臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第74號

原　　告　蘇立芳
　　黃楷婷
　　吳巧宜
共　　同
訴訟代理人　李怡卿法扶律師
被　　告　綠堡房屋廣告股份有限公司
000000000000000000
　　綠堡國際廣告行銷股份有限公司
000000000000000000
上二人共同
法定代理人　蔡季妁
被　　告　新力天廣告股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林勝陽
上三人共同
訴訟代理人　陳明宗律師
複代理人　　汪懿玥律師
　　蔡爵陽律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應提繳新臺幣陸仟肆佰玖拾貳元至原告吳巧宜設於勞工保險局退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之二，餘由原告負擔。

本判決原告吳巧宜勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣陸仟肆佰玖拾貳元為原告吳巧宜預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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、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255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴聲明原係：「㈠被告應共同給付原告蘇立芳新臺幣（下同）1,403,267元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈡被告應共同給付原告黃楷婷1,080,370元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被告應共同給付原告吳巧宜994,414元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈣被告應共同提撥52,739元至原告蘇立芳之勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈤被告應共同提撥64,651元至原告黃楷婷之勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈥被告應共同提撥37,426元至原告吳巧宜之勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈦原告願供擔保請准宣告假執行。」後就第㈣至㈥項變更聲明為「㈣被告應共同提撥73,039元至原告蘇立芳之勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈤被告應共同提撥30,385元至原告黃楷婷之勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈥被告應共同提撥46,856元至原告吳巧宜之勞工保險局勞工退休金個人專戶。」（本院卷第197、200頁），核原告所為，應在請求基礎事實同一下，而擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠被告綠堡房屋廣告股份有限公司(下稱綠堡房屋公司)、綠堡國際廣告行銷股份有限公司(下稱綠堡行銷公司)、新力天廣告股份有限公司(下稱新力天公司)均經營不動產代銷經紀業，且設同址，董監事分別由蔡季妁、蔡季妁之弟蔡宗明、女兒簡婕妮、女兒簡婕安、員工張政章、員工林勝陽擔任，由蔡季妁擔任負責人或指揮監督，實均為同一雇主。原告蘇立芳、黃楷婷及吳巧宜分別自民國99年3月10日起至107年4

月30日止、99年6月8日起至107年3月31日止、104年3月15日起至107年4月17日止受僱於被告，被告3家公司均曾給付原告薪資及提繳勞工退休金6%，原告並經被告指派至位於中壢區合康新天地建案等建案場擔任房屋代銷之行政人員。

㈡積欠工作獎金：兩造約定有原告除底薪外，每月得取得案場銷售金額一定百分比之獎金，被告在105年6月份之前均有將銷售獎金全數發給，然自105年6月份起，銷售櫃台獎金均僅發給其中之半數。原告蘇立芳、黃楷婷於105年7月經被告派往「合康新天地」銷售現場擔任櫃檯人員，約定原告2人各得取得實際總銷金額0.06%、0.04%之獎金，原告2人獎金各為629,658元、386,992元，然尚有50%各計314,829元、193,496元未為發給。原告吳巧宜於104年10月間經被告派往八德區「豐田大郡」建案銷售現場擔任櫃檯人員，約定原告在104年10月21日至106年4月30日期間得取得總銷金額0.024%之獎金，依此期間交屋總銷得取得櫃台銷售獎金66,588元，然尚積欠50%33,294元；另約定自106年5月1日至107年4月30日期間得取得總銷金額0.05%之獎金，依此期間交屋總銷櫃台銷售獎金333,530元，然原告僅領得其中50%，尚積欠166,765元。總計積欠200,059元。爰依勞動基準法第21條第1項前段、第22條第2項及原證15、16之獎金評估表，請求被告如數給付。

