

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡字第108號

原告 林秋微

訴訟代理人 陳稚婷律師(法扶律師)

被告 德益有限公司

法定代理人 李青益

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國109年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣169,926元，及自民國109年9月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣15,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣169,926元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年2月起至107年12月31日止任職於被告德益有限公司擔任櫃姐，雙方約定薪資包含本薪及獎金二部分，本薪部分：以出勤日計算，日薪新台幣（下同）1,200元（嗣於107年8月份起調薪為日薪1,300元），由被告代扣2%補充保費後，其餘款項於次月5日以匯款方式發放；獎金部分：於單日營業額達40,000元以上時，由被告依所定比例計算，於次月20日以匯款方式發放。上班時間為早上10時30分至下午10時，中間並無休息時間，每次出勤均工作11.5小時。

(二)原告任職於被告期間，107年2月至7月合計出勤111日；107年8月至12月合計出勤99日；每次出勤均超時加班3.5小時（計算式：11.5-8=3.5），惟被告均未再給付任何加班費，顯已違反勞動基準法相關規定，原告前曾聲請新北市政府勞資

01 爭議調解，請求被告給付加班費額，惟被告竟未派員出席致
02 調解不成立，為此請求被告給付加班費169,926元。

03 (三)依被告之銷售人員規章，原告之工作時間有強制規定，休假
04 需於每月20日前向被告提出休假表，且有權改變原告之工作
05 地點、檔期天數；另被告享有對原告懲處之權限，顯見被告
06 對於上班之工時、休假日等勞務活動之管控具有支配力，原
07 告對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，從屬性甚高，是
08 原告確屬單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
09 餘地，是兩造間之法律關係應為僱傭關係。

10 (四)被告雖舉被證1為證，稱原告於調解時主張「本人上下午無
11 需打卡，每次活動承攬獎金不同」等語，而主張：原告自承
12 兩造是承攬關係，且原告活動時間自由，隨每次活動承攬獎
13 金不同，調配其上班時間，被告公司無從干涉等語。然原告
14 不諳法律，故並無法瞭解其與被告間之法律關係係屬何種契
15 約，況依上開判決意旨，判斷契約之性質應著眼給付義務實
16 際情形，又以勞務提供為給付內容之契約，若具備從屬性之
17 要件，縱兼有承攬、委任等性質，仍屬勞動基準法第2條第6
18 款規定之勞動契約，且原告僅表示其無需打卡，並未表示其
19 活動時間自由，更未表示其會因每次活動承攬獎金不同，調
20 配其上班時間，被告公司無從干涉等語，實際上原告上下班
21 時間係依被告派駐地點之營業時間而定，並須受到被告公司
22 之銷售人員規章規範，況依原證4之函文意旨，於僱傭關係
23 中本即可約定上下班無需打卡，被告公司辯稱原告曾稱上下
24 班無需打卡，無從改變兩造間應為僱傭關係。

25 (五)被告雖稱原告按月製作銷售報表向被告公司請款，並提出原
26 告按月製作銷售報表為證，而主張原告係承包被告公司銷售
27 工作，按月請求報酬等語。然查，原告受僱於被告公司，約
28 定薪資包括本薪及獎金二部分，原告按月製作銷售報表即係
29 供作原告核實發放原告之本薪及獎金之用，乃屬當然。被告
30 公司徒以原告按月製作銷售報表一節，即主張承包被告公司
31 銷售工作，按月請求報酬等語，實與事實不符。

01 (六)被告又以原證1上原告於107年2月份至107年7月份，原告有
02 「德益有限公司」、「格蕾國際有限公司」兩個雇主，而辯
03 稱其係因原告檢舉後，經勞保局要求而提撥，原告非其員
04 工，而係「格蕾國際有限公司員工」等語。然原證1上所
05 載，至多僅可稱原告同時受雇於「德益有限公司」、「格蕾
06 國際有限公司」，被告並無法因此否認其身為雇主之身分。

