

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第65號

原告 楊見才

被告 名人堂花園大飯店股份有限公司

法定代理人 洪騰勝

訴訟代理人 羅瑞菊

訴訟代理人 華奕超律師

複代理人 簡晨安律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國113年10月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣93,750元，及自民國113年5月30日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之10，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣93,750元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚
礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第25
5條第1項但書第2、3、7款定有明文，且依勞動事件法第15
條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲
明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）930,000元，
及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
利率5%計算之利息。(二)被告應提繳930,000元至原告設於勞
動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（本院卷7頁），嗣
於民國113年8月19日言詞辯論時，撤回訴之聲明第2項關於

01 提撥新制勞工退休金部分（本院卷147頁），另於同年7月19
02 日、同年10月21日具狀追加請求特休未休折算工資93,750
03 元，及自同年5月29日起算之5%法定遲延利息（本院卷10
04 7、389頁），經核原告所為訴之變更，係屬減縮、擴張應受
05 判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

06 二、被告固當庭表示不同意原告追加特休未休折算工資93,750元
07 部分（本院卷389-390頁），惟原告於原訴及追加之訴均係
08 請求被告給付短少薪資性質，而追加之訴與原訴之原因事實
09 均為原告與被告間終止僱傭契約所生爭執，有社會事實上之
10 共通性及關連性，原訴之證據資料於追加之訴得加以利用，
11 且被告訴訟代理人業於113年9月18日閱覽原告同年7月19日
12 追加特休未休折算工資之勞動調解聲請書狀（本院卷155
13 頁），兩造就追加之訴亦未聲請證據調查，即無害於被告攻
14 擊防禦權之保障，依上開規定，原告所為上開訴之追加，亦
15 應予准許。

16 貳、實體事項：

17 一、原告主張：原告原受僱於被告，擔任之職務、到職日、最後
18 工作日、上班時間、約定月薪均詳如附表一所示。詎原告任
19 職期間因訴外人即被告公司負責人洪騰勝要求延長下班時
20 間，配合開會或工作（工程）進度報告等，平均每日延長工
21 作時間為2至3小時，惟被告未給予加班費，原告遂向桃園市
22 政府勞動局申請勞資爭議調解，並於113年5月27日進行調
23 解，惟因被告表示要與經營團隊協商而調解不成立。為此，
24 爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款規定
25 提起訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

26 二、被告則以：

27 （一）原告所提之加班申請單（下稱系爭加班單），其上僅有原告
28 單方填載、核章，且原告係於113年5月離職，而系爭加班單
29 之填寫日期均為「113/5/12」，復原告於同年8月19日準備
30 程序當庭自承係離職前事後補件，足見原告係自行於同1日
31 將其自108年11月以來之所有加班單一次填寫完畢，則系爭

01 加班單之真實性與正確性，已甚屬有疑。又原告雖稱係因公
02 司要求提出4年半來的加班申請，故事後補件給公司，非偽
03 造，從108年11月起至離職前，係配合董事長需求留下來加
04 班、開會討論、工程回報等，然被告訂有工作規則（下稱系
05 爭工作規則），對加班申請程序均有相關規範，原告均清楚
06 知曉，依系爭工作規則第19條之1規定，就可知被告不會一
07 次讓員工於數年後始報全部加班。又互核系爭加班單及原告
08 自行簽名填載並經主管覆核之員工各類請假使用申請單（下
09 稱系爭請假單），原告有多筆在申請加班時數之日期，卻於
10 相同時段分別以「因私事延誤刷卡」、「因私事處理延誤刷
11 卡」、「申請加班補休」等為由（詳如附表二所示），而申
12 請請假之事實，由此可知，原告所謂加班內容，實存諸多偽
13 造不實之情事而不足採。被告係飯店業，自108年年底開始
14 適逢新冠肺炎疫情，餐飲旅宿業大受影響，尤自110年5月
15 起，政府公布三級警戒後，飯店營運實同停擺，被告呈嚴重
16 虧損狀態，自無可能再有工作事項須讓員工加班之可能，然
17 由系爭加班單可知，原告自110年5月起至111年年底止，所
18 謂加班日數竟多達348天，顯與常理有悖，足認系爭加班單
19 應屬不實。