㈢提繳退休金部分：原告蘇立芳自104年1月起至107年6月止，計領得薪資1,624,000元、獎金1,435,057元，依此計算雇主應提繳退休金金額為183,543元，被告僅提撥110,504元，尚短少73,039元(原證22)。原告黃楷婷自104年1月起至107年3月止，計領得薪資1,389,000元、獎金759,121元，雇主應提繳退休金金額為124,903元，被告僅提撥金額94,518元，短少30,385元(原證23)。原告吳巧宜自104年3月起至107年4月止，計領得薪資1,130,872元、獎金698,855元，雇主應提繳退休金金額為109,784元，被告公司提撥金額62,928元，尚短少46,856元（原證24），爰依勞工退休金條例第6條第1

項、第14條第1項，請求雇主將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶。

㈣給付加班費：被告要求原告應於國定例假日出勤，並未遵守勞工每7日中應有2日休息之規定，原告上班時間為上午9時30分到下午19時，工作時間已均超過8小時，依勞動基準法第24條第1項至第3項規定，自104年1月起至107年4月20日止，應分別給付原告蘇立芳、黃楷婷及吳巧宜各1,088,438元、886,874元、794,355元加班費（加班費計算表詳如原證11至原證13）。

㈤聲明：1.被告應共同給付原告蘇立芳1,403,267元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.被告應共同給付原告黃楷婷1,080,370元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應共同給付原告吳巧宜994,414元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。4.被告應共同提撥73,039元至原告蘇立芳之勞工保險局勞工退休金個人專戶。5.被告應共同提撥30,385元至原告黃楷婷之勞工保險局勞工退休金個人專戶。6.被告應共同提撥46,856元至原告吳巧宜之勞工保險局勞工退休金個人專戶。7.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告係與綠堡房屋公司簽訂綠堡房屋公司人員聘僱協議書，並依協議書第2條接受調派至被告綠堡行銷公司及新力天公司所承接之建案現場擔任行政人員，實質上亦由被告綠堡房屋公司對原告為指揮監督，勞動契約僅存在於原告與被告綠堡房屋公司之間。

㈡原告櫃檯人員之工作內容僅從事行政庶務性工作，渠所主張之工作獎金並非因勞務所產生之對價，分配予櫃檯人員獎金比例均為試算後之結果，並無一定之基準，係被告綠堡房屋公司單方基於勉勵、恩惠性質之給與，自不得列入工資範圍，依法無須提繳退休金，是被告都有依法按約定工資提繳退

休金，原告主張被告有短少提撥退休金之狀況等語，委無可採。又原證5、6、15、16、25獎金評估表、獎金發放總表僅係設算，相關欄位均可能再變更，且均為原告所製作，未經公司主管簽核，另原告於上開表件簽核前即已離職，公司無法評估其工作表現，對原告不予簽核發放獎金，於法並無不合。

㈢原告係櫃檯人員，其工作內容為處理現場文書資料、協助現場事務接待客人，僅在客人較多時協助銷售，並非銷售人員。上下班時間係依預先排定之班表，中午有足夠之彈性休息時間，甚至可以離開建案現場辦理個人事務，且無須加班，任職期間亦未曾申請加班或領取加班費，洵無延長工時之情事。又兩造約定原告之工資並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延時工資等之總和，已屬有利於原告三人，並未違反勞動基準法之規定。

㈣爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（本院卷第217、218頁）

㈠原告蘇立芳任職期間於99年3月10日至107年4月30日，在銷售現場擔任櫃檯人員；原告黃楷婷任職期間於99年6月4日至107年3月31日，在銷售現場擔任櫃檯人員；原告吳巧宜任職期間於104年3月16日至107年4月17日於綠堡房屋公司任職，在銷售現場擔任櫃檯人員。

㈡原告3人於任職期間均與被告綠堡房屋公司簽訂「綠堡房屋廣告股份有限公司人員聘僱協議書」。

㈢原證1、原證2、原證3、原證4 勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料形式上真正、原證7 形式上真正。

