臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第100號

原　　告　蘇志堅
訴訟代理人　康賢綜律師
被　　告　宏瀨光電有限公司
法定代理人　余章凱
訴訟代理人　江忠心
　　黃偉邦律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109 年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）伊自民國106 年12月8 日起受雇於被告公司，擔任售服工程師，於109 年2 月26日遭到資遣。任職期間長期派駐中國，前三個月即106 年12月至107 年2 月之薪資為新臺幣（下同）98,000元（含本薪55,600元、伙食津貼2,400 元及出差津貼40,000元），自107 年3 月起薪資調升為100,000 元（含本薪57,600元、伙食津貼2,400 元及出差津貼40,000元），前揭薪資均未包含加班費。兩造並約定每2個月另給予伊8 日返台期間，該期間僅需1 日至公司上班進行文書作業，其餘7 日休假。伊任職期間常有延長工時加班之情形，對此伊曾多次以口頭向主管表示欲申請加班費遭拒，致伊從未至公司加班系統中申請加班費，是被告自應給付伊延長工時工資合計1,102,921 元。兩造曾於109 年3 月6 日進行勞資爭議調解未果，爰提起本件訴訟，茲對被告答辯之駁斥如下。

（二）原告有延長工時之事實，自得請求加班費

按勞動契約屬雙務契約，勞工為僱主服勞務，僱主自應以工資為對待給付，倘勞工延長工時，無論係基於僱主明示

之意思表示，或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工時，而為其提供勞務，卻未為反對之意思表示而予以受領，應認勞動契約雙方已就延長工時達成合致，該勞務提供即屬延長工時，僱主自應給付延長工時工資，殊不因僱主採加班申請制而有所不同（最高行政法院108 年度判字第437 號判決意旨參照）。次按勞動事件法第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」，是僱主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經僱主同意而自行於該期間內執行職務，而不應列入工作時間計算，自應亦應提出反證推翻，以合理調整勞資雙方之舉證責任。伊任職期間常有延長工時加班之情，此有打卡系統出勤紀錄及工作日誌可證，況被告均未為反對之意思表示而予以受領，此有公用電子信箱之工作日誌可憑，應推定雙方已合意延長工時，不因被告採取加班申請制而有不同，被告自應給付加班費。

（三）出差津貼40,000元並無內含加班費

伊無論於面試時、錄取時、任職期間，均未曾聽聞每月所領之出差津貼40,000元中內含加班費，亦未有任何書面或證據可證明出差津貼40,000元已包含加班費，直至兩造於109 年3 月6 日於勞資爭議調解時，始首次聽聞被告上開主張，顯係臨訟杜撰之詞，此由錄取通知書及非自願離職證明書上所記載之工資金額自明，被告主張前揭情詞，自應負舉證責任。況出差津貼40,000元係伊每月固定因工作而領取之報酬，係經常性之給與，即屬平日工資而應納入加班費計算之基礎，不因其形式上名目為何而有不同。綜上，伊請求被告給付延長工時工資共1,102,921 元（計算式詳如卷內附表1 所示，見本院109 年度勞專調字第31號卷，下稱勞專調卷，第25至32頁），自屬有理。

（四）併聲明：

1、被告應給付原告1,102,921 元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

2、訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）原告自106年12月8日至109年2月26日任職於被告公司，擔任售服工程師，長期派駐中國，其離職日之本薪為57,600元（106年12月至107年2月為55,600元，107年至離職日為57,600元）及伙食津貼2,400元，合計60,000元，整年14個月；出差津貼40,000元，整年12個月，出差津貼已包含加班費，且被告公司設有加班申請制度，並有加班管理系統，而原告均未提出加班申請。復被告於109年2月26日資遣原告，且於109年3月10日給付272,433元，茲就原告請求答辯如下。

（二）出差津貼40,000元之計算已包含加班費

原告之工作地點在中國，考量其通訊聯絡、網路屏蔽等不便因素，故於薪資中設置出差津貼4萬元，即係以薪資6萬元為計算基礎，並依過往經驗先行計算加班費，從而原告無須事先於加班管理系統申請及事後登載工作內容，被告均按月給付。況原告亦知悉其無須另外申請，是其任職期間均未提出申請，即便返休假返台無通訊不便、網路屏蔽之問題，亦未聞原告提出。復原告職務為售服工程師，依一般之薪資水準約莫3萬至5萬之間，是原告薪資實已考量其資歷，另再給予出差津貼4萬元，方有此薪資水準。且錄取通知書亦載明「薪資58,000元／整年14個月＋出差津貼40,000元／整年12個月」，顯係刻意區別兩筆金額之性質不同，故出差津貼已包含加班費，此亦為原告同意後方任職，為雙方合意後之勞動契約內容，是原告之請求有違誠信原則。

