臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第28號

原　　告　呂奕儒
訴訟代理人　洪建忠
被　　告　金磚通訊科技股份有限公司
兼法定代理人　黃永翔
共　　同
訴訟代理人　蕭如方

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國109 年1 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告黃永翔應給付原告新臺幣參萬伍仟肆佰壹拾玖元。

原告對被告金磚通訊科技股份有限公司之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣玖仟參佰參拾貳元，由原告負擔百分之九十五即新臺幣捌仟捌佰陸拾伍元，由被告黃永翔負擔百分之五即新臺幣肆佰陸拾柒元。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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。本件原告起訴求為被告金磚通訊科技股份有限公司（下稱被告金磚公司）及被告黃永翔2 人應分別依序給付原告各新臺幣（下同）71萬7,895 元、3 萬5,419 元，及均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，嗣於本件訴訟進行中，減縮聲明求為被告金磚公司應給付原告71萬7,895 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，暨被告黃永翔應給付原告3 萬5,419 元（見卷二第47頁），經核與上開規定相合，程序上應為准許，合先敘明。

二、原告主張：原告於民國100 年1 月20日起至107 年5 月31日止，連續任職於被告金磚公司，擔任經理，單是依照被告金

磚公司提供之104 年1 月至107 年5 月原告出勤記錄，即知被告金磚公司未依法給付原告之加班費，至少為71萬7,895元，計算式詳起訴狀附件（編原證5 ，加班費一覽表，附於卷一第41～65頁），且按勞動基準法第30條第5 、6 項規定，被告金磚公司有提供103 年6 月至103 年12月出勤記錄之義務，暨被告黃永翔曾同意支付原告稅款，有還款切結書、聲明書、105 年度綜合所得稅已申報核定稅額繳款書可證，金額為3 萬5,419 元等語，爰聲明如前開減縮後之聲明所示，願供擔保請准宣告假執行，並請求傳喚證人陳詠德、陳偉庭、楊興堯、徐碧霞、李誌強、唐嘉宏（後4 人經捨棄）。

三、被告金磚公司則以：原告係100 年1 月20日自母公司即正文科技股份有限公司轉入被告金磚公司，104 年3 月擔任硬體部主管，係創業伙伴，非一般人員，更非產線直接人員，被告金磚公司對於專業主管設有職務津貼、責任津貼、個人激勵獎金、菁英專案簽約金、技術股差價買回，各種不等具有對價性之新酬制度，適足評價專業主管提供勞務所得之薪酬，原告除了每年可領取13個月薪資，於104 年起至107 年5 月止此3 年又5 月期間還額外領取共137 萬1,068 元之勞動酬勞，如此相加結果，被告金磚公司等同超付，又舉凡於加班及補休制度，被告金磚公司均已明定於聘僱契約與出勤管理辦法當中，依該等規定，原告加班需事先提出申請，經主管認定同意，該名間接人員透過紙本或電腦補休系統自提加班時數，經主管簽核後再換算補休或代金，因為有些同仁們不好意思提出申請，被告金磚公司基於體恤，補強員工補休與維護員工權益，尚設有批次作業系統，於原告在職期間，不但其本人悉依上述制度辦理，從未異議，原告429.5 小時之補休時數，均在離職前執行完畢，甚至原告還基於其主管權責，於審核部屬加班申請時，予以覈減部屬之補休時數，原告離職後轉到他處即訴外人博遠智能公司任職，於108 年4 月8 日才反口向新竹縣政府勞工處提出所謂超時加班費之調解申請，復以被告金磚公司提供之刷卡紀錄，於108 年5

月3 日調解不成立之次月提起本件訴訟，並自行計算104 年1 月至107 年5 月此期間之加班費一覽表，這種作法非常不可取，因為該等刷進刷退紀錄，事實上不能正確反應員工在勤與否，被告金磚公司採取人性化管理，未曾發生過加班費爭議，原告是第1 人，原告通常於刷進後，照慣例會上樓使用早餐咖啡吧，午餐、晚餐也常外出與同仁用餐，或與友人、女友逛夜市，原告是間接人員即主管人員，屬於責任制，彈性上下班，本可自由進出辦公室等語資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行，並請求傳喚證人蔡宇倫、張文齡、蘇莉卿。

