

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第342號

原告 廖鴻明

黃珮甄

共同

訴訟代理人 王翼升律師

林奕廷律師

被告 金齡享頤股份有限公司

法定代理人 黃淑卿

訴訟代理人 趙彥榕律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告廖鴻明新臺幣（下同）84萬7,434元、原告黃珮甄59萬7,491元，及均自民國（下同）112年6月9日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（變更後）由被告負擔89%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項及命被告負擔訴訟費用部分得假執行；但被告如分別以84萬7,434元為原告廖鴻明預供擔保、以59萬7,491元為原告黃珮甄預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；有訴訟代理人者不適用之；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；民事訴訟法第170條、第173條及第175條第1項分別定有明文。本件被告法定代理人於訴訟中已變更為黃淑卿，有臺中市政府112年8月18

日府授經登字第11207515100號函1份可參，並由黃淑卿具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第403至407頁），經核與前開規定相符，應予准許，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減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。本件原告起訴時原請求被告給付原告廖鴻明74萬5,370元、原告黃珮甄49萬899元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。嗣於112年10月25日變更聲明如下述二(一)所示（見本院卷二第221至222頁）。就本金部分核屬擴張應受判決事項之聲明；就利息起算點部分則減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：廖鴻明自108年10月21日起任職於被告，離職時月薪5萬3,000元，職稱為副理；黃珮甄自109年6月6日起任職於被告，離職時月薪4萬1,500元，職稱為襄理。廖鴻明之職務雖為副理，然須常態性配合被告排班執行櫃台職務，亦受被告考績評核，與被告具有從屬性而有僱傭關係存在。原告任職期間，廖鴻明、黃珮甄於附表一、二期間有加班事實，然被告迄未給付原告加班費及補休未休之假日加班費，廖鴻明為84萬3,658元、黃珮甄為65萬3,842元；原告遂於111年8月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定向被告終止兩造勞動契約。依原告任職年資計算，廖鴻明、黃珮甄各得請求資遣費7萬7,292元、4萬6,686元。是廖鴻明、黃珮甄得請求總額分別為92萬950元、70萬528元。爰依兩造勞動契約之法律關係及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第24條、第36條、第32條之1等規定提起本訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付廖鴻明92萬950元、黃珮甄70萬528元，及均自民事訴之追加暨準備三狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)如受有利判決，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：廖鴻明為被告專業經理人，與被告間並無簽訂勞

動契約，而係於109年間簽訂合作意向書（下稱系爭意向書）。廖鴻明持有被告股份共1萬股並先後擔任監察人、董事等職務，對於旅館營運事務具有決策裁量權，亦不受上下班時間之限制，不具人格上、經濟上、組織上從屬性，故被告與廖鴻明間屬委任關係而非僱傭關係，被告無給付延長工時工資之義務。縱認兩造間有勞動關係存在，廖鴻明享有無須紀錄出勤時間之權利，被告並無廖鴻明之出勤紀錄，無法證明廖鴻明有加班之事實；且依被告員工管理辦法第四章二(六)8.規定，免打卡者，不適用加班之相關規定，不論廖鴻明係經理人或員工，其請求加班費應均無理由。就黃珮甄請求部分，被告採加班申請制，依黃珮甄加班申請紀錄，其實際加班應為780小時，逾此範圍外之加班費，被告無給付義務等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第151至152頁、第223頁）：

