

臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度重勞訴字第4號

原告 侯翔元

訴訟代理人 邱霈云律師(法扶律師)

被告 鎰鎰興業有限公司

法定代理人 陳文琇

訴訟代理人 邱創典律師

邱皇錡律師

丁詠純律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(合併請求給付工資)事件，於民國110年11月15日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係自民國105年12月9日起至110年3月31日止存在。

被告應給付原告新臺幣437,042元，及自民國109年12月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳勞工退休金新臺幣28,410元至原告勞工退休金專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(除減縮部分外)由被告負擔百分之六十四，其餘由原告負擔。

本判決第二、三項部分，得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣465,452元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

01 一、請求確認原告與被告間僱傭關係至民國110年3月31日止存
02 在。

03 二、被告應發給原告非自願離職證明書。

04 三、被告應給付原告新台幣(下同)686,295元，及自書狀繕本送
05 達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

06 四、被告應提繳勞工退休金28,410元至原告勞工退休金專戶。

07 五、原告願供擔保，請准宣告假執行。

08 六、訴訟費用由被告負擔。

09 貳、陳述：

10 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
11 者，不得提起，民事訴訟法247條第1項前段定有明文。而所
12 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
13 確，原告主觀能以確認判決將之除去者而言。被告違法終止
14 兩造間之僱傭契約，該契約應繼續存在，而兩造間是否有僱
15 傭關係存在，影響原告法律上地位，且此不安狀態得以確認
16 判決除去，揆諸民事訴訟法第247條第1項前段之規定，本件
17 原告提起之訴應有確認利益。原告主張兩造間至110年3月31
18 日止有僱傭關係，被告有積欠薪資、加班費、未休假之工資
19 及違法未為原告提撥足額勞工退休金等，惟為被告所否認。
20 則兩造對此既有爭執，兩造間至110年3月31日止之僱傭關係
21 是否存在，並不明確，致被告是否有積欠薪資等情狀，滋生
22 疑義。原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此
23 種狀態，得以確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告請求
24 確認兩造間至110年3月31日止之僱傭關係存在，有即受確認
25 判決之法律上利益。

26 二、原告於96年11月2日起任職於被告公司，擔任技術員一職，
27 發薪日為每月10日（原證1）。又工資依勞基法第2條第3款規
28 定，係指勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計
29 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
30 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。於認定何項給付內
31 容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給

與」之性質而定，而於判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念決之，至於其給付名稱如何，在所不問。又所謂經常性之給付，僅須在一般情況下經常可領取之給付，即屬經常性給付。倘係按期支領，從無間斷，且每個勞工每個時期、或每期均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津貼）實質上即屬於勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與甚明。以防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，巧立名目而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。依原告給薪明細表及領款收據（參原證1），早班伙食津貼、工作津貼、開車津貼、文書、其他，均為按月固定給付，可見該所謂獎金、工作津貼係於一般情況下經常可領取之給付，自屬經常性給與，應列入工資計算。

三、故原告109年3月之薪資為50,310元；109年4月之薪資為48,175元；109年5月之薪資為50,310元；109年6月之薪資為51,310元；109年7月之薪資為51,745元；109年8月之薪資為50,310元；109年9月1日至9月16日之薪資為25,925元。【計算方式皆為原證1員工時薪明細表之「正常金額」加上員工薪資條之「津貼項目」（其中有部分乃手寫）。另外員工時明細表之「超時金額」實際應屬加班費性質，此部分涉及被告加班費短給情狀，將於後續請求項目中詳述】。

四、原告於任職期間，被告未按實際薪資投保勞工保險及提撥勞工退休金，有加班費短給、未給特休，亦未合法為薪資補償等情狀。

五、嗣原告於109年9月15日工作期間，眼部遭鐵屑噴濺，受有職業傷害，經門診手術後，醫囑並表示原告須休養壹週，有老林眼科診所109年10月20日診斷證明書為證（原證2）。故原告第一時間即向被告表示因醫生告知須休養，並向被告請假（原證3，林坤享為被告公司負責人之一），被告竟於109年9月16日，逕行將原告之勞工保險退保（原證4），並於109年9月19日，將原告叫至公司，片面終止勞動契約。

01 六、原告所受系爭傷害為職業上原因引起，屬勞動基準法(下稱
02 勞基法)第59條之職業災害，原告尚在醫療期間，被告於109
03 年9月19日終止勞動契約，違反勞基法第13條規定。被告亦
04 無職業災害勞工保護法第23條所定得終止與職業災害勞工即
05 原告之勞動契約情形，自不能任意終止勞動契約。又被告既
06 係違法終止契約，兩造之僱傭契約自仍繼續有效存在，被告
07 即應繼續給付薪資。

