

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第82號

原告 郝璧筠

訴訟代理人 陳浚弦

被告 晶輝企業有限公司

法定代理人 許文彬

訴訟代理人 洪貴枝

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟壹佰玖拾肆元，及自民國一百一十三年八月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣肆佰伍拾壹元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬陸仟壹佰玖拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣肆佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，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，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明為：「被告應給付欠薪及加班費差額新臺幣（下同）21,711元。」等語（見本院卷第11頁、第45頁），嗣於民國（下同）113年10月21日減縮暨變更聲明為「(一)被告晶輝企業有限公司應給付原告

01 16,416元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
02 分之五計算之利息。(二)被告晶輝企業有限公司應提繳1,222
03 元至原告於勞工局設立之勞工退休金專戶。(三)原告願供擔
04 保，請准宣告假執行。」等語（見本院卷93頁），原告上開
05 所為，符合法律規定，自應准許。

06 二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
07 訟法第386條所列各款情事，爰依原告之聲請，由其一造辯
08 論而為判決。

09 貳、實體方面

10 一、原告主張：

11 原告於113年4月11日起至113年6月5日止任職於被告公司，
12 工作內容包含處理客戶訂單、訂貨、貨品修改之交辦、包
13 裝、當天出貨及其他主管交待事項等，每日工作時間為上午
14 8時30分至下午5時30分、休息時間為中午12時30分至1時30
15 分、週休二日，約定薪資為33,000元。惟被告公司於113年4
16 月至6月僅以月薪30,000元計薪而有短少，於113年5月之獎
17 金3,000元亦未依約給付，且有未給付加班費之情形，而被
18 告公司於113年4月14日為原告投保勞工保險，然投保薪資僅
19 為30,300元，有高薪低報致勞工退休金提繳金額不足，故提
20 起本件訴訟。並聲明：如前開壹程序方面所載變更後之聲
21 明。

22 二、被告抗辯：

23 (一)原告在被告公司擔任為行政助理，公司同事任一人都可證明
24 原告擔任為行政助理並非美工，原告面試時為同部門同事面
25 試，主管洪貴枝不在，同事有將履歷表資料詢問告知是否錄
26 取，當下就有請同事去電告知原告薪資為30,000元，同意即
27 可上班。被告公司每月薪資為10號發放，如遇假日提早發
28 放，5月10日發放4月份薪資，除私訊原告之外，也會在公司
29 公告群組公告，依一般常理，薪資若有問題於3日內反應，
30 但原告一直拖至半個月後才來反應薪資短少，且要求加班
31 費，不符合常理。

01 (二)被告公司於109年8月3日開第一屆第一次勞資會議紀錄就有
02 載明，依勞基法規定，每工作4小時休息1小時及加班休息時
03 間，並有紙本及LINE上公告。而被告公司每位同仁都在公告
04 群組，公告群組記事本都有每次開會紀錄，在記事本中就有
05 明確告知17：31至18：30（下稱系爭時間）為休息時間，不
06 會計算加班費，原告在職期間之113年5月3日就有再次提醒
07 及公告。而新人上班第一天需設定指紋打卡及門禁卡及繳交
08 資料，都一定會告知被告公司規定即加入公告群組，請新進
09 同仁們看公告，被告公司打卡鐘也有明確鬧鈴休息時間及上
10 班時間，原告不可能不知道公司規定及沒有聽到鈴聲。再
11 者，原告工作平均出貨量一天為16件包裹，二個人一起包
12 貨，實在沒有任何理由需要加班，且原告於113年5月25日反
13 應薪資及加班費短少後，還是持續不下班，理由為何？等
14 語。

15 三、本件爭執點及本院判斷如下：

16 (一)就原告請求短少薪資部分

17 1. 按勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定：「工資應
18 全額直接給付勞工。」，原告主張兩造於面試時約定月薪為
19 33,000元，被告卻於113年4月至6月間都以30,000元計算薪
20 資，短少給付薪資5,500元，且5月時被告之主管洪貴枝（下
21 稱洪貴枝）告知會為原告加薪3,000元，共計短少薪資8,500
22 元一節，並提出113年4月至6月之薪資總表、當時面試的履
23 歷表、被告透過104人力銀行面試邀請訊息及與晶輝閩娘即
24 洪貴枝之LINE對話紀錄為證（見本院卷第23頁、第31至37
25 頁、第109至111頁），觀前述履歷表中有以手寫文字註記
26 「高中唸設計可知道美工的問題、33,000可、明天4/11上
27 班」等字句，以及面試邀請訊息中載明「一般行政人員、月
28 薪3.2萬-4.5萬元」，以及洪貴枝於LINE訊息中向原告表示
29 「您太辛苦了，這個月會加3,000元給您」一語，顯見原告
30 主張月薪約定為33,000元，並於5月當月被加薪3,000元屬
31 實，自得依上述法律規定，請求此部分短少薪資，

