

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第22號

原告 劉沛宏

訴訟代理人 謝孟馨律師（法扶律師）

被告 台灣佳萊實業有限公司

法定代理人 譚中原

訴訟代理人 方貴如

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年6月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣39,586元，及自民國115年2月24日起
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔22%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣39,586元為原告
預供擔保，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、程序方面：

原告起訴時，就請求被告返還違法扣薪部分，僅以民法第17
9條規定為訴訟標的，嗣於訴訟繫屬中追加兩造間勞動契約
為訴訟標的，並為選擇合併（見勞簡卷一第186頁），核其
追加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，應准許其追
加、變更。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國108年12月2日起受僱於被告，擔任海
外企劃部企劃專員，工作地點在臺北市○○區○○○路0段0
00號4樓之被告辦公室，每月工資新臺幣（下同）60,000
元，嗣升任為企劃經理，自109年9月起，每月工資調升為6

8,000元，其後再於113年5月調任市場部品宣組經理，工資不變。被告嗣於114年10月10日，以虧損為由，依勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約。然原告尚有如附表一所示加班時數共182.5小時，未曾申請補休，可領加班費80,600元。其次，原告就附表二、三所示加班時數雖有補休，但被告工作規則規定僅得以1：1比例申請補休，並不合法，故原告可領加成1/3、2/3部分之加班費24,559元、24,489元。此外，原告另有如附表四所示加班時數，雖未完成加班申請程序，但確有加班之事實，可領加班費127,692元。以上加班費合計257,340元。另外，原告於勞動契約終止時，尚有特別休假258小時未休，可領特別休假工資73,014元。又被告擅自以原告未打卡為由，違法剋扣原告如附表五所示工資共10,765元，亦應返還。被告於原告離職後之114年11月5日，僅清償加班費118,415元、特休未休工資43,628元，共162,043元，原告自得請求補足差額。爰依勞動基準法第24條第1項、第2項、第39條中段規定，請求給付加班費差額138,925元；依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求給付特休未休工資差額29,386元；依民法第179條前段、兩造間勞動契約約定，請求擇一判命給付違法扣薪10,765元等語。並聲明：(一)被告應給付原告179,076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)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯以：原告實係受僱於中國佳萊科技有限公司（下稱中國佳萊公司），並受中國佳萊公司之主管林其昌、林嘉敏直接指揮。被告只是協助中國佳萊公司代聘原告，並代付薪資，對原告並無指揮監督權限，且原告亦不服從被告之管轄云云。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)按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。惟如契約文義已明確，當以之

01 作為契約解釋之重要依據。而當事人立約時之真意如與文義
02 不符，雖非不得本於立約時之各種主客觀因素、契約目的、
03 誠信原則資以探究，然主張當事人之真意與契約文義不符
04 者，就另有真意一節，除應具體主張外，當應提出足供法院
05 探求真意之證據資料，如主張之事實與證據資料不能動搖契
06 約文義者，仍應先本於文義為真意之探究，此有最高法院10
07 8年度台上字第370號民事判決意旨可參。又債權債務之主
08 體，以締結契約之當事人為準，契約成立生效後，因契約所
09 生之債權債務關係即存在於該締約之當事人間。而締約之當
10 事人為何人，應以締約當時之事實及其他一切證據資料作為
11 判斷之標準，此有最高法院112年度台上字第1100號民事判
12 決意旨可參。又按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中
13 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
14 公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事
15 管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是
16 該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀
17 察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企
18 業集團藉此規避勞基法相關規定之適用，固有最高法院109
19 年度台上字第690號民事判決意旨可參。惟上述見解，目的
20 在於擴張雇主之概念，從勞動契約上所明示之當事人，擴張
21 及於其他事實上有指揮監督權限之關係企業，避免雇主濫用
22 法人格，以規避義務及責任。在關係企業中，集團間各公司
23 常須合作分工，母公司因集團之業務，對子公司之勞工實質
24 上亦可能有指揮監督權限，此時母公司固有可能依照上述多
25 重雇主之法理，認定為雇主，然子公司作為勞動契約上之雇
26 主，依照勞動契約自仍應負擔相應之義務，不得將之推諉於
27 母公司，脫免法律上、契約上之責任。

28 (二)觀諸原告之勞動契約書，標題載明「台灣佳萊實業有限公司
29 不定期勞動契約」，前言載明：「本人劉沛宏（以下簡稱乙
30 方）自民國108年12月2日起受雇於台灣佳萊實業有限公司
31 （以下簡稱甲方）擔任企劃專員之職務，雙方同意遵守下列