08 七、原告不得已僅得於109 年9 月28日向嘉義縣社會局申請勞資
09 爭議調解，於109 年10月13日雙方調解不成立(原證5)。

10 八、兩造間勞動契約關係已於110年3月31日合法終止。

11 (一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
12 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
13 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
14 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
15 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
16 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。有下列情形
17 之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動
18 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第
19 10條之1、第14條第1項第6款分別定有明文。依勞動基準法
20 第14條第4項準用同法第17條之規定，勞工依勞動基準法第1
21 4條規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費。所謂勞
22 動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內
23 容而言。

24 (二)查被告於110年3月20日以嘉義文化路郵局存證號碼114號存
25 證信函通知原告，其大意为被告給予原告之工作條件為「日
26 薪制之配件工作員，每日薪資新台幣1,100元」(所為調動下
27 稱系爭調動處分)云云(原證7)。系爭調動處分已對原告之工
28 資及其他勞動條件作出不利益之變更，已違反勞動基準法第
29 10之1條之規定而不合法，未符合調動五原則，原告已於110
30 年3月31日主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契
31 約(原證8)。

01 (三)原告於110年3月31日終止系爭勞動契約，合於勞基法第14條
02 第1項第6款規定，發生終止契約之效力。則被告自109年9月
03 17日起至110年3月31日間，拒絕原告繼續給付勞務，業陷於
04 受領遲延，原告自109年9月17日起至110年3月31日止，縱使
05 實際未給付勞務，仍得請求被告給付薪資。除已於起訴狀列
06 出之109年9月薪資22,684元，10月薪資48,609元外，另尚有
07 109年11月至110年3月之薪資共243,045元。是被告於原告終
08 止兩造間之勞動契約前(下稱系爭勞動契約)，仍應給付原告
09 109年9月17日起至110年3月31日止之薪資，共計314,338元
10 (計算式：22,684+48,609×6=314,338元)。

11 (四)次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
12 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另就業保險法
13 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
14 單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；」，又同法第
15 11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
16 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
17 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
18 之一離職」。是以勞工倘依勞基法第14條第1項各款所列事
19 由終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離職證明。

20 (五)查兩造間之勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款之
21 規定合法終止，已如前述。則原告自被被告公司離職，即符
22 合就保法所稱之「非自願離職」，揆諸前開說明，原告自有
23 權依勞基法第19條、就保法第25條第4項規定，請求被告發
24 給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

25 九、被告至今仍積欠原告薪資、加班費、特別休假應休未休之工
26 資等，爰依法請求如下：

27 (一)給付薪資部分：

28 被告於109年9月17日後即未給付原告薪資，以原告有領取薪
29 資之最末月，即109年9月之薪資計算，【25,925÷16×30=4
30 8,609元，元以後四捨五入】，被告每月應給付原告48,609
31 元。爰請求被告給付尚欠原告之109年9月薪資22,684元，10

月薪資48,609元，及109年11月至110年3月之薪資共243,045元。是被告於原告終止兩造間之勞動契約前(下稱系爭勞動契約)，仍應給付原告109年9月17日起至110年3月31日止之薪資，共計314,338元(計算式： $22,684 + 48,609 \times 6 = 314,338$ 元)。

(二)加班費部分：

- 1、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：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1款、第2款、第2項、第39條後段分別定有明文。
- 2、查原告於任職期間之延長工時時數，以員工時薪明細表為準(參原證1)，超時時數0.5小時者均以1小時計算，如附表所示。又原告109年3月之月薪為50,310元，時薪為210元(計算式： $50,310 \div 30 \div 8 = 210$)；109年4月之月薪為48,175元，時薪為201元(計算式： $48,175 \div 30 \div 8 = 201$)；109年5月之月薪為50,310元，時薪為210元(計算式： $50,310 \div 30 \div 8 = 210$)；109年6月之月薪為51,310元，時薪為214元(計算式： $51,310 \div 30 \div 8 = 214$)；109年7月之月薪為51,745元，時薪為216元(計算式： $51,745 \div 30 \div 8 = 217$)；109年8月之月薪為50,310元，時薪為210元(計算式： $50,310 \div 30 \div 8 = 210$)；109年9月之月薪為48,609元，時薪為203元(計算式： $48,609 \div 30 \div 8 = 203$)。則依上開規定計算，原告得請求之延長工時加班費，109年3月為26,792元；109年4月為15,696元；109年5月為24,003元；109年6月為22,042元；109年7月為31,432元；109年8月