- 01 2. 被告雖以同事不可能將個人履歷表發還給原告、有請同事去
02 電告知原告薪資為30,000元云云為抗辯，惟被告也未提出原
03 告面試時留存在公司之履歷表或與原告面試之同事為證人以
04 資佐證，且原告亦提出113年4月10日之通聯紀錄為證，並無
05 被告公司之電話紀錄，故上述被告之抗辯，自無從採信。
- 06 3. 以原告月薪33,000元計算，日薪為1,100元，每月薪資應扣
07 除事假及各月之勞健保自付額之部分，原告4月至6月應付薪
08 資（加班費後計）為60,126元【計算式：4月薪資（33,000
09 元÷30日×20日）-1日事假薪資1,100元-勞保自付額485元-健
10 保自付額470元=19,945元；5月薪資33,000元+加薪3,000
11 元-勞保自付額728元-健保自付額470元=34,802元；6月薪
12 資33,000元÷30日×5日-勞保自付額121元=5,379元；19,945
13 元+34,802元+5,379元=60,126元】，扣除被告已給付薪資
14 （不包含已給付加班費831元、1,330元、333元）4月18,045
15 元、5月28,802元、6月4,878元，共計51,725元，是原告請
16 求被告給付短少薪資8,401元【計算式：60,126元-51,725元
17 =8,401元，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准
18 許。

19 (二)就原告請求短付加班費部分

- 20 1. 勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
21 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立法
22 理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
23 息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7
24 條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督
25 之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待
26 提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞
27 工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出
28 上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤
29 具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，
30 尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日
31 記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情

01 形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤
02 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
03 有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭
04 執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
05 間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時
06 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
07 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
08 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
09 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質
10 平等。」

11 2. 再者，雇主既然對於勞工在工作場所提供勞務具有指揮監督
12 的權利及可能，如果勞工在雇主明知或可得而知的狀況下主
13 動加班，雇主卻沒有制止或反對，就應認勞雇雙方都已經同
14 意加班。另外，雇主如果認為出勤紀錄沒有反應員工實際工
15 作時間，必須有積極的措施，例如通知員工說明晚退原因，
16 確認延後下班是處理公事或私事、更正或確認實際上下班時
17 間，不能直接以加班申請制的工作規定來迴避給付加班費的
18 義務。換言之，加班費是否發給仍須以勞工有無工作事實作
19 為認定基準，否則雇主一方面長時期受領勞工於正常工時以
20 外之勞務，一方面又以勞工未依規定程序申請加班而拒絕給
21 付加班費，顯非公平，也無法達到保護勞工的立法目的。

22 3. 原告主張於任職期間17：30分下班後均有必要加班情形，但
23 被告公司卻規定系爭時間為休息時間，18：31分後始算加班
24 費，以此短少給付原告加班費，故原告依勞基法第24條第1
25 項、第30條第1項規定，依兩造約定薪資33,000元，計算每
26 小時時薪，以打卡資料計算加班費（詳如民事追加聲明暨補
27 充理由狀之附表1，見本院卷第103頁），扣除被告已給付加
28 班費831元、1,330元、333元，共計2,949元，請求被告給付
29 延長工時工資共7,916元。

30 4. 經查：

31 (1)依原告提出之打卡資料所載（見本院卷第39至43頁），原

01 告確有延後下班的出勤紀錄，依照前述勞動事件法第38條
02 規定，自應推定原告於該時間內經被告公司同意而執行職
03 務，故被告公司自應依勞基法第24條規定給付加班費。

04 (2)被告雖辯稱於109年間已召開勞資會議，依勞基法規定，
05 每工作4小時休息1小時及加班休息時間，並有紙本及LINE
06 上公告系爭時間為休息時間，不會計算加班費，且被告公
07 司打卡鐘也有設定鬧鈴休息時間及上班時間，且原告工作
08 量沒有需要加班，請求加班費無理由等語。惟如前所述，
09 被告公司如果認為出勤紀錄沒有反應原告實際工作時間，
10 必須有積極的措施，例如上下班打卡與加班打卡分開紀
11 錄，不能直以內部規定系爭時間為休息時間，就拒絕給付
12 加班費。何況，依勞基法第35條前段規定：「勞工繼續工
13 作四小時，至少應有30分鐘之休息。」，是以被告辯稱勞
14 基法規定4小時須休息1小時，連加班時間也要休息1小時
15 後，才能計算加班云云，即與勞基法規定不符，顯非合
16 法。

