臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第50號

原　　告　張怡萱
被　　告　佐登妮絲國際股份有限公司
法定代理人　陳正雄
訴訟代理人　盧彥銘
　　劉武忠

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國110 年3 月4 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第436 條第2 項、第255 條第1 項但書第3 款、第256 條分別定有明文。經查，原告起訴時原聲明：被告應給付原告加班費＋薪資＋績效獎金共新臺幣（下同）13萬2,758 元；嗣於本院審理中變更聲明為：㈠被告應給付原告12萬5,680 元。㈡被告應提繳6,672 元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶（見本院卷㈡第91頁），核分屬法律上陳述之更正及減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國107 年7 月9 日起至108 年6 月30日止受僱於被告，擔任美容師乙職。工作時間雖經兩造約定為10時至20時，然原告實際於上開任職期間之工作日，均須提早到勤、延後下班共半小時以服務客戶、進行前置準備或善後等作業；前揭工作時間中，亦因須應對客戶，而無2 小時之休息時間，被告卻始終未給付前開時段之加班費共12萬3,

180 元（計算式如本院卷㈡第7 至15頁所示），甚另無故扣減原告薪資2,500 元。又原告之薪資除每月固定之2 萬3,100 元外，另有操作獎金、銷售獎金應依原告之實際業績給付，不料被告竟巧設名目以如附表所示之項目發放，而未將之計入原告之實領薪資，致累計已短少提撥原告之勞工退休金共6,672 元。爰依兩造勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告12萬5,680 元。㈡被告應提繳6,672 元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告並無提早上班或延後下班之必要，且因被告為服務業，中午時段雖有來客，亦將以調配各美容師排班之方式給予原告超過2 小時之充裕休息時間，原告自無加班費可資請求。又如附表所示之項目為勉勵、恩惠性質之給與，本毋庸列入原告之薪資計算等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自107 年7 月起至108 年6 月30日止受僱於被告，擔任C 級美容師乙職，自107 年8 月起至108 年6 月止各月受領之薪資分別如本院卷㈠第151 至161 頁之薪資單所示。兩造約定原告之工作日為週一至週五每日10時至20時，工作時數共8 小時，上、下班之打卡時間則如原告之個人出勤期報表所示等情，有兩造之勞動契約書、前開薪資單及個人出勤期報表在卷可稽（見本院卷㈠第135 頁、第151 至161 頁、第137 至148 頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張被告應給付加班費及返還扣款，且應將如附表所示之款項計入工資以提繳勞工退休金等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。茲分述如下：

㈠原告請求被告給付加班費，有無理由：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。次按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，為109 年1 月1 日起施行之勞動事件法第38條所明定，且依同法第

51條第1項之規定，此於施行前發生之勞動事件，亦適用之。蓋雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，於新法中明定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，亦即勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，而雇主如主張該時間內有休息時間，或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據以推翻上述推定，俾合理調整勞工所負舉證責任，以謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

2.經查，原告之工時為10時至20時，有經兩造簽認之勞動契約書可證（見本院卷㈠第135頁）。而被告員工之加班採事前申請制，經核准者始能加班；倘因偶發之緊急公務、具時效性之工作必須於當日工作時間後趕辦完成、因特殊情形工作量突增必須延長工作時間之情形，應於加班前取得被告區主管或處級主管同意，事後以「加班確認單」依實際加班時數提出，經核決主管核准後始完成加班申請等情，亦經明載於被告工作規則第23條第5項及員工加班管理辦法第5.2點（見本院卷㈠第94頁反面、第196頁反面）。堪認被告抗辯其已明文設有加班費申請制度等語，誠非無據。然原告於任職期間僅曾申請假日加班費，至其本件主張之延長工時則未曾申請一節，有上揭薪資單足考，且為原告所明承（見本院卷㈠第34頁）。則原告猶稱其雖有如本院卷㈡第8至11頁所示之延長工時，然因不知得申請加班費而未曾提出申請等語，已非無疑。

3.原告雖再主張其係因被告要求而提前到勤開會，且為服務客戶，而須於客戶預約之時間開始前先行抵達工作處所準備，結束後亦須清潔整理、致電隔日預約之客戶等語。然觀諸原告於107年8月至108年6月間出勤期報表（見本院卷㈠第138至148頁），可知原告上班時間雖多落於9時30分至9時40分之區間；然晚於9時40分始打卡者，亦非罕見；其中107年8月16