四、被告黃永翔則以：同意給付原告稅款3 萬5,419 元，但請與前述加班費爭議，一起判決等語。

五、本件不爭執事項共（一）～（二）兩點如下：（見卷二第46頁筆錄）

（一）兩造對於原告提出原證1 離職證明書（見卷一第11頁）、原證2 新竹縣勞資爭議調解紀錄（見卷一第12頁），形式真正並不爭執；兩造對於被告提出附件1 原告到職資料（見卷一第81頁）、附件3 被告公司出勤管理辦法（見卷一第87～89頁）、附件7 原告總休時數及請假資料（見卷一第94～95頁）、附件8 被告公司章程（見本院卷96～99頁）、附件10、11、12（手寫文字除外）電腦打字的列印資料或螢幕畫面的列印資料，形式真正亦不爭執。

（二）當事人黃永翔同意給付原告稅款3萬5,419元。

六、本院依民事訴訟法第271 條之1 準用第270 條之1 第1 項第3 款規定為爭點整理，經兩造在本院108 年11月20日言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共一點如下：「一、原告起訴請求為給付加班費（計算式見原證5 ，本院卷第41～65頁）共71萬7,985 元及其遲延利息，有無理由？」（見卷二第46～47頁筆錄）

七、按，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左

列標準加給之：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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之；勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38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，105 年12月21日修正前勞動基準法第24條、第36條、第39條分別定有明文。又，利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126 條、第144 條第1 項分別定有明文。上開「其他一年或不及一年之定期給付債權」，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參見。查，原告於108 年6 月24日對被告金磚公司提起本件訴訟，固依被告金磚公司提出之104 年1 月2 日起至107 年5 月31日止電腦列印刷卡記錄，其上各日之刷卡起迄結束時間，製作加班費一覽表，據此請求此3 年又5 月期間共71萬7,985 元之加班費及其遲延利息（見原證4「呂奕儒出勤記錄」，附於卷一第18～30頁，及原告本人於最後言詞辯論期日，對於刷卡紀錄之解說。以104 年1 月5 日該日為例。見卷二第98頁筆錄），並聲請命文件持有人即被告金磚公司應補充提供103 年6 月至12月之出勤記錄（見卷一第8 頁，起訴狀第4 頁），惟經本院調查審理結果，茲據原告本人在庭稱：刷卡是在同棟大樓不同樓層刷來刷去，是刷電梯的卡鐘，如果有同事先刷該卡鐘，其他人就不用再跟著刷同一卡鐘，電梯是透過刷卡的動作才能起動，被告金磚公司使用的樓層是1 樓與4 樓，到1 樓的時候，不用刷電梯的卡鐘，電梯就可以啟動，如果要到4 樓或1

樓的產線，就要刷電梯的卡鐘，2 樓與3 樓是別的公司在使用，被告金磚公司的籃球場和咖啡廳都設在5 樓，其外出用餐基本上是不會刷卡，是回到公司要進4 樓才會刷電梯的卡鐘，進出5 樓不需要刷卡，不需要報備，其他人使用5 樓設備也不需要報備，其使用5 樓休息的頻率大約是半小時左右，但不是每天使用等語在卷（見卷二第98～100 頁），可知原告據以計算加班費之基礎即原證4 之電腦資料列印紀錄，係啟動上開大樓4 樓電梯之刷卡紀錄，並非紀錄原告提供勞務之起迄時間，因此尚不能作為判斷原告在勤與否之合適依據，也因此當被告金磚公司所屬工程師提出加班申請時，通常需再經主管覈實審查時數，並非單以電腦列印刷卡紀錄為據，此節復經證人陳詠德、陳偉庭先、後於本院審理時結證稱：公司在趕案子的時候，早上9 點開會，晚上9 點又開會，這當然不是全部；外出不需要刷卡，臨時有需要外出辦點小事，這當然不是上班，即便被刪減1 小時加班時數，因為工時很長，所以也不會有意見；主管在批示加班作業，刪減有經過本人同意（見卷二第11～12頁筆錄，證人陳詠德證述）、卷二第34頁陳偉庭工程師之加班申請紀錄，是伊溢出刷卡資料時數，遠大於公司人資單位發信實際提供補休之時數；卷二第31頁被告金磚公司於104 ～107 年度核給原告加班補休時數共429.5 小時之總表，伊怎麼會知道這是什麼，看起來就是原告現在提告，就代表他要加班費，伊的想法是公司提供之補休並沒有符合勞基法1.33、1.66及假日兩倍的倍率；伊發生過加班補休被退回，伊有找前主管許啟芳；伊是研發替代役，服役期間是104 年10月29日至107 年10月1 日，進入被告金磚公司是在104 年11月，原告是105 年3 至4 月成為伊之上級主管；第1 天簽約，伊有詢問過人資Hellen，加班有無加班費，得到的回答是本公司有補休等語（見卷二第52～56頁、第48頁筆錄，證人陳偉庭證述），暨原告自承其本人曾經自我審核加班為0 小時，因為是第1 次外出工作，不想跟公司起糾紛，人在屋簷下，不得不低頭，不想讓

