

臺灣臺北地方法院民事小額判決

115年度勞小字第3號

原告 林怡
被告 逸品興業股份有限公司

金門玻璃廠股份有限公司

上 二 人

法定代理人 顧正德

上 二 人

訴訟代理人 趙興偉律師

複 代理人 鍾好君律師

陳欣男律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年7月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告逸品興業股份有限公司應給付原告新臺幣65,430元，及
自民國115年2月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之
利息。
- 二、被告金門玻璃廠股份有限公司應給付原告新臺幣65,430元，
及自民國115年2月12日起至清償日止，按週年利率5%計算
之利息。
- 三、被告逸品興業股份有限公司應提繳新臺幣3,378元至原告設
於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、被告金門玻璃廠股份有限公司應提繳新臺幣3,378元至原告
設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、第一項、第二項所命給付，如其中一被告已為給付，其他被

告於給付範圍內同免給付責任。

六、第三項、第四項所命給付，如其中一被告已為給付，其他被告於給付範圍內同免給付責任。

七、原告其餘之訴駁回。

八、訴訟費用由被告連帶負擔新臺幣1,079元，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息；其餘新臺幣421元由原告負擔。

九、本判決第一項得假執行。但被告逸品興業股份有限公司如以新臺幣65,430元為原告預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第二項得假執行。但被告金門玻璃廠股份有限公司如以新臺幣65,430元為原告預供擔保，得免為假執行。

十一、本判決第三項得假執行。但被告逸品興業股份有限公司如以新臺幣3,378元為原告預供擔保，得免為假執行。

十二、本判決第四項得假執行。但被告金門玻璃廠股份有限公司如以新臺幣3,378元為原告預供擔保，得免為假執行。

十三、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告起訴時列被告為金門玻璃廠股份有限公司「臺北市辦公室」、逸品興業股份有限公司「臺北市分公司／辦公室」，嗣於訴訟繫屬中更正被告記載如當事人欄所示（見勞小卷第93頁），核係特定當事人名稱，並非訴之變更。

二、原告起訴時請求給付加班費新臺幣（下同）85,897元本息、補提撥勞工退休金差額4,662元，並更正投保資料云云，嗣迭經變更聲明後，最終聲明如下開主張欄所示（見勞小卷第341頁），其變更前後訴之基礎事實同一，相關事實證據均可相互流用，依民事訴訟法第255條第1項但書第2款規定，應准許變更。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國112年2月16日起受僱於被告逸品興業股份有限公司（下稱逸品公司），擔任出納行政，月薪38,0

00元，自同年4月起調整為40,000元，其後被告逸品公司未經原告同意，即將原告之勞工保險轉至被告金門玻璃廠股份有限公司（下稱金玻公司），原告仍擔任出納行政，並兼任會計人資，月薪仍為40,000元，嗣於同年9月調整為43,000元。原告常有加班情形，此觀出勤紀錄即明，且因被告法定代理人顧正德、董事黃麗娟於原告打卡下班後，仍時常以Line遠端指示原告工作，此部分均屬加班，然被告並未給付加班費，爰以工作日之19：00起，算至被告出勤紀錄所載之下班時間或實際工作結束時間為止，可知被告積欠加班費共92,307元（詳如附表一所示），被告所給付之「超時津貼」，不過係為高薪低保而挪移名目，不得認為加班費。又被告以薪資拆項方式，短報原告之工資，以致短繳勞工退休金3,378元（詳如附表二所示），因被告具備實體同一性，應連帶給付並提繳。爰依勞動基準法第24條第1項規定，請求被告連帶給付加班費差額92,307元本息；依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告連帶提繳勞工退休金3,378元等語。並聲明：（一）被告應連帶給付原告92,307元，及自起訴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）被告應連帶提繳3,378元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯以：原告本係經由政府之「安穩僱用計畫」，經就業服務站引介至被告逸品公司，因其欲領取全額補助金，始主動要求先受僱於被告逸品公司，領足補貼後再轉至被告金玻公司任職。被告各有獨立法人格，投保、發薪均獨立辦理，本件轉僱係配合原告個人利益所為，原告事後翻異，顯失誠信。原告擔任會計、人事業務，僅須於上班時間處理即可，並無加班之必要，其擅自滯留於工作場所，並非經被告要求或指派，亦未向被告提出申請或經准許，依法不得請求加班費。原告於出勤紀錄之時間，均係其擅自登載，並不實在，至於原告以Line主張加班時數部分，並未提出受被告指派工作之證明，亦不足採信。又被告逸品公司已給付超時津貼2

