臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡字第38號

原　　告　趙宥澄（原名：趙怡潔）
被　　告　高柏科技股份有限公司
法定代理人　蕭酩■J
訴訟代理人　蔡岳龍律師
　　黃立心律師
　　郭桓甫律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國109 年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣113,286 元，及自民國109 年7 月22日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10分之8，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣113,286 元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）384,032 元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。而原告之聲明迭經變更，嗣於民國109 年11月16日言詞辯論時，將前開聲明之金額減為149,223 元（見本院卷第251 頁）。經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自102 年9 月9 日起至107 年10月31日止受僱於被告公司，擔任會計及人事人員職務，雙方約定每月月薪為30,000元（自107 年7 月起調整為32,300元）。而

原告任職於被告公司期間，自104 年6 月18日至107 年10月31日止（下稱系爭期間），有如附表一、二分別所示延長工時及擔任值日生之情，惟被告公司並未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定給付足額之延長工時工資，尚積欠如附表一、二所示之加班費。爰依勞動契約、勞基法之法律關係提起本件訴訟，請求被告公司如數給付加班費差額等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告公司規定，員工請領加班費須於加班前或加班後，於公司系統內完成申報，經被告公司核准後始可請求，原告任職被告公司時，係擔任人事與會計人員，對公司確實有加班申請制度存在應知之甚詳，卻從未於系統中申報加班，故原告請求加班費之給付，係屬無據。另被告公司內部有提供寬敞舒適之茶水間、用餐環境、健身房供全體員工使用，原告常有利用下班時間進行相關活動，故不能以打卡刷退之時間遽認原告提供勞務之時間。況原告請求之加班費額度，被告已於105 年至107 年之季獎金中補足，季獎金乃被告綜合考量員工工作表現及加班時數後，決定給付各員工之金額，故季獎金發放時亦一併考量並計算在內，若許原告請求反而會構成重複請求之不當得利。另被告參考實務計算加班費之方式，每滿半小時始行計算。再被告確實有值日生制度，輪值者須提早半小時到班整理環境，一年共有4 次輪值，縱認原告可依法請求加班費，僅於106,884 元範圍內係屬有理。並聲明：■怑鴉i之訴駁回；■辿p受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：（見本院卷第259頁）

■怑鴉i原名趙怡潔，自102 年9 月9 日任職於被告公司，擔任人事與會計人員，至107 年10月31日離職。月薪部分，未含季獎金之月薪，104 年6 月18日至同年6 月30日為17,340元，104 年7 月1 日至105 年6 月30日為28,900元，105 年7 月1 日至106 年6 月30日為31,600元，106 年7 月1 日至107 年6 月30日為32,100元，107 年7 月1 日至107 年10月31

日為32,300元。

■佼Q告有值日生制度，每位員工一年輪值值日生次數為4 次，輪值日應於上班時間前30分鐘至公司開門窗、開廁所除濕機、開監視器及整理環境。

■坦鴳i正常工時為8 小時，被告於102 年9 月9 日至104 年10月31日之正常工作時間為上午8 時30分至下午5 時45分，午休時間為中午12時至下午1 時15分。104 年11月1 日至107年10月31日為上午8 時30分至下午5 時30分，午休時間調整為中午12時至下午1 時。

■伏鴳i於109 年6 月18日以mail告知被告請求依勞基法給付加班費（見本院卷第35頁）。

■■原告105 年1 月1 日至107 年10月31日出勤明細，除爭執之加班時數外，以被告被證7 提出之年份、日期、星期、上下班數據為主（見本院卷第79-105、169-199 頁）。

■　鴳i104 年6 月18日至104 年12月31日出勤明細以109 年10月12日民事補陳證物（件）狀附件3 所載（見本院卷第233-239頁），兩造並同意以分鐘計算加班費之計算方式（見本院卷第258頁）。

四、至於原告復主張被告於其在職期間積欠延長工時之加班費等情，則為被告公司所否認，並以前揭情詞置辯，經查：

■恇B季獎金是否為原告請求加班費之計算基礎？

1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，於勞基法第1 條、第30條第1 項規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」；又勞工延長工作時間、例假、休假及特別休假照常工作者，雇主應依同法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1 項規定加倍發給工資。是上開勞動條件之規定，俱為最低標準且屬強制規定。故除非有法律明文規定，例如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工，得排除適

用外，勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度台上字第929號、97年度台上字第2505號、105年度台上字第376號、106年度台上字第1221號等裁判意旨參照）。揆之前揭說明，原告如有延長工時或國定假日、休假日照常工作之情形，被告自應按勞基法相關規定加給延長工作時間之工資，以及加倍發給休假及國定假日工資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違，此非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用。至勞基法第21條第1項雖規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、第24條、第39條等強制規定之適用。

2.按勞基法第2條第3款規定：工資，係勞工因工作而獲得之報酬；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。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工

