

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞小上字第2號

上訴人 潘律哲

被上訴人 台南魏宏泰物理有限公司即權一有限公司

法定代理人 王基權

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於民國113年6月28日本院台南簡易庭112年度南勞小字第43號第一審小額民事判決提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用新臺幣1500元由上訴人負擔。

理 由

一、對於小額程序之第一審裁判提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第2項定有明文。所謂違背法令，係指依同法第436條之32第2項準用第468條所定判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所定判決當然違背法令之情形。而取捨證據、認定事實、解釋契約屬於事實審法院之職權，若其取證、認事及解釋並不違背法令及經驗法則、論理法則或證據法則，即不許任意指摘其採證或認定不當，以為上訴理由。又事實之真偽，應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法令，即不許當事人以空言指摘。再按小額訴訟程序之第二審判決，依上訴意旨足認為上訴無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436條之29第2款亦有明文。

二、上訴意旨以：

(一)兩造已就延長工時達成合致意思表示，上訴人就其為被上訴人加班之部分無庸另行舉證：

- 01 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
02 經雇主同意而執行職務，勞動事件法（下稱勞事法）第38  
03 條定有明文。則勞工在正常工作時間外，延長工作時間，  
04 無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明  
05 知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時  
06 間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應  
07 認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表  
08 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於  
09 勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務。
- 10 2.原判決以「原告提出之攷勤卡，另有以手寫方式填入「1  
11 3：00開會」、「12：00開會」、「1：00消防訓練」、  
12 「↖（手寫箭頭跨行標註）」、「15：30」等字樣，被告  
13 既爭執上開手寫記載為原告事後填入，而爭執此部分記載  
14 為真正，則依前開說明，原告自應證明系爭攷勤卡之紀錄  
15 為真正，方可受上開有利之推定。」云云。惟查，上訴人  
16 自民國109年11月入職時，至110年10月離職時共計12個  
17 月，每月之攷勤卡上多有手寫之紀錄，而被上訴人發放薪  
18 水之標準均是以攷勤卡上之記載為標準，是以被上訴人於  
19 發放薪資時均可得知上訴人於攷勤卡上之記載，然被上訴  
20 人均對上訴人均對上訴人於攷勤卡之記載未有任何異議，  
21 亦未對上訴人提出任何改正之要求，顯見被上訴人對上訴  
22 人延長工時之部分已未制止或為反對的意思而予以受領。
- 23 3.再者，若真如被上訴人所言係上訴人於事後加註（上訴人  
24 否認之），則該系爭攷勤卡上應有原本打卡紀錄，嗣後被  
25 上訴人塗銷之痕跡，然於原審判決中均未提及有所謂塗改  
26 之痕跡；且若是上訴人一開始未有打卡紀錄，而是於110  
27 年10月31日後始加註（上訴人否認之），則被上訴人於10  
28 9年11月起放薪資時，則因知悉上訴人有多日未正常打卡  
29 而於該月要求上訴人改正或是拒絕發放薪資等情，然查被  
30 上訴人均未有此等情形，而是讓上訴人多次用手寫之部分  
31 紀錄上下班之打卡時間，顯見被上訴人在明知或可得而知

01 上訴人在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞  
02 務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，故應認兩造已  
03 就延長工時達成合致的意思表示，原判決未為考量且充分  
04 說理，應有違誤。

05 (二)原判決錯誤分配舉證責任，且被上訴人未為任何舉證推翻系  
06 爭打卡紀錄，故審判決認事用法顯有違誤：

07 1.按勞事法第38條規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，  
08 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。參諸該條立  
09 法理由略謂「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤  
10 紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動  
11 契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30  
12 條第5項及第6項規定，尚應發放薪資置備勞工出勤紀錄，  
13 並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分  
14 鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處  
15 理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤  
16 紀錄之僅置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能  
17 力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀  
18 錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同  
19 意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係  
20 未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列  
21 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他  
22 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定。」可知基於  
23 雇主具有監督管理勞工出勤之權利，原則上推定勞工於出  
24 勤紀錄所載時間，均「經雇主同意加班」且「於該期間內  
25 確實有提供勞務」。倘雇主否認上開推定事實，應提出反  
26 證推翻，非謂勞工未依工作規則提出加班申請，即一概認  
27 定係未經雇主同意而自行執行職務或未實際服勞務。