㈣原證5、原證6、原證15、原證16書證是原告製作，上開文書下方有主管逐層簽核欄位。

四、得心證之理由：

㈠原告之雇主如何認定，請求支付獎金及加班費對象為何人？

1.按勞動契約謂約定勞雇關係之契約。稱雇主之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。勞動基準法第2條第6款及第2款定有明文。而勞動基準法第2條所定雇主，係為落實勞動基準監督之目的所為之定義，但勞動契約上之雇主概念則與勞動基準法上之雇主概念不同，前者包含二項意義：(1)勞工請求確認勞動契約上受僱地位之相對人；(2)負有支付工資等勞動契約義務之人。在此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所明示之當事人，但因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，勞動契約上雇主之概念呈現二種現象，包括雇主概念之擴張，與雇主概念之分離。在雇主概念擴張部分，其中一概念即為多數雇主，蓋在我國事業主將所僱用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，另在中小企業中同一勞工為多數關係企業同時服務之情形，均屬常見，此舉常導致雇主認定混淆，連帶地使得勞工工資金額確認不易、年資中斷，進而影響退休金等權益。是以，多數雇主概念之採認即有其必要性，藉此保護勞工，防免藉此脫離勞動基準法所定雇主責任。又勞動契約之性質，基本上亦為民法上僱傭契約之一種，故勞動基準法第1條第1項後段規定「本法未規定者，適用其他法律之規定。」又依民法第482條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」民法第484條並規定：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約。」，此乃基於勞務專屬性原則，此項規定於勞動契約自亦有其適用，故判斷勞動契約當事人之標準，因勞動契約亦屬於債權債務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、勞務給付專屬性、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。另共同僱傭係指多數僱用人同時

共同僱用受僱人，僅成立單一之僱傭關係；而所稱僱傭關係併存則指多數僱用人同時分別僱用受僱人，其間乃存有多數之僱傭關係，故共同僱傭與僱傭關係併存並不相同，兩者仍應予以區別。

2. 查原告主張其受僱於被告3家公司，雖為被告所否認，惟查，依被告3家公司之商工登記公示資料查詢表所示，被告3家公司均係經營「一般廣告服務業」、「不動產代銷經紀業」及「景觀、室內設計業」，且由蔡季妁持股最多，擔任被告綠堡房屋公司兼綠堡行銷公司董事長及新力天公司董事，蔡宗明擔任綠堡房屋公司兼新力天公司董事及綠堡行銷公司監察人，簡婕妮擔任綠堡房屋公司董事及新力天公司監察人，簡婕安擔任綠堡行銷公司董事（見桃院卷第14至16頁），而被告3家公司營運地點在一起，負責人都是蔡季妁，蔡季妁與蔡宗明是姊弟關係，簡婕妮、簡婕安是蔡季妁女兒，簡婕妮、簡婕安、蔡宗明平時不參與公司的事務，林勝陽擔任新力天公司管理部協理，新力天的事務都送陳送給蔡季妁決定，三家公司的財務、會計部在一起等情，亦經證人被告新力天公司銷售經理陳冠允證述明確（本院卷第238頁），足見被告3家公司之董事長、董事及監察人部分間均有密切關係，與我國實務上，常見家族企業成立不同公司，而由親屬間互為負責人或董監事之情形完全相符。再觀以原告蘇立芳於99年3月12日至105年8月30日投保單位為綠堡房屋公司，於105年8月31日至107年5月2日投保單位為綠堡行銷公司；原告黃楷婷於99年6月8日至105年8月30日、106年11月1日至107年3月31日投保單位為綠堡房屋公司，於105年8月31日至106年11月1日投保單位為綠堡行銷公司；原告吳巧宜於104年3月18日至105年8月30日投保單位為綠堡房屋公司，於105年8月31日至107年3月31日投保單位為新力天公司，於107年4月1日至107年5月2日投保單位為綠堡行銷公司等節，有勞工保險被保險人投保資料表、已提繳勞工個人專戶明細資料在卷（桃院卷第18至21頁、第32至36頁、第49至

