

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第10號

上訴人 蘇春媛
訴訟代理人 陳彥均律師
被上訴人 啟盛交通股份有限公司

法定代理人 梁恒山
訴訟代理人 楊博勛律師

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112年12月28日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第227號第一審判決提起上訴，本院於113年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回後開上訴人第二項之訴部分，並訴訟費用之裁判廢棄。
- 二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳拾玖萬玖仟壹佰玖拾元，及自民國一一一年七月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔五分之四，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

- 一、上訴人主張：上訴人自民國103年6月23日起至111年4月12日止期間，受僱於被上訴人，擔任車輛調度人員，經被上訴人配發公務手機，平日晚間及週末休息時間均需隨時備勤待命，幾近全年無休，應認上訴人縱使下班離開公司，仍受雇主之指揮監督而屬工作時間，得請求被上訴人給付加班費。則以平日加班每小時新臺幣（下同）30元、假日加班每小時120元計算，上訴人就106年5月1日起至111年4月12日止任職期間，得請求被上訴人給付加班費250萬5,322元。聲明：（一）被上訴人應給付上訴人270萬6,888元（含資遣費20萬1,566元之請求）及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，

01 按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保，請准予宣告假執
02 行(上訴人請求資遣費部分，經原審駁回其請求；請求被上
03 訴人補提撥勞工退休金3,648元部分，則經原審判決被上訴
04 人敗訴。以上各該請求，未據上訴，不在本院審理範圍)。

05 二、被上訴人則以：上訴人下班後，活動自如，無須停留辦公處
06 所，上訴人請求被上訴人給付加班費，自無理由等語，資為
07 抗辯。

08 三、原審就上訴人請求加班費250萬5,322元部分，於161,815元
09 本息範圍內判令被上訴人應為給付，並為准免假執行之宣
10 告，駁回其餘請求。上訴人就請求加班費之敗訴判決，部分
11 不服，提起上訴，聲明：被上訴人應再給付上訴人207萬4,0
12 25元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
13 5%計算之利息。被上訴人則請求駁回上訴。

14 四、不爭執事項：

15 (一)上訴人自103年6月23日起受僱於被上訴人，擔任車輛調度人
16 員，但103年6月23日至105年1月31日被上訴人將上訴人勞保
17 加保於「啟佑公司」，105年1月31日至111年5月1日加保於
18 被上訴人。

19 (二)上訴人於103年6月23日至105年3月31日月薪為40,000元，10
20 5年4月至106年4月月薪為45,000元，106年5月至107年1月月
21 薪為46,000元，107年2月至108年2月月薪為47,000元，108
22 年3月至111年4月月薪為49,000元。

23 五、本院判斷：

24 (一)上訴人主張備勤待命時間是否等同加班？上訴人請求被上訴
25 人再給付加班費2,074,025元，有無理由？

26 1.按勞工在事業場所外或在工作時間外提供與勞務相關工作，
27 其工作時間之認定，得因提供勞務工作之性質而有不同。以
28 提供車輛調度勞務之勞工，其工作時間之認定，以實際從事
29 車輛調度相關工作時間為準。此該勞工於下班離去公司事業
30 場所後，除有處理上該業務情事，而得算入工作時間外，原
31 則即不受雇主之指揮、監督，其得自由利用之時間，為休息

01 時間，自不得請求加班費。查上訴人於下班後實際從事調度
02 工作時間，因無相關事務處理紀錄可考，原審經依證人王建
03 發證述：晚上打公務機聯絡，1週可能有3至5天，假日1個月
04 會有2至3次(原審卷二第47頁)；證人沈冠逸到庭證述：夜間
05 1個禮拜會有3、4天聯絡，假日1個月會有2、3次，一般10幾
06 20分鐘內可以處理完，有時找不到司機會超過30分鐘，但這
07 種情形不多(原審卷三第17-19頁)；證人吳錦龍證述：出車
08 後才改班表或去客戶那邊沒有人簽收，會直接跟上訴人回
09 報，基本上1個月會發生1、2次，解決問題的時間很難說，
10 如果找不到人，等半小時也有過(原審卷二第35頁)，取其均
11 數計算結果，認上訴人自106年5月1日起至111年4月12日
12 止，可請求之加班費於161,815元(計算式詳原判決附表)範
13 圍內為有據。除此之外，上訴人並未舉證證明有其他下班後
14 實際處理調度事務之時間。