條款並併入雙方勞動契約中。」契約結尾則載明「此致台灣佳萊實業有限公司」（見勞簡卷一第207-211頁），原告之到職報到單，標題亦載明「台灣佳萊實業有限公司新任／職務異動人員到職報到單」（見勞簡卷一第159頁），顯見被告即為原告之雇主，文義甚為明白，已無別作他解之餘地。雖然原告之到職報到單備註欄記載：「部門按公司組織歸屬佳萊國際總部」（見勞簡卷一第159頁），原告之崗位職責表中直接主管欄記載「林其昌」（即中國佳萊公司之主管）（見勞簡卷一第161頁），然此僅係指中國佳萊公司對原告亦有指揮監督權限，其與被告共享指揮監督權限，可能構成多重雇主關係，但被告仍屬雇主，無從脫免責任。又原告到職時，同時另有填寫中國佳萊公司之員工入職表（見勞簡卷二第35頁）；中國佳萊公司會將原告之工資匯予被告，有匯款單據在卷足憑（見勞簡卷一第107-147頁），然此僅為被告所屬佳萊企業集團之內部管理、財務事項，兩造間之權利義務關係仍應以勞動契約之記載為準。又原告雖曾在微信群組中傳訊稱：「為免再如過往辦法凌亂的現象，我們就單一窗口，聽從總部人士這邊的單一指示」（見勞簡卷二第37-39頁），然此僅係佳萊企業集團內部管理之協調問題，並未變更上述契約之約定。是以，被告確屬原告之雇主，已可認定。

(三)查原告自108年12月2日起受僱於被告，擔任海外企劃部企劃專員，每月工資60,000元，嗣自109年3月起升任為企劃經理，每月工資調升為65,000元，自110年4月起，每月工資調升為68,000元，其後於113年7月調任市場部品宣組經理，工資不變，嗣被告於114年10月10日，以虧損為由，依依勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約等情，有其勞動契約、工資清冊、服務證明書、非自願離職證明在卷足憑（見勞簡卷一第35、53、207-211、395-417頁），可以認定。

(四)加班費：

1.依據現行實務，加班費之法定計算標準如下：

01 (1)工作日：雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
02 資，依下列標準加給：①延長工作時間在2小時以內者，按
03 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
04 以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，勞動基準法第2
05 4條第1項第1款、第2款定有明文。就雇主延長勞工工作時間
06 超過4小時部分，工資應如何計算，同項既未明文規定，而
07 計算加班費之優劣，應以加班時數之計算方法及其費率，合
08 併加以考量，不得割裂，故應類推適用同條第1項第2款規
09 定，就超過4小時部分按平日每小時工資額加給2/3以上，計
10 算其延時加班工資，此有最高法院93年度台上字第1605號民
11 事判決意旨可參。

12 (2)休息日：雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內
13 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作
14 2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/
15 3以上，勞動基準法第24條第2項定有明文。

16 (3)例假、休假、特別休假：雇主經徵得勞工同意於休假日工作
17 者，工資應加倍發給，勞動基準法第39條中段定有明文。上
18 述「休假日」，包含休假、特別休假，有勞動基準法施行細
19 則第24條之3規定可參，而例假日亦包含在內，有行政院勞
20 工委員會（今勞動部，下同）（76）台勞動字第1742號函意
21 旨可參。又所謂「加倍發給」，是指加發1日工資所得，並
22 非加給2倍之工資，此有內政部（73）台內勞字第256453號
23 函、內政部（75）台內勞字第434652號函意旨可參。在月薪
24 制勞工，實務乃以約定月工資除以30計算。又上述規定，係
25 適用於休假日出勤工作於8小時以內者，至於當日出勤工作
26 逾8小時之部分，係屬延長工作時間，應依勞動基準法第24
27 條第1項所列標準計給延長工時工資，有勞動部勞動條2字第
28 1060130619號函意旨可參。

29 2.附表一、四部分：

30 (1)按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
31 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人對於他