07 (七)原告107年2月至7月日薪為1,200元，每小時工資為150元
08 ($1,200/8=150$)，107年8月至12月之日薪為1,300元，每小
09 時工資為162.5元 ($1,300/8=162.5$) 是依上開法律規定，雇
10 主於107年2月至7月之延長工作時間在2小時以內者，應給付
11 原告每小時201元 ($150*1.34=201$)，107年8月至12月之延
12 長工作時間在2小時以內者，應給付原告每小時218元 ($162.$
13 $5*1.34=218$ ，小數點以下四捨五入)；再延長工作時間時，
14 於107年2月至7月，應給付原告每小時251元 ($150*1.67=25$
15 1)，於107年8月至12月，應給付原告每小時271元 ($162.5*$
16 $1.67=271$)。

17 (八)原告任職期間早上10時30分上班，下午10時下班，中間無休
18 息時間，每次出勤日均加班3.5小時加班，107年2月至7月每
19 次出勤日之加班費為779元 ($201*2+251*1.5=779$)，107年8
20 月至12月每次出勤日之加班費為843元 ($218*2+271*1.5=84$
21 3) 原告任職期間107年2月至7月出勤日數合計共111日，107
22 年8月至12月出勤日數合計共99日，則原告之加班費總額為1
23 69,926元 ($779*111+843*99=169,926$)。

24 (九)並聲明：被告應給付原告169,926元，及自起訴狀繕本送達
25 被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔
26 保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)被告否認兩造間為僱傭關係，乃為承攬關係，且依新北市政
29 府勞資爭議調解紀錄所示，原告主張「本人上下午無需打
30 卡，每次活動承攬獎金不同」，原告是承攬被告公司工作，
31 為承攬關係。

01 (二)依原證1已繳勞工個人專戶明細資料，原告於107年2月至7月
02 份有德益有限公司、格蕾國際有限公司兩個雇主，且實情為
03 原告檢舉後，勞保局要求被告公司提撥107年2月至12月份退
04 休金，被告公司依法提撥後，俟法院判決後再申請退回。是
05 故原告並非被告公司員工，乃為格蕾國際有限公司員工。

06 (三)且原告曾於107年2月幫他人代班外，自107年3月起至12月份
07 為止，承攬被告公司銷售工作，按月製作銷售報表向被告公
08 司請款，因此乃向被告公司按月請求報酬，兩造間為承攬關
09 係。

10 (四)再者，原告自承上下班無需打卡，原告自須舉證證明有「每
11 次出勤均加班3.5小時」之事實。更遑論兩造間為承攬關
12 係，原告請求加班費自無理由。

13 (五)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願
14 供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、得心證之理由：

16 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出已繳納勞工個人專戶明
17 細資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄、德益公司銷售人員
18 規章等文件為證（卷第21-47頁），被告則否認原告之主
19 張，並以前詞資為抗辯，是本件所應審究者為：兩造間之法
20 律關係究為僱傭抑或承攬？原告請求被告給付加班費169,92
21 6元及法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

22 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
23 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
24 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
25 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
26 文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
27 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
28 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
29 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
30 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
31 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承

攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。且前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。又一般學理上係認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人格從屬性，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。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並非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。(4)納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在此從屬性，又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨、88年台上字第628號民事判決意旨、81年度台上字第347號民事判決意旨參照）。

(三)關於兩造間法律關係屬性部分：

(1)依照被告公司銷售人員規章記載略以：「薪資：銷售人員每日保障底薪為1,300元整及公司代扣補充保費2%」、「抽成之獎金：各品牌每日所訂之目標獎金不同，依附件(一)所訂立的目標實施。」、「工作時間：(1)百貨櫃位依所負責該櫃點之百貨所訂之時間上下班。(2)門市：每日AM11:30至PM9:30（依照百貨公司流程）」、「休假：銷售人員每月20日前向公司提出休假表，若未提出，公司有權安排檔期、櫃點及站櫃天數，若遇不可遭受如天災、人禍或百貨公司決策及公司業績考量等因素，無法履行原先之安排時，公司有權改變銷售人員之地點、檔期、站櫃天數，不得異議」、「懲處：(1)銷售人員若未依公司規定之需，於每日下班一小時內回傳業績，以及未回報公司營業幹部，即扣當日薪資新台幣100元整。(2)銷售人員若未依公司規定之需每日詳細填寫銷售報表，則扣當日薪資新台幣100元整。(3)銷售人員每日遲到一