為25,049元；109年9月為13,826元，扣除被告於109年3月至9月給付之加班費（以員工時薪明細表之超時金額為準）後，原告得請求加班費數額為71,349元（參起訴狀附表，元以後均四捨五入）。而將原告之加班時數改以0.5小時為計算單位，如110年2月2日民事準備狀附表2所示，並以起訴狀所列之每月薪資為計算依據，原告得請求之延長工時加班費，109年3月為23,306元；109年4月為14,061元；109年5月為20,761元；109年6月為19,378元；109年7月為27,165元；109年8月為22,120元；109年9月為11,838元。扣除被告在於109年3月至9月給付之加班費（以員工時薪明細表之超時金額為準）後，原告得請求加班費數額為51,138元（參110年2月2日民事準備狀附表2，元以後均四捨五入）。

（三）提撥勞工退休金個人專戶部分：

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，儲存於勞工保險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百分之六，勞工退休金條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，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。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二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是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，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，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；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號判決可資參照。

2、查原告於起訴狀表示被告自109年3月至109年9月期間依法應提繳之退休金金額共計20,388元【(2,748元)+(2,892元×4)+(3,036元×2)】，今原告請求確認兩造間僱傭關係至110年3

01 月31日止仍然存在，被告並應給付原告如前所示之薪資，則
02 被告自109年3月至110年3月期間依法應提繳之退休金金額應
03 為37,740元【(2,748元)+(2,892元×10)+(3,036元×2)】

04 3、然被告於109年3月後，僅提繳如原證9所示提繳金額欄所示
05 109年3月至109年9月之退休金(1,428元×6+762=9,330元)。
06 則被告於109年3月至110年3月合計短提繳28,410元，原告請
07 求被告補提繳差額28,410元至原告之勞工退休金專戶，自無
08 不可，爰將起訴狀就此部分之請求追加修正如上。

09 (四)特休未休工資部分：

10 1、復按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
11 者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿
12 者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未
13 滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
14 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
15 日，加至30日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或
16 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本
17 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
18 任。」，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。又
19 依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
20 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假
21 日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞
22 工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
23 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一
24 個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法
25 施行細則第24條之1第2項定有明文。

26 2、可知若勞工於年度終結或勞動契約終止時有特休未休之情
27 形，雇主本有給付該特休未休日數工資之義務，並無以可否
28 歸責於勞工之事由致有特休未休之情形而有不同。查原告自
29 96年任職於被告公司以來，從未請過特休假，原告於96年11
30 月2日受僱於被告，計算任職至109年11月1日止，108年11月
31 02日～109年11月01日期間應有特別休假18日，原告於週年

01 終結未休畢，原告請求被告發給特別休假未休工資29,165元
02 (48,609÷30×18=29,165)，自亦有據。

03 (五)被告應給付原告資遣費291,654元。

04 1、勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工退休金
05 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13
06 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
07 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
08 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最
09 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
10 規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

11 2、原告於110年3月31日依勞基法第14條第1項第6款規定向被告
12 終止勞動契約，已如前述，原告依前揭規定請求被告給付資
13 遣費，自屬有據。

14 3、原告係自96年11月2日起任職於被告，系爭勞動契約係於110
15 年3月31日終止，已如前述，是資遣費計算基數基數大於6，
16 故以最高6個基數計算。原告每月薪資為48,609元，故兩造
17 契約終止前六個月平均工資應為48,609元。原告既已依勞動
18 基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，其自得依勞工
19 退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費計291,654元
20 【計算式：48,609元×6】。(參照勞動部資遣費試算表)

21 十、對被告答辯之陳述：

22 (一)本件原告並非自願離職。

23 1、被告雖提出被證1即109年9月19日於被告公司之錄影畫面，
24 惟被告早於109年9月16日，即片面逕行將原告之勞工保險退
25 保，故被告所述，兩造乃經過討論後，原告方決定離職云
26 云，與退保記錄及實情明顯不符。

27 2、又綜觀被告所提之109年9月19日之對話內容，顯無法作為原
28 告自願離職之證據。顯然原告為遭被告公司片面解雇之情形
29 下，收入頓失來源，茫然不知所措，故對話中，幾乎皆是被告
30 法定代理人之母親丙○○之意見，原告並無終止勞動契約
31 之真意，且丙○○亦無主管離職程序之權責，兩造間契約契

01 約仍繼續存在。被告又以原告稱「我如果找到工作…」一
02 語，然原告並無終止勞動契約之真意，該內容僅係原告無力
03 抗拒被告之解雇，以及對將來債務處理之無措，原告並無向
04 公司請辭，兩造間之勞動契約自仍繼續存在，益證被告公司
05 違法解雇之事實，被告逕以丙○○與原告間之口頭討論對
06 話，斷章取義，實不足採。