（三）打卡系統出勤紀錄及工作日誌不得作為加班之證據

因中國網路通訊之限制，被告公司並不以打卡系統出勤紀錄作為其出勤之依據，況原告所提之聲證亦有諸多不合理之處（例如：無上班時間但有下班時間或有上班時間但無下班時間），被告並無以此責難原告，原告亦未補打紀錄

，究其原因，係原告與被告均知悉該打卡紀錄並非用作原告之出勤紀錄，且工作日誌亦為原告單方紀載，其目的僅為記載原告之工作狀況，而非加班之依據。復被告公司設有加班制度及加班管理系統，原告未依規定完成申請程序，不得視為加班等語置辯。

（四）併答辯聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第34、35頁）：

（一）原告自106年12月8日起任職於被告公司，擔任售服工程師，於109年2月26日遭到資遣。任職期間長期派駐中國，離職日原告本薪為57,600元（106年12月至107年2月為55,600元，107年3月至離職日為57,600元）、伙食津貼2,400元，合計60,000元，整年14個月；及出差津貼40,000元，整年12個月。

（二）被告公司設有加班申請制度，並有加班管理系統，原告未至加班管理系統申請加班及登載工作內容，亦即未依公司規定完成申請程序。

（一）原告自106年12月8日起任職於被告公司，擔任售服工程師，於109年2月26日遭到資遣。任職期間長期派駐中國，離職日原告本薪為57,600元（106年12月至107年2月為55,600元，107年3月至離職日為57,600元）、伙食津貼2,400元，合計60,000元，整年14個月；及出差津貼40,000元，整年12個月。

（二）兩造並約定每2個月有8日返台期間，該期間僅需1日至公司上班進行文書作業，其餘7日休假。

（三）被告公司設有加班申請制度，並有加班管理系統，原告未至加班管理系統申請加班及登載工作內容，亦即未依公司規定完成申請程序。

（四）被告已於109年3月10日給付原告272,433元。

四、協商兩造爭執事項：

（一）雙方約定出差津貼40,000元，是否已包含加班費？

（二）原告有無延長工時加班之事實？若有，原告未依公司規定提出加班申請，得否請領加班費？

（三）原告依勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條規定，請求被告給付加班費1,102,921 元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）雙方約定出差津貼40,000元，是否已包含加班費？

1.按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（最高法院18年上字第2855號民事判例可資參照）。又當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院105 年度台簡上字第16號民事裁判可資參照）。查原告主張其有如卷內附表1 所示加班之事實，被告應給付卷內附表1 之加班費等情，已據提出原告107 年1 月至108 年9 月19日打卡系統紀錄、及108 年10月至109 年1 月回報出差工作報表、原告與大陸地區廠區相關人員之通訊軟體微信對話紀錄影本等為證（見本院109 年度勞專調字第31號卷，下稱勞專調卷，第43至92頁，本院卷第153 至167 頁），然為被告所否認，並以雙方前已約定出差津貼40,000元已包含加班費等語置辯，然依原告在被告之錄取通知書內容（見本院勞專調卷第37頁），並未顯示此情，則依前揭舉證原則，自應由被告就兩造勞動契約有約定出差津貼40,000元已包含加班費之給予之事實舉證以實其說。

2.查被告公司之人資即證人曾燕茹到庭結證稱：「（問：在本件訴訟進行之前，你在與原告在洽談資遣的時候的情形為何？）談資遣的時候在禮拜六（2/15）的時候，在跟原

告針對出差津貼部分有單獨面談確認，我有經過本人跟他確認出差津貼部分，他本人知道是有含加班費的。（問：在你洽談過程中，為何到之後原告會提起關於本件請求加班費的訴訟？）原告有提到跟我們談完資遣的時候會去爭取加班費的部分。（問：你有無詢問原告為何在之前都沒有提出加班費的請求？反而是在資遣的時候才提出加班費的請求？）在2/15星期六的時候跟原告提到他是不是已經在被受約談之前就知道公司有加班制度，原告本人說他清楚知道加班制度，原告沒有跟我提到在資遣之前他有申請延長工時的加班費，我有問原告為何之前都沒有提出加班費的請求，原告說主管這邊還在跟他洽談中，原告告訴我因為主管回答他當初已經有談好出差津貼是包含加班費的部分。（問：以本件訴訟而言，你是否可以確認原告在任職時就已經知道出差津貼四萬元已包含加班費部分？）我確認原告在任職時及任職前就知道出差津貼四萬元就已經包含加班費。（問：2/15洽談的原委？）洽談時間是在2/15的下午，在2/15之前已經有在原告的主管、原告本人及我做三方約談，當時原告反映是不願意被資遣，所以才會以我人資的立場再跟原告談一次。（問：既然2/15是談資遣，為何會提到出差津貼會包含加班費的事？）因為在2/15之前三方約談時原告的部分有反映他跟主管提針對加班費及出差津貼的事，主管就回答他當初任職前就已經談好出差津貼是包含加班費，原告沒有否認主管的回答，他只是說他還是要爭取加班費部分，原告沒有表明為何要爭取加班費。（問：證人稱的主管為何人？）林哲宇。（問：證人稱已確認原告任職時及任職前知道出差津貼包含加班費部分，你是如何確認？）主管林哲宇告知人資原告任職的條件是出差津貼有包含加班費。我有發offer 錄取通知書（即聲證一，法官提示）給原告確認報到日期及薪資結構，文件上沒有載明出差津貼包含加班費部分。我在2/15的時候有跟原告確認，原告有讓我知道他清楚知道出差津

