依此計算，原告平日每小時工資額為312.5 元（計算式：75,000/30/ 8＝312.5 ），另原告任職期間依出勤紀錄所示，其延長工作時間在2 小時以內共計79.5小時，此部分延長工作時間工資為33,125元（計算式：312.5*79.5*4/3＝33,125），之後再延長工作時間在2 小時以內共計1.65小時，此部分再延長工作時間工資為859 元（計算式：312.5*1.65*5/3＝859 ，小數點以下四捨五入），故被告應給付原告如附表所示延長工作時間工資應為33,984元（計算式：33,125＋859＝33,984）。

⑶原告雖主張兩造約定年薪為14個月，故其每小時工資額應加計15萬元為計算，並提出前述錄取報到通知單為佐（見本院卷第78頁）云云。然按勞工因工作而獲得之報酬謂工資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度臺上字第1767號判決意旨參照）。經查，依前開錄取報到通知單（見本院卷第78頁），其上雖記載「保證底薪14個月」等語，然此錄取通知單亦已明確載明原告「月薪NTD$ 75,000元」一語，可知原告每月薪資應為75,000元，至於原告每年除前述按月領取月薪75,000元外，所另領取15萬元應係於年度終結或特定時節由被告另為發給，可徵原告所受領之此15萬元並未具經常性給與之性質，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，是原告主張其平日每小時工資應加計15萬元為計算，應屬

誤會，尚非可採。

⑷雖被告抗辯稱若兩造所約定之「原告請事、病假並不扣薪，也不給加班費」之約定無效，但依前述出勤紀錄原告請事、病假之情形，則原告請事、病假時數與前述加班時數相抵，尚綽綽有餘，故原告並不得請求被告給付加班費云云。然查，兩造就曾約定原告於請事、病假時，被告並不扣薪乙節，為兩造所不爭執，然此約定並未違反勞基法或勞工請假規則之相關規定，本於契約自由原則，此部分約定應屬有效，亦即，原告並未因經被告同意請事、病假而對被告負有返還該事、病假薪資之債務，被告自不得依此主張抵銷，故被告此部分抗辯，非可採信。

⑸綜上，原告確有如附表所示於前述出勤紀錄所載出勤時間延長工作時間工作，原告自得請求被告給付如附表所示延長工作時間工資33,984元。

㈣原告不得以其所提出郵件紀錄、對話紀錄主張其另有延長工作時間或曾於休息日工作，原告就此主張被告應另給付延長工作時間工資及休息日工作工資，並無理由：

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文；再雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮、監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就勞工延長工作時間達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主當負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資義務，然若勞工並非在雇主可得管領下之工作場所提供勞務，因雇主無法明知或可得而知勞工是否提供勞務，當無從表達制止或表達反對之意，已難認勞動契約雙方就勞工延長工作時間達成合致的意思表示，勞工若認雇主曾

明示或默示勞工延長工作時間或於休息例假日工作，勞工自應就此有利於己之事實負舉證責任。

⑵原告主張其除於如附表各編號所示時間，在被告管領之工作場所延長工作時間執行職務外，另有在非被告可得管領之處所延長工作時間工作之事實，固提出其與主管陳豪欽之對話紀錄（即原證二，見北院卷第27頁）、加班發郵件紀錄及原始檔（即原證一及原告110年8月18日民事陳報二狀所附原證五至七，見北院卷第15至25頁及本院卷第408至520頁）、電子郵件影本（即原告110年2月2日民事準備二狀所附之原證五至十一，見本院卷第108至124頁）等影本為證。然查：

①依原告與主管陳豪欽之對話紀錄（見北院卷第27頁），原告主管陳豪欽於106年6月21日雖曾以訊息詢問原告KPMG簡報檔是否已完成，而原告曾回覆已提交等語，然原告主管陳豪欽僅係確認原告是否已完成簡報檔，並非要求原告於其詢問後需於期限內完成，故原告縱有於稍後曾傳送該簡報檔之事實，亦難認被告係要求原告延長工作時間工作，是原告此部分主張，恐難認定。