07 3、被告所提出之被證四內容，不足以證明原告為自願離職。

08 ①觀以時序，原告於109年9月16日遭片面退保，同年9月19日
09 為被告辯稱兩造協議原告自願離職之日，被證四之對話則是在
10 同年9月26日發出。若原告為自願提出離職（原告否認
11 之），一則當無資遣費、預告工資，甚至原告於被證四對話
12 中所稱之「辭退費」等費用問題，那為何原告會在對話中請
13 求被告給付？二則假設原告是在9月19日協議自願離職，為
14 何會在事後9月26日之對話中急切要求上開費用？上開種
15 種，益證原告乃遭被告公司片面違法解雇無疑。

16 ②原告係屬勞基法上之勞工，經濟地位遠遜於被告公司，而屬
17 受薪階級，衡諸一般常情，其等家庭日常開銷泰半靠薪水支
18 用。今驟逢巨變，遭被告解職，依恃頓失，則在與公司之對
19 話中，急迫要求公司給予資遣費及預告工資等，要為解燃眉
20 之急，以濟生活之資而已！是故，何能謂其有終止與被告公
21 司間勞動契約之意思，要非如此，則雇主可完全不依勞基法
22 第11條之規範，不附任何理由，只要提出預告工資、資遣
23 費，勞工或迫於無奈接受，即發生合意或同意終止之效果；
24 勞工不接受，除非有抵禦抗衡之資財，否則將危及生存之憑
25 藉，焉有是理？況如此解釋，亦遠悖於勞基法保護勞工權益
26 之立法目的。

27 ③再者，本件被告辯稱原告乃自行提出離職（原告否認之），
28 其目的無非遂行其免除給付資遣費、預告工資等之法定義
29 務，而非另有合意終止兩造勞動契約之意思，原告既未能因
30 離職獲得較高之利益，豈有可能主動放棄自己將來繼續任職
31 所能獲得之利益？質言之，被告公司原係行使雇主單方面之

01 解僱權，顯無合意終止之意思表示存在，應可確定。

02 ④況且，原告內部之主觀意思，是否有終止兩造間之勞動契約
03 之意思？是否有將內心已決定終止勞動契約之效果意思，表
04 達於外部之意思？有何具體明確終止勞動契約之表示行為？
05 均未見被告公司說明。衡諸原告即申訴調解、甚至起訴等情
06 以觀，顯不能解釋為原告有合意或同意終止兩造間勞動契約
07 之意思。

08 (二)原告之平均工資並非被告所述之30,450元。

09 1、勞動基準法第二條第三款所稱之「其他任何名義之經常性給
10 與」，法令雖無明文解釋，但應指雇主非臨時起意且非與工
11 作無關之給與而言，其立法原意在於防止雇主對勞工因工作
12 獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定
13 應屬工資，以資保護勞工(勞委會85年台勞動二字第103252
14 號函意旨參照)。而勞動基準法施行細則第十條將各款所列
15 之給付排除於經常性給與之列，惟雇主之給付究屬工資抑係
16 該條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱為何
17 而受影響(參照最高法院87年度台上字第2823號判決)。即使
18 雇主所為之給付項目與該施行細則第十條各款之給付名目相
19 同，亦不得遽認其非屬工資，否則，雇主儘可任意變更工資
20 之名目，將各種給付項目均以該細則第十條各款之名目稱
21 之，如此一來，勞工應得之工資範圍將為雇主片面、任意決
22 定，自非公允。從而，縱使雇主之給付項目之名稱與該施行
23 細則第十條各款所規定者相同，亦應進一步審查此項給付之
24 實質內容，就該給付是否為勞工因提供勞務所獲得之報酬而
25 為判斷，如為肯定，則即使給付之名稱與該細則第十條所規
26 定者相同，仍應認定為工資。

27 2、則依前述觀原告之薪資條，伙食津貼、工作津貼、開車津
28 貼、文書、其他等名目之給付，均為按月固定給付，且數額
29 均大致相同，自係勞工因工作所獲得之報酬，且屬經常性之
30 給與，所謂津貼僅係被告公司巧立名目而已。則原告薪資非
31 如被告所述為日薪1,400元，應如起訴狀所述，以原告提供

01 勞務之對價為薪資計算基礎。

02 (三)原告因故停止履行契約後，嗣後屬繼續履行原約，其年資應
03 予併計。

04 1、關於原告工作年資是否中斷部分，被告雖辯稱原告於105年1
05 月20日辦理勞保退保，再於同年12月09日加保，年資已中斷
06 不得併計云云等語。查原告固曾於105年1月20日辦理退保，
07 惟按「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿
08 3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，
09 應合併計算」，勞基法第10條所定有明文，依其文義解釋，
10 不定期契約因故停止履行後，繼續履行原約時，勞工前後工
11 作年資，應合併計算。