20 (二)依系爭工作規則第19條之1、第22條、第23條等規定，原告
21 之加班簽核流程，依序為申請人、權責主管，原告如被指派
22 加班或有加班需求時，即應按規定提出加班單，並依序由權
23 責主管進行簽核及准許，始得加班，否則被告難以控管員工
24 是否確有提供勞務或僅為處裡私事或休息，且系爭工作規則
25 性質上屬附合契約，構成勞動契約之一部分，被告業依法經
26 地方主管機關核備並向員工公開揭示，原告如要申請加班，
27 自應遵循系爭工作規則之規定方式為之。系爭加班單之內容
28 僅有原告1人所填載，其未提出任何業經核准之事證，自無
29 從據出勤紀錄推定有加班事實及必要，顯見原告並未依系爭
30 工作規則規定流程申請加班，自難認原告有加班之情事。再
31 原告請求加班費930,000元，此為其單方計算，並未見相關

01 可資依憑之依據等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假
02 執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告
03 免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（本院卷393-394頁）：

05 (一)原告原受僱於被告，擔任之職務、到職日、最後工作日、上
06 班時間、約定月薪均詳如附表一所示。

07 (二)原告於113年5月10日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調
08 解，並於同年月27日進行調解，惟因被告表示要與經營團隊
09 協商而調解不成立。

10 (三)下列文件及內容之形式真正不爭執：

11 1.換休折現倍數表。

12 2.109年7至8月、110年8至9月、111年11至12月、112年11至12
13 月、113年1至3月、5月之薪資單；薪資匯款存摺內頁。

14 3.被告於113年7月18日開立予原告之離職證明書。

15 4.系爭工作規則、員工各類請假使用申請單。

16 5.新冠肺炎疫情公告及相關新聞報導。

17 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

18 (一)原告請求被告給付如附表一「平日加班費」欄所示金額之本
19 息，有無理由？

20 1.按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
21 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，是雇主
22 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
23 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
24 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
25 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員
26 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指
27 派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即
28 得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。次按勞工請求
29 延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延
30 長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有
31 延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，

01 須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延
02 長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號、109
03 年度台上字第1747號判決意旨參照）。

04 2.依系爭工作規則第22條第1項規定：「本公司有使員工在正
05 常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工
06 作時間延長之。」、第23條規定：「本公司依第二十二條辦
07 理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經
08 權責主管核准後交加班人員憑以加班。」（本院卷347-348
09 頁），此為原告所不爭執〔兩造不爭執事項(三)、4.〕，足見
10 該加班應經雇主同意並填載加班單之要件於系爭工作規則中
11 均有規定，堪以認定，被告抗辯員工加班流程依系爭工作規
12 則辦理，應屬可採。

13 3.原告固提出被告所不爭執之出勤紀錄1份（本院卷21-61、39
14 5-396頁），欲證明有延長工時提供勞務之情，惟原告自
15 承：我們很多是配合董事長臨時需求，沒有辦法臨時寫加班
16 申請單，事後可以寫沒錯，但當時要考慮是補休還是申請加
17 班，人事說再等我們確認，因為我發現被告在相關工程寧可
18 花很多錢給廠商，對員工加班費斤斤計較等語（本院卷395
19 頁），可知原告知悉系爭工作規則對於加班申請之相關規
20 定，當時卻未提出申請，反因不滿被告耗資於工程遂向被告
21 請求加班費，參以原告有附表二所示不實申請加班之情，且
22 原告迄未提出相關事證證明其確有於附件所示之加班情形，
23 尚難僅以前揭出勤紀錄而為原告有利之認定。