17 (3)原告是否確有加班事實及加班必要性部分

18 ①原告於審理時陳稱：「（你的工作內容？）我實際工作
19 內容是電商，在電腦上面把訂單輸入系統，再列印出
20 來，將一些貼紙貼在包裹上，訂單處理完就跟廠商訂
21 貨，下午貨品送來子後就開始包裝，包裝好跟客戶確認
22 出貨，把貨放到一樓讓物流司機帶走。每天差不多是這
23 樣，只是有時候要去郵局寄信跟寄送包裹，每天看當天
24 訂單多少，要處理完，下午最主要包裝貨及出貨，每天
25 下午包裝貨及出貨的數量不一定，應該有十幾件，比較
26 多的時候，30幾件也是有過，通常週一會比較多，其他
27 時間都是10幾件居多，10幾件處理到下午5點半仍然做
28 不完，因為訂貨來的時間比較晚，有時候是四點或六點
29 貨才回來，回來後我才有辦法包裝出貨，如果是這樣，
30 下班時間就不一定，大部分就六點多或七點下班，我不
31 會先吃飯，忙到下班後再回家吃飯。」、「雖然我跟另

01 一個同事工作內容重複，但是他有時候人不在，都是我
02 一個人弄，十幾件或三十幾件是兩個人一天的工作量沒
03 有錯，但是因為公司是做服飾的，有一些衣服要請阿姨
04 去修改，阿姨修改也是需要時間，因為有時候在衣服回
05 來之前我要去銀行或處理標案或處理其他事情。物流部
06 分我不知道站所到底在那裡，會在五點半仍然工作，是
07 因為物流司機五點半以後會來公司樓下等，所以我等貨
08 物回來公司會趕快包裹好送下去給司機，因為我都是騎
09 機車上班，如果無法把貨給物流司機的話可以如何做，
10 我聽同事說，如果來不及可以請老闆親自送過去，我沒
11 有這樣做過，我都是趕七點以前趕快把貨弄好給物流司
12 機。」、「問：（你何時才知道下午五點半到六點半沒
13 有計算加班費？）我當時不知道，直到5月中左右才知
14 道。因為十號是發薪日，我發現加班費這麼少，我問朱
15 珉宏，他跟我說五點半到六點半是沒有計算加班
16 費。」、「問：（為何已經知道五點半到六點半沒有計
17 算加班費，從五月中以後還是繼續加班？）因為電商部
18 門我今天訂貨明天就可以出貨給客戶，所以我一定要今
19 天就把事情做完，如果我不做完，另外一位同事必須做
20 完，無法放到隔天再做，電商就是對客戶說今天下訂明
21 天出貨，所以我如果沒有做完，會影響公司的信譽，而
22 且另外一位同事也都是在加班，他跟我一樣也是五點半
23 到六點半一樣在工作。」等情（見本院卷第84至97
24 頁）；並提出多日原告與新竹物流司機之LINE對話紀錄
25 為證，訊息為113年5月14日、15日、16日、17日、20
26 日、22日、24日、28日、29日、31日及6月3日，下午6
27 點到8點間發出，並請司機等待貨物、時間7點左右可以
28 收貨、今天要寄比較多貨等語（見本院卷第113至114
29 頁）。

30 ②由上可知，原告是因所任職電商部門對客戶說今天下訂
31 明天出貨，所以如果當天沒有做完，會影響公司信譽，

01 故於下午五點半之後仍持續工作，於5月中前不知道系
02 爭時間沒計算加班費，5月中發薪後雖知道此規定，但
03 仍在系爭時間持續工作，是因為物流司機五點半以後會
04 來公司樓下等，所以原告須等貨物回來，趕快包裹好送
05 下去給司機，如果原告依規定不做，就須要讓另一位同
06 事做，但另一位同事在系爭時間也是都在工作，故應認
07 原告於下午五點半之後，確實有加班的事實以及加班必
08 要性。從而，原告主張被告短少給付加班費一節，堪信
09 為真正。

10 ③被告雖辯稱宅配距離公司路程只有三分鐘，縱使超過下
11 午六點，隔天通知宅配來公司取貨，或者是把貨送到宅
12 配公司也可以，宅配時間不可能一直在公司樓下等候配
13 送商品，如果商品比較晚的話，都是由老闆或同事下班
14 的時候送去宅配公司云云，惟查，被告僅以公司有規定
15 系爭時間為休息時間，不計算加班費一詞為抗辯，但對
16 原告於系爭時間確須持續工作提供勞務一事，並未提出
17 任何事證反駁；且被告對超過物流載貨時間後，可以由
18 老闆或同事送去宅配公司一節，亦未舉證證明。換言
19 之，如果雇主要強制員工於下班時間後1小時內不得請
20 領加班費，就需要建立制度讓勞工可以放下工作充分休
21 息，而不是一方面限制請領加班費，一方面卻又讓勞工
22 面對需要持續工作的壓力而不得不繼續工作，此無異是
23 讓勞工免費做1小時白工，故被告此部分抗辯自不足採
24 信。