01 造主張之事實，為不知或不記憶之陳述者，應否視同自認，
02 由法院審酌情形斷定之，民事訴訟法第279條第1項、第280
03 條第2項定有明文。當事人就其自己曾經關涉之事，照理應
04 能知悉，而雇主於勞工之出勤情形，通常均有所管理，其不
05 知或不記憶，與社會通念有悖，法院即得斷定勞工主張之事
06 實為真實。原告自起訴以來，主張其有如附表一、四所示之
07 加班時數，本院先命被告於20日內具狀答辯，該通知於115
08 年2月23日送達被告，有送達證書在卷足憑（見勞簡卷一第1
09 01頁），然被告於民事答辯狀中就之未置一詞（見勞簡卷一
10 第103-105頁）。本院於同年3月27日言詞辯論期日當庭詢問
11 被告之意見，被告仍答稱：我們沒有原告的工時紀錄等，無
12 法表示意見，本院乃再度命被告於1個月內，就原告主張之
13 請求金額及計算方式具狀答辯（見勞簡卷一第187頁），然
14 被告於同年4月8日、同年5月11日之民事補正狀中仍未置一
15 詞（見勞簡卷一第205頁、勞簡卷二第15頁），至同年6月5
16 日，被告仍泛稱：就原告加班之後的時數，被告也沒有資料
17 去核對云云（見勞簡卷二第32頁），可見被告始終辯稱不知
18 原告之加班時數。然而，被告作為雇主，本可管理原告之出
19 勤狀況，且被告於訴訟中亦可提出原告之出勤紀錄（見勞簡
20 卷一第221-394頁、勞簡卷二第17-23頁），顯無不知之理，
21 其仍為不知之陳述，顯然違背社會通念，揆諸上開意旨，就
22 原告於附表一、四有具體敘明日期、上下班時間、加班時數
23 之部分，應視同被告自認該等加班紀錄屬實。

24 (2)按當事人應就訴訟關係為事實上及法律上之陳述；就其提出
25 之事實，應為真實及完全之陳述；原告就準備言詞辯論之書
26 狀及被告之答辯狀，就請求、答辯及爭執之理由應分別具體
27 記載，此觀民事訴訟法第193條第1項、第195條第1項及第26
28 6條第3項之規定即明。故當事人欲求利己之裁判，首須主張
29 利己之事實，此為主張責任，而後始生證明其主張為真實之
30 舉證責任。負主張責任之當事人就其主張之事實未為具體之
31 陳述時，對造當事人原則上無義務提出具體化之爭執，此有

01 最高法院106年度台簡上字第1號民事判決、108年度台簡上
02 字第7號民事判決意旨可參。原告於附表四有多筆加班，僅
03 敘述日期、加班時數，但就上下班時間均空白未填載或僅記
04 載「WFH」，未具體主張上下班時間及其加班時段起迄為
05 何。其中有出勤紀錄可資勾稽者，本院固可依職權認定事
06 實。然原告未盡主張責任，出勤紀錄亦無從勾稽者，被告對
07 此亦無具體爭執之義務，此等加班費請求，均無從採納。

08 (3)原告就附表一、四主張之加班費金額、計算方法，被告均為
09 不知之陳述，並未具體爭執。查加班時數，本應以下班時間
10 及上班時間之差距時段，扣除當日之法定正常工作時間8小
11 時，以計算其時數。原告之主張小於上開時數者，依辯論主
12 義，均可採納，但其主張超過該時數者，即不可採，應以上
13 述時數為準。就金額之計算方法，經核原告關於平日、休息
14 日（星期六）之算式，係以283元作為平日每小時工資額
15 （計算式： $68,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} = 283\text{元}$ ，四捨五入至整
16 數），此與向來實務相符，就其計算結果，除少部分不合邏
17 輯者外（如附表一編號19），其主張金額常略低於本院以電
18 腦計算之結果，依據辯論主義，應以原告主張之金額為準。
19 至於例假（星期日）、休假部分，原告一概以時薪2倍計算
20 請求，與實務之算法不同，其主張金額超過依法定標準計算
21 之結果者，均無從採納。故附表一部分之加班費金額應為7
22 3,928元，附表四部分之加班費金額則為43,400元。原告請
23 求在上述範圍內，確屬有據，然逾此範圍之請求則屬無據。

24 3.附表二、三部分：

25 按雇主使勞工延長工作時間，或使勞工於休息日工作後，依
26 勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計
27 算補休時數，勞動基準法第32條之1第1項定有明文。所謂補
28 休，係由雇主賦與勞工補休權，亦即得「拋棄加班費債權，
29 並依自己意思使工作義務消滅」之形成權；勞工則承諾於補
30 休期限屆至前暫不請求給付加班費，且於補休期限屆至時其
31 補休權歸於消滅之契約。此項契約並非新債清償、代物清