01 小時新台幣100元整。(4)銷售人員被百貨公司幹部開立罰單
02 時，需馬上告知公司幹部，經公司幹部瞭解處理後，視情況
03 公司保有扣款（與百貨公司罰單金額相同）之權力，不得異
04 議。(5)銷售人員若未依公司安排前往負責之櫃位、地點，且
05 又未於三天前提出，當日薪資不予計算外，公司視情況有權
06 扣款新台幣500~2,000元整。(6)銷售人員若未依公司安排前
07 往負責之櫃位、地點，且未經公司同意擅自離職、曠職，公
08 司有權扣款新台幣1,200~當月薪資及法律途徑處理，不得
09 異議。」等情，此有銷售人員規章在卷可按（卷第45頁）。

10 (2)其次，被告公司就原告係為被告從事銷售工作，以及依業績
11 按月製作銷售報表予被告公司等情之事實並不爭執，則依照
12 上開規章，被告公司對於原告乃有懲處、核准休假、決定上
13 班地點等權限，此與承攬契約係以勞務所完成之結果為目
14 的，並不相符合，反而與原告所述「被告對於上班之工時、
15 休假日等勞務活動之管控具有支配力」等語相符，足見原告
16 對於服勞務之方式內容毫無自由裁量之餘地，而係從屬於被
17 告公司，受被告公司之指揮監督下為勞務之提供，應可確
18 定；且按勞動基準法主要乃透過勞務提供者有無能力自行承
19 擔工作完成所涉及之風險，以定位其是否屬於工作及經濟上
20 之弱勢，以判斷應否受最低限度之強制規定保護，因此並無
21 單獨就某部分予以適用勞動基準法之規定，而將其餘規定排
22 除適用之理，因此縱使兩造間存有獎金之約定，亦不能將之
23 解為屬承攬性質；況被告對於所主張兩造契約為承攬關係，
24 並未提出證據證明，其主張自非可採。

25 (3)再者，被告雖以原證1上原告於107年2月份至107年7月份，
26 原告有「德益有限公司」、「格蕾國際有限公司」兩個雇
27 主，而辯稱其係因原告檢舉後，經勞保局要求而提撥，原告
28 非其員工，而係「格蕾國際有限公司員工」等語，然被告亦
29 自承原告乃日薪資員工，且原告於107年2月至7月合計出勤1
30 11日、107年8月至12月合計出勤99日，足見原告並非每日均
31 出勤，被告亦未提出兩造間有不得兼職約定之主張或證據，

01 是故原告於未出勤之日於他人公司上班服勞務，自非法所不
02 許，自無從以原告同時受雇於「德益有限公司」、「格蕾國
03 際有限公司」二公司，而否認被告亦為原告僱用人之地位。
04 (4)準此，兩造間之法律關係為僱傭關係，是故原告主張：兩造
05 間為僱傭關係，即非無據。

06 (四)再就原告主張之延長工時工資（加班費）之部分：

07 (1)勞基法第24條所規定之延長工時之工資給付本旨，應係指勞
08 工就其提供勞務已逾同法第30條所規定之正常工作時間（如
09 每日8小時），而因勞工於正常工作期間，既已持續密集提
10 供相同內容之勞務，其精神及體力已處於緊繃狀態，若仍需
11 延長工時而從事相同內容之工作，即違反人體生理之自主調
12 節機能，對人體身心健康亦有造成危害之虞，為保障勞工勞
13 動力之維持及存續，不僅不應鼓勵，更應在法令上加以限制
14 （如勞基法第32條第2項就每日及每月之延長工時均設有上
15 限），且要求雇主應給付較高之工資，以保障勞工之權益。