②再觀諸原告所提出「加班發郵件紀錄」（見北院卷第15至25頁），被告否認該郵件紀錄之真正，且該郵件紀錄僅有記載收件者、主旨及寄件日期、時間等郵件紀錄，並未能證明被告或原告主管陳豪欽有要求原告需於平日延長工作時間或於休息例假日完成工作之事實。雖原告另提出前述郵件紀錄原始檔影本（見本院卷第408至520頁），欲佐證被告曾要求原告加班之事實。然細究原告所提出前述郵件原始檔影本，與其前述「加班發郵件紀錄」所列郵件寄發日期並非完全相同，且該電子郵件原始檔影本，多為原告與被告客戶間之電子郵件往來情形，僅部分郵件內容原告曾以電子郵件副本傳送原告主管陳豪欽，再該電子郵件原始檔影本雖有原告與其主管陳豪欽之對話，然該對話僅係二人就原告工作內容互為討論與檢討。再依原告所提出電子郵件往來影本（見本院卷

第108至124頁），此電子郵件往來影本中，或有非原告與主管陳豪欽之對話（見本院卷第108至111頁及第118至119頁），或係原告主管陳豪欽提醒原告有刷卡異常，原告需詢問人事如何補卡（見本院卷第112至113頁），或係原告主管陳豪欽與原告就工作內容互為討論及檢討，故前述電子郵件原始檔影本及電子郵件往來影本，均未能證明被告或原告主管陳豪欽曾要求原告需在家延長工作時間完成工作，或需另於休息例假日工作之情事。

⑶綜上，依原告所提出之前述對話紀錄、郵件紀錄、電子郵件原始檔影本及電子郵件往來影本等資料，均未能證明被告或原告主管陳豪欽曾明示或默示原告需延長工作時間工作，或需於休息例假日工作，故原告主張被告應另給付延長工作時間工資及休息日工作工資，並無理由。

五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法之規定，請求被告給付33,984元，及自108年5月28日起（即原告主張其曾於108年5月28日向臺北市政府勞動局申訴被告應給付加班費，被告對此並未爭執）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，原告逾此部分之主張，為無理由，應予駁回。而原告此駁回之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，爰不再逐一論述，併此敘明。

七、本件係適用簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以33,984元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為1,550元（第一審裁判費），由被告負擔400元，其餘1,150元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　27　　日