28 2.原判決以「系爭攷勤卡紀錄於前開調解程序時即為原告持  
29 有中…被告就原告出勤紀錄自難即為處理及要求原告更  
30 正。是認攷勤表紀錄內打印記載之原告上、下班時間，並  
31 無從推定勞工於該時間內，有經雇主即被告同意而延長工

01 時執行職務。」云云。惟查關於手寫打卡紀錄及被上訴人  
02 未處理及更正已如前述，再者綜觀全卷，被上訴人自始僅  
03 否認上訴人有延長工時，並未提出任何工作規則或勞動契  
04 約等反證推翻系爭攷勤卡之記載，顯見此部分被上訴人應  
05 負舉證責任而未有任何舉證，然原判決違法分配舉證責  
06 任，將本應由被上訴人所負舉證責任轉嫁予上訴人，原判  
07 決此部分顯然違法。

08 (三)並聲明：1.原判決不利於上訴人之部分廢棄。2.前項廢棄部  
09 分，被上訴人應再給付上訴人新台幣（下同）8萬9432元，  
10 及自113年1月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
11 息。

12 三、經核上訴人所提上訴理由，主要係針對原審以上訴人不能證  
13 明系爭攷勤表真正及上訴人有加班之事實，而為上訴人不利  
14 之認定，違背舉證責任分配之法則，形式上已具體指摘原判  
15 決違背法令，應認符合民事訴訟法第436條之24第2項之規  
16 定，其提起上訴合法，先予敘明。

17 四、惟按勞事法第38條固規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時  
18 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」但查其  
19 立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時  
20 間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細  
21 則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮  
22 監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令  
23 等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。  
24 惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而  
25 提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之  
26 出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規  
27 定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應  
28 逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符  
29 之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工  
30 出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時  
31 間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之

爭執，明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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等語，可知上開規定立法意旨，係因勞雇關係通常情形下，出勤紀錄由雇主備置及保管中，如出勤紀錄有與事實不符者，雇主得為及時處理及更正，對勞工之工作時間有較強之證明能力，乃規定出勤紀錄內所載之出勤時間得推定為勞工工作時間。然如出勤紀錄始終非由雇主實際掌管中，且出勤紀錄之真偽尚有爭執之情形，即難逕認勞工得受此有利之推定。

五、經查，依原判決所載，記錄出勤設備設置於被上訴人補習班，攷勤表原放置於櫃台，上訴人因擔任補習班主任，而保管有補習班之鑰匙，兩造合意於110年10月31日終止勞動契約，嗣因給付系爭加班費爭執，曾於111年8月11日在財團法人台南勞資事務基金會調解，系爭攷勤表於前開調解程序時即為上訴人持有中等情，為兩造所不爭執，並有財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解記錄可稽，足見攷勤表實際係由上訴人持有掌控中，被上訴人就上訴人出勤紀錄自難即為處理及要求上訴人更正。是認攷勤表紀錄內打印記載之上訴人上、下時間，並無從推定勞工於該時間內，有經雇主即被告同意而延長工時，執行職務（見原判決第5頁）；上訴人提出之攷勤表，主張有加班之日期除有打印方式之時間記載外，另有以手寫方式填入「13：00開會」、「12：00開會」、「1：00消防訓練」、「↘（手寫箭頭跨行標註）」、「15：30」等字樣，被上訴人既爭執上開手寫記載為上訴人事後填入，而爭執此部分記載為真正，上訴人自應證明系爭攷勤表之紀錄為真正，方可受勞事法第38條有利之推定（見原判決第4頁）。可知原審基於上開理由，認本件無勞事法

第38條規定之適用，仍應由上訴人就其主張之加班時間，確為被上訴人認有延長工作時間之必要，且上訴人亦有加班之事實，負舉證責任，其所為舉證責任分配之判斷並無違法之處，且業於判決中敘明得心證之理由，可認原審為判決時，已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果。經核原審於證據取捨、事實認定，均無不當，亦無違反證據法則之處。是以上訴人所指摘原審所為舉證責任分配錯誤等語，無非僅係就原審所為取捨證據、認定事實之職權行使予以爭執，揆諸上開說明，自無可採。

六、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情事，是上訴人提起本件上訴，應認為無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回。

七、本件第二審訴訟費用應依民事訴訟法第436條之32第1項準用第436條之19條第1項規定，確定其數額為1500元，應由上訴人負擔。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之32第1項、第2項、第449條第1項、第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 25 日

勞動法庭審判長法官 張玉萱

法官 伍逸康

法官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

書記官 陳尚鈺