

臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第29號

原告 洪瑞矜
訴訟代理人 陳榮哲律師（法扶律師）
複代理人 高紫棠律師
李惠暄律師
被告 少爺波有限公司

億兆國際餐飲有限公司

共同
法定代理人 劉穗京
上一人
訴訟代理人 吳家緯
上二人共同
訴訟代理人 廖晏崧律師
黃品喆律師

上列當事人間請求給付加班費事件，經本院於民國114年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告少爺波有限公司及被告億兆國際餐飲有限公司應各給付原告新臺幣49萬9,002元，及自民國111年9月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。如其中一被告已為給付，在其給付範圍內，他被告免給付責任。
- 二、訴訟費用新臺幣5,400元由被告負擔。
- 三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣49萬9,002元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由要領

- 一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張與被告2人（以下合稱被告，如個別指稱，則逕稱其名）之答辯，並依同條項規定，分別引用

兩造各自提出之書狀及歷次言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷

(一)兩造主張及答辯要旨：

1.原告主張：伊自民國107年10月2日起任職被告公司，至110年5月10日勞動契約終止前之職務為被告所經營瑞記海南雞飯餐廳之廚師。然伊任職期間，有超時工作、於休息日、例假日及國定假日工作之情形，但被告短少給付伊加班費計新臺幣（下同）48萬6,829元，並剋扣伊工資以繳納餐廳所在之百貨公司對被告之罰款1,817元（下稱系爭罰款），另短少給付伊特休未休之工資計1萬356元。以上共計49萬9,002元，為此，訴請被告如數給付等語。

2.被告則抗辯：其與原告簽立之勞動契約（見本院卷第406頁至410頁，下稱系爭契約）已明定加班費應以各該年度基本工資作為計算標準，且原告任職期間就領取之薪資並無異議，應認其已默示同意按系爭契約之約定計算加班費，原告違反前述約定請求其給付額外之加班費，顯有違公平、誠信原則；另，原告之特別休假並非因其業務需要而未休畢，且特休未休工資之薪資結構計算標準應僅包含基本工資、住宿津貼、管理費用；又，原告於升任店長時與其約定，倘因原告之疏失致遭罰款，應由原告負擔，而原告任職期間既未反應系爭罰款係無端遭罰之情，即應由原告負擔等語。並聲明請求駁回原告之訴。

(二)原告各項請求有無理由之認定：

1.工資方面：

被告前以系爭罰款為由，扣除原告工資1,817元未為給付之事實，兩造並無爭執。被告雖抗辯係原告之疏失致遭罰款云云，但就原告有何等疏失之債務不履行？及系爭罰款之損害與之是否相當因果關係？等各節，被告並未能舉證以明，即不足認定原告對被告負有勞動契約債務不履行之損害賠償責任，亦即，被告並無得以對原告主張抵銷工資之債權存在，則其逕行扣除原告之工資1,817元，即屬無據。是原告請求

01 被告給付此部分短少之工資，自應准許。

02 2.加班費方面：

03 (1)按，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以
04 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工作時
05 間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，
06 勞基法第24條第1款、第2款定有明文。復按勞工就其工作時
07 間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時
08 間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權
09 ，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤
10 紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形
11 至分鐘為止。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文
12 書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之
13 命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件
14 法第35條、第36條第5項規定可稽。上開勞動事件法規定固
15 係109年1月1日起施行，惟依該法第51條第1項規定，於該法
16 施行前發生之勞動事件亦適用之。是雇主於訴訟上受請求提
17 出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院
18 得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張
19 或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮
20 制裁之實效。

21 (2)查，本件原告係111年7月15日提起本訴（有起訴狀上本院之
22 收文戳章可參），而其請求加班費之期間為107年10月2起至
23 110年5月10日止，是原告之出勤紀錄尚在被告應為保存之5
24 年期間內，被告自負有提出之義務。而被告雖提出原告任職
25 期間上下班紀錄（即被證1，見本院卷(一)第318至348頁），
26 但此為被告自行製作之明細，並非電磁紀錄，原告否認其真
27 正，被告亦無法舉證其真實性。而經函詢被告所述其委託製
28 作打卡紀錄之廠商即資廚管理顧問股份有限公司（下稱資廚
29 公司），亦稱因後臺數據龐大，作業上較困難無法提出等語
30 。然資廚公司既為被告所委託，當屬被告之使用人，則被告
31 未能提出，自難認具有正當理由，揆諸前揭說明，本院自應