(一)廖鴻明自108年10月21日起到職，離職時月薪5萬3,000元，職稱為副理；黃珮甄自109年6月6日起到職，離職時月薪4萬1,500元，職稱為襄理。

(二)原告投保之勞工保險於111年7月31日退保，自111年8月1日起未再至被告公司提供勞務。

(三)原告於111年8月16日寄發如本院卷一第39至41頁、53至55頁律師函予被告終止兩造契約關係，被告於翌（17）日收受函文。

(四)被告於111年9月5日匯款特休未休工資1萬7,667元予廖鴻明、2萬404元予黃珮甄。

(五)被告同意給付廖鴻明7萬7,292元、黃珮甄4萬6,686元資遣費。

四、本件兩造爭執之點應在於：(一)廖鴻明與被告間有無勞基法規
定之勞動契約存在?(二)原告得否向被告請求加班費?如可請
求，金額為何?茲分述如下：

(一)廖鴻明、黃珮甄請求被告給付資遣費7萬7,292元、4萬6,686

元，為被告所認諾（見本院卷一第217頁），依民事訴訟法第384條規定，應予准許。

(二)廖鴻明與被告間有勞基法規定之勞動契約存在：

1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；(二)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；(三)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。再當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適用。是否具備從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心外，另參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2.本件被告固抗辯廖鴻明為經理人，對被告不具從屬性，應屬委任契約等語。惟查，廖鴻明為被告之副理，依被告員工管理辦法第四章二(二)1.：本公司員工理級以下均需打卡簽到上班之規定，其出勤雖毋庸打卡；然廖鴻明如須請假，依第四章三(一)8.(11)①之規定，仍須經人事部之理級主管核准。又依同管理辦法第十章，廖鴻明雖為經理人，仍須經被告年底考核，以決定其年終獎金及完工獎金之發放；再依同管理辦法第十一章獎懲之規定，並未排除副理職務之適用，此有被告員工管理辦法1份存卷可憑（見本院卷二第61至71頁）。則綜觀上開規定可知，廖鴻明之出勤、考核受被告之監督，並有接受懲戒之義務，對被告自有人格上從屬性。

3.廖鴻明雖與被告簽立系爭意向書，而擁有被告10%股權，然廖鴻明未曾本於股東身分獲配任何股東紅利，亦未曾負擔被

01 告任何虧損；僅須依約提供勞務，被告即應按月給付固定報
02 酬，顯見廖鴻明並非居於經營者之角色為自己利益而提供勞
03 務，堪認廖鴻明對被告具有經濟上從屬性。被告另抗辯廖鴻
04 明先後擔任被告監察人、董事等職務等語，然觀諸其任職被
05 告期間之薪資單（見本院卷一第121至151頁），未曾因其擔
06 任上開職務而有不同報酬，足見廖鴻明僅係兼任上開職務，
07 而未曾變更其對被告之經濟上從屬性。

08 4.又廖鴻明職稱為副理，並領有主管津貼，就其掌管事務範圍
09 自具有決策裁量權。然其就實習生人力需求、績效獎金計算
10 方式等事務，仍須提出申請，由管理部、總管理處、總經理
11 等單位同意始可辦理，有實習生人力需求單、簽呈各1份附
12 卷可稽（見本院卷二第381頁、第395至396頁），足見其仍
13 納入被告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，而
14 對被告具有組織上從屬性，不因其就掌管事務具有部分裁量
15 權限而有不同。

16 5.綜上，廖鴻明對被告既具有人格上、經濟上及組織上從屬
17 性，其與被告間即屬勞動契約之法律關係，而有勞基法之適
18 用。被告抗辯與廖鴻明間非勞動契約，不適用勞基法等語，
19 核屬無據。

20 (三)廖鴻明、黃珮甄得請求之加班費總額如附表一、二所示：

21 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
22 0小時。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
23 為休息日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其
24 他中央主管機關指定應放假日，均應休假。雇主延長勞工工
25 作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一延
26 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以
27 上。二再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
28 額加給2/3以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工
29 作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加
30 給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時
31 工資額另再加給1又2/3以上。第36條所定之例假、休息日、

01 第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主
02 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
03 給。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第30條第1項、
04 第36條第1項、第37條第1項、第39條分別定有明文。被告固
05 抗辯廖鴻明明知依被告員工管理規則第四章二(六)8.之規定，
06 免打卡者不適用加班之相關規定等語。然上開勞基法有關加
07 班之規定乃保障勞工之最低標準，屬強制規定，自不得任令
08 雇主單方於工作規則免除其加班費之給付義務，是被告上開
09 規定，即違反強制規定而屬無效。