12 2、則兩造間之僱傭關係既屬不定期契約，則原告於105年1月20
13 日退保，為因故停止履行僱傭契約，復於105年12月09日加
14 保，當屬繼續履行原約而非訂立新約，若被告主張兩造係訂
15 立新約，當由被告就兩造曾為終止契約及重新訂約之意思表
16 示負舉證責任。

17 (四)被告於民事答辯狀中述及原告曾向被告借款20,000元，及代
18 原告支出維修費用云云，均未見原告舉證以實其說，被告所
19 提出被證2之承修單，無法證明兩造間有被告所述之債權債
20 務關係存在，故原告對被告所述均否認之。

21 (五)就被告所提出被證一及被證三錄影畫面部分

22 1、本件就被告提出擷取之被證一錄影對話內容觀之，顯無法作
23 為原告自願離職之證據，業如原告於110年2月2日之民事準
24 備狀所述。其後被告雖再度提出被證三之錄影畫面，惟該錄
25 影內容仍非109年9月19日原告與被告法定代理人之母親間的
26 完整對話過程，故並無勘驗影片中對話內容之必要(影片開
27 始時，雙方已坐在沙發上，明顯是對話已經進行到中途之情
28 狀)。

29 2、故本件被告提出之被證一及被證三錄影內容，尚不足以證明
30 原告為自願離職，被告亦未進一步舉證以證明之，是其舉證
31 未盡，自應受不利之認定，亦不生舉證責任轉換之問題。

01 (六)原告提起本件訴訟有確認利益存在。

02 1、原告所提起本件確認之訴，其確認之期間超越原告主張被告
03 於109年9月16日所為非法片面終止僱傭契約之特定期日，其
04 目的在排除被告所為非法片面終止僱傭契約之不合法作為，
05 且一旦判決確認被告所為之終止之意思表示並不適法，則原
06 告與被告間之僱傭契約即合法存續至原告終止勞動契約之
07 日，俟被告依僱傭契約履行有關所應為之給付，始得謂為兩
08 造間之雙務債權債務關係消滅，而成為過去之法律關係，本
09 件確認之訴，原告有即受確認判決之法律上利益。且訴訟之
10 認定，法律關係是否已過去，乃以起訴之時點加以認定，設
11 訴訟繫屬後，原告就繼續性之法律關係（如僱傭關係），因
12 某種事由之發生，而將不定期之法律關係之確認予以限定終
13 止點，亦不關訴訟標的之法律關係已過去之問題，最高法院
14 85年度台上字第1157號裁判意旨參照。

15 2、又按過去之法律關係，不得為確認之訴之標的，係指過去曾
16 經存在之法律關係，因情事變更，現已不復存在，而不影響
17 其他現在之法律關係者而言。倘過去之法律關係延續至現在
18 仍有爭議，而有確認利益者，非不得提起確認之訴。次按，
19 確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
20 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
21 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
22 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
23 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
24 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
25 確認判決之法律上利益。最高法院42年台上字第1031號、52
26 年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照。本
27 件原告主張兩造間至110年3月31日止有僱傭關係，故被告有
28 積欠薪資、加班費、未休假之工資及違法未為原告提撥足額
29 勞工退休金等，為被告所否認。則兩造對此既有爭執，兩造
30 間至110年3月31日止之僱傭關係是否存在並不明確，致被告
31 是否有積欠薪資等情狀滋生疑義，原告在法律上之地位及權

01 利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除
02 去，揆諸上開說明，原告請求確認兩造間至110年3月31日止
03 之僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

04 十一、對證人證詞之陳述：

05 據證人丙○○之證述，無法證明原告為自願離職。

06 (一)證人丙○○雖於110年8月16日言詞辯論期日中證稱：「因為
07 法院要執行他的財產，他有撞到廠商的車子，我有幫忙代墊
08 5000元修理，後來他說要扣錢就不做。」（見上開期日言詞
09 辯論筆錄第3頁）；「原告是不要做了，要去外面找工作。
10 他於9月16日就說不做了，所以他沒做，我就幫他退保
11 了。」云云（見上開期日言詞辯論筆錄第4頁）。惟於原告
12 訴訟代理人詢問：「（你有無與原告的對話紀錄或錄影資料
13 可證明原告於9月16日就說不做了？）沒有這個資料。」
14 （見上開期日言詞辯論筆錄第5頁）顯見證人雖一再指稱原
15 告於109年9月16日即自請離職，卻無任何補強證據可佐證證
16 人所述係屬真實。