15 2.上訴人主張縱未實際處理工作，然仍須時刻留意來電，以免
16 未及時處理而遭連帶罰款云云。然觀上訴人提出之處罰單內
17 容(本院卷第103-107頁)，均係被上訴人針對「司機」違
18 反工作規則之處罰；獎懲規定則係第三人公司針對運輸承攬
19 商「司機」所為規範(本院卷第115-119頁)，是被上訴人
20 抗辯其公司並無針對上訴人下班後調度違失之罰則乙節，應
21 屬可採。上訴人所提薪資單並未載有「罰款扣減」之內容，
22 上訴人徒以薪資單「減項總計」與應扣細項(如勞健保費、
23 借支等)合計之數不符，臆指其間差額即係上訴人遭罰款之
24 數額云云(本院卷第95-96、99-101頁)，亦非可採。據此
25 可徵上訴人係因擔心司機受罰而承受心理上壓力。然此該情
26 形並無礙其下班後即得自由活動及利用時間，其心理上壓力
27 及精神緊張狀態，究非來自雇主之指揮、監督，此等對工作
28 之擔心及壓力，難認為係勞務之提供。是以上訴人主張其離
29 開公司後，縱未實際處理調度事務，仍屬工作時間，據而請
30 求被上訴人給付加班費，自非可採。

31 (二)上訴人另依被上訴人提出之軒威系統出勤紀錄，主張上訴人

01 任職期間平均每日加班0.9小時，被上訴人應再給付加班費
02 1,024,578元，有無理由？

03 1.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，
04 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。又勞工請求之事件，
05 雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、勘驗
06 物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出
07 者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定
08 命為強制處分。當事人無正當理由不從第1項之命者，法院
09 得認依該證物應證之事實為真實。勞動基準法第30條第5
10 項、第6項前段及勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項
11 分別定有明文。上開勞動事件法規定固係109年1月1日起施
12 行，惟依該法第51條第1項規定，於該法施行前發生之勞動
13 事件亦適用之。依此，雇主有置備並保存勞工出勤紀錄一定
14 期間之義務，且該紀錄內容，應逐日覈實記載至分鐘為止，
15 俾以釐清並保障勞資雙方之權益。是雇主於勞資爭訟中，亦
16 有從法院之命提出該文書之義務，倘無正當理由不為提出
17 時，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成
18 立之主張或依文書應證之事實為真實。又，雇主雖已置備並
19 保存勞工出勤紀錄，然其內容並未逐日覈實記載勞工實際出
20 勤狀況者，此該紀錄縱經雇主依法院之命為提出，因亦無助
21 勞資訟爭事實之釐清，進而影響勞工訴訟及實體權益之保
22 障，雇主就其未能覈實記載實記載義務之違反如可歸責，即
23 應與無正當理由不為提出之情形同視，法院亦得類推適用上
24 該規定，認勞工依該文書應證之事實為真實。

25 2.被上訴人雖於原審提出106至110年度上訴人署名簽到簽退之
26 員工出勤表（原審卷一第159至186頁），然依證人譚鳳珠具
27 結證稱：公司人員出勤是我們人事在管；被上訴人提出的員
28 工出勤表是我做的，讓員工簽到、簽退；公司是責任制，任
29 何人員都沒有加班費；公司會要求員工類似朝九晚五的簽到
30 簽退，就算他們還沒有下班也會這樣要求；我們是責任制，
31 沒有加班費，所以要在5點半到6點之間簽退；簽退後，他們

