

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上易字第38號

上訴人 曾科堯
訴訟代理人 蔡尚宏律師
被上訴人 天恩精密科技有限公司
法定代理人 李洪麗珠
訴訟代理人 盧俊誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年4月19日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第68號第一審判決提起上訴，本院於108年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國101年7月2日起受僱於被上訴人，擔任總經理特助，初期月薪新台幣（下同）45,000元；嗣於104年3月1日升任經理，月薪調升為7萬元；再於105年7月1日升任研發部技術總監，月薪調升為85,000元，兩造約定上訴人106年度年薪為120萬元。上訴人自104年4月1日起至106年12月18日止（下稱系爭期間）確實有長期加班之事實，有出勤紀錄表為據，且被上訴人就員工加班費之計算係以出勤紀錄表為依據，被上訴人公司內部並無休閒遊樂設施供員工逗留，故上訴人遲延離開公司均為加班。再依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定之立法理由，若出勤卡顯示勞工有逾時停留於工作場所之事實，即應推定勞工逾時停留時間係為雇主服勞務之效力。且出勤紀錄表顯示上訴人長期加班之事實，被上訴人從未要求上訴人更正，並已受領勞務給付，應認被上訴人已默示同意上訴人加班，故被上訴人應給付上訴人系爭期間之加班費共316,300元（計算式詳如原審卷第79頁至第92頁上訴人提出之附表2）等語。為此，爰依勞基法第24條第1項規定，求為命被上訴人應給付316,300元及自107年7月11日起至清償日

01 止，按年息5%計算之利息。（上訴人於原審其餘之訴，兩造
02 各未上訴，不在本院審理範圍）

03 二、被上訴人則以：依勞基法之現行法制、立法精神與勞動契約
04 精神以觀，勞工並未享有可以主動、毫無限制、單方面任意
05 行使之加班權，僅在僱主提出加班要求時，勞工享有得以拒
06 絕之同意權，勞工於此前提下，始享有請求加班費之權利。
07 又兩造已於工作規則第7章第14條約定加班之申請程序，為
08 兩造勞動契約內容之一部，上訴人應受拘束。且上訴人擔任
09 研發部主管時，該部門員工之加班均須由上訴人簽核，上訴
10 人應知悉被上訴人加班申請之程式。然兩造間就加班即未達
11 成合意，上訴人自不得請求加班費。況上訴人薪資明細表上
12 均無上訴人加班時數之記載，若被上訴人確有漏給付加班費
13 之情形，何以上訴人長達2年7個月均未向被上訴人反應或
14 表示異議？與經驗法則顯不符。上訴人僅憑出勤卡，主張其
15 有加班事實，實屬無據等語，資為抗辯。

16 三、原審經審理後，就上開加班費部分，駁回上訴人請求。上訴
17 人提起上訴，並於本院聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下開
18 第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上
19 訴人316,300元，及自107年7月11日起至清償日止，按年
20 息5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

21 四、兩造不爭執事項：

22 (一)上訴人於101年7月2日起受僱於被上訴人擔任總經理特助
23 ，月薪為45,000元；嗣於104年3月1日升任經理，月薪調
24 升為7萬元；再於105年7月1日升任研發部技術總監，月
25 薪調升為85,000元。

26 (二)若上訴人請求加班費為有理由，則上訴人可請求自104年4
27 月1日起至106年12月18日止之加班費為316,300元。

28 五、本件爭點：上訴人請求被上訴人給付自104年4月1日起至
29 106年12月18日止之加班費，共計316,300元，有無理由？
30 上訴人主張其自104年4月1日起至106年12月18日止之有
31 加班之事實，得請求給付該期間之加班費共計316,300元等

語，為被上訴人否認，抗辯：上訴人未依照工作規則申請加班，自無從請領加班費等語。

(一)按勞動基準法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所定：「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」，暨對照勞動基準法全文並未規範勞工得單方面加班等情，足見我國之勞動基準法制並不鼓勵勞工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工身體健康及國民生產力，更與該法藉由建立最低勞動條件以促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得之勞工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（含加班費）之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工

01 作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務
02 係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契
03 約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工
04 作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領
05 其勞務之給付之理。

06 (二)被上訴人抗辯：其工作規則第7章第14條規定「員工需加班
07 (包括延長工時及假日工作)者，應於欲加班當日或前一個
08 工作日提出申請，並詳實填寫「加班申請單」，且應於加班
09 日之次日起算三個工作天內，呈請核決權限主管簽核並繳交
10 管理課登錄後，始完成加班申請手續，否則視為處理私人事
11 務，不得申請加班費」等語，有被上訴人所提出其工作規則
12 可證(見原審卷第200頁)。又自被上訴人提出其他員工自
13 105年1月至106年7月間之加班申請單所示(見本院卷第
14 67頁至第153頁)，「部門主管簽核」欄中有上訴人之簽名
15 ，以上訴人擔任技術總監，係屬高階管理人員，且員工申請
16 加班須經呈交予上訴人核可程序以觀，上訴人應當知悉被上
17 訴人工作規則之加班之規定，況且被上訴人設此規定而制定
18 此工作規則，並未違反法律之強制規定，故被上訴人之工作
19 規則業已成為兩造勞動契約內容之一部，上訴人應受其拘束
20 。至於上訴人主張依被上訴人於原審提出加班申請單(見原
21 審卷第129頁至第131頁)與本院提出之加班申請單(見本
22 院卷第67頁至第153頁)格式不同，足認被上訴人加班規制
23 混亂。被上訴人單方所制定的加班程序為增加法律所無之限
24 制，導致員工有加班事實卻無從請求加班費云云。然查，上
25 訴人自承在被上訴人所提出之其他員工自105年1月至106
26 年7月間之加班申請單上「主管簽核」欄中簽名，對該申請
27 加班單形式上亦不爭執，則縱被上訴人提出加班申請單格式
28 有所不同，但不影響被上訴人主張其員工申請加班應依工作
29 規則規定，填寫加班申請單，並經主管簽核等情為真。

