

## 員工下班後硬是不離開，公司可以拒絕給付員工加班費嗎？

文:林致遠（認證法律人）· 勞動·工作· 2024-12-13

---

本文

### 一、勞工加班工作時，雇主都應該發給加班費

依據勞動基準法第24條<sup>[1]</sup>（下稱勞基法），如果勞工在下班後有延長工時，也就是我們俗稱的「加班」情況，雇主當然應該依法定計算方式發給加班費，並且依勞基法第30條第6項可知<sup>[2]</sup>，公司的出勤紀錄必須詳細至「分鐘」單位，換言之，就勞工每一分鐘的加班，雇主都應該發給加班費。如果公司有規定加班以每15分鐘或每30分鐘為單位，甚至公告說不足單位時數的部分不屬於加班的情況，就高度可能涉有不法。

此外也特別提醒，對於雇主來說，並不是有如數發給加班費就一定都合法，依據勞基法第32條第1項規定<sup>[3]</sup>，雇主若有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主應經「工會」同意，如沒有工會的話，則須經「勞資會議」同意後，才可以將工作時間延長。所以若公司因為業務需要有使勞工加班的可能，一定都要先經過工會或勞資會議的同意，否則不幸遇到主管機關勞動檢查時，仍然會有被裁罰的風險。

### 二、勞工請求加班費的依據是什麼？雇主要先知道什麼是「工時推定」！

當然，依據個別勞動契約的內容，與民法第235條的債務人「應依債務本旨提出給付」規定<sup>[4]</sup>，所謂的「加班」一定是指勞工實際上有「真的提出勞務」，也就是必須真的有在工作，勞工如果只是下班後待在公司吃晚餐、上網聊天、處理私事，法律上當然就不能向公司請求給付加班費。

#### （一）舉證責任的難題

但縱使道理很淺顯易懂，實務上很常發生的爭議則是勞工晚上留在公司「到底有沒有在工作？」或「有沒有加班必要？」，如果勞資雙方有一定的信賴默契自然沒問題；但當勞資雙方發生爭議而有不同的認知，如勞工覺得自己在加班、雇主覺得只是勞工自己留下來做私事時，就會涉及「舉證責任」的問題。

過往依據民事訴訟法第277條<sup>[5]</sup>，法院多要求勞工必須就他加班時段真的有在工作具體舉證，此時勞工可能會拿出通訊軟體紀錄、電郵紀錄、工作日誌等進行舉證；但要求勞工每次加班都必須詳細具體舉證的難度非常高，對於資訊管理地位弱勢的勞工或許過於苛刻。

#### （二）工時推定

所以，2020年1月1日正式施行的勞動事件法，在其中第38條進行了舉證責任的法定轉換<sup>[6]</sup>，規定凡是出勤紀錄內記載的勞工出勤時間，也就是勞工的所有打卡時間，都先「推定」勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，此時若雇主要答辯勞工沒有經過他同意加班，或是沒有真的提供勞務等等，則反而將要由雇主逐一進行舉證，這就是大家常說的「工時推定」。

### 三、坊間企業常見的「加班申請制」合法嗎？

#### （一）沒申請就不許加班？

在勞動事件法開始施行後，晚近實務上企業或雇主很常以「加班申請制」，也就是勞工需要事先申請，經過雇主或主管同意後方可加班的內部管理制度，作為勞工沒有申請加班，又或是沒有經過公司同意就隨意留下的證明方式，藉此舉證推翻前述的「工時推定」，希望法官或主管機關認定縱使勞工有打卡紀錄，也只是自己硬是不離開，實際上並不屬於加班。

#### （二）實務上產生的爭議

但「加班申請制」真的可以直接作為舉證勞工完全沒有在加班的方式嗎？雖然可以遏止部分勞工惡意不實請領加班費的情況，但會不會因此受部分雇主濫用，反而架空勞動事件法的「工時推定」規範？在實務上就產生了爭議。

在勞工未經核准就自行留下來加班時，公司是否可以拒絕給付加班費？主管機關與行政法院較多認為，因勞工常屬弱勢之一方，難以期待以平等地位與雇主協商，若公司主管就勞工加班沒有在相當時間內制止或反對，就如同「默示同意」勞工加班確實在執行職務，並且有加班必要，雇主就必須給付加班費，不因公司採取加班申請制而有所不同<sup>[7]</sup>；但民事法院也有見解認為，為了企業人事管理必要，公司規定勞工加班應按一定程序申請，是合法的，若勞工未事先向公司申請加班並經同意，自己堅持要留在公司加班或處理私事，當然就不能向雇主請求給付加班費<sup>[8]</sup>。

### 四、公司應落實出勤紀錄，並建構異常出勤管制機制，公平保障勞資雙方

在勞動事件法的工時推定實施後，對於勞工未經同意加班，又或是堅持留在公司處理私事的情況，實務上對於公司單純僅以「加班申請制」或「未經同意加班」作為抗辯，似乎越來越嚴格，理由無非是對於資訊蒐集與管理地位較優勢雇主課予較多的責任。有法院認為雇主仍然需要有其他事證證明勞工沒有真的在加班，才能夠拒絕給付加班費，例如勞工處理私事的電郵紀錄、主管確認勞工異常出勤的電郵或簽呈表單等<sup>[9]</sup>。

自上述內容可知，員工下班後硬是不離開，公司如果想拒絕給付加班費，最重要的是在於「舉證的準備」。在已有「加班申請制」的情況下，公司仍然應實質貫徹勞基法第30條第5、6項<sup>[10]</sup>規定的出勤紀錄備置義務，並且對於「沒有報加班，但打卡紀錄上有延長工時」的員工，則應該建置「異常出勤管制機制」，不論是以電子系統，或是由主管、人資進行人工管理，至少一個月要進行一次更正確認，限期請勞工具體說明沒離開公司是否在加班？如果是，處理了哪些業務等？相關更正往來都一定要留下明確的紀錄，以公平保障勞資雙方。

[1] 勞動基準法第24條：「

I 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

II 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

」

[2] 勞動基準法第30條第6項：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」

[3] 勞動基準法第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

[4] 民法第235條：「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。」

[5] 民事訴訟法第277條：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」

[6] 勞動事件法第38條：「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。」

[7] 參見最高行政法院107年度判字第211號判決：「因勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。」

勞動部勞動條2字第1030061187號函（2014/5/8）：「事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法第24條規定計給延長工時工資。」

[8] 參見最高法院108年度台上字第890號民事判決：「雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費。上訴人曾擔任主管職務，對支薪要點加班費之規定亦難諉為不知，惟卻未曾向被上訴人權責單位提出加班申請並經核准，其請求被上訴人給付加班費本息，亦屬不能准許等詞，為其心證之所由得，並說明上訴人

其餘攻擊方法及舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及追加（擴張）之訴。」

[9] 參見[最高法院111年度台上字第6號民事裁定](#)、[臺灣高等法院臺中分院112年度勞上易字第36號民事判決](#)。

[10] [勞動基準法第30條](#)第5、6項：「

V 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

VI 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」

#### 延伸閱讀

紀欣宜（2024），《下班時間回覆老闆訊息是否算加班？》。

紀欣宜（2022），《加班費如何計算？》。

#### 標籤

➤ 加班，加班費，延長工時，工時推定，出勤紀錄