臺灣苗栗地方法院民事小額判決

108年度苗勞小字第6號

原　　告　蘇宏德
被　　告　群創光電股份有限公司
法定代理人　洪進揚
訴訟代理人　莊欣慧

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於108 年9 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣（下同）1,000 元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告於106 年4 月24日起受僱於被告，擔任南科二廠黃光部高級工程師，實領月薪4 萬5,600 元，嗣於106 年7 月14日離職。原告於受僱期間，每週工作5 日，每日加班2 小時，被告卻未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1 項第1 款規定發給延長工時之工資（下稱加班費），原告自得請求被告補發加班費共計4 萬1,040 元（計算式：4 萬6,500 元÷30日÷ 8 小時＝時薪190 元，190 元x 1 又1/3 倍x 106 年4 月24日至106 年7 月14日，共計81日＝4 萬1,039.9 元，元以下四捨五入）。

原告不知加班要事先提出申請，原告主張在公司逗留超過時間就算加班。

並聲明：被告應給付原告4 萬1,040 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯：

被告訂定之台灣廠區加班作業規範（下稱系爭作業規範）第3.1.1 條載明「除緊急事件外，所屬員工因工作需要，需於正常工作時間以外延長工作時間或假日出勤者，需事前取得部門主管同意，方得於事後報支加班」；另原告到職時有簽署服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定書，其中第1.3

條約明「『人事規章』係指群創所制定關於員工薪資、獎金（含專利管理辦法規定之獎金）、津貼、紅利（含股票紅利）、認股選擇權、員工股票、休假、請假、工作時間…及其他有關人事管理之各項指令、辦法及規範。」、第2.1條約明「本人承諾在群創全心全力專職服務，從事及執行群創所分派及（或）企業營運所需之工作，並遵守群創人事規章之規定…」，原告顯已瞭解如須申請加班，應先經主管備核同意，方得於事後報支加班。

原告受僱於被告期間，擔任日班工程師，工作日為58日，工作時間為週一至週五之上午8時至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間，每日工作時間8小時。又原告曾在106年5月11日、5月29日、6月5日、6月27日請預給特休假合計3日及於7月10日、7月12日至14日請事假合計3.5日，實際出勤時數為412小時。原告雖曾於106年5月17日申請自下午6時起至8時30分止加班2.5小時，惟被告已核發該筆加班費與原告，是原告復提起本件訴訟請求被告給付加班費，於法無據。

並聲明：原告之訴駁回。

三、原告於106年4月24日至106年7月14日受僱於被告，擔任高級工程師，每月薪資4萬5,600元等情，有離職證明書、敘薪單等在卷可稽（見司促卷第11頁、苗小卷第65頁），且為兩造所不爭，自堪信為真實。

四、法院之判斷

勞基法第24條、第32條明定：「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……」、「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」，準此，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要時，須先經工會或勞工同意，始得延長勞工工作時間，且因此延長勞工工作時數之工資，則應按原有工資依法加給計算。從而，雇主倘未要求勞工在正常工作時間以外延長工

作時數（即未經勞雇雙方合意），勞工為求妥速完成任務等因素考量，自行提早到班或逾時停留在公司內部，均屬勞工片面延長工時，核與勞基法第24條所規定雇主應加給工資之要件不符，勞工自不得據此條文向雇主請求給付加班費。

原告雖主張只要逾時停留在公司之時間即為加班云云，惟原告到職時所簽署之服務約定書（見苗小卷第143 、145 頁）2.1 條約定：「本人承諾…遵守群創人事規章之規定。」、1.3 條約定：「" 人事規章" 係指群創所制定關於…工作時間、工作規則、工作紀律…及其他有關人事管理之各項指令、辦法及規範。」，而被告所訂立之系爭作業規範5.1.1 規定：「同仁因工作需要或配合公司營運需求，經主管事先同意後，可延長工作時間以利業務進行，並得申請加班費或補休。」（見苗小卷第135 頁），顯見於被告公司加班必須事先提出申請並經主管同意。而勞動契約為雙務契約，以雇主與勞工雙方約定，由勞工於一定或不定期限內為為雇主服勞務，雇主給付報酬為要件。所謂勞工於一定或不定期限內提供勞務，自應依勞動契約之性質而定，除非特殊性質之工作，一般情形而言，勞工所提供之勞務應於正常上班時間為之，是勞工如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與雇主另行約定，由勞工加班，雇主再予支給加班費，否則，不問勞工於正常時間之工作效率或生產力，勞工無須雇主之同意，自行加班，即得逕向雇主請求支給加班費，不惟與契約之本質相違，亦有違前揭勞基法第32條之規定。是被告公司為管理需要，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。

而依被告所提原告任職期間出勤資料（見苗小卷第115 頁），原告於任職期間僅曾於106 年5 月17日加班2.5 小時，被告並已於106 年5 月份薪資單（見苗小卷第119 頁）核算給付原告，原告對此並無爭執（見苗小卷第103 頁），則被告業已就原告確有加班之時數給付加班費，其他原告主張有加班之時數，因不符合系爭作業規範之規定，自難認其確有加

班之事實。

五、綜上所述，原告所得請求之加班費，被告均已依約給付，其餘原告本件請求之加班費，則難認其確有加班之事實，故其請求為無理由，應予駁回。另本件係依小額訴訟程序所為判決，爰依民事訴訟法第436 條之19第1 項規定，確定訴訟費用1,000 元由原告負擔。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法及未經援用之證據，核與判決結果無影響，爰不另贅述，附此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之23、第436 條第2 項、第78條、第436 條之19第1 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　9　　日

勞工法庭　　法　官　王筆毅

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，及須按他造當事人之人數附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

上訴理由應表明：

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。

如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由。

當事人如對本件訴訟內容有所疑義，得聲請閱卷。

書記官　李佳靜

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　9　　日