日、107年9月1日、107年9月14日、107年9月18日、107年9月22日、107年12月5日、108年2月26日，甚可見有10時以後方出勤之情形。則原告是否果如其主張遭強制須提前到班否則將受懲處，再滋疑義。復審諸原告出勤期報表列載之下班時間，可見原告近全於20時15分前即完成下班打卡，與約定工時結束之20時相差無幾。則原告究係因個人因素逗留未離，抑或為完成工作而延長工時，同有疑問。況一般勞工為避免遲到而保留緩衝時間提早抵達工作處所打卡、於下班後稍作整飾再行離開之舉，皆屬常情，尚難單憑原告早或晚於約定工作時間數10分鐘之打卡紀錄，即驟然推斷其確係因被告指示而有於約定工時外之時段另服勞務之情形。

4.原告固另主張其主要工作內容係於被告之分店為客戶操作美容護理等課程，因須於課程結束後向客戶說明注意事項及推銷產品，並緊接於次一課程開始前提前從事相關準備，致其休息時間幾遭占用；無安排課程時，亦須於門市櫃台接聽電話及招待臨時來客，而全無表訂之2小時休息時間等語。然查，因被告為經營美容事業之服務業者，須配合客戶時間排定美容課程時段，故員工之2小時用餐休息時間係由店長視店務自行彈性調整等情，有被告頒布之員工出勤請假管理辦法可佐（見本院卷㈠第188頁反面），且為兩造所不爭。而原告於各工作日操作之課程總時長皆少於480分鐘，自其工作起訖時點即10時至20時之總時長600分鐘扣除後，均有大於120分鐘之無課程時段等節，同有原告不爭執真正之操作工時明細表足考（見本院卷㈠第198至207頁、第243頁）。足信被告辯以原告主管於排班時皆已考量各美容師已預定課程之數量與時段，而給予原告2小時以上之休息時間等語，實非無憑。

5.準此，原告於出勤期報表所載之出勤時間，雖可推定係經被告同意而執行職務。然被告所提證據已足推翻上開推定此情，既已論定如上，則原告猶以其有如本院卷㈡第8至11頁所示之加班事實為由，請求被告給付延長工時之工資12萬3,180元，當非有據。

㈡原告請求被告返還遭扣薪資，有無理由：

1.按「懲處減發獎金」為被告員工遭予警告、小過或大過時，由被告扣減其應獲獎金之不利處分；減發金額將以「職福款」項目轉撥職工福利委員會，計警告1 次將扣500 元乙節，被告之員工獎懲管理辦法第5.1.6.1 點規定甚明（見本院卷㈠第223 頁反面）。

2.原告主張被告分別於108 年3 月及108 年7 月不當扣薪合計達2,500 元等語。經查，原告於108 年3 月薪資單之應扣項目中，經以「季職福款」、「季其他減項」減發1,500 元、500 元，108 年7 月薪資單則再以「季職福款」扣減500 元等情，有上開薪資單為憑（見本院卷㈡第43頁反面至第44頁），且為被告所不否認，堪信為真。然上開應扣項目係因原告先後因違規或業績未達方案要求而遭記警告3 次、1 次、1 次而生一節，同為原告當庭所自承（見本院卷㈡第117 頁反面）。則被告依前揭管理辦法減發原告之獎金共2,500 元（計算式：500 元x 5 次＝2,500 元），自有所據；原告空以被告無端擅自扣薪為由，請求被告返還其因受懲處而遭減發之款項，殊難憑取。

㈢原告請求被告提撥勞工退休金6,672 元至其勞工退休金專戶，有無理由：

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，儲存於勞保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6 %，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項有其明文。再依同條例第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。又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。職此，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，既將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，致勞工之財產受有損害，勞工自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；而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。次按依勞工退休金條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報，同條例施行細則第15條第1項亦有明定。

2.另按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段規定甚明。是雇主給付之款項是否為「工資」，應視該給付是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定。易言之，工資乃以「勞務對價性」為其要件；而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則應輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範圍內。

3.原告雖主張被告給付如附表所示之款項均屬工資，且因被告未將此計入申報之月投保薪資，而應補提繳勞工退休金差額6,672元等語。

⑴如附表編號1所示之「季發超額效益獎金」：

①經查，被告就其各營業門市分別設有「個人責任額」及「業績責任額」之業績目標，「效益獎金」係於個別員工因操作課程、銷售產品等獲取之業績達「個人責任額」而「按月」發放，若未達標準則另以實際獎金金額計算；「超額效益獎金」則係於門市之團隊業績總額達「業績責任額」，且扣除門市行政管理成本後尚有盈餘時始於每年4、8、12月之25日發放，並依個人工作貢獻分配度核發予各員工等情，經被告具狀陳明甚詳（見本院卷㈡第26至27頁、第102至104頁），核與被告之員工薪酬管理辦法第5.2.5點、第5.3.1點之規定相符（見本院卷㈠第219頁），復有被告提出之個人責任額標準表、門市業績責任額公告可憑（見本院卷㈠第185頁、第268至271頁），堪信屬實。