54頁），又原告受領工資發放亦由被告3家公司於不同時期先後為之等情，有原告3人薪資帳戶在卷（桃院卷第22至31頁、第37至48頁、第55至63頁），亦為被告所不爭執（本院卷第121至125頁附表），期間投保單位於被告3家公司間更換，然均無任何間斷，甚有所重疊，亦有短暫不到半年即更換投保單位之情形。佐以，證人王士義證稱：被告3家公司會因新案需要對員工進行調派，調動時勞保及工作年資會累計，從未支付資遣費等語（本院卷第242頁），核與陳冠允所述：因為是同一公司，所以調派後並沒有給付資遣費，調派後休假年資都有累積等語相符（本院卷第238頁），可知被告綠堡房屋公司、被告綠堡行銷公司與被告新力天公司雖為不同之法人，有各自獨立之不同法人格主體，惟均為蔡季妁所實際經營，就所僱用員工之勞務給付部分並無專屬性，僅係就投保勞保、薪資給付等各有安排而已，則以原告既與被告分別僅成立一勞動契約，自應認本件係被告共同僱用原告無誤，原告3人均受被告3家公司指揮監督，被告均為原告之多數雇主，被告抗辯雇主應僅為綠堡房屋公司，自不足採。

3. 末按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務，無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272條定有明文。足見連帶債務必須契約或法律明定方可成立。經查，本件被告3家公司雖為多數雇主，然多數雇主若未明示對勞工各負全部法律責任時，本諸民法第271條規定，在多數雇主間尚難認為屬於連帶債務人，故原告主張被告間負不真正連帶給付，容有誤會，而應認被告間僅負共同給付責任。

㈡原告領取之獎金性質是否屬恩惠性給與，應否列入平均工資計算之基礎？

1. 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2

條第3款定有明文。而勞動基準法施行細則第10條亦規定：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金…。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。

2. 查，原告主張工作獎金自其任職以來每季均有領取，即為勞動對價之經常性給與，屬工資之一部，應計入平均工資計算云云；被告則抗辯績效獎金與員工提供之勞務無對價關係，亦非經常性給與等語。經查，聘僱協議書約定：「【工作獎金】甲方（被告）依乙方（原告）之職務內容及工作表現發給予工作獎金，獎金的計算方式依照甲方之規定」、「【獎金發放】依照各現場銷售服務費請款狀況做為工作獎金發放基準，工作獎金之發放訂於每年之3/5、6/5、9/5、12/5，但甲方有權調整獎金之發放日期與方式」，復依證人陳冠允證述：「合康新天地的獎金我是總銷金額的千分之1。蘇立

