

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第57號

原告 楊育銘 住○○市○○區○○街000號

訴訟代理人 許光承律師

被告 光泉食品股份有限公司

法定代理人 汪林祥

訴訟代理人 王保雄

陳旻沂律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國113年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬陸仟柒佰肆拾參元，及自民國112年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬肆仟柒佰陸拾壹元，其中新臺幣壹仟零參拾參元，及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬陸仟柒佰肆拾參元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或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。原告起訴時原訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣(下同)1,385,450元之本息，嗣於本院審理中，變更聲明為請求被告給付1,347,812元之本息(本院卷第316頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：原告自民國103年6月9日起至112年2月28日  
03 止，任職於被告公司，擔任業務司機，從事開發客戶、簽約  
04 等業務事宜，亦包含牛奶之出貨配送之工作。為配合客戶之  
05 需求於指定時間內送達貨品，原告需提早至被告公司輸入出  
06 貨庫存資料，經常於被告公司所規定之上班時間前即8點前  
07 至被告公司上班。另為依客戶需求於指定時間配達貨物，而  
08 未能於被告公司規定之午休時間休息，且縱原告業已配達貨  
09 物，仍須將貨車駛回被告公司據點，方能打卡下班，常有逾  
10 正常下班時間之情形。然被告均未給付原告上開期間加班  
11 費，為此，爰依勞動基準法第22條第2項、第24條、第32條  
12 第3項之規定，提起本件訴訟，請求被告給付原告加班費。  
13 並聲明：被告應給付原告1,347,812元，及自起訴狀繕本送  
14 達翌日即112年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算  
15 之利息。

16 二、被告抗辯：關於原告提前於上班時間至被告公司上班，及午  
17 休時間加班之部分，認不應列入工時計算，且被告公司亦未  
18 要求原告提早至被告公司上班，顯難知悉原告於其所主張之  
19 加班期間，究否確實從勞務相關之行為。另因涉及公司經營  
20 管理及人事成本控制，被告公司之工作規則亦明訂員工加班  
21 應得雇主或單位主管之同意始得加班，且加班時數計算係以  
22 30分鐘為一區塊，並非依打卡紀錄及分鐘數為計算。被告公  
23 司亦設有加班申請系統，原告加班請領加班費自應確實填載  
24 加班申請系統，被告公司即依該加班系統給付加班費，然原  
25 告平日加班均未依上開規定提出申請加班，被告自無從給付  
26 加班費。又同意給付原告請求之假日加班差額部分106,743  
27 元。並聲明：原告之訴駁回；若為敗訴判決，願供擔保請准  
28 供擔保免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項：

30 (一)原告自103年6月9日起至112年2月28日止，任職於被告公  
31 司，擔任業務司機。

- 01 (二)被告公司上班時間訂為上午8點至下午5點30分，其中包含午  
02 休1小時30分。
- 03 (三)原告於105年5月1日至112年2月28日之勞保投保薪資為45,80  
04 0元。
- 05 (四)原告於112年3月即向被告公司請求未付之工資並申請勞資爭  
06 議調解。
- 07 (五)就107年3月至112年2月期間加班費之計算基準以平均月薪4  
08 0,000元計算。
- 09 (六)被告同意給付原告關於假日加班差額106,743元(本院卷第31  
10 0頁)。

11 四、兩造爭執事項：

- 12 (一)原告之延長工時加班費之計算是否應按出勤記錄計算之分  
13 鐘？
- 14 (二)原告於出勤記錄中提前至被告公司上班之時間應否納入延長  
15 工時計算之時數？
- 16 (三)原告午休無法休息之1.5小時應否納入延長工時計算之時  
17 數？

18 五、得心證之理由：

- 19 (一)原告之延長工時加班費之計算是否應按出勤記錄計算之分  
20 鐘？原告於出勤記錄中提前至被告公司上班之時間應否納入  
21 延長工時計算之時數？

22 1、按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第二十四條規  
23 定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作  
24 時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行  
25 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  
26 需要，方能請求延長工作時間之工資，此有最高法院101年  
27 度台上字第792號判決意旨可資參照。

28 2、又按勞基法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關  
29 係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚  
30 明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公  
31 平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞基法