2,340元，被告金玻公司亦已給付超時津貼12,000元，原告自不得重複請求。至就勞工退休金部分，原告之薪資結構確經兩造合意，僅本薪為經常性給與，其餘各項給付金額均屬浮動，不具經常性，非屬工資。原告擔任會計，親自製作全體員工之薪資表，自係知悉且主導其事，尤其應受拘束，則被告依照員工守則第8條，僅以本薪核算，自無短繳之情事等語。並聲明：(一)原告之訴及其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、本院之判斷：

(一)按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用，若上述各公司，業務相通，利益互享，為具實體同一性之法人，足認同為雇主者，其等依勞動基準法等因勞動契約衍生之各項請求，應負不真正連帶給付責任，此有最高法院109年度台上字第690號、111年度台上字第829號民事判決意旨可參。查被告之法定代理人均為顧正德，而陳清榮、顧庭維、顧哲維、顧綺、黃麗娟等人均兼任被告之董監事，有商工登記公示資料在卷足憑（見勞小卷第45-51頁），足見被告之董監事高度重疊，兩者實為同一家族企業集團。又原告自112年2月16日起受僱於被告逸品公司，擔任出納行政，有其簽署交予被告逸品公司之保證人須知、職員（工人）保證書在卷足憑（見勞小卷第113頁），其後被告逸品公司於112年6月30日將原告之勞工保險退保，自同年7月1日起轉由被告金玻公司投保，有勞保（就保、災保）被保險人投保資料表（明細）在卷足憑（見勞小卷第145、149頁），可見被告2公司之勞工相互流用，人事實為一體。被告雖辯稱：原告本係經由政府之「安穩僱用計

畫」，經就業服務站引介至被告逸品公司，因其欲領取全額補助金，始主動要求先受僱於被告逸品公司，領足補貼後再轉至被告金玻公司任職云云，並提出安穩僱用計畫文宣、原告填寫之求職者介紹結果回覆卡為證（見勞小卷第215-217頁），但被告並未提出證據證明原告曾有同意轉換雇主之意思表示，難以採信。又原告擔任出納行政，須同時製作被告2間公司、顧正德個人、訴外人顧維環保綠能科技股份有限公司之帳目，並製作訴外人綺品營造股份有限公司與被告金玻公司之契約書，甚至處理顧正德、黃麗娟交辦之家庭私事，有Line訊息截圖在卷足憑（見勞小卷第360-383頁），足認被告所屬家族企業集團之公司不僅財務上亦屬一體，且對於原告多有指揮監督權限，足認被告為具實體同一性之法人，同為雇主，就本件原告依勞動法令所為之請求，應負不真正連帶責任。

(二)加班費之計算：

1.按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：①延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，②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2/3以上，勞動基準法第24條第1項第1、2款定有明文。

2.加班時數之認定：

(1)所謂雇主延長勞工工作時間，在雇主具體要求勞工於法定正常工作時間外之某特定時段從事工作之情形，固無疑義。惟勞工僅單純提供勞務，有關勞務時間、地點及對象，係由雇主安排，倘因雇主指派工作之結果，致勞工延長其工作時間，亦應包含在內，此有最高法院104年度台上字第1772號民事判決意旨可參。申言之，雇主可能僅抽象地要求勞工完成某項事務，未具體指明其應工作之時段，此際勞工為完成交辦工作，雖自行於法定正常工作時間外工作，延長工作時間，惟其延長工作時間係因工作上之需要者，仍得請求加班費。因為雇主雖未明示命令勞工加班，但工作內容乃由雇主