24 4.原告另提出被告加班申請表（本院卷173-325頁），欲證明
25 有依系爭工作規則提出加班申請單（本院卷163頁）。惟原
26 告自陳前揭申請表係於113年5月13日向被告提出，可知原告
27 並非於每次加班前後立即申請，而係離職前一次提出，已難
28 認原告尚能如實記載請求期間每日加班情形，是前揭加班申
29 請表，自難佐為有利於原告之認定。

30 5.原告固主張員工各類請假使用申請單（本院卷361-362頁）
31 係因人事要求配合董事長不要提出加班，因私事延誤刷卡係

01 人事教其所撰寫云云（本院卷395頁），惟原告亦未舉證以
02 實其說，且原告於該申請單中之111年11月15日、16日、26
03 日尚有記載加班事由並申請補休，且各日時數分別為3、2.
04 5、9小時，均高於其餘單日延長工時時段（本院卷361-362
05 頁），而均申請補休，則未見原告所稱配合董事長不提出加
06 班之實益，亦難認原告此部分主張為可採。

07 6.綜上，足認被告之員工如有加班之需求，須經主管同意後依
08 程序申請加班，而設有加班申請制度，自可推翻勞動事件法
09 第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇主同
10 意執行職務時間之推定，亦即原告須舉證證明其請求加班費
11 期間，為被告同意加班或確有加班需要，並確實有加班之
12 情，始得請求加班費。原告未依系爭工作規則等規定，經主
13 管同意並填寫加班申請單等程序，復未能舉證證明其請求附
14 件所示期間，確實有加班必要及其確實有在執行職務，因
15 此，原告依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被告給
16 付加班費930,000元，為無理由。

17 (二)原告請求被告給付特休未休折算工資93,750元，為有理由：

- 18 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
19 雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。次按
20 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；又勞工請求之事
21 件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、
22 勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命
23 提出者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以
24 裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第1項之命者，
25 法院得認依該證物應證之事實為真實。勞基法第30條第5項
26 及勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項分別定有明文。
- 27 2.原告主張其自108年11月5日至113年5月29日之特休未休總計
28 為180.5小時，請求被告給付積欠之特休未休折算工資93,75
29 0元，而被告則以該金額係原告自行編撰為抗辯（本院卷391
30 -392頁），惟本院已於113年7月9日命被告提出原告請求期
31 間相關出勤紀錄（本院卷88頁），被告僅稱：因被告前陣子

發生營運狀況，人員異動甚大，故資料有所遺失而無法提出等語（本院卷390頁），惟被告迄未舉證證明其經營權異動係如何造成人事資料佚失而有正當理由未能提出之情，況被告尚能提出原告所填載之員工各類請假使用申請單（本院卷361-362頁），卻無法提出原告請求期間之出勤紀錄，核屬無正當理由而未提出。另依原告提出之被告假別時數表、換休折現倍數表（本院卷115、117頁），各記載168小時、12.5小時，合計180.5小時，再依原告113年5月份之薪資單、薪資匯款存摺內頁顯示，被告尚未匯款93,750元予原告一節，此為被告所不爭執〔本院卷396頁，兩造不爭執事項(三)、2.〕，則原告依前揭資料請求被告給付特休未休折算工資93,750元，自屬有理。