書記官　王淳平

附表

| 項次 | 日期 | 星期 | 出勤紀錄顯示結束工作時間 | 延長工作時間2小時之內之分鐘數 | 當日再延長工作時間2 小時之內之分鐘數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 2016/05/10 | 二 | 19:05 | 35 | |
| 02 | 2016/05/12 | 四 | 19:01 | 31 | |
| 03 | 2016/05/16 | 一 | 20:21 | 111 | |
| 04 | 2016/05/17 | 二 | 18:59 | 29 | |
| 05 | 2016/05/19 | 四 | 18:39 | 9 | |
| 06 | 2016/05/20 | 五 | 18:59 | 29 | |
| 07 | 2016/05/24 | 二 | 19:12 | 42 | |
| 08 | 2016/05/25 | 三 | 18:33 | 3 | |
| 09 | 2016/05/26 | 四 | 18:38 | 8 | |
| 10 | 2016/05/27 | 五 | 19:28 | 58 | |
| 11 | 2016/05/30 | 一 | 19:22 | 52 | |
| 12 | 2016/05/31 | 二 | 18:58 | 28 | |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 2016/06/01 | 三 | 18:38 | 8 | |
| 14 | 2016/06/03 | 五 | 19:26 | 56 | |
| 15 | 2016/06/06 | 一 | 19:09 | 39 | |
| 16 | 2016/06/14 | 二 | 20:17 | 107 | |
| 17 | 2016/06/15 | 三 | 20:21 | 111 | |
| 18 | 2016/06/17 | 五 | 21:04 | 120 | 34 |
| 19 | 2016/06/21 | 二 | 19:31 | 61 | |
| 20 | 2016/06/24 | 五 | 19:07 | 37 | |
| 21 | 2016/06/27 | 一 | 19:54 | 84 | |
| 22 | 2016/06/28 | 二 | 18:35 | 5 | |
| 23 | 2016/06/29 | 三 | 18:41 | 11 | |
| 24 | 2016/06/30 | 四 | 19:00 | 30 | |
| 25 | 2016/07/01 | 五 | 19:29 | 59 | |
| 26 | 2016/07/04 | 一 | 21:11 | 120 | 41 |
| 27 | 2016/07/05 | 二 | 19:14 | 44 | |
| 28 | 2016/07/06 | 三 | 19:43 | 73 | |
| 29 | 2016/07/07 | 四 | 18:38 | 8 | |
| 30 | 2016/07/11 | 一 | 20:50 | 120 | 20 |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 31 | 2016/07/12 | 二 | 19:59 | 89 | |
| 32 | 2016/07/13 | 三 | 19:56 | 86 | |
| 33 | 2016/07/14 | 四 | 18:39 | 9 | |
| 34 | 2016/07/15 | 五 | 19:07 | 37 | |
| 35 | 2016/07/20 | 三 | 19:28 | 58 | |
| 36 | 2016/07/22 | 五 | 18:49 | 19 | |
| 37 | 2016/07/25 | 一 | 18:33 | 3 | |
| 38 | 2016/07/26 | 二 | 18:42 | 12 | |
| 39 | 2016/07/27 | 三 | 18:33 | 3 | |
| 40 | 2016/08/01 | 一 | 19:03 | 33 | |
| 41 | 2016/08/02 | 二 | 19:36 | 66 | |
| 42 | 2016/08/03 | 三 | 18:58 | 28 | |
| 43 | 2016/08/05 | 五 | 18:42 | 12 | |
| 44 | 2016/08/08 | 一 | 19:16 | 46 | |
| 45 | 2016/08/10 | 三 | 18:40 | 10 | |
| 46 | 2016/08/12 | 五 | 18:34 | 4 | |
| 47 | 2016/08/15 | 一 | 20:34 | 120 | 4 |
| 48 | 2016/08/19 | 五 | 19:22 | 52 | |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 2016/08/23 | 二 | 19:28 | 58 | |
| 50 | 2016/08/26 | 五 | 19:18 | 48 | |
| 51 | 2016/08/29 | 一 | 19:00 | 30 | |
| 52 | 2016/08/31 | 三 | 18:39 | 9 | |
| 53 | 2016/09/08 | 四 | 18:59 | 29 | |
| 54 | 2016/09/09 | 五 | 19:07 | 37 | |
| 55 | 2016/10/05 | 三 | 19:06 | 36 | |
| 56 | 2016/10/11 | 二 | 19:36 | 66 | |
| 57 | 2016/10/12 | 三 | 18:54 | 24 | |
| 58 | 2016/10/17 | 一 | 18:34 | 4 | |