01 還是在公司把事情做完才能離開(原審卷二第39-41、43
02 頁),核與該出勤表載示情形大致相符,足認該表之記載並
03 非被上訴人實際出勤狀況,此觀該表甚至有「6月31日」之
04 簽到退紀錄(原審卷一第185頁),益徵上訴人主張該表係配
05 合公司要求事後填載乙節,堪予採信。上訴人係受被上訴人
06 之指示,未能依其實際到勤時間填載上該表單,致該表記載
07 離到時間與實情不符,上訴人因此無法在訴訟上據以證明其
08 主張之加班費請求權存在,而受有無法舉證之不利益;而此
09 該不利益狀態,係被上訴人故意違反上該義務所造成,依上
10 說明,本院自得類推適用前該勞動事件法規定,依卷證全旨
11 所得心證認上訴人關於該文書內容之主張及其應證之事實為
12 真實。是上訴人以:因被上訴人於110年8月前未能置備覈實
13 記載之出勤紀錄,無法得知確實加班時數,惟據被上訴人其
14 後建置之軒威系統出勤紀錄所示(原審卷一第199-206頁),
15 上訴人自110年9月起至111年4月離職止期間合計加班133.7
16 小時,換算平均每日加班時數為0.9小時(計算式:133.7小
17 時/153上班日=0.9小時,小數點後第一位以下四捨五
18 入),據此主張其於106年5月1日起至110年8月31日任職期
19 間之平日平均加班時數亦為相同云云,衡諸事證並無悖經驗
20 法則,應屬可採。是而上訴人就106年5月1日起至111年4月1
21 2日止之平日加班費得請求金額為299,190元(計算式詳如附
22 表)。又上該軒威系統資料,係顯示上訴人實際有到公司打
23 卡之上、下班時間,而核對是該系統資料所載被上訴人到勤
24 之時間均為平日,並無休息日或例假日到勤之狀況。故除前
25 述下班後實際處理調度事務之時間外,上該資料無從據以推
26 認上訴人在其他任職期間有於非平日至公司工作之事實。是
27 而上訴人主張其於106年5月1日起至111年4月12日止,共有5
28 70日例假日出勤,每日以8小時計算,故可請求例假日加班
29 費89萬3,760元部分,自屬無據。

30 (三)上該軒威系統資料載示為上訴人實際「在公司」之工作時
31 數,與前揭「下班後」實際處理調度事務之工作時間有別,

01 兩者應予以併計，是上訴人得請求之加班費為46萬1005元
02 (161,815元+299,190元=461,005元)。

03 六、綜上所述，上訴人依勞動基準法第24條第1項第1款規定，請
04 求被上訴人應給付加班費46萬1005元及自111年7月23日起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，應予准
06 許。逾此範圍之請求，核屬無據，不應准許。原審判命被上
07 訴人應給付上訴人16萬1,815元本息，就差額29萬9,190元本
08 息部分(461,005元-161,815元)，為上訴人敗訴之判決，
09 尚有未洽，上訴人上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢
10 棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又，
11 關於命被上訴人給付部分，被上訴人不得上訴第三審，上訴
12 人於本院判決後，就此部分即得請求被上訴人給付，自無宣
13 告假執行之必要。至原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴
14 之判決，並駁回其假執行聲請，並無不合。上訴人指摘原判
15 決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分上
16 訴。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
18 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
20 文。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 許明進

24 法 官 周佳佩

25 法 官 蔣志宗

26 以上正本證明與原本無異。

27 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，其
28 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書
29 (均須按他造當事人之人數附繕本)。上訴時應提出委任律師或
30 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
31 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
02 書記官 駱青樺

03 附註：

04 民事訴訟法第466條之1：

05 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
06 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

07 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
08 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
09 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

10 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

11 附表：

12

期間	月薪 (新臺 幣/元)	時薪 (新臺 幣/ 元)	平日日數	平日加班費(小數點 以下四捨五入)
106/5/1 至107/ 1/31	46,000	192	195	45,153
107/2/1 至108/ 2/28	47,000	196	266	62,876
108/3/1 至111/ 4/12	49,000	204	777	191,161
合計				299,190