芳、黃楷婷分別是萬分之6、萬分之4。另外也有團獎跟特獎，是現場主管會制定業務目標，擬定目標後實際具體金額送給公司簽核，公司同意後，我們就會個別發放。原告任職期間，三個月發放總銷金額的獎金一次，如有擬定團獎跟特獎，公司簽核後就發放，發放頻率不一定」、「獎金評估表是由蘇立芳及黃楷婷製作。計算方式是由現場主管就是我來擬定，擬定之後會送回公司簽核，簽核人員如下方公司高階主管及財務主管」、「計算方式有可能會由公司的上層主管刪減或變更，最後是董事長決定發放獎金及數額。會變更的原因，主要是因為後續會有客戶的退戶或相關履約的變更」等語（本院卷第236至239頁），證人王士義亦證稱：「獎金評估表製作完成後需要由現場專案簽核，簽核無誤後再送回公司，由書面上所載的公司主管簽章或審核始得發放獎金。應領欄位之數額還是會有變更，例如案件有虧損、人員有離職的狀況」等語（本院卷第241頁），被告新力天公司負責人林勝陽亦供稱：「公司獎金的提撥及資料審核資料都要經過獎金評估表下方欄位人員的評估，審核人員可能會有意見，有意見會不發放或要求重做」等語（本院卷第301頁），足認被告發放工作獎金主要與銷售績效盈餘有關，係以被告由部門主管設定業務目標，於銷售商品有獲利時提撥一部金額作為員工工作獎金，並根據個人工作表現及公司之營運成果而定，再經審查人員簽核為發放前提，工作獎金之發放，既以公司盈餘高低為準，而非視勞務質量而定，並非僅以原告等人完成勞務為已足，與勞工出勤、工時狀況及職務內容等勞力之提供無直接關連，與原告擔任案場櫃台人員之職及所提供勞務之對價尚屬有間，應屬成果之獎賞，而為被告鼓勵員工工作績效，所增加之獎勵性給與。復須由主管依員工個人表現決定獎金金額，被告容因管銷成本之支出或實際銷售獲利計算，或因後續履約情形、內部人員職務變動等因素而予以調整數額，金額並非固定，亦非每位員工固定必可領得，數額每人每季亦有所不同，而不具經常性給與之

性質，應不能計入工資。

㈢原告是否得依據原證15、原證16請領獎金？金額多少？

1.按工資由勞雇雙方議定之。又按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。再按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第3款、第20條第1項前段及第22條第2項固分別定有明文。

2.經查，被告所核發工作獎金係屬獎勵性恩惠性給與，已如前述，則原告主張此部分為工資之一部，被告有依勞動基準法及兩造間僱傭關係核發之義務，尚難憑取。再者，就原告計算之薪資中，所謂「工作獎金」係依原告實際工作表現，即原告必須實際提供勞務被告始依其實際工作表現發給，查證人陳冠允證述：「當時的制度為客戶簽約完統計到實際總銷後，計算金額之一半，另一半是要到公司會計帳完結，主管簽核後才會發放。合康新天地案場已經在107年6月左右結案，會計帳還沒完成。我已經領取剩餘應領金額的半數，其他銷售員工都已領取，我在107 年6 月領取的就是原證15獎金評估表應領金額欄扣除合計請領金額欄後524,715 元」等語（本院卷第239頁），被告新力天公司負責人林勝陽供稱：「合康新天地的案場在107年6月間結案，就是評估到6月，3月也有發獎金。建案保留50% ，是因為後續要辦理交屋，替客戶服務水電、瓦斯、銀行貸款的作業流程，建設公司交代整個案件行銷過程的文書流程，我們要評估原告這些作業流程是否處理妥當，再評估後面的50%是否發放」等語（本院卷第302頁），是被告抗辯：原告於離職後，即未再提供勞務，被告無以評核後續工作表現，而未發給等情，尚非無據。是以，原告主張得依原證15、原證16上應領欄位請領工作獎金，尚無理由。

㈣原告於任職期間是否有加班事實？得否請求給付加班費？金額多少？

1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；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：延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。73年07月30日制定之勞動基準法第24條、105 年12月21日修正之勞動基準法第24條分別定有明文。
2. 次按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法第1條定有明文。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果意旨參照）。又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默

示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號裁判參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞動基準法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

3.經查，原告主張上下班時間平日為上午9時30分至下午19時0分，星期六及星期六工作到下午21時0分，又月休4日，被告要求原告於例假日出勤，各超時工作1.5小時、3.5小時、11.5小時，應支付加班費（如原證11至原證13）。惟被告抗辯原告並無加班事實，且兩造約定之工資亦應已包含超過法定工時之加班費。依兩造聘僱協議書第4條、第5條約定：「每週排休一天，每月排休四天，...星期六、日及國定例假日禁止排休。」、「雙方約定每月薪資為...元，薪資部分已包含超時工作、假日及國定假日之加班費」等語（桃院卷第170至175頁），另依證人陳冠宇審理中證述：「原告蘇立芳、黃楷婷於合康新天地銷售案場工作內容是現場的文書及協助現場事務，須排定班表，上下班時間是早上9點半到晚上7 點，有時候會10點才到，如果晚到就晚下班，較為彈性，中間有休息時間，也是彈性，基本上從12點休息到1點，沒有加班」、「中午用餐時間如果有客戶到來，不會拒絕接待，但是會補時數給員工休息，員工休息時間可以離開公司，像原告有時候還會到銀行辦自己的事務」等語（本院卷第236 、238頁），證人王士義證述：「原告吳巧宜於豐田大郡銷售案場工作內容為現場的報表及資料的往來、倒茶