30 (三)又上訴人主張：上訴人確實有延長工時加班的事實，被上訴
31 人已受領勞務給付，應給付上訴人加班費云云。為被上訴人

否認。查：上訴人就其主張有加班之事實，固據其提出出勤紀錄表為證（見原審卷第93頁至第110頁），依上訴人之出勤紀錄表所載上下班打卡時間，上訴人主張自104年4月1日起至106年12月18日止，有如原審提出之「加班時數欄」所示之上下班刷卡紀錄（見原審卷第79頁至第92頁附表2），被上訴人對上開上下班刷卡紀錄雖不爭執（見本院卷第190頁），但抗辯該紀錄僅能證明上訴人停留於工作場所超過正常工時8小時之時數，無從認定上訴人係加班提供勞務之事實。上訴人雖又以證人蔡華瑋證述為證，而該證人於本院審理時證述：我於106年4月至107年4月間擔任被上訴人管理部的總務職務。因為上訴人是主管，工作量蠻大的。以上訴人的工作量及職稱來看，是有加班情況，有時候要趕案子，所以公司很多部門都有加班，組立跟電控部門都容易加班。．．．我加班時有看到上訴人有加班。．．．不清楚依上訴人在被上訴人公司職等會不會准許報加班單。．．．我只要有加班會常看到上訴人，但頻率我沒有辦法陳述，但加班、下班時間因為有時候會用補休的方式等語（見本院卷第166頁至第171頁）。則依證人蔡華瑋證述，僅能證明證人加班時曾有見上訴人前來被上訴人公司加班，但證人亦無從證述上訴人之加班時數及日期，其證詞尚難採為有利於上訴人之認定。

(四) 綜上，則兩造間既已約定加班之申請程序，上訴人若有加班需求，自應依該約定方式辦理，即應先填寫加班申報單，並經主管核准後，始得計算加班時數，請求加班費，應堪認定。

(五) 上訴人雖主張：依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定：「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」，該法雖尚未正式施行，然其立法理由可為參考，勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實即應規定勞工有加班之事實云云。然，觀其立法理由係謂：「．．．雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負

01 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
02 能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀
03 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
04 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
05 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
06 時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料
07 作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉
08 證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等語。亦
09 即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內勞工係未
10 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
11 作時間計算，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推
12 翻上述推定。本件被上訴人既已有工作規則規定申請加班之
13 一定程序，而上訴人係未依被上訴人工作規則所規定申請加
14 班之程序申請加班，業經本院認定如前，因此，上訴人縱有
15 加班亦未經被上訴人同意，自不得列入工作時間計算，則上
16 訴人此部分主張委無可採。

17 (六)上訴人復主張：其曾於101年或102年有申請加班，因被上
18 訴人認兩造是責任制所以拒絕等語（見本院卷第162頁），
19 然上訴人亦自承：是口頭說明，沒有證據佐證等語（見本院
20 卷第189頁），則上訴人就其曾申請加班而被上訴人係以兩
21 造責任制為由而拒絕一節，並未舉證以實其說，自難認上訴
22 人此部分主張可採。

23 (七)上訴人雖又主張：依最近實務見解及勞動法學者見解，均認
24 為雇主如認為出勤記錄記載不實，應有與勞工確認後修正，
25 雇主不得僅以其採取加班申請制，勞工如未申請加班，即不
26 問該勞工是否確有延長工時的事實，而解免其依法給付延長
27 工時工資的義務。且雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督
28 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
29 意思而予以受領，應認被上訴人有默示同意上訴人加班，亦
30 即兩造間有達成延長工時意思表示之合致云云。然查，被上
31 訴人並未爭執上訴人提出之出勤紀錄表之真正，而上訴人之

01 出勤紀錄表僅能證明其停留於工作場所超過正常工時8小時
02 之時數，然尚難逕採為上訴人有加班之事實，而被上訴人就
03 上訴人延長下班時間於工作場所停留，係為提供勞務一節既
04 有爭執，上訴人亦未能舉證以實其說，尚難認兩造間有達成
05 合意達成延長工時意思表示合致，上訴人此部分主張自無可
06 採。

07 (八)被上訴人抗辯：上訴人就其自104年4月1日起至106年12
08 月18日止，均未曾依工作規則填寫加班申報單，完成加班申
09 請手續一節，並未爭執。基此，上訴人既未依工作規則所定
10 加班申請程序申請加班，並經主管簽核，依被上訴人之工作
11 規則第7章第14條規定，上訴人出勤紀錄表所示超過8小時
12 之時數即難認與工作有關，即非屬延長工時，上訴人自不得
13 請求給付加班費。因此，上訴人請求被上訴人給付自104年
14 4月1日起至106年12月18日止之加班費共316,300元，即
15 為無理由。

16 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約關係，請求被上訴人給
17 付自104年4月1日起至106年12月18日止之加班費共316,
18 300元，及自107年7月11日起至清償日止，按年息5%計算
19 之利息，並無理由，不予准許。從而，原審就上開部分為上
20 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
21 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
26 項、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 108 年 10 月 31 日

28 勞工法庭

29 審判長法官 簡色嬌
30 法官 張維君
31 法官 郭慧珊

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 108 年 10 月 31 日

04 書記官 謝佳育