

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第37號

原告 譚博文  
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 鍾志明

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告提出勞動調解聲請書狀原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）405,261元及自該聲請狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息（本院卷7頁）。嗣原告撤回對送貨獎金之請求，而將前開聲明第1項之金額變更為399,294元（本院卷294、297、337-338頁）。經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告原受僱於被告，其擔任之職務、上班時間、到職日、最後工作日及每月薪資之數額均詳如附表所示。詎

01 被告在原告長期送貨期間未給付加班費，遂向桃園市政府勞  
02 動局申請勞資爭議調解，並分別於民國113年3月19日、同年  
03 4月3日在桃園市新世紀愛鄉協會進行調解，惟因兩造未能達  
04 成共識以致調解均不成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞  
05 基法）第21條第1項第1、2款規定提起本件訴訟，請求被告  
06 給付原告如附表「積欠平日加班費」欄所示之金額等語。並  
07 聲明：如上開變更後之聲明所示。

08 二、被告則以：被告係讓員工自行於電腦系統登錄其上、下班出  
09 勤時間，依原告簽訂之服務切結書（下稱系爭切結書）第4  
10 條之約定、被告員工工作規則（下稱系爭工作規則）第5.3.  
11 3條、被告薪酬管理辦法（下稱系爭薪酬辦法）之附件8加班  
12 費支給基準等規定，原告對於請領加班費之一切程序應已知  
13 悉，且原告任職期間只要有提出加班費申請，被告均有給  
14 付，今原告於離職後主張任職期間未領有加班費之情事，實  
15 有未盡合理之處，且有逾除斥期間。如原告確有加班必要與  
16 事實，且已明知前開作業程序，當可提出申請，被告即可瞭  
17 解有無加班必要與事實與核對，惟原告卻對自身利益事項不  
18 作為。被告於過去5年間均有給付原告加班費，如有短少，  
19 原告應可即時提出要求給付，卻於離職後請求過去5年加班  
20 費，誠不合理等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執  
21 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷294-295頁）：

23 (一)原告原受僱於被告，其擔任之職務、上班時間、到職日、最  
24 後工作日及每月薪資之數額均詳如附表所示。

25 (二)原告曾向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，並分別於11  
26 3年3月19日、同年4月3日在桃園市新世紀愛鄉協會進行調  
27 解，惟因兩造未能達成共識以致調解均不成立。

28 (三)被告已給付組級獎金1,794元予原告，原告業已受領。

29 (四)下列文件及內容之形式真正不爭執：

30 1.原告於102年10月1日簽訂之系爭切結書。

31 2.被告訂立之系爭工作規則、系爭薪酬辦法及附件、冷藏營所

01 各級人員業務獎金分類、營業單位成品進出存作業規範（下  
02 稱系爭作業規範）。

03 3.原告108年3月至113年3月之薪資明細、獎金明細、出勤紀  
04 錄。

05 四、兩造爭執之點，應在於：原告請求被告給付如附表「積欠平  
06 日加班費」欄所示金額之本息，有無理由？茲分述如下：

07 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
08 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小  
09 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內  
10 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第  
11 1項第1、2款定有明文。次按民法上僱傭契約為雙務契約，  
12 由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內  
13 為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於  
14 一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，  
15 除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於  
16 正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成  
17 工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加  
18 班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間  
19 之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加  
20 班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨  
21 相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規  
22 定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間  
23 內經雇主同意而執行職務」，是雇主如主張該時間內有休息  
24 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  
25 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規  
26 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合  
27 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  
28 平等（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事  
29 已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞  
30 工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申  
31 請制、加班指派單推翻上開推定。另按勞工請求延長工作時

01 間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間  
02 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時  
03 間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明  
04 其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間  
05 之工資（最高法院101年度台上字第792號、109年度台上字  
06 第1747號判決意旨參照）。