01 依自由心證認原告所提出之出勤紀錄（見本院卷(一)第148至2
02 04頁）應證之事實為真實，先予敘明。

03 (3)經核，原告主張自107年10月2日起至同年12月10日止係兼職
04 ，故以每小時時薪165元，計算其延長工時月份之時薪；同
05 年12月11日起至110年5月10日止則係正職，以基本工資、季
06 度獎金及休息日加班費、住宿津貼、管理費用、全勤獎金作
07 為工資額，以此計算其延長工時月份之時薪，並提出計算附
08 表（見本院卷(一)第28至90頁）為憑，合計短少加班費共48萬
09 6,829元。被告雖抗辯系爭契約已明定加班費以各該年度基
10 本工資作為計算標準，原告任職期間並無異議，向被告請求
11 額外之加班費，顯有違公平、誠信原則云云。惟按，工資，
12 係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、
13 計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
14 其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法（下稱勞基
15 法）第2條第3款定有明文。又，勞基法係為規定勞動條件最
16 低標準，保障勞工權益而制定，雇主與勞工所訂勞動條件，
17 不得低於勞基法所定之最低標準。勞基法第1條亦揭櫫甚
18 明。並參酌本院所委請諮詢專家於言詞辯論時提供之意見
19 （見本院卷(二)第139、140頁），本院認為系爭契約上述約
20 定，違反勞基法第2條第3款規定意旨，顯然對勞工權益保障
21 不足，自無拘束勞工即原告之效力，原告仍得援引勞基法之
22 規定而為請求。又，原告既未明確拋棄依勞基法規定主張及
23 請求加班費之權利，其提起本訴，自無違反公平、誠信原則
24 可言，被告上開抗辯，並非可採。是原告此部分請求，應全
25 部准許。

26 3.特休未休工資方面：

27 (1)按，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
28 應依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。1
29 年以上2年未滿者，7日。2年以上3年未滿者，10日。3年以
30 上5年未滿者，每年14日。5年以上10年未滿者，每年15日。
31 10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休

01 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資
02 勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。本件原告與被
03 告間既屬勞動契約關係，原告復於110年5月10日終止勞動契
04 約，倘原告尚有特休未休，被告自應依勞基法第38條第4項
05 之規定，給付原告該特休未休日數之工資。

06 (2)查，原告主張其特休未休工資薪資結構計算標準係包含基本
07 工資、季度獎金及休息日加班費、住宿津貼、管理費用。被
08 告雖抗辯應僅計算基本工資、住宿津貼、管理費用云云。經
09 核，原告之「季度獎金及休息日加班費」，均屬原告因工作
10 而獲得之報酬，且為107年12月11日起至離職時，每月均給
11 予之計薪項目，此觀諸被告提出之薪資紀錄（見本院卷(一)第
12 382至390頁）可明，是此部分亦屬經常性給與之性質無訛，
13 原告主張之計算標準，核屬有據。被告上開抗辯，並非可採
14 。

15 (3)依前揭規定，原告主張其到職滿1年（即107年10月2日至108
16 年10月1日）、滿2年（即至109年10月1日），分別應有7日
17 、10日之特別休假，自屬有據。而檢視原告所提出被告不爭
18 執之已給付工資附表（見本院卷(二)第23、24頁），被告僅於
19 109年5月11日至同年6月10日給付特休未休工資4,758元。則
20 原告主張其到職滿1年未休之6日工資計1萬494元〔計算式：
21 52,455元（基本工資23,100元+季度獎金及休息日加班費9,3
22 55元+住宿津貼10,000元+管理費用10,000元）÷30日×6日=10
23 ,494元，小數點後四捨五入〕、到職滿2年未休之3日工資計
24 4,620元〔計算式：46,204元（基本工資24,593元+季度獎金
25 及休息日加班費11,611元+管理費用10,000元）÷30日×3日=4
26 ,620元〕，扣除被告已給付金額後，差額計1萬356元（計算
27 式：10,494+4,620-4,758=10,356）。是原告請求此部分短
28 少之差額，亦應准許。

29 4.綜上所述，原告得請求被告給付之金額共計為49萬9,002元
30 （計算式：1,817+486,829+10,356=92,012）。

31 (三)另按，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會

與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，應將相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給付薪資、資遣費、退休金等義務在內），且於具有實體同一性的各公司行號間，成立不真正連帶債務（臺灣高等法院104年勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等法院臺中分院106年度勞上字第34號民事判決參照）。經核，本件被告之法定代理人均為劉穗京，為相同事業主成立之公司，所營事業亦完全相同，且原告之勞工保險係由被告先後為投保單位，此有原告之勞工保險被保險人投保資料表可佐，此部分被告亦無爭執，參照上述說明，被告均應視為雇主，自應對原告負不真正連帶責任，附此敘明。

三、從而，原告依勞動契約及勞動法規之法律關係，請求被告給付如主文第一項所示，為有理由，應予准許。

四、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後認於判決結果不生影響，不再逐一論述，併此敘明。

中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
勞動法庭 法 官 施月耀

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（須依對造人數附繕本）。

中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
書記官 趙修頡