16 (2)次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
17 列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
18 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
19 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
20 依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
21 額加倍發給之。勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，
22 每週不得超過四十小時。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存
23 五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為
24 止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒
25 絕。勞動基準法第24條、第30條第1項、第5項、第6項分別
26 定有明文。是雇主有置備勞工出勤紀錄之法定義務，而勞工
27 之出缺勤，既係專以出勤紀錄為證，且基於勞動契約以時間
28 界定勞務給付範圍之特性與勞工對雇主在業務指揮監督上之
29 從屬性，就加班事實有無認定之舉證責任，若勞工得舉證有
30 逾時停留於雇主所定工作場所之事實，即應推定勞工有加班
31 之事實，若雇主否認此一事實，自應由雇主舉證推翻此一事

實上推定。是故，若雇主就勞工無加班必要性部分，舉證顯有不足，自應依法給付加班費。

(3)而本件被告公司既已自承原告並無上下班打卡，亦無留存員工之出勤紀錄，且對於原告主張：上班時間為早上10時30分至下午10時，中間並無休息時間，每次出勤均工作11.5小時等部分不為爭執，則原告主張出勤期間每日延長工時之時間均為3.5小時，即非無據。

(4)又原告107年2月至7月之日薪為1,200元，每小時工資為150元（ $1,200/8=150$ ），107年8月至12月之日薪為1,300元，每小時工資為162.5元（ $1,300/8=162.5$ ）是依上開法律規定，被告應給付：(A)延長工作時間在2小時以內者：①107年2月至7月應給付原告每小時201元（ $150*1.34=201$ ）；②107年8月至12月應給付原告每小時218元（ $162.5*1.34=218$ ）。(B)再延長工作時間之部分：①107年2月至7月應給付原告每小時251元（ $150*1.67=251$ ）；②107年8月至12月應給付原告每小時271元（ $162.5*1.67=271$ ）。

(5)再以原告之出勤日數計算（原告任職期間107年2月至7月出勤日數合計共111日，107年8月至12月出勤日數合計共99日），107年2月至7月每次出勤日之加班費為779元（ $201*2+251*1.5=779$ ），107年8月至12月每次出勤日之加班費為843元（ $218*2+271*1.5=843$ ），則原告請求加班費169,926元（ $779*111+843*99=169,926$ ），即非無據，應予准許。

(五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又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，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告請求被告給付延長工時工資169,926元為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於109年8月21日寄存送達予被告住所，有本院送達證書在卷可稽（本院卷第59-61頁），則依民事訴訟

01 法第138條第2項等規定經10日發生合法送達之效力（即109
02 年8月31日），原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日（即109
03 年9月1日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

04
05 四、綜上所述，原告請求被告給付延長工時工資（即加班費）16
06 9,926元，及自109年9月1日起至清償日止，按年息5%計算之
07 利息，為有理由，應予准許。

08 五、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條
09 為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、
10 第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔
11 保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存
12 而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲
13 請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保
14 規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦
15 即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預
16 供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣
17 告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現
18 權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限
19 制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，
20 仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件
21 起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起
22 訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞
23 工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。
24 」「勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，
25 是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之
26 類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，
27 為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告
28 假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是
29 應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。
30 是本件應依勞動事件法第44條第1、2項、民事訴訟法
31 第427條第1項、第436條第2項、第389條第1項第3、5款規定

01 依職權宣告假執行，並依同法第436條第2項、第392條第1、
02 2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得
03 為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文
04 所示。

05 六、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
06 389條第1項第3、5款、第392條第2項，勞動事件法第44條第
07 1、2項，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 12 月 30 日
09 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 109 年 12 月 30 日
14 書記官 曾東紅