單方指定，倘雇主指定之工作在客觀上超過一定程度，已非一般勞工於正常工作時間內所能完成，以至於勞工必須在法定正常工作時間以外工作者，仍得認定雇主是默示地延長工作時間。縱使雇主於工作規則中規定不得加班、或明示禁止勞工加班，亦無不同，因為雇主此際前後表示相互矛盾，自應本於常情認定其真意。

(2)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雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文，此即工時推定。就推定之適用範圍而言，只要是「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間」，均生推定效果，推定勞工於出勤紀錄記載之出勤時間內「經雇主同意」而「執行職務」，據此即得評價勞工於該時段在雇主明示、默示之指揮命令下提供勞務，屬於工作時間。此際，舉證責任即遭倒置，雇主應舉證證明勞工在該出勤紀錄記載之出勤時間內未執行職務、或未經雇主同意擅自執行職務，否則即應受不利之認定。然而，出勤紀錄所未記載之時段，並不適用本條規定，就此勞工仍應舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資，此有臺灣高等法院高雄分院98年度勞上字第4號民事判決意旨可參。

(3)查被告逸品公司之員工守則(二)人事規章第3條規定：上班日為週一至週五，週休2日，上班時間早上為9：00至12：00，午休時間為12：00至13：30，下午為13：30至18：30，每天工作時間共8小時，如遇特殊狀況時，將另行通知調整時間等語（見勞小卷第110頁），則上班日至18：30為止，原告工作已達8小時。原告主張：其從寬自每日19：00開始請求加班費（見勞小卷第343頁），基於辯論主義，自可採納，爰以之作為加班起時。至於加班迄時，則原則上以原告在出勤紀錄上簽退時記載之下班時間為準（見勞小卷第169-182頁），依勞動事件法第38條規定，在此出勤紀錄記載之下班時間之前，均推定原告係經雇主同意而執行職務，應計算加班時數。

01 (4)被告逸品公司之員工守則(二)人事規章第3條固規定：「18：3
02 0之後，如須繼續處理事務者，留下來的時間不算加班」云
03 云（見勞小卷第110頁），惟此規定片面概括否認加班之事
04 實，剝奪勞工依勞動基準法第24條、第39條請求給付加班費
05 之權利，已屬違反法令，且觀諸原告之Line訊息截圖，可見
06 顧正德、黃麗娟常於下班後仍傳訊予原告交代公事（見勞小
07 卷第260-274頁），足認上述員工守則規定與被告實際運作
08 情形不符，不足以推翻上述工時推定。又被告泛稱：原告擔
09 任會計、人事業務，僅須於上班時間處理即可，並無加班之
10 必要，原告於出勤紀錄之時間，均係其擅自登載，並不實在
11 云云，然均未舉證以實其說，自亦不足以推翻工時推定。至
12 於其餘被告就各日出勤紀錄之反對證據，則論述如附表一備
13 註欄所示。

14 (5)原告主張之加班迄時，晚於出勤紀錄所載之下班時間者，其
15 就超過部分應負舉證責任，就其有具體舉證之部分，本院論
16 述如附表一備註欄所示；其未具體舉證部分，則均無從採
17 信，仍以出勤紀錄為準。

18 (6)爰據以認定原告各日加班迄時、加班時數如附表一所示。

19 3.加班費基數之計算：

20 (1)計算平日加班費之基數，是「平日每小時工資額」。而勞動
21 基準法上所謂「工資」，指勞工因工作而獲得之報酬，包括
22 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
23 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，
24 同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲得之報
25 酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給
26 與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項
27 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
28 會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主
29 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞
30 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
31 或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，

01 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
02 之對價（報酬），即具工資之性質，此有最高法院103年度
03 台上字第1659號、105年度台上字第2274號、109年度台上字
04 第1745號民事判決意旨可參。又勞工與雇主間關於工資之爭
05 執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為
06 勞工因工作而獲得之報酬，雇主否認者，應提出反對證據證
07 明之，此即工資推定，觀諸勞動事件法第37條、勞動事件審
08 理細則第62條規定即明。