17 (二)另觀證人丙○○與原告女友即訴外人吳采蓁之Line通訊，可
18 看到證人丙○○回覆訴外人吳采蓁詢問為何將原告退保的對
19 話內容，提及：「退保是為了不讓他法院扣款」、「那你拿
20 14000元給法院扣」、「我也想說阿侯要扣車款又要扣法院
21 的太多了，才會回函說沒作，但現在要跟法院回函沒做法院
22 要看退保證明」、「阿侯像這樣為了法院要扣款的事項在我
23 工廠也已經發生很多次了，都是工廠先幫他退勞健保」。從
24 頭到尾並未提及原告自請離職之事宜，反而證明先是公司片
25 面將原告退保後，再找各種理由合理化公司之作為。

26 (三)若原告果如證人丙○○所述，在公司退保之前即自請離職，
27 證人因何不向訴外人解釋原告乃自請離職即可，反而以諸多
28 理由模糊焦點？上開對話內容中，證人丙○○更稱「我也想
29 說阿侯要扣車款又要扣法院的太多了，才會回函說沒作」
30 之，益證明公司逕自將原告退保之事實。足見證人丙○○於
31 鈞院開庭時所證稱：「原告說不要做了」乃不實證述。

01 (四)再參照鈞院所調取109年度司執字第33351號執行卷宗，可知
02 原告於109年9月3日、被告於109年8月31日即收受鈞院之扣
03 押薪資命令，若果如證人丙○○所述：「原告因為要扣錢就
04 不要做了」，參照上開送達證書之日期，若原告擔心被法院
05 扣款，卻遲至收受薪資扣押命令半個月後才提出離職，顯與
06 常情有違。

07 十二、綜上所述，原告請求為有理由，應予准許，請鈞院鑒核，
08 賜判決如訴之聲明，而維法治。

09 參、證據：提出原告109年3月至9月之薪資條、老林眼科診所診
10 斷證明書、原告與被告Line通訊紀錄、原告勞工保險被保險
11 人投保資料表、嘉義縣○○○○○○○○○○○○○○○○○○
12 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○路○○○○號碼114號
13 存證信函、嘉義保安郵局存證號碼23號存證信函暨收件回執
14 及被告與訴外人吳采蓁之Line通訊記錄等資料。

15 乙、被告方面

16 壹、聲明：

17 一、原告之訴駁回。

18 二、訴訟費用由原告負擔。

19 三、如受不利判決，被告願供擔保請准免予假執行。

20 貳、陳述：

21 一、本件訴訟有無確認利益，與原告所欲確認者為過去或現在之
22 法律關係，係屬二事，不容混淆。原告請求確認者為過去之
23 法律關係，依法不得為之，不因有無確認利益而生不同結
24 果。

25 (一)按確認法律關係存否之訴，僅限以確認現在之法律關係為
26 其訴之標的，原告如提起確認為法律關係基礎事實存否之
27 訴，亦須其因該基礎事實所由生之法律關係，為現在之法律
28 關係，始可認為有即受確認判決之法律上利益，俾憑以判斷
29 原告就該法律關係基礎事實之存否，得否提起其他訴訟（詳
30 如附件二，最高法院103年度台上字第177號判決 要旨參
31 照）。另同院49年度台上字第1813號判例、110年度台上字

01 第1640號判決，均同此旨。

02 (二)原告雖具狀補陳：被告積欠薪資、加班費、未休假工資及
03 未提撥足額勞工退休金，為被告否認，兩造對此既有爭執，
04 被告是否積欠薪資情狀有疑義，原告法律上地位及權利有不
05 安狀態存在為由，主張其確認兩造間至110年3月31日止之僱
06 傭關係存在之聲明合法云云。

07 (三)然查，原告之主張為被告所否認，僅涉及確認訴訟要件中
08 關於「有無確認利益」之問題，而與原告請求確認之對象究
09 竟是現在或過去之法律關係，完全無關。其聲明求為鈞院確
10 認在過去之110年3月31日前兩造有僱傭關係，顯係針對過去
11 之法律關係請求確認，上開最高法院判例判決均言明不得為
12 之。

13 (四)更何況，原告該聲明稱「請求確認原告與被告間僱傭關係
14 至民國（下同）110年3月31日止存在」，如適於裁判，則起
15 始日為何？完全無法判別，自非合法。

16 二、原告於109年9月19日前，已口頭向被告公司提出離職通
17 知，經被告允諾而由兩造協議終止僱傭關係，除有被證一、
18 三錄影光碟可證外，另有原告傳送之簡訊可稽，是原告請求
19 109年至110年3月31日止之工資，顯無理由。另該簡訊亦可
20 見原告自承積欠購車款5萬元，原告臨訟仍飾詞狡辯，尤見
21 其為惡意勞工，所辯不足採信。