資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決參照）。

3.原告固主張系爭期間計算加班費之平日每小時工資額，係以每月月薪加上季獎金換算而來等語（見本院卷第130、163-165頁），並分別提出月薪、季獎金項目計算表格為證（見本院卷第135頁），而原告薪資項目有「月薪」、「季獎金」部分，亦為被告所不爭而提出相同格式之表格（見本院卷第75頁），而堪認定。惟查，原告所獲取之季獎金部分，經證人即被告公司人事員工劉秋妏到庭證稱：季獎金係每年1、4、7、10月都會各發放一次，沒有計算標準，是執行長依據公司這一季營收來核算給各員工的錢等語（見本院卷第253頁），顯見季獎金之給與係依被告營運績效，無制度性之計算標準，並由被告於每年1、4、7、10月發放，應係為激勵員工士氣、提升經營效率所提供之獎勵，性質上自非屬勞務對價之經常性給與，而非工資，故原告於系爭期間所領取之季獎金，自難認列入計算原告每月工資範圍內，即不應計入計算平日每小時工資額。

■芊B被告抗辯季獎金已內含加班費之給付，是否有理？

1.按民法上僱傭契約為雙務契約，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為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞

工確有延長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明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之工資（最高法院101 年度台上字第792 號判決意旨參照）。經查：

2.被告固抗辯公司向來規定，員工若請領加班費，須於加班前或加班後2 個工作日內完成線上加班單之申請，並舉105 年至106 年間之加班單紀錄為證（見本院卷第109-119 頁），惟觀諸該加班單之內容，僅記載被告公司員工加班要旨、加班期間及申請日期等相關統計，至多證明被告公司確實有登錄員工加班申請資料，惟未能證明被告公司員工如有加班須申請之相關規定。又審酌該加班單之加班內容多為庫存盤點、裁切等作業，未有加班者與原告擔任會計、人事職務相關或相類業務內容，則原告於被告公司任職期間是否能申請加班費，已有可疑。佐以證人劉秋妏證稱：我於107 年11月11日開始做人事考勤，接手之前，公司沒有相關人事系統，我接手之後才有，在舊制度時，公司未鼓勵加班，同事也只有2 、30人，我不確定當時怎麼做等語（見本院卷第252-254 頁），可見被告於原告任職期間，未建制完整申請加班制度，況被告另於107 年9 月28日公佈加班管理辦法（下稱系爭辦法，見本院卷第121 、123 頁），如被告公司之加班申請制係行之有年，何需在該時點始公告申報加班之相關規定，則被告此部分所辯，難認可採。

3.被告於107 年9 月28日公佈系爭辦法一情，已如前述，而原告於同年10月19日曾經辦被告公司一廠員工李照暉之加班申請一情，有高柏科技加班單1 份在卷可查（見本院卷第125 頁），且為原告所不爭執（見本院卷第260 頁），則原告任職期間亦以人事身分經辦員工加班單之申請，則被告就員工加班事宜已訂有如上系爭辦法可資遵循，且原告擔任人事等職務，對上開加班程序自無諉為不知之理，堪認原告自107 年9 月28日起，確已知悉公司加班制度無疑。則原告果有於

正常工時以外工作之必要，自107 年9 月28日起，當遵循上開程序，提出加班申請獲准，並憑以申請延長工時工資，其理至明。又原告並未提出加班申請單，資以證明其於107 年9 月28日至107 年10月31日之期間確有加班需求，並獲主管同意，是原告請求此部分期間之加班費，難認有據。

4.被告復辯稱：原告請求之加班費額度，被告已於105 年至107 年之季獎金中補足，季獎金乃被告綜合考量員工工作表現及加班時數後，決定給付各員工之金額，故季獎金發放時亦一併考量並計算在內云云，惟被告迄未提出如何以季獎金核實支付原告加班費之標準，參以證人劉秋妏證稱：面試時主管有說，老闆體恤員工，會在1 、4 、7 、10月核發季獎金，就是把加班費補足，若沒有加班，老闆仍會給予這個獎金等語（見本院卷第254 頁），亦未見被告係如何透過季獎金補足加班費之計算方式，且未加班之員工亦可領取季獎金，則被告此部分所辯，難認可採。

5.被告又辯稱：被告公司內部有提供寬敞舒適之茶水間、用餐環境、健身房供全體員工使用，原告常有利用下班時間進行相關活動，故不能以打卡刷退之時間遽認原告提供勞務之時間云云，惟證人劉秋妏證稱：我有看過原告使用公司健身房設施，確切時間不清楚，不知道原告一週下班後會用幾次等語（見本院卷第255 頁），則縱認原告下班後有使用公司健身設施，惟被告未能舉證原告係何時使用及有無因而申報加班時數，則被告此部分所辯，顯非有理。

■叶B原告得請求之加班費為何？

1.平日加班費部分：

š 原告得請求加班費期間為何？

原告請求系爭期間之加班費，被告則辯以原告就104 年7 月14日以前之加班費已罹於時效等語（見本院卷第54-55 頁），按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1 年或不及1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5 年間不行使而消滅；消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求；左列事