貼包含加班費，他有告訴我這件事，所以我才確認。（問：林哲宇是當時面試原告的人嗎？）直屬主管許仁杰有面試原告，林哲宇當時是原告最高的主管，也有面試原告。（問：主管林哲宇告知人資原告任職的條件是出差津貼有包含加班費，你從何確定？）一開始是林哲宇口頭告訴我，在面試紀錄表裡面我也有書面的記載原告薪資結構是58000元加40000元，文件沒有寫到4萬元有包含加班費，但主管是口頭告訴我原告跟他有協議到出差津貼有包含加班費。」等語明確（見本院卷第34、35頁），則依證人曾燕茹所證述內容，兩造有約定出差津貼4萬元已包含加班費。

3.另查，原告雖提出其與證人林哲宇之LINE對話紀錄為證（見本院勞專調卷第93頁），原告曾於108年4月29日以口頭向主管林哲宇表示欲申請加班費之事實。又原告固提出其與主管林哲宇及人資曾燕茹於109年2月17日會談之錄音光碟暨錄音譯文各乙份為證（見本院卷第149、150頁），惟觀諸三人對話內容，雖原告之主管林哲宇有表示知悉原告有超時工作之情，惟其對話內容並不足以證明對原告之出差津貼包含加班費部分未經兩造合意約定之事實。且依被告公司售服部的經理，即原告在被告任職時之主管即證人林哲宇到庭具結證稱：「（問：原告是否由你面試的？）當初部門有缺人的需求，原告是以前宏瀨的員工，原告陸續有跟我下面的主管許仁傑有聯繫，剛好得知原告有換工作的需求，所以就與原告洽談工作內容。（問：許仁傑談完之後是否有到證人這邊？）有，許仁傑談完之後就把結果跟我陳述，因為原告是屬於外派常駐的性質，所以有討論一下原告薪資的部分，最終是以月薪60,000元整加外派津貼40,000元整，我是有跟原告一起討論的。（問：這樣的薪水簽核流程是如何？）送簽之後，總經理指示說這樣的薪資已經比其他員工高，所以外派津貼40,000元整（名目不確定是外派津貼還是出差津貼）的部分就須涵

蓋加班費，不能在另外申請加班費，當下我得知之後，我有口頭上跟原告確認，這樣的變更條件，原告是否能接受，原告表示同意接受，才繼續簽核流程，才發OFFER出去的。（問：原告任職期間，有無向你表達抱怨要加班費？）是有幾次反應說，因為某些時段工作的時間比原告預期的還多，所以原告覺得領外派津貼40,000元整，但卻不能領加班費這樣並不划算，原告有反應他有想領加班費的念頭，但我有告知過原告如果要再領加班費，要再重新跟被告公司洽談勞動條件，所以在職的時間，原告並沒有提出加班費的請求。（問：原告的意思是想回復本薪新台幣60,000元整，再比照一般員工出差津貼每天30元美金的方式計算，另外再算加班費的薪資條件？）是的。（問：在原告的任職期間，有無要求原告打卡？）這部分沒有特別要求，因為原告打卡沒有實質上意義，因為原告的出差津貼40,000元整就已經包含加班費。」、「（問：證人有提到遠遠超過當初所談的，這是什麼意思？）當日是因為被告公司對原告資遣，原告內心不高興，所以我們是去安撫他，也向公司表達原告的立場，站在主管的立場，我希望再幫原告爭取多一點的資遣費之類的補償。因為當初的勞動條件，出差津貼40,000元整已經包括加班費，不管原告有沒有超時工作，都已經不能再額外請領加班費，因為原告在工作上很認真，所以在這個當下我盡量反應原告的工作狀況給人資知道，希望可以多幫原告爭取。（問：原告有跟你反應過要請領加班費的情形嗎？）有，但是我有告訴他上述勞動條件、出差津貼40,000元整有包含加班費，所以不能再額外請領加班費，所以也是一直以來都沒有再額外請領的原因。（問：你幫原告再爭取之後，據你所知人資這邊是否有給與原告一個會給付的金額？）資遣費據我所知是有比一般正常的金額再多一點，但是詳細金額我不清楚。（問：對於原告跟你反應請求加班費，為何公司不用一天30元美金的出差津貼，另外再請領加班費的方式計