25 ④經核對打卡紀錄，原告於4月18日及5月14日未有刷卡紀
26 錄，然而，原告有提出5月14日請司機稍等至7點出頭之
27 對話紀錄，是原告主張5月14日加班至7點部分，應予採
28 信，惟4月18日未有刷卡紀錄，自無從推定有加班事
29 實，則原告任職期間之加班費應為10,287元（加班時數
30 及計算詳如附表一），扣除被告各月已給付加班費831
31 元、1,330元、333元，原告得請求被告給付短付加班費

7,793元。

(三)就原告請求勞工退休金部分

1. 「按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六」、「雇主未依本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」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項定有明文。次按，於同一雇主……，一年內調整勞工退休金之繳率以2次為限。調整時，雇主應於當月底前填具提繳率調表，通知勞保局，並自通知次月1日起生效。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳薪資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知次月1日生效，勞退條例第15條第1、2項分別定有明文。又提繳退休金之申報，則應依勞退條例施行細則第15條第1項、第2項、第3項行之，即雇主應依勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資不固定者，以最近3個月之平均工資為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。
2. 原告主張113年4月11日到職時之薪資為月薪為33,000元，然原告於任職期間因加班而得領取加班費，加班費既屬因工作所得報酬，自屬工資而應列入月提繳工資，被告並未列入而有高薪低報之情形，則每月提繳金額，有所不足，被告應補提繳1,222元等語，惟按上述勞退條例第15條第1、2項及勞退條例施行細則第15條規定，雇主一年內調整勞工退休金提繳率以二次為限，並於當年8月底前、次年2月底前通知勞保局，並於次月一日起生效，是以，原告於4月11日新進被告公司，被告應以約定月薪33,000元之月提繳分級表33,300元之標準申報，如有調整，應於當年8月底前、次年2月底前通知勞保局，且須以最近3個月之平均工資為調整申報提繳，故原告任職期間為113年4月11日起至6月5日止，與勞退條例

規定賦予「雇主須要在當月8月底前通知勞保局」、「以最近3個月之平均工資為調整申報」之義務不合，是原告僅能請求被告提繳451元如附表二所示。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第24條第1項、勞退條例第31條等規定，請求被告給付16,194元（計算式：短少薪資8,401元＋短付加班費7,793元＝16,194元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及被告應提繳451元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行；原告聲明願供擔保，請准宣告假執行，核無必要。至於原告敗訴部分，其假執行之宣告已經失去依據，應併予駁回。

六、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、第79條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由被告負擔。

中 華 民 國 113 年 11 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 113 年 11 月 26 日
書 記 官 許 慧 禎

附表一：加班費計算表

年/月/日	下班時間	前2小時(分)	後2小時(分)
1130411	19:02	92	
1130412	18:19	49	
1130415	19:27	117	
1130416	19:26	116	
1130419	17:43	13	
1130422	19:26	116	
1130423	18:11	41	
1130424	18:18	48	
1130425	18:30	60	
1130426	18:47	77	
1130429	19:36	120	6
1130430	19:33	120	3
1130502	19:49	120	19
1130503	19:30	120	
1130506	19:04	94	
1130507	19:00	90	
1130508	19:01	91	
1130509	17:53	23	
1130510	19:33	120	3
1130513	19:34	120	4
1130514	19:00	90	
1130515	18:49	79	
1130516	18:13	43	
1130517	19:38	120	8
1130520	20:01	120	31
1130521	18:38	68	
1130522	18:18	48	
1130523	19:40	120	10
1130524	19:55	120	25
1130527	19:03	93	
1130528	18:19	49	
1130529	18:23	53	
1130530	18:40	70	
1130531	19:09	99	
1130603	19:31	120	1
1130604	18:27	57	
1130605	19:30	120	
總時數		3216	110
薪資33000元	時薪137.5元	前2小時*1.34	後2小時*1.67
採四捨五入計算		9876	411
總計		10287	

勞退明細表					
日期	約定月薪	依分級表月提繳工資	應提繳6% 金額	被告 提繳金額	應補差額
113年4月	33,000	33,300	1332 (1998÷30*20)	1091	241
113年5月	33,000	33,300	1998	1818	180
113年6月	33,000	33,300	333 (1998÷30*5)	303	30
總計			3,663	3212	451