項，與起訴有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。。民法第126條、第129條第1項第1款、第2項第2款及第130條分別定有明文。而上開「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，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，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照），是勞工之加班費，因適用民法第126條規定短期時效之結果，勞工關於此工資請求權因5年間不行使而消滅。本件原告係於109年6月18日以mail向被告請求給付102年9月9日至107年10月31日止之工作日延長工時加班費等情，為兩造所不爭執見兩造不爭執事項■承f，嗣於109年6月24日、同年7月14日，原告分別向桃園市政府勞動局、本院聲請勞動調解等情，有桃園市政府勞資爭議調解申請書、勞動調解聲請書狀上本院收狀章在卷可佐（見本院卷第3、31頁），依前開規定，原告請求104年6月18日以前之工作日延長工時加班費，已罹於消滅時效而不得再向被告請求。又被告於107年9月28日公告加班申請制度，然原告未依規定申報加班而不得請求該日起之加班費等情，業經本院認定如前，是原告請求被告給付104年6月18日以前、107年9月28日起之加班費，為無理由，不應准許。

˜ 原告得請求104年6月18日至107年9月27日工作日延長工時加班費金額為何？

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24條第1款、第2款分別著有明文（105年12月21日修法前後，就此部分僅酌作文字修正，未變更實質內容）。查，原告於104年6月18日至107年9月27日期間之工作日有延時工作之事實，有原告所提依被告自105年1月1日至107年

10月31日之打卡紀錄表整理繪製之出勤明細及加班時數統計表格、原告自行統計之104 年6 月18日至同年12月31日之出勤明細及加班時數統計表格附卷可參（見本院卷第79-105頁、169-199 頁、233-239 頁），且為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項■承B■■Ⅴ依此計算，原告自104 年6 月18日至107 年9 月27日之工作日，所得請求延長工時之加班費共計111,889 元（計算式詳見附表一所示）。

從而，原告請求被告給付平日延長工時加班費111,889 元為有理由，逾此部分之請求，則為無理由。

2.值日生加班費部分：

被告公司確實有值日生制度，輪值者須提早半小時到班整理環境，一年共有4 次輪值等情，並據證人劉秋妏證述在卷（見本院卷第255 頁），且因此每年有2 小時加班時數為被告所不爭執（見本院卷第56頁），另兩造對於此部分之計算式一致（見本院卷第241 、247 、257 頁），即詳如附表二所示，則原告請求被告給付值日生加班費1,397 元為有理由，應予准許。

3.綜前，原告得請求被告給付之加班費總金額應為113,286 元（計算式：111,889 ＋1,397 ＝113,286 元）。

五、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；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；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。查本件勞動調解聲請書狀繕本係於109 年7 月21日送達予被告（見本院卷第13頁），是本件原告向被告請求利息之起算日應為109 年7 月22日，自堪認定。

六、綜上所陳，原告基於勞動契約及勞基法之法律關係，請求被

告公司給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

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　　11　　月　　30　　日

書記官　　蘇玉玫

附表一：平日加班費部分

月份	延長工時2小時時數（換算分鐘）	再延長工時2小時時數（換算分鐘）	應付加班費之計算式（單位：新臺幣，元以下四捨五入，下同）
10406	165	-	■M月薪：17,340元 ■L時薪：72元 ■K加班費： 72×(　165/60)×4/3 ＝264元
10407	926	-	■M月薪：28,900元 ■L時薪：120元 ■K加班費： 120×(　6175/60)×4/3 ∨＋ 120×(　111/60)×5/3 ∨＝ 16,837元
10408	620	-	
10409	515	-	
10410	702	15	
10411	452	-	
10412	590	36	

（續上頁）

10501	930	60	
10502	240	-	
10503	150	-	
10504	120	-	
10505	630	-	
10506	300	-	
10507	840	-	■M月薪：31,600元 ■L時薪：132元 ■K加班費： 132 ×(11490/60) × 4/3 ∨＋ 132 ×(480/60) × 5/3 ∨＝ 35,464元
10508	1260	30	
10509	810	-	
10510	210	-	
10511	-	-	
10512	960	-	
10601	1410	330	
10602	1020	-	
10603	1380	-	
10604	960	90	
10605	1290	-	
10606	1350	30	
10607	1680	420	■M月薪：32,100元

（續上頁）

			■L時薪：134元 ■K加班費： 134 ×(15570/60) x 4/3 ∨＋ 134 ×(810/60) x 5/3 ∨＝ 49,379元
10608	1500	150	
10609	1470	30	
10610	1110	60	
10611	750	-	
10612	1290	-	
10701	2250	120	
10702	900	-	
10703	1500	-	
10704	1230	-	
10705	1140	30	
10706	750	-	
10707	720	-	■M月薪：32,300元 ■L時薪：135元 ■K加班費： 135 ×(3240/60) x 4/3 ∨＋ 135 ×(60/60) x 5/3 ∨＝ 9,945元
10708	1350	30	
10709	1170	30	
合計			111,889元
原告請求加班費有理由部分之計算式： 264＋16,837＋35,464＋49,379＋9,945＝111,889元			

附表二：值日生加班費部分

年度	月薪（以該年月較高者為計算）	月薪換算時薪	兩造不爭執之值日生加班費
104	28,900	120	322
105	31,600	132	354
106	32,100	134	359
107	32,300	135	362
合計			1,397元
原告請求值日生加班費部分之計算式： 322＋354＋359＋362＝1,397元			