償，屬於債之更改。在勞工行使補休權後，其相對應之加班費債權即因而消滅，勞工不得再行請求給付加班費。又就補休與加班時數之比例，依「依勞工工作之時數計算補休時數」之法條文義，可知除非勞雇雙方另有約定較優厚之折算比例，只須補休之時數與加班時數相同，即未違反法令，此與加班費應加成計算之規定，尚有不同。原告既自承：其就附表二、三所示加班時數已有補休（見勞簡卷一第11-12頁），此部分加班費債權已經消滅，原告再行請求給付此部分之加班費之1/3、2/3部分24,559元、24,489元，自於法無據。

(五)特休未休工資：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。又就發給特休未休工資之基準，其約定工資為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第2目定有明文。若勞雇雙方約定特別休假以小時計，則應以上述1日工資金額再除以8，以計算1小時之特休未休工資。原告於離職時尚有258小時之特別休假未休，有其114年10月考勤紀錄影本在卷足憑（見勞簡卷一第77頁），而原告勞動契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為68,000元，其特休未休工資為每小時283元（計算式： $68,000 \div 30 \div 8 = 283$ ，四捨五入至整數），故原告請求特休未休工資73,014元（計算式： $283 \times 258 = 73,014$ ），確屬有據。

(六)違法扣薪：

- 1.按僱傭之報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，其報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之，民法第486條本文及第1款定有明文。又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，勞動基準法第22條第2項亦有明定。勞工曠工當日工

資得不發給，惟應以扣發當日工資為限，有關規定並應明定於工作規則，報准主管機關後公開揭示，此有內政部（74）台內勞字第313275號函意旨可參。又打卡僅係雇主為掌握計算勞工工作時間之一種方式，勞工實際上如已出勤忘記打卡，但已依事業單位規定程序告知雇主，尚不構成曠工要件，有行政院勞工委員會（80）臺勞動二字第24671號函意旨可參。故雇主雖設有出勤管理系統，而勞工未打卡者，有可能係疏忽所致，尚難逕認為曠工，必須參酌其他事證，妥為認定。且勞工有曠職之事實，及勞動契約、工作規則上有扣薪之根據等節，是勞工工資債權之權利消滅要件事實，應由雇主負主張責任及舉證責任。

2.原告主張：被告以原告未打卡，逕論以曠職或事假，並予扣薪10,765元，如附表五所示。本院比對Line及微信訊息截圖、原告之工資清冊，確認其中編號2至6確有扣薪情事，但就編號1，112年5月之工資清冊未見有扣薪之記載（見勞簡卷一第67-89、395-417頁），故原告遭扣薪之金額應為10,200元。就此10,200元，被告或中國佳萊公司之人資人員雖於訊息中反覆宣稱有「未打卡以曠職論」之規定，但被告始終均未提出相關工作規則，以為證明，且被告就原告於該等日期確係曠工而未提供勞務等事實，均未具體主張、舉證，難認被告扣薪有理。故原告依勞動契約約定，請求被告給付該等違法扣薪10,200元，亦屬有據。逾此範圍之請求則屬無據。

(七)據此，被告本應給付加班費117,328元、特休未休工資73,014元、違法扣薪10,200元。被告於原告離職後之114年11月5日，已清償加班費118,415元、特休未休工資43,628元，共162,043元，為原告所自承明白（見勞簡卷一第16頁），並有原告114年10月份之薪資單在卷足憑（見勞簡卷一第49頁）。是以，被告已將加班費清償完畢，然尚應給付原告特休未休工資29,386元、違法扣薪10,200元，合計39,586元，詳如附表六所示。

01 (八)上開請求，均屬於有確定期限之給付，其中清償期最晚者，
02 是特休未休工資，依勞動基準法施行細則第24條之1第2項第
03 2款第2目、第9條規定，應於契約終止時即114年10月10日給
04 付。被告逾期迄今仍未給付上述款項，自己陷於給付遲延。
05 原告請求就上述款項均自起訴狀繕本送達翌日即115年2月24
06 日（見勞簡卷一第101頁）起，按週年利率5%計付遲延利
07 息，核與民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條
08 規定相符，應予准許。

09 四、綜上所述，原告請求依勞動基準法第38條第4項前段規定，
10 請求給付特休未休工資差額29,386元，依兩造間勞動契約約
11 定，請求給付違法扣薪10,200元，上列共39,586元，及均自
12 115年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
13 為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁
14 回。至於原告以選擇合併，另依民法第179條請求返還違法
15 扣薪部分，在上述勝訴之範圍內，無庸審究；在上述敗訴範
16 圍內，亦無從獲得更有利之判決，應一併駁回。

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

22 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
23 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
24 駁，併此敘明。

25 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
26 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
27 79條，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
29 勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 7 月 2 日

03 書記官 葉愷茹