| 59 | 2016/10/18 | 二 | 19:18 | 48 | |
| 60 | 2016/10/24 | 一 | 20:18 | 108 | |
| 61 | 2016/10/26 | 三 | 19:33 | 63 | |
| 62 | 2016/11/02 | 三 | 19:42 | 72 | |
| 63 | 2016/11/03 | 四 | 18:47 | 17 | |
| 64 | 2016/11/08 | 二 | 19:05 | 35 | |
| 65 | 2016/11/14 | 一 | 18:31 | 1 | |
| 66 | 2016/11/15 | 二 | 19:14 | 44 | |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 67 | 2016/11/17 | 四 | 18:38 | 8 | |
| 68 | 2016/11/21 | 一 | 18:31 | 1 | |
| 69 | 2016/11/22 | 二 | 18:53 | 23 | |
| 70 | 2016/11/23 | 三 | 18:58 | 28 | |
| 71 | 2016/11/24 | 四 | 19:05 | 35 | |
| 72 | 2016/11/25 | 五 | 19:03 | 33 | |
| 73 | 2016/11/29 | 二 | 18:50 | 20 | |
| 74 | 2016/12/01 | 四 | 18:58 | 28 | |
| 75 | 2016/12/02 | 五 | 19:10 | 40 | |
| 76 | 2016/12/06 | 二 | 19:58 | 88 | |
| 77 | 2016/12/08 | 四 | 18:42 | 12 | |
| 78 | 2016/12/12 | 一 | 19:23 | 53 | |
| 79 | 2016/12/13 | 二 | 18:58 | 28 | |
| 80 | 2016/12/14 | 三 | 19:07 | 37 | |
| 81 | 2016/12/20 | 二 | 18:55 | 25 | |
| 82 | 2016/12/21 | 三 | 19:31 | 61 | |
| 83 | 2016/12/27 | 二 | 18:51 | 21 | |
| 84 | 2017/01/03 | 二 | 19:37 | 67 | |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 85 | 2017/01/04 | 三 | 18:51 | 21 | |
| 86 | 2017/01/09 | 一 | 18:58 | 28 | |
| 87 | 2017/01/10 | 二 | 18:56 | 26 | |
| 88 | 2017/01/23 | 一 | 19:31 | 61 | |
| 89 | 2017/01/24 | 二 | 18:54 | 24 | |
| 90 | 2017/02/03 | 五 | 19:01 | 31 | |
| 91 | 2017/02/07 | 二 | 19:48 | 78 | |
| 92 | 2017/02/08 | 三 | 19:04 | 34 | |
| 93 | 2017/02/13 | 一 | 20:16 | 106 | |
| 94 | 2017/02/15 | 三 | 19:45 | 75 | |
| 95 | 2017/02/22 | 三 | 18:54 | 24 | |
| 96 | 2017/03/02 | 四 | 18:57 | 27 | |
| 97 | 2017/03/08 | 三 | 19:16 | 46 | |
| 98 | 2017/03/09 | 四 | 19:02 | 32 | |
| 99 | 2017/03/10 | 五 | 19:04 | 34 | |
| 100 | 2017/03/17 | 五 | 19:07 | 37 | |
| 101 | 2017/04/25 | 二 | 18:51 | 21 | |
| 102 | 2017/05/15 | 一 | 19:19 | 49 | |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 103 | 2017/05/22 | 一 | 18:53 | 23 | |
| 104 | 2017/06/01 | 四 | 19:23 | 53 | |
| 105 | 2017/06/06 | 二 | 18:58 | 28 | |
| 106 | 2017/06/07 | 三 | 18:58 | 28 | |
| 107 | 2017/06/12 | 一 | 19:11 | 41 | |
| 108 | 2017/06/13 | 二 | 19:15 | 45 | |
| 109 | 2017/06/26 | 一 | 20:11 | 101 | |
| 110 | 2017/06/29 | 四 | 18:58 | 28 | |
| 111 | 2017/07/05 | 三 | 18:46 | 16 | |
| 112 | 2017/07/07 | 五 | 19:10 | 40 | |
| 113 | 2017/07/13 | 四 | 19:06 | 36 | |
| 114 | 2017/07/18 | 二 | 18:55 | 25 | |
| 延長工作時間總計 | | | | 4770分鐘<br>（即79.5小時） | 99分鐘<br>（即1.65小時） |
| 延長工作時間工資 | | | | 33,125元<br>（計算式：312.5*79.5*4/3＝33,125元） | 859 元<br>（計算式：312.5*1.65*5/3＝859 ，小數點以下四捨五入） |
| 總計延長工作時間工資 | | | | 33,984元 | |