3. 被告固抗辯：原告自稱特休未休跨年度就會抵銷，縱有保留也是保留到隔一年度即休畢，況原告113年5月份薪資單所載期間是至113年5月31日，與原告離職日是同年月29日有所不同，該薪資單內容存有問題云云（本院卷391-392頁）。然依系爭工作規則第27條之1第4項規定：「因契約終止所發給之未休假工資，於契約終止後，連同應結清之工資，給付給員工。」、第27條之2第1項規定：「員工之特別休假，於年度終結未休之日數，經本公司與個別員工雙方協商同意，得遞延至次一年度實施。經遞延至次一年度之特別休假，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，依第二十七條之一所定期限發給工資。」（本院卷349-350頁），可證遞延至次一年度仍未休畢之特別休假，尚可於契約終止時結清，難認有何次一年度即應休畢之情。再原告113年5月份薪資單所載係「發薪期間2024/05/01～2024/05/31」，此與原告其他月份而被告不爭執之112年11月至113年3月份薪資單各記載以當月期間為發薪期間之情（本院卷129-133、396頁），並無二致，顯見該期間之記載係表示該薪資單所據以核算之薪資期間為何，核與原告任職期間無關，被告對此張冠李戴之抗辯，誠無足取。另審酌原告於契約終止前1日正常工時工資

為4,000元（120,000÷30），換算時薪為500元（4,000÷8），而原告特休未休時數為180.5小時，即90,250元（180.5×500），與前揭金額93,750元相去不遠，況依被告不爭執之原告113年5月份出勤紀錄顯示，原告於該月份並無延長工時之情形（本院卷59-61、396頁），益證原告113年5月份薪資單所載之93,750元，應係依系爭規則第27條之1第4項、第27條之2第1項等規定，於兩造終止勞動契約時，將原告特休未休予以折算之工資，從而被告此部分所辯，仍無從為有利於被告之認定。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清特休未休工資發給勞工，勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目亦分別有明文規定，核屬有確定期限之給付。查，原告請求被告給付特休未休折算工資，係以支付金錢為標的，而兩造勞動契約於113年5月29日終止〔兩造不爭執事項(一)〕，被告應於契約終止時結清給付特休未休折算工資，逾期應負遲延責任，然被告迄未給付，從而原告就上開經准許之特休未休折算工資，併請求自113年5月30日起算之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所陳，原告基於勞基法第38條第4項規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

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

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 10 月 30 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 113 年 10 月 30 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告起訴主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷7、9頁 備註：113年5月上班未足月，本薪：116,000元(本院卷129頁)					
職務 (本院卷17頁)	到職日 (年月日)	最後工作日 (年月日) (本院卷135頁)	上班時間	約定月薪 (本院卷123頁)	平日加班費 (本院卷148頁)
工務部協理	108.8.1	113.5.29	①早上9時至晚上6時 ②112年：早上10時至晚上7時 中間均用餐1小時	①108年8月1日至109年7月31日：85,000元 ②109年8月1日至110年7月31日：88,000元 ③110年8月1日至111年11月31日：93,000元 ④111年12月1日至113年5月29日：120,000元	930,000元

附表二：被告抗辯原告申請加班有不實之處
卷頁碼：本院卷329-331、361-362頁

原告申請加班			原告申請請假		
年月日	時間	加班時數	年月日	時間	請假事由
111.11.1	19：00-20：52	1.5小時	111.11.1	19：00-20：52	因私事延誤刷卡
111.11.2	19：00-20：32	1.5小時	111.11.2	19：00-20：32	因私事延誤刷卡
111.11.3	19：00-21：29	2小時	111.11.3	19：00-21：29	因私事延誤刷卡
111.11.4	19：00-21：19	2小時	111.11.4	19：00-21：19	因私事延誤刷卡
111.11.7	19：00-21：14	2小時	111.11.7	19：00-21：14	因私事延誤刷卡
111.11.8	19：00-20：24	1小時	111.11.8	19：00-20：24	因私事延誤刷卡
111.11.10	19：00-20：43	1.5小時	111.11.10	19：00-20：43	因私事延誤刷卡
111.11.11	19：00-20：51	1.5小時	111.11.11	—	因私事處理延誤刷卡
111.11.12	19：00-19：58	0.5小時	111.11.12	—	因私事處理延誤刷卡
111.11.15	19：00-22：04	3小時	111.11.15	19：00-22：04	申請加班補休
111.11.16	19：00-21：51	2.5小時	111.11.16	19：00-21：51	申請加班補休