07 (二)依系爭工作規則第5.3.3規定：「員工若因公需於每日正常  
08 工作時間以外工作者，應事先依規定申請加班經單位主管核  
09 准後，方予採計，並依下列規定給付加班費：(1)延長工時在  
10 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。(2)  
11 延長工時在二小時以上者，超過二小時之部份（按應係  
12 「分」字之誤）按平日每小時工資額加給三分之二以上。(3)  
13 員工於休息日工作，工作時間在二小時以內者，按平日每小  
14 時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續  
15 工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。  
16 (4)依勞動基準法第39、40條規定，核給例、休假日加班工  
17 資。」（本院卷63頁）；次依系爭薪酬辦法第5.4.3加班費  
18 之規定：「員工申請延長工時或假日出勤，經其上級主管  
19 （至少為三級單位主管）核准後，依加班費支給基準（附件  
20 8）核給。」（本院卷83頁）；再依加班費支給基準（即附  
21 件8）規定：「……三、各單位加班申請作業，應依下列規  
22 定辦理：1.工廠直接人員倘以報工方式辦理工時認定者，應  
23 每日進行報工並出具【工廠出勤週報表】，該【工廠出勤週  
24 報表】經其上級主管（至少為三級單位主管）核准後，於次  
25 週上班日送工廠人資單位，非屬報工之直接人員及間接人員  
26 應於加班前登錄電子化流程申請加班，經其上級主管（至少  
27 為三級單位主管）核決。2.總公司、區處及營所人員應於加  
28 班前登錄電子化流程申請加班，經其上級主管（至少為三級  
29 單位主管）核決。」（本院卷99頁），因前開系爭工作規  
30 則、系爭薪酬辦法及附件8等內容，並未違反勞基法相關規  
31 定，而成為勞動契約內容之一部分，依同法第71條規定，自

01 有約束被告所屬員工之效力。又觀諸系爭切結書第4條規  
02 定：「任職期間作息悉依公司規定，份內工作應於上班時間  
03 完成，倘因故需加班完成者，應依規定提出申請，經主管同  
04 意後方能依規定申請加班費或補休。」（本院卷55頁）。由  
05 上開相關規定與約定內容可知，原告及被告所屬其餘員工如  
06 因業務需求而需於每日正常工作時間以外繼續工作，並申請  
07 加班費，應登錄電子化流程申請加班報請單位主管核准後始  
08 得加班，核屬被告為有效經營、控制人事管理成本與支出所  
09 必須，且原告工作性質屬責任制（本院卷45、183頁），係  
10 由原告自行調配工作進度，如未管控原告加班情形，易生原  
11 告未於工作時間完成工作，以加班領取加班費，而使工作效  
12 率降低，故被告訂定系爭工作規則、系爭薪酬辦法及附件8  
13 以做為核發加班費之依據，自屬合理。

14 (三)原告固主張被告未給付其任職期間之平日加班費云云（本院  
15 卷7、45、47、183、293頁），然查，原告於102年到職至11  
16 3年離職，工作年資長達10年5個月又2日，屬被告公司資深  
17 員工，並擔任為主管階級之主任職務，且原告於到職當（10  
18 2）年即有簽訂系爭切結書（本院卷55頁），而系爭工作規  
19 則係於原告離職前5年訂定（本院卷57頁），又系爭薪酬辦  
20 法及附件於96年（本院卷81頁）即原告入職前早已訂定，是  
21 原告對於上開所述加班程序自無諉為不知之理，且原告對系  
22 爭薪酬辦法亦不爭執〔兩造不爭執事項(四)、2.〕，況原告除  
23 自承：平日加班申請單係用電子表單申請等語外（本院卷18  
24 3頁），亦自承：任職期間就假日加班、國定假日加班都有  
25 申請加班，公司也都會給等語（本院卷45頁），此觀原告10  
26 8年3月至113年3月之薪資明細其上記載「免稅加班費」欄所  
27 示之金額即可得知（本院卷101、103頁），足徵原告倘依系  
28 爭工作規則、系爭薪酬辦法及附件8等規定提出加班之申  
29 請，被告即會給付相關加班費，故被告辯稱：不管假日加  
30 班、國定假日加班、平日加班，都是透過電腦方式由員工自  
31 己申請，只要有人申請我們都會給，沒有申請就不會發給加

01 班費，我們是採申請制等語（本院卷45-47、340頁），並非  
02 無據。足見被告係採加班申請制計算加班費，原告亦係依此  
03 制度受領加班費，堪認原告確已知悉被告採加班申請制無  
04 疑，是原告自當遵循加班申請制之程序，提出加班申請並獲  
05 核准後，憑以申請延長工時工資。

06 (四)原告復主張就算申請平日加班費都不會通過，被告亦不回應  
07 云云（本院卷45、47、183頁），惟按當事人主張有利於己  
08 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本  
09 文定有明文。查，原告主張前開事實，既為被告以原告沒有  
10 申請過平日加班等語（本院卷46頁）所否認，自應由原告負  
11 舉證之責，查：