01 第24條雖規定，雇主對於延長工工作時間之勞工負有給付延  
02 長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所  
03 定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇  
04 主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同  
05 意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞基法全文並未規  
06 範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞基法並不鼓勵勞  
07 工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工  
08 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  
09 促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單  
10 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  
11 意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以  
12 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。  
13 況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行  
14 使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148  
15 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  
16 運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義  
17 務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得  
18 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  
19 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  
20 見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則  
21 依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以  
22 主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主  
23 提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦  
24 非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提  
25 下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時  
26 間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基  
27 於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或  
28 勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，  
29 本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之  
30 給付之理，此有臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第2  
31 2號判決意旨參照。是以，員工如有加班之事實，無論雇主

01 就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇  
02 主而言均屬營運成本之增加，自不可任憑員工逕以打卡紀  
03 錄，請求雇主給付加班，徒增人事成本增加，是以雇主關於  
04 員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方  
05 自應遵循辦理。

06 3、經查：被告公司於00年0月間制定並頒布工作規則，其中第1  
07 9條規定：因工作需要且經主管同意延長工作時間者，其延  
08 長工作時間之工資應依下列標準加給之：(1)延長工時在二小  
09 時以內者，按平日每小時薪資額加給三分之一；(2)再延長工  
10 時在二小時以內者，按平日每小時薪資額加給三分之二；(3)  
11 休假日加班，工時加倍發給。此有被告提出工作規則1紙附  
12 卷可查(卷第333頁)；再於108年1月修訂工作規則規定：員  
13 工若因公需於每日正常工作時間以外工作者，應事先依規定  
14 申請加班經單位主管核准後，方予採計，並依下列規定給付  
15 加班費：(1)延長工時在二小時以內者，按平日每小時工資額  
16 加給三分之一以上；(2)延長工時在二小時以上者，過二小時  
17 之部分按平日每小時工資額家給三分之二以上；(3)員工於休  
18 息日工作，工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額  
19 另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，  
20 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；(4)依勞動  
21 基準法第39、40條規定，核給例、休假日加班工資，此有被  
22 告提出員工工作規則5.3.3一紙附卷可查(卷第138頁)。由  
23 上可知，被告為控管人事開銷，於工作規則明文規定，加班  
24 應事先提出申請，且需經單位主管同意，始得為加班。且本  
25 院審酌原告之工作性質核屬責任制，由員工自行調配工作進  
26 度，如未管控員工加班情形，易生員工未於工作時間完成工  
27 作，以加班領取加班費，而使工作效率降低，故被告訂定工  
28 作規則並依此核發加班費，自屬合理。又上開工作規則係原  
29 告入職前即於91年訂定，原告自應知悉上開規定，且原告為  
30 被告公司之員工自應確實遵守之。

31 4、本件原告固主張其加班費應以打卡紀錄計算，並以分鐘計

01 算，及提前至公司上班之部分，亦應計入加班，此均為被告  
02 所否認，並以前詞置辯。經查，前已述及，被告發給加班費  
03 之規定，即員工加班應事先提出申請，並經單位主管同意，  
04 又查，原告知悉上開規定，且曾依規定申請加班，該部分加  
05 班費被告已核發加班費完畢，此為兩造所不爭執(卷第317  
06 頁)，足徵原告如依公司之工作規則提出申請之加班費，被  
07 告均已給付，並未積欠。至於原告主張超過上開單位主管同  
08 意即以然本件原告請求提前至公司之加班部分及加班費應計  
09 算至分鐘，均未依上開工作規則提出申請，亦未經單位主管  
10 同意，且與被告公司所規定得請領加班費之規定未合，故其  
11 此部分之主張，並不可採。原告此部分請求為無理由。

12 5、至於原告主張另案(112年度勞訴字第56號給付工資)有證人  
13 即離職員工郭人鳳到院證稱：「我只報過加班一、兩次，我  
14 會做到很晚，但是有幾次是弄到很晚，我很生氣，才報加  
15 班，公司的態度不希望我們報加班」、「曾經平日報加班，  
16 但是主管會表達說他們這樣很不好做事，會有上頭的壓  
17 力」、「營業所副理表示這次申請，就給你報，但是下次叫  
18 我們不要再申請，他會很難做事」(卷第347頁)；陳怡祥即  
19 被告公司離職員工證稱：「我剛進去任職，他們就說不能報  
20 加班，就直接說不能報加班，通常都是前輩跟我們說不能報  
21 加班，因為有人曾報過，就被念，就是像證人郭人鳳所述，  
22 說我這次給你報，但下次就不要報」(卷第359頁)、「送貨  
23 路線都是員工自己安排，不會是主管安排，因為客人是我們  
24 自己的，就是要自己去安排路線跟行程」(卷第361頁)。由  
25 上開證人證詞可知，原告等人工作是責任制，領貨、包貨及  
26 送貨的路線是自己安排，是以工作是否能在正常上班時間完  
27 成，此會涉及個人工作效率及安排是否妥適問題。加班是否  
28 有必要性？此涉及被告給予之工作量是否已達於非以原告打  
29 卡工作時數不足以完成程度？由上開證人之證詞尚不足以證  
30 明被告公司賦予之工作量已使原告無論如何提高效率及安排  
31 均不足以完成，非得員工一定要超時加班的程度。再以上開