10 2.被告另抗辯廖鴻明享有毋庸打卡之權利，故並無廖鴻明出勤
11 紀錄，不能依廖鴻明自行製作之出勤紀錄計算加班時數等
12 語。惟查，本件因被告人力不足，而由廖鴻明支援櫃台職務
13 並與其他員工一同排班，為被告所不否認，並有被告111年8
14 月排班表1份為證（見本院卷二第139頁）。再依廖鴻明欲離
15 職時有自行計算加班時數為1883小時，並經被告人資經理陳
16 玟羽於111年7月29日簽名確認；復經被告前法定代理人李柏
17 憲於111年7月30日於電話中對該時數未為爭執，此有加班明
18 細、錄音光碟及其譯文各1份在卷可查（見本院卷一第35
19 頁、卷二第437至439頁）。核諸附表一依廖鴻明自行製作之
20 出勤紀錄，其出退勤時間與其配偶即黃珮甄出勤紀錄如附表
21 二所示出退勤時間大致相符等情，足信廖鴻明確有大量加班
22 之情事。而勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
23 書，有提出之義務；當事人無正當理由不依法院命令提出文
24 書者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第
25 35條、第36條第5項定有明文。依勞基法第30條第5項，出勤
26 紀錄為雇主應備置之文書，被告經本院命提出廖鴻明之出勤
27 紀錄而不提出，並以前詞置辯，難認有不提出上開文書之正
28 當理由，自應由被告負擔因不備置該文書所生舉證上之不利
29 益。是依勞動事件法第36條第5項規定，審酌前開間接事實
30 後，本院認廖鴻明所提出出勤紀錄應證之加班時數為真。

31 3.被告復抗辯其採加班申請制，原告主張加班時數未經申請者

01 均不得請求假班費等語。惟按雇主有使勞工在正常工作時間
02 以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會
03 者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，雇主並應給
04 付延長工作時間之工資，勞基法第32條第1項、第24條定有
05 明文。又所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於
06 雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務
07 之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。因勞工常屬弱
08 勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待
09 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
10 下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞
11 工在正常工作時間外延長工作時間，無論是基於雇主明示的
12 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
13 揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為
14 反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延
15 長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工
16 作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作
17 時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。
18 又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
19 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。

20 4. 本件因被告人力不足，而由原告支援櫃台職務並與其他員工
21 一同排班等情，業據本院認定如上。又依被告所提黃珮甄出
22 勤紀錄（見本院卷一第187至200頁），可知黃珮甄確於附表
23 二所示時間始退勤。則原告於附表一、二所示時間於被告管
24 領之工作場所中繼續提供勞務，為被告可得而知，卻未制止
25 或為反對的意思而予以受領；被告復未提出反證推翻黃珮甄
26 出勤紀錄所載出勤時間屬提供勞務之推定，揆諸上開說明，
27 即應認原告主張附表一、二所示上班時數為兩造所合意之必
28 要加班時間，被告即應依首揭規定給付原告加班費。本件經
29 兩造合意以週六為休息日、週日為例假日（見本院卷二第22
30 3頁）計算後，原告得請求之加班費即如附表一、二所示。

31 (四) 本件原告請求資遣費及加班費，屬給付有確定期限之債權，

01 被告應分別於每月發薪日給付加班費、111年8月16日兩造契
02 約終止日（被告對此日期不爭執，見本院卷二第150頁）後3
03 0日內給付資遣費，被告迄未給付，應依民法第229條第1項
04 規定負遲延責任。是原告就上開項目金額均請求被告給付自
05 民事訴之追加暨準備三狀繕本送達之翌日即112年6月9日
06 （見本院卷二第222頁）起至清償日止，依民法第233條、20
07 3條規定按年息5%計算之遲延利息，即屬有據。

08 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞退條例第
09 12條、勞基法第24條、第36條、第32條之1等規定，請求被
10 告給付廖鴻明84萬7,434元（計算式：資遣費7萬7,292元+加
11 班費77萬142元=84萬7,434元）、黃珮甄59萬7,491元（計算
12 式：資遣費4萬6,686元+55萬805元=59萬7,491元），及均自
13 112年6月9日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理
14 由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
16 不生影響，爰不逐一論述。

17 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
18 44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時
19 酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，不
20 再審酌兩造願供擔保為假執行或免為假執行之聲明。至於原
21 告敗訴部分，其假執行之聲請因失所依附，應予駁回。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 113 年 1 月 12 日
24 勞動法庭 法 官 劉煥忱

25 正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
27 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
28 訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 1 月 16 日
30 書記官 吳淑願