09 (2)加班費之規定，乃相對強行法，依該法定標準算出之金額，
10 是勞動條件之最低標準，具有強行性效力、直律性效力。然
11 而，勞雇雙方為了簡化加班費之計算作業，或是為了配合該
12 行業之特性，未必依照法條以比例加成之方式計算加班費，
13 而是另行約定加班費計算方法。此類「意定加班費」若設計
14 得宜，可避免逐月、逐日計算加班費之困擾，更可鼓勵勞工
15 提升工作效率，盡力追求工作成果，而非漫無節制地加班，
16 有其功能與價值，故其計算方式縱與勞動基準法不同，倘最
17 終算出之金額有利於勞工，仍為有效。然而，為防止脫法行
18 為，以意定加班費排除法定加班費請求權，必須具備下列要
19 件，始屬合法。①加班費之性質：勞雇雙方必須確實約定以
20 某項工資充當加班費，使之具有加班費之性質。法院應考量
21 該項工資之計算方式、雇主整體工資結構及勞雇間之互動歷
22 程，審酌勞動契約、工作規則之內容、雇主對於勞工所為之
23 說明、勞工實際工作時間及出勤狀況等相關事證，以探求該
24 項工資之旨趣，以確認該項工資是否與加班有關。②給付透
25 明性：該意定加班費應具備透明性，須可明確區分何者為平
26 日工資，何者為加班費（此參最高法院110年度台上字第53
27 號、110年度台上字第1046號民事判決意旨即明），且勞雇
28 雙方就該意定加班費所對應之加班時數，也必須明確約定，
29 否則即無從審查該意定加班費是否合乎法令，應屬脫法行
30 為。③時數合法性：意定加班費對應之加班時數，不得超過
31 勞動基準法第32條第2項所定加班時數之上限，否則此意定

01 加班費之約定，形同競賣勞動力，以金錢換取勞工放棄加班
02 時數上限之保護，使勞工有長時間工作之虞。④金額合法
03 性：此意定加班費之金額不得低於加班費之法定標準。上述
04 要件①至③若有欠缺，雇主所主張之意定加班費約定即為不
05 存在或無效，該項工資給付不得認為加班費，而為平日工
06 資，勞工得將之計入加班費基數中，依照法定標準請求給付
07 加班費。若具備上述要件①至③，但不具要件④，雇主固得
08 以該意定加班費，為一部清償之抗辯，但勞工仍得請求雇主
09 補行給付該意定加班費與法定標準間之差額。

10 (3)原告在職期間各月份之工資清冊，如附表二所示（見勞小卷
11 第183-189頁），原告主張其勞基法上工資如附表二所示，
12 亦即主張附表二中本薪、伙食津貼、超時津貼、交通津貼均
13 計入平日工資。被告雖辯稱：附表二中僅本薪為經常性給
14 與，其餘各項給付金額均屬浮動，不具經常性，非屬工資云
15 云，並以被告逸品公司員工守則(二)人事規章第8條：「工作
16 薪資：分本薪及各類獎金&津貼，本薪為投保勞、健保投保
17 薪資之級距」之規定為證（見勞小卷第110頁），惟勞動基
18 準法上之工資概念，涉及資遣費、加班費、退休金及勞工保
19 險費等諸多強行法規之適用，其解釋適用應依法客觀判斷，
20 為防止雇主規避法令，不許當事人自行特約排除，則上述員
21 工守則規定本屬無效，不影響本院之認定，縱使原告曾擔任
22 會計，親自製作全體員工之薪資表，有Line訊息截圖及薪資
23 表影本在卷足憑（見勞小卷第329-337頁），亦無不同。又
24 實務上就經常性既以「制度上經常性」、「時間上經常性」
25 為斷，其金額本不必完全相同，單憑金額每月不同之事實，
26 不足以否認經常性。除此以外，被告並未舉證證明附表二所
27 示伙食津貼、超時津貼、交通津貼等給付不具對價性及經常
28 性，不足以推翻工資推定，上述各給付均應與本薪一同計入
29 平日工資內。