老闆覺得其是個不聽話的員工，進而在績效分紅或考勤有類似刁難的動作，所以其表現出聽話的樣子各等語在卷（見卷二第102 頁），可資互為參佐。

八、次按，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。本件被告金磚公司為統一勞動條件及工作紀律，訂有出勤管理辦法，經本院檢視結果，該辦法以通俗、明確之用語行之，可為一般智慮正常之人瞭解，且該辦法業經公開揭示而一體遵行，復經證人即審核該出勤管理辦法之人員蔡宇倫到庭證述屬實（見卷二第77～80頁筆錄），是為兩造勞雇彼此間之有效約定。再按，107 年1 月31日公布、107 年3 月1 日施行之增訂勞動基準法第32條之1 規定，固應依勞工意願選擇補休，否則應按勞動基準法第24條所定標準，發給延時工資，惟於勞動基準法第32條之1 增訂之前，即107 年2 月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理（見卷二第73～74頁，中華民國勞動部全球資訊網─加班補休規定，Q4：107 年2 月28日以前如果有加班補休的時數，是否適用本次修法的規定呢？Q&A），縱使假設本件起訴狀附件原告所列104 年1 月2 日起之各加班時數，設若為真，茲依兩造不爭執形式真正之被

告金磚公司出勤管理辦法，已訂有：直接人員為現場工作之技術員、資深技術員、領班等員，間接人員則為不屬於直接人員之其他各員；間接人員加班補休簽核權責人員為部門主管、總經理；假日或平日出勤加班，可申請與加班時數「相同」之補休，申請補休者請填寫補休申請單，經主管核准後送交人事單位。補休申請單會簽完成後，由人事單位統一給予補休假；加班應事先報備申請，且由直屬主管核准後方准予認定，如臨時因工作需要加班，應於事後補提申請補休假；延時加班應於當日下班前2 小時申請，假日加班應於前1 日下班前2 小時提出申請，並經直屬主管書面核准，如臨時因工作需求加班，得先以口頭向上級主管報准，並應於事後48小時內補提休假申請單（見卷一第88～89頁），並據證人蔡宇倫到庭結證稱：金磚公司實際上的做法，是依照出勤管理辦法用一比一的比例換給申請人；卷二第32頁是申請人原告、陳偉庭、梁興堯等人於105 年1 ～7 月、8 ～12月之加班補休審核紀錄，其中105 年1 ～7 月第1 行記載原告中文姓名呂奕儒、英文姓名lack , lu（部門Manager ），考勤應勤1,104.5 小時、刷卡時間1,594.27小時，溢出刷卡時間是489.767 小時，其中「部門主管第1 次核定補休天數是0 」所指原告部門主管，就是原告本人，預設0 就是原告自己提出來的數字；同一列雖原告本人沒有要申請加班補休，然而其中「部門主管最後核定天數是10天」，是以公司的思想，是希望有付出的人得到休息，該給員工的就給員工補償，所以第2 次核定，公司就提供10天的時數；不止是對原告，對其他員工也是統一處理，公司會問各部門主管，蒐集資料，放進系統，對員工是一個嘉獎；溢出刷卡時間，不能真實反應時間，因為公司有球場也有咖啡廳，籃球場、網球場都有；卷二第32頁這頁，原告105 年1 ～7 月換算補休80小時，是用每天8 小時換算出來等語在卷（見卷二第80頁筆錄），可知於勞動基準法第32條之1 施行前，即於107 年2 月28日以前，本件勞雇雙方既已約定以一比一之比例，換取加班