水給客人；有排班表；我們上班時間比較彈性，星期一到星期五早上9 點半到晚上7 點，假日是到晚上9點，員工要辦事情可以外出，中午休息時間因人而異，累了就休息，不累就繼續上班；吳巧宜原則上不用加班，除了客戶約的時間在晚上」等語（院卷第240頁），可知，原告擔任建案銷售案場人員，若中午時間遇有客人來詢而耽誤休息時間非無可能，惟原告非專責銷售業務人員，係負責接待階段而已，況人非機械，不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作，證人亦稱員工仍有自己調整休息時間之彈性，是本院衡諸被告經營模式，原告中午用餐時間得有休息1個小時尚屬合理，則扣除該1小時休息時間，原告平日延長工作時間應為0.5小時，周六延長工時為2.5小時，周日延長工時為10.5小時。

4.我國103 年7 月1 日起每月基本工資為19,273元，104 年7 月1 日起每月基本工資為20,008元，106 年1 月1 日起每月基本工資調整為21,009元，107年1月1日起每月基本工資調整為22,000元，分別以上開基本工資每小時工資80元（計算式：19,273元÷30日÷8 小時，小數點以下四捨五入，下同）、83元、88元及92元各別計算。又原告於每月僅排休4天，周六、周日均須排班未休，日數各4天，其於104年1月至104年6月間，審酌行政院核定之基本工資，加班費應為6,512元【計算式：[（80元×2小時×1.33）＋（80元×0.5小時×1.67）＋（80元×2小時×1.33）＋（80元×8.5小時×1.67）]×4天】，餘18日平日加班費958元（計算式：80元×0.5小時×1.33×18天），是原告每月應領工資總額不得低於法定最低基本工資加計平日、假日、國定假日延長工時工資之總額即26,743元（計算式：19,273＋6,512＋958）。再104年7月至105年12月間，審酌行政院核定之基本工資，加班費應為6,756元【計算式：[（83元×2小時×1.33）＋（83元×0.5小時×1.67）＋（83元×2小時×1.33）＋（83元×8.5小時×1.67）]×4天】，餘18日平日加班費994元（計算式：83元×0.5小時×1.33×18天），是原告每月應領工資總額不得低