01 證人證詞有說主管不希望原告報加班，但有上開證詞可知證  
02 人有依公司規定報加班後，主管仍准予其報加班等情。上開  
03 證人證詞並不足以證明主管以強暴脅迫等不當手段禁止員工  
04 申報加班。而前已述及，身為企業主確實希望員工有效率完  
05 成工作，而不希望員工加班增加企業人事成本等情，但上開  
06 證詞之強度，均不足以使法院得排除公司申報加班系統逕全  
07 部採原告打卡時間核算加班時數之程度。是原告援引上開證  
08 人之證詞尚不足以使法院形成對於原告有利之心證。故原告  
09 此部分主張尚不足以採信。

10 (二)原告午休無法休息之1.5小時應否納入延長工時計算之時  
11 數？

12 1、按被告於105年4月1日起頒布例(休)假日及上班規定依下列  
13 辦理：(二)正常工作時間由現行8:30~17:00調整為8:00~17:3  
14 0，中午休息時間12:00~13:30則維持不變，被告公司於105  
15 年3月30日(105)光字第105039號公告定有明文。

16 2、本件原告雖主張其午休無法休息之1.5小時應納入延長工時  
17 計算，而得請求該部分之加班費云云。然查，前已述及，原  
18 告加班應依被告之規定，事先提出申請，並經單位主管同  
19 意，始得加班，且原告工作性質，係屬責任制，若其為領取  
20 加班費，而未於工作時間內完成被告所交班之工作量，擅自  
21 變更工作方法，顯有降低工作效率之可能，進而影響被告公  
22 司營運成本。況綜觀全卷資料，原告亦未提出證據證明被告  
23 所交辦之工作量，於被告公司規定之工作時間內無法完成，  
24 而需延長至午休時間加班。是以，原告之主張自無足採。

25 (三)按雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二  
26 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分  
27 之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資  
28 額另再加給一又三分之二以上，勞動基準法第24條第2項定  
29 有明文。次按員工若因公需於每日正常工作時間以外工作  
30 者，應事先依規定申請加班經單位主管核准後，方予採計，  
31 並依下列規定給付加班費：(1)延長工時在二小時以內者，按

01 平日每小時工資額加給三分之一以上；(2)延長工時在二小時  
02 以上者，過二小時之部分按平日每小時工資額加給三分之二  
03 以上；(3)員工於休息日工作，工作時間在二小時以內者，按  
04 平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時  
05 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之  
06 二以上；(4)依勞動基準法第39、40條規定，核給例、休假日  
07 加班工資，被告員工工作規則5.3.3亦定有明文。經查，原  
08 告主張被告尚積欠原告假日加班差額106,743元未給付，而  
09 被告復不爭執並同意給付(卷第310頁)。從而，原告自屬有  
10 據，此部分之請求，應予准許。

11 六、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約及勞基法之規定，請  
12 求被告給付106,743元之本息，為有理由，應予准許；逾此  
13 部分請求，則無依據，應予駁回。

14 七、末本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主  
15 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告  
16 假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文  
17 第4項後段所示之金額後，得免為假執行。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
19 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 九、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；各當  
21 事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情  
22 形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其  
23 支出之訴訟費用，為民事訴訟法第87條第1項、第79條分別  
24 定有明文。經查，本件裁判費為14,761元，依兩造本件勝敗  
25 之情形確定兩造各應負擔之訴訟費用比例如主文第3項所  
26 示。

27 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決  
28 如主文。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日

30 勞 動 法 庭 法 官 田 玉 芬

31 以上正本係照原本作成。

01 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。  
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日

04 書 記 官 黃 紹 齊