②次查，原告於任職期間操作課程及銷售產品之業績及相應之操作獎金及銷售獎金為如被告提出之明細（見本院卷㈡第50至84

頁）所示等情，為原告所不爭（見本院卷㈡第117 頁反面）。又前述「效益獎金」即為上開薪資單中每月發給之「實發效益獎金」，原告於任職期間皆按被告各級人員薪資簡表所定之效益獎金數額逐月領取此節，有前開薪資單及薪資簡表可證（見本院卷㈠第183 至184 頁）。足認「效益獎金」確乃依原告提供勞務情形所為之給與，為必然發放、具固定標準且於時間上可經常性取得之勞務對價，而屬工資之範疇。至前揭依原告業績計算得出之操作獎金及銷售獎金，於加總並計入其他因已達或未達責任額另加發或扣減之獎金數額後，與前開按月給付之「效益獎金」（即實發效益獎金）之差額即為「實發差額效益獎金」，累計4 個月後再以「季發差額效益獎金」之名義一次發放等情，有被告提出之計算表可佐（見本院卷㈡第106 頁），與原告實際於107 年12月25日、108 年4 月25日、108 年8月23日獲取如附表所示之獎金數額（見本院卷㈡第43至44頁），悉無不合。足見「季發差額效益獎金」發放之數額除參酌原告實際業績額外，仍另須考量責任額達成與否，非一經提供勞務即得必然換取，而係為激勵員工、由雇主單方所為且具恩惠、勉勵性質之特殊給與，與勞動基準法所稱之工資，要存殊異，此自同法施行細則第10條第2 款規定以觀，應屬自明。則被告抗辯季發超額效益獎金非屬原告於制度上得信賴經常可領得之項目，而不應列入工資計算等語，確非無稽；原告徒稱此筆獎金原可選擇每月領取，僅係其選擇每4 月領取1 次方由被告以上述模式給付等語，咸乏客觀事證足佐，委難採信。

⑵如附表編號2 所示之「季發獎勵金」、編號3 所示之「季獎懲加項」及編號4 所示之「其他加項合計」：

①查「獎勵金」係被告員工於全月除特休、婚假、喪假、陪產假、產檢假、乘車假、補休假、族祭日、有薪假（活動）、天然災害未出勤外無任何缺勤、年度補登次數超過6 次且同一月份未補登第2 次、當月遲到、早退合計未超過3 次，或合計未超過10分鐘以上、無懲處紀錄之情形，按每月1,000 元之標準發放；「獎勵加發獎金」則為員工受嘉獎、小功或大功時發給，

計嘉獎1次可得500元等節，分別規範於被告之員工薪酬管理辦法第5.3.7點、員工獎懲管理辦法第5.1.5.1點明確（見本院卷㈠第220頁、第223頁反面）。又美容師於操作課程項次達成特定目標數量後，得另依級距領取「操作加發獎金」一情，亦有被告營運門市各級人員獎金管理辦法足參（見本院卷㈡第32至36頁）。綜覽上述獎金項目發給之要件，可知其於制度上均須審酌員工個人之實際表現情形，尚非一經員工服勞務即得獲領，時間上亦不具反覆經常性，顯與雇主須長期固定支出之勞動成本未侔，自難認皆屬工資之範疇。

②又如附表編號2所示之「季發獎勵金」為上稱之「獎勵金」；如附表編號3所示之「季獎懲加項」為原告因獲嘉獎2次而核給（計算式：500元x 2次＝1,000元）；如附表編號4所示之「其他加項合計」則乃原告操作課程數目達被告設定之標準而加發之「操作加發獎金」等節，業經被告列表陳述綦詳（見本院卷㈡第45頁），與上揭管理辦法亦無不合之處，應信非虛。依上所論，如附表編號2至4所示之給付項目既亦非經常性發給之勞務對價，則原告主張此應同列於工資計算等語，即難採據。

4.綜上所陳，如附表所示之款項既皆非勞動基準法所稱之工資，原告主張因被告未將此納入月投保薪資申報，致被告為原告提繳之勞工退休金短少6,672元等語，即失所依，而非足取。

五、從而，原告依兩造勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付12萬5,680元，暨提繳6,672元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　23　　日

桃園簡易庭　法　官　郭于嘉

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　110　　年　　4　　月　　26　　日

書記官　張俊睿

附表：

薪資月份（民國）		107年11月	108年3月	108年7月
入帳日期（民國）		107年12月25日	108年4月25日	108年8月23日
編號	項目	金額（新臺幣）		
1	季發超額效益	3萬0,006元	3萬3,146元	3萬8,558元
2	季發獎勵金	3,000元	1,000元	X
3	季獎懲加項	1,000元	X	X
4	其他加項合計	X	1,500元	X