補休，並據此換算完畢（併參兩造不爭執形式真正之卷一第95頁資料，原告離職前已核准但未休畢之時數，皆已換算代金發放），即應依勞雇雙方之約定辦理，故原告請求所謂104年1月2日起至107年2月28日止此期間之加班費，並無根據。又原告107年3月1日起至107年5月31日止此共3月期間其本人應勤時數、實勤時數、經主管即原告本人審核之補休時數，如兩造不爭執之卷二第121～123頁表格所示（見卷二第104頁筆錄第13行），可知經過原告自我審核之加班補休時數，為52小時（3月1日，4小時38分；3月2日，1小時54分；3月5～11日共27小時；3月12～16日共18.5小時；3月19日～25日，實勤時數減應勤時數為18.2小時，但原告自我審核刪減至0小時；3月26日～4月1日，實勤時數減應勤時數為35.1小時，但原告自我審核刪減至0小時；4月2日～8日，實勤時數減應勤時數為10.4小時，但原告自我審核刪減至0小時；4月9日～15日，實勤時數減應勤時數為14.2小時，但原告自我審核刪減至0小時），此節於最後言詞辯論期日業據原告本人稱：其是間接人員，其補休簽核權限之核准人，如果依照公司的組織來看的話，應該是黃永翔，事實上核准的人是誰，其不確定，因為人事單位會提供1份補休數據給我們，補休時數一開始就由人事提出建議的數字，這建議的數字基本上我們自己審核的時候不會比這個多，因為之前有發生過核出來的時數送交人事部門時，被黃永翔否決，所以我們主管在簽核時數都不敢超過人事提供的時數，其審核其自己加班補休時數的時候，其自己曾經列為0，但是公司有給其80小時，印象中有2至3次，差不多在107年，就大概是其要離職時，其離職是107年5月31日，剛剛說的2至3次，印象中是在107年3、4、5月間，如果照其實際工作的時數來講的話，公司並沒有多給其補休的時數等語（見卷二第101頁筆錄），及經原告訴訟代理人稱：依照公司的規則，所有主管的補休時數應該由黃永翔核定，黃永翔自己不核定，丟給各部門主管自己去核

定自己的補休時數，就是原告本人核定自己的補休時數，站在員工的立場，要如何核定自己的補休時數，只能猜測老闆的心裡想法、從被告所提的資料，員工的實際加班時數都超過人事初步核定的補休時數，所以員工不敢反抗，做為老闆的應該想一下、前次開庭證人蔡宇倫口頭有說，公司的員工不好意思請加班費，此部份可以調錄音來聽，可見不是員工不主動申請，是公司的文化不容許員工主動去申請、公司想給員工加班費的話，可以直接給，不需要補休等語在卷（見卷二第104 頁筆錄），本院審酌僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，而前開原告本人與原告訴訟代理人所稱之制度、企業文化各情，客觀上並非因被告金磚公司或被告金磚公司法定代理人黃永翔以不法危害之言語或舉動，加諸於提出申請或自我審核加班補休之表意人即原告，使其心生畏怖或類此情境進而使其意思自由決定遭受限制，甚至於本件個案事實，原告坦承其為求績效分紅，故而表現出聽話的樣子（見卷二第102 頁筆錄第27～31行），則於勞動基準法第32條之1 施行後，原告基於自身功利考量，既依其理性意願選擇補休，原告即應受到拘束，始符誠信，故原告請求所謂107 年3 月1 日起至107 年5 月31日止此期間之加班費，亦無根據。

九、從而，本件原告對被告金磚公司起訴求為給付加班費共71萬7,985 元及其遲延利息，欠缺依據，為無理由，不應准許，應予駁回，其訴既經駁回，其假執行之聲請失其附麗，併予駁回。另，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項定有明文，本件原告同時對被告黃永翔提起給付之訴，並據提出還款切結書、聲明書、105 年度綜合所得稅已申報核定稅額繳款書等件為

證（編原證6～7，附於卷一第66～67頁），金額為3萬5,419元，不為被告黃永翔爭執應如數給付（見卷一第114頁筆錄、卷二第4頁筆錄），本院爰予尊重，因而為此部分勝訴之判決，且此部分之金額或價額為未逾50萬元之判決，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，原告陳明供擔保請准假執行之宣告，僅係促請法院注意。

十、本件判決基礎俱已臻明確，兩造其餘攻防方法、訴訟資料或證據調查之聲請，經本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論、駁之必要，併此敘明。

十一、訴訟費用之負擔：本件第一審訴訟費用，計有起訴裁判費8,260元及證人陳詠德、陳偉庭證人日旅費1,072元（536元/人X2人），為9,332元，其中原告對被告金磚公司請求加班費之訴，前依勞資爭議處理法第57條規定，暫免繳納1/2即3,910元，因此原告已預納第一審訴訟費用共5,422元，有收據4紙在卷（附於卷一第4頁），爰依本件裁判勝、敗訴比例結果，依民事訴訟法第79條、第85條第3項規定，定其負擔如主文所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　周美玲

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，應添具繕本，若原告對於本判決不利之部分，全部不服提起上訴，應同時繳納第二審上訴費用為新臺幣7,820元（民國109年1月1日施行之勞動事件法第12條第1項規定參照）；若被告黃永翔對於本判決不利之部分，全部不服提起上訴，應同時繳納第二審上訴費用為新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　10　　日

書記官　陳美利