22 (一)緣兩造最初於96年間成立勞動契約，約定由原告擔任被告之
23 日薪制員工，每日工資1,400元。105年1月20日原告遭刑事
24 判決入監服刑而離職退保，後於同年底12月9日重新受雇，
25 其在被告受雇之勞保生效期間應自105年12月9日重新起算，
26 合先敘明。

27 (二)本件原告係自請離職，原因是原告女友吳采蓁與被告公司
28 間意見不合而有摩擦，且當時被告公司內有其他員工因原告
29 指揮工作時有所疏失而遭夾傷手臂，加上原告在108年10月
30 間向被告借款2萬元(約定按月扣薪1,000元償還被告，此觀
31 原告提出之原證1薪資單在109年3月份尚欠15,000元、每月

均手寫記載扣款1,000元)、駕駛被告公司小貨車不慎撞壞前方方向燈、駕駛推高機擦撞廠商副理汽車、向被告承購汽車但尚未給付買賣價金5萬元等諸多積欠被告公司款項等原因之綜合影響下，原告乃與被告法定代理人之母親丙○○討論後決定離職，此有錄影畫面及譯文可稽【被證一，兩造間討論離職與債務之錄影畫面及譯文】。

(三)上開錄影譯文中可見被告先向原告詢問：看要不要找個比較輕鬆的(工作)…其實你也不見得要繼續做我們這途，看你能不能找適合你的，不要再做這種…還是說直接去跑(開車，還是說跑那種短途的小台的，還是說看要做些別項的，比較輕鬆，要不然身體搞成這樣，還要一直注射這樣也是很累等語。被告後答覆：好啦，不然先這樣啦，我如果找到工作，我再慢慢還你等語明確。可見原告確實在與被告討論後決定離職，並非被告片面解雇原告。

(四)原告於109年9月26日以line傳送「老闆娘妳好！甲○○跟你買的那台車餘款五萬元可以直接匯入妳的戶頭嗎？甲○○要去應徵工作，可能時間上比較沒辦法配合妳，真抱歉！所以我才想說直接匯妳的戶頭！」、「再麻煩老闆娘把甲○○的資遣費、預告辭退費之類的…詢問好了，該給甲○○的算一算，算好了再麻煩通知一下我們，我再傳帳號給妳，麻煩妳直接匯入甲○○戶頭，這樣大家都能省掉很多時間上的麻煩，謝謝！」等語【被證四】。

(五)由上開原告主動傳送之簡訊內容可知，除買車價金5萬元尚未給付外，原告另有向被告請求預告期間之工資，顯見原告前已向被告提出離職之表示，才會要求被告應依法核算預告期間工資與伊，若原告自始至終不曾自請離職而是遭被告違法解雇(假設句，被告否認)，依常情原告必然在與被告之對話間出現要求被告依法回復職位、應讓原告回公司上班或應給付原有工資之表示，然查原告在本件起訴前從未有任何此類表示，足見其自知並非遭被告違法解雇甚明。從而，原告主張被告違法片面終止兩造間僱傭關係，應按月給付原領工

資云云，顯屬無據。

(六)依法勞資雙方本得約定以給付資遣費之方式終止勞動關係，原告以自願離職不得請求資遣費為由，推論兩造不可能有合意終止之約定，其立論基礎已有錯誤，自不足取。

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約【最高法院95年度台上字第889號、110年度台上字第15.11號民事判決參照】。可知雖勞基法於勞工自主離職時未規定得請求資遣費，然勞動契約之雙方若合意以資遣之方式終止契約關係，並非法所不許。從而，不得以有無資遣費作為是否合意終止僱傭關係之判斷依據。

2、原告否認被證四其傳送之簡訊內容，不外以若原告為自願離職，當無資遣費、預告工資或辭退費等費用問題，但原告在對話中請求被告給付，且在事後急切要求此等費用，為其理由根據。

3、惟查，如上開最高法院判決闡釋甚明，合意終止勞工於法固無權利要求資遣費，然本於契約自由原則且以資遣方式終止僱傭關係乃有利於勞工，並不違反勞基法或其他勞動法令，故雙方若約定以資遣方式終止勞動關係，自屬合法。是有約定資遣費、預告工資或其他名義之金錢給付，亦為合法之兩願終止甚明。原告徒憑勞基法並無合意終止得請求資遣費之規定，以原告談及資遣費等金錢給付一事，即認定兩造並非合意終止，顯有謬誤，不足採信。