12 1.原告固提出其與訴外人即被告中壢所主任之通訊軟體LINE對  
13 話紀錄略以：「（原告：）我等等會回營所打下班，如果業  
14 務開完領貨，我就順手分貨，若沒有，我就直接下班了。超  
15 過17：30了，離職單也放了，沒加班費不上班了」、「（中  
16 壢所主任：）你今天值班呢、下班是什麼意思」、「（原  
17 告：？、超過五點半了、請問給加班費嗎？」、「（中壢所  
18 主任：）然後呢、耍賴嗎」（本院卷299頁），可見原告雖  
19 表示當日超過下午5時30分因沒加班費而不加班，然遭對方  
20 質問原告該日是否屬於值班身分，且原告僅單純口頭詢問  
21 「給加班費嗎」，未見原告依前述說明向被告提出加班申  
22 請，而中壢所主任僅回應「然後呢」等語，並未明確表示拒  
23 絕原告加班並申請加班費，並不足採為有利原告之認定。

24 2.原告另提出其與訴外人即被告所屬其他營業所幹部梁忠霖間  
25 之通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（原告：）申請加班  
26 費？」、「（梁忠霖：）當然不行、哈哈、不行申請加班」  
27 （本院卷301頁），僅能證明梁忠霖曾表示不行申請加班，  
28 至於不能申請加班之緣由為何？是否曾經申請加班而遭被告  
29 以何理由、方式拒絕？該對話紀錄內容並不具體明確，仍無  
30 從為有利於原告之認定。

31 3.原告又提出與訴外人「江筆鋒」、「詹德文」、「124全聯

01 社」群組、「主任」、「楊皓昀」之通訊軟體LINE對話紀  
02 錄，欲證明其每日皆須值班並回報各項資料數據、報表及分  
03 貨而有加班事實，惟該等對話紀錄仍無法證明原告有依系爭  
04 工作規則、系爭薪酬辦法及附件8等規定申請加班費而遭拒  
05 絕之事實，自難佐為有利於原告之認定。

06 4. 證人即被告前營業所主任張奕中固證稱：平日加班費也是進  
07 公司加班系統申請，我們平日加班非常普遍，我有曾經試著  
08 點選加班系統申請平日加班，但沒有送件過，因為跟主管聊  
09 天過程中，我發現申請平日加班費會造成主管困擾，像當初  
10 我剛面試進來，主管跟我說沒有在請領平日加班費，比較偏  
11 責任制，所以申請後主管又要往上核，會增加主管的困擾。  
12 因為沒有人聲請，所以沒有聽過有人申請平日加班費而確實  
13 造成主管困擾等語（本院卷339-340頁），可見被告確有設  
14 立平日加班申請之相關系統供員工申請，而證人張奕中之證  
15 詞內容，亦無法明確證明員工申請平日加班費究竟具體會造  
16 成主管何種困擾，難認可採。

17 (五)原告固提出與「124全聯社(12)」之通訊軟體LINE對話紀  
18 錄內容略以：「大園廠調貨～我能做的只能到這了。……2.  
19 兩公升到貨明顯減少，明天僅到24箱……3. 三公升到貨80  
20 瓶，總出貨104瓶……餘下有全聯的麻煩也撿個幾瓶配著出  
21 清。謝謝」（本院卷315頁），欲證明有於平日加班之事  
22 實，惟該對話紀錄並無顯示相關日期，參以證人張奕中證  
23 稱：該對話紀錄係原告處理工廠之調貨，這樣的內容有可能  
24 也是六、日會做等語（本院卷341頁），可見該對話紀錄亦  
25 無法證明原告有平日加班之事實及必要，亦難據為有利原告  
26 之認定。

27 (六)綜上所陳，原告未依系爭工作規則等規定，填寫平日加班申  
28 請單並經主管核准等程序，復未能舉證證明其請求108年3月  
29 6日至113年3月5日加班費期間，確實有加班必要及其確實有  
30 在執行職務，因此，原告依勞基法第24條第1項第1、2款規  
31 定，請求被告給付加班費399,294元，為無理由。

01 五、綜上所述，依原告所提證據資料尚無法證明其有依系爭薪酬  
02 辦法第5.4.3及附件8等規定提出加班之申請及加班必要，從  
03 而原告依勞基法第21條第1項第1、2款規定，請求被告應給  
04 付原告如附表「積欠平日加班費」欄所示之金額，及自勞動  
05 調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%  
06 計算之利息，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
08 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
10 條。

11 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

13 正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
15 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
16 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
17 應一併繳納上訴審裁判費。

18 書記官 邱淑利

19 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

20 以下附表金額均為新臺幣(元)

21

附表：原告變更後主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷7-9、44-45、182-183、294、297頁					
職務	上班時間	到職日 (年月日)	最後工作日 (年月日)	每月薪資	積欠平日加班費 (108.3.6至113.3.5)
①入職時：業務專員 ②111年9月1日起：主任	①擔任業務專員其中2年： 上午6點至下午3點半 ②其餘擔任業務專員及主任：上 午8時至下午5點半	102.10.3	113.3.5	45,000元	399,294元