算？）當初的任用條件就是外派40,000元整包含加班費，有告知原告說除非重談勞動條件，否則不可能用上述一般的員工的方式計算。（問：證人身為原告的主管，既然認為原告工作認真，為何不幫原告向公司爭取變更勞動條件？）當初有跟原告提，除非變更勞動條件，才能報加班，原告並沒有回復我他想變更，所以我不能幫他爭取，畢竟加班並不是常態，但外派津貼是常態。」等語無訛（見本院卷第34、35頁）。是依證人林哲宇之證詞益徵，兩造確有約定出差津貼4 萬元已包含加班費之事實，堪信為真。則原告所提其與證人林哲宇之LINE對話紀錄，及原告與主管林哲宇及人資曾燕茹於109 年2 月17日會談之錄音譯文，縱使能證明原告確有加班之事實，然亦均無法為有利原告之認定。

4.原告雖舉證人即先前在被告任職之同事鄭傑文為證，然證人鄭傑文證稱：「（問：證人是否知道原告的薪資結構？）原告有大概跟我提過，他算是外派，我只知道外派會有外派津貼。（問：證人是否知道外派津貼的內容？）我不清楚。（問：原告是否有跟你具體說明他的津貼的內容跟數字？）沒有。（問：證人的薪資結構只有本薪，可是也有提到出差津貼？）我有本薪、出差津貼、加班費。（問：證人是否知道原告外派津貼是否為出差津貼？）我不清楚，應該是不一樣。（問：原告並沒有一天30美金的出差津貼？）據我所知沒有。（問：原告是否跟你說過他的外派津貼大概是多少？）沒有。（問：他是否有說過他有領外派津貼就不可以領加班費？）他有說過，他當初好像跟公司沒有談清楚。（問：所以原告是否有領過加班費？）據我所知，原告並沒有領過加班費。（問：證人是如何知道的？）就是原告有跟我口頭說過，就是閒聊的時候聊到，我是先報備就可以領加班費，他就說他都不能領加班費。」等語（見本院卷第34、35頁）。是證人鄭傑文之證詞亦無法為有利原告之認定。

5.綜上各情以參，證人曾燕茹及林哲宇均已證稱原告確實係知悉其入職時之薪資條件，出差津貼4 萬元已包含加班費之事實，且依被告公司之工作規則第34條及公司設有加班管理系統（見本院專調卷第163 至198 頁），倘若原告之勞動條件內容，出差津貼並不包含加班費，為何長久以來原告均未向被告公司依公司所設之加班管理系統申請加班費，此實與常情有違，不足採信，況證人鄭傑文亦證述原告有說過他有領外派津貼就不可以領加班費之情，是被告辯稱：雙方前已約定出差津貼40,000元包含加班費等情，應堪信屬實。

（二）原告有無延長工時加班之事實？若有，原告未依公司規定提出加班申請，得否請領加班費？

查依原告與林哲宇之對話錄音，原告自承其實際工作時間與上線打卡時間有落差（見原證2 錄音光碟19:28 處），則原告所提出之打卡紀錄及工作報告（見專調卷第43至92頁）是否得作為被告所述如附表1 所示之延長工時加班之事實，已有可疑，並無法確認。又縱使原告確有附表1 所示加班之事實為真，然因被告已證明雙方之勞動契約已約定出差津貼40,000元包含加班費之事實為真，且亦經本院認定如前，原告自無法依勞基法規定向被告請求加班費，則就原告未依公司規定提出加班申請，得否請領加班費此部分之爭點，即勿庸再予審酌，併此敘明。

（三）原告依勞基法第24、39條規定，請求被告給付加班費1,102,921 元，有無理由？

按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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每

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分之二以上。又勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。而第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條、第36條第1項、第39條固分別定有明文。而查，兩造之勞動契約既已約定出差津貼40,000元包含加班費，此業經本院認定如前，則原告依勞基法第24、39條之規定，請求被告給付加班費1,102,921元，即乏所據，無法准予。

六、綜上所述，原告依據勞基法第24、39條規定，請求被告給付1,102,921元，及自調解聲請狀繕本送達之翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，而其所為假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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　　12　　月　　31　　日

書記官　周子鈺