30 (4)被告所發放超時津貼，雖然名義上似與加班有關，且形式上
31 與本薪有所區隔，但並無事證顯示兩造曾約定以此充當加班

費，且其計算方式不明，對應之加班時數亦不明，顯然欠缺給付透明性。觀諸被告逸品公司之員工守則(二)人事規章第3條：「18：30之後，如須繼續處理事務者，留下來的時間不算加班」，第27條：「公司員工上班是採責任制，工作性質是屬於監督、管理人員或責任制專業人員及其他性質特殊之工作皆採用責任制。（公司酒瓶訂單是屬於金門縣政府標案，合乎此條款）」之規定（見勞小卷第110、111頁），顯見被告自始即假託責任制，概括否認勞工請求加班費之權利，無意給付加班費，則其於訴訟中辯稱以超時津貼充當加班費，已屬矛盾。再參諸附表一、二，可見原告每月均有相當之加班時數，但超時津貼時有時無、金額不定，在112年7、8月、113年1、2月間，原告均有加班，被告卻未發放任何超時津貼，兩者間顯無相當因果關係可言。據此，被告所發放之超時津貼尚難認有加班費之性質，應計入平日工資內，以之計算加班費，且不應認屬加班費之一部清償，不得據以扣減加班費金額。

4.據此計算，原告各月份之平日每小時工資額如附表二所示，而原告得請求給付之加班費共65,430元，如附表一所示。

(三)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為適用勞動基準法之本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第7條第1項第1款、第31條第1項定有明文。因雇主未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，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，此有最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨可參。查附表二中所示本薪、伙食津貼、超時津貼、交通津貼，既經依法推定為工資，縱使被告逸品

01 公司員工守則另有規定，亦無不同，且被告並未舉證證明上
02 述各項給付非屬工資，業經認定如前，爰依法計算各月份工
03 資總額、月提繳薪資、應提繳金額，扣除被告已提繳金額
04 （見勞小卷第147、151頁），計算其差額共3,378元，詳如
05 附表三所示。

06 (四)本件加班費之請求，屬於有確定期限之給付，依被告逸品公
07 司之員工守則(二)人事規章第2條，被告之發薪日為每月10日
08 （見勞小卷第110頁），故被告本應於次月10日前給付，其
09 等迄今均未給付，已陷於給付遲延。原告請求自起訴狀繕本
10 送達翌日，即被告逸品公司自115年2月13日起（見勞小卷第
11 85頁）、被告金玻公司自同年2月12日起（見勞小卷第83
12 頁），均至清償日止，按週年利率5%計付遲延利息，合於
13 民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條規定，確
14 屬有據。

15 (五)又原告對於被告之請求，均係為彌補加班費、勞工退休金未
16 足額給付、提繳之損害，給付目的同一，被告既同為雇主，
17 分別依勞動基準法、勞工退休金條例規定而負有給付與賠償
18 之義務，兩者法律關係不同，核屬不真正連帶債務，其中任
19 一被告為給付後，其他被告同免責任。

20 四、綜上所述，原告依勞動基準法第24條第1項規定，分別請求
21 被告給付加班費差額65,430元，及被告逸品公司自115年2月
22 13日起、被告金玻公司自同年2月12日起，均至清償日止，
23 按週年利率5%計算之利息；另依勞工退休金條例第31條第1
24 項規定，分別請求被告提繳勞工退休金3,378元；其中任一
25 被告為給付，其他被告同免責任，為有理由，應予准許。逾
26 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

27 五、本件係勞動事件，就原告（即勞工）之給付請求，為被告
28 （即雇主）敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當
29 之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部
30 分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予
31 駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
02 據，經本院審酌後，均不影響本件判決結果，故不逐一論
03 駁，併此敘明。

04 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
05 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
06 79條、第85條第2項、第436條之19第1項、第91條第3項，判
07 決如主文。

08 中 華 民 國 115 年 8 月 14 日
09 勞動法庭 法 官 王沛元

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 115 年 8 月 14 日
14 書記官 葉愷茹