於法定最低基本工資加計平日、假日、國定假日延長工時工資之總額即27,758元（計算式：20,008＋6,756＋994）。再106年1月至106年12月間，審酌行政院核定之基本工資，加班費應為7,163元【計算式：[（88元x2小時x1.33）＋（88元x0.5小時x1.67）＋（88元x2小時x1.33）＋（88元x8.5小時x1.67）]x4天】，餘18日平日加班費1,053元（計算式：88元x0.5小時x1.33x18天），是原告每月應領工資總額不得低於法定最低基本工資加計平日、假日、國定假日延長工時工資之總額即29,225元（計算式：21,009＋7,163＋1,053）。再107年1月至107年4月間，審酌行政院核定之基本工資，加班費應為7,489元【計算式：[（92元x2小時x1.33）＋（92元x0.5小時x1.67）＋（92元x2小時x1.33）＋（92元x8.5小時x1.67）]x4天】，餘18日平日加班費1,101元（計算式：92元x0.5小時x1.33x18天），是原告每月應領工資總額不得低於法定最低基本工資加計平日、假日、國定假日延長工時工資之總額即30,590元（計算式：22,000＋7,489＋1,101）。又原告任職被告期間，原告蘇立芳每月薪資先後為44,000元、40,000元，黃楷婷每月薪資先後為39,000元、35,000元，吳巧宜每月薪資先後為28,000元、30,000元、32,000元等情，分別有上開聘僱協議書、原告存摺明細（桃院卷第22至31頁、第37至48頁、第55至63頁），均已超過基本工資加計延長工時工資之總額。從而，原告受領每月工資均高於其依勞動基準法規定所得領取之基本工資加計延長工時工資後之金額，足認被告依兩造勞動契約已約定以上開內容支付延時工資，亦未違反勞動基準法規定，且原告依此勞動條件受僱於被告，並據此提供勞務長達數年之久，其於受僱時亦能知悉其建案銷售現場人員工作性質，足見原告自始於勞動契約存續期間均已同意領取上開固定月薪，係接受此開勞動條件而受僱，亦堪認定，則該工資之約定復不違反勞動基準法之規定，揆諸前開說明，原告自不得於事後任意翻異，更行請求如其聲明金額之加班費。

5.綜上，每月工作之平均工時為9.5小時（含休息時間，星期六、日為11.5小時）既為兩造所約定，且所約定工資又未低於基本工資加計平日、假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求延時工資。從而，原告上開請求均為無理由。

㈤原告請求被告共同提撥勞工退休金，有無理由？金額多少？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2.原告主張渠自104年1月1日至107年4月30日每月實薪數額如原證22至24所示，此部分為被告所不爭執（本院卷第209至213頁、第333頁），而被告於該期間提撥之數額，亦有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可佐（桃院卷第19至21頁、第34至36頁、第51至54頁），僅原告吳巧宜有提繳短少總計6,492元（詳如附表所示），是其請求被告公司如數提繳至其勞工退休金個人專戶，為有理由。其逾上開範圍之請求及原告蘇立芳、黃楷婷請求補提繳勞工退休金部分，即屬無據。

五、綜上所述，原告吳巧宜依兩造勞動契約法律關係及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提撥6,492元至勞保局勞工退休金個人專戶，為有理由。原告逾上開範圍部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要。本院並依同條第2項規定，定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第85條第1項，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　2　　日

書記官　江慧君

附表:

蘇立芳部分

期間	每月約定薪資	提繳薪資	應提繳金額	被告實際提金額	提繳不足額數額
104.1至104.6	44,000	45,800	2,748×6＝16,488	31,927	-1,003
104.7至	40,000	40,100	2,406×6＝		

104.12			14,436		
105.1至107.4	40,000	40,100	2,406×28＝67,368	78,577	-11,209
					小計:-12,212

黃楷婷部分

期間	每月約定薪資	提繳薪資	應提繳金額	被告實際提金額	提繳不足額數額
104.1至104.6	39,000	40,100	2,406×6＝14,436	31,608(2,634×12)	-4,104
104.7至104.12	35,000	36,300	2,178×6＝13,068		
105.1至107.3	35,000	36,300	2,178×27＝58,806	62,910(2,634×4＋2,748×4＋2,178×19)	-4,104
					小計:-8,208

吳巧宜部分

期間	每月約定薪資	提繳薪資	應提繳金額	被告實際提金額	提繳不足額數額
104.3	14,000	15,840	950	1,656	-706
104.4至104.6	28,000	28,800	1,728×3＝5,184	59,616(1,656×36)	7,722
104.7至106.3	30,000	30,300	1,818×21＝38,178		
106.4至107.3	32,000	33,300	1,998×12＝23,976		
107.4	18,872	33,300×17/30＝	18,872×6%＝1,132	1,656	-524

（續上頁）

		18,872			
					小計:6,492