三、被告110年3月20日函詢原告是否願意至其公司就職，為被告對原告提出僱傭之要約，並非調職命令，被告並未違反勞動基準法第10條之1所謂調職五原則之處。

(一)按，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應

符合下列原則…，勞動基準法第10條之1固有明文。此為保障勞工勞動條件，針對雇主片面調動勞工職務之規定，然若勞資雙方間本無勞動關係，雇主對勞工提出特定勞動條件之要約，因僱傭關係是否成立尚未確定，自非原有之勞動條件變更，本無適用該條規定之餘地。

(二)本件原告以口頭向被告自請離職，有被證一錄影譯文、錄影光碟及被證三錄影光碟可證，並非原告所述遭被告違法解雇。

(三)從而，被告於110年3月20日以存證信函提出相關勞動條件詢問原告，是否有願意到被告就職，性質上屬於對原告「從無到有」提出僱傭關係之要約，而非對「原已存在」之僱傭關係提出勞動關係之變更，故非屬調動職務之命令，而無勞動基準法第10條之1各款規定之適用，應予辨明。

四、原告依勞基法第19條規定請求發給非自願離職證明書，與法不合，不應准許。

(一)次查，原告另依勞基法第19條之規定請求被告發給非自願性離職證明書云云。惟按該規定為「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，該服務證明書之內涵，法無明文規定。惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主【行政院勞工委員會(83)台勞資二字第25578號函】。

(二)而原告所請求者，係記載離職原因自願與否之證明書，與服務內容之證明書屬完全不同之書類，原告依勞基法第19條規定請求被告發給非自願性離職證明書，殊屬無據。

五、退萬步言，縱假設兩造僱傭關係存在(假設句，被告否認)，原告之工資並未如高達原告主張之48,609元，原告據此計算而請求之每月工資、加班費、未休假工資及補提撥退休金，均屬有誤而不應准許。

(一)如鈞院審認兩造僱傭關係仍在，原告每月工資亦非如其主張之48,609元。蓋依原證5勞資爭議調解紀錄，原告自認其與被告約定為按日計酬之日薪制勞工，每日工資1,400元，

有出勤始有工資，未出勤即無工資。故縱應按月給付工資，亦不得以每日均有出勤、每出勤日均有加班之標準加以計算，此觀原證1過往薪資單明細，亦非每月均出勤達30日、每日均加班相同時數之紀錄，故原告以109年9月之已領薪資(含加班費)計算原告工資，已有違誤。

(二)而依勞動部勞動條2字第1050131753號函解釋，按日計酬之日薪制勞工，其平均工資應以其日薪乘以扣除例假日及休息日之月平均日數約21.75日推計之。準此，兩造既約定原告為日薪制員工，按出勤日數每日1,400元計酬，其每月平均工資即為30,450元(計算式： $1,400 \times 21.75 = 30,450$)，逾此範圍之請求即屬無據。

六、原告計算加班費之方式於法不合，所請自屬無據。

(一)次按，延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第24條第1項第1、2款分別定有明文。而雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準(勞基法第1條規定參照)，勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計付延長工時之工資(臺灣高等法院107年勞上易字第136號民事判決參照)。因此，延長工作時間之時數應依照勞工出勤時數，據實計算，不得恣意減少或增加。

(二)原告自認其工資係以日計酬，有出勤才有薪水，每日工資為1,400元，則依勞基法第24條規定之工資計算加班費時，應以之換算時薪，亦即應以175元($1,400 \div 8 \text{小時} = 175$)分別計算延長工時在2、4小時內之加班費。

(三)詎原告經更正其加班費計算表後，仍以超過200元之時薪計算加班費(原告110年2月2日準備狀第5頁，附表2)，進而請求高達51,138元之加班費，所請於法不合，不應准許。

七、原告計算其特別休假年資有誤，繼而請求之日數與總金額即非正確。

01 (一)末查，勞基法第38條第1項第4款明定，勞工在同一雇主或事
02 業單位，繼續工作滿3年以上5年未滿者，應每年給予14日特
03 別休假。而不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定
04 新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。
05 同法第10條亦有明文。是勞工於同一僱主繼續工作，但有前
06 後不同時期離職、復職超過3個月期間者，年資即不得合併
07 計算。

08 (二)本件原告前於105年1月20日自被告公司離職，嗣於105年12
09 月9日始於被告公司復職，此有原證4原告之勞工保險被保險
10 人投保資料表可稽。是原告之年資應自105年12月9日開始計
11 算，至其提起本訴請求特休未休工資之日止，已滿三年而未
12 滿四年，依上開規定應給予之特休假為14日。

13 (三)從而，原告起訴請求給予依18日計算之工資29,165元，即
14 屬不應准許。

15 八、資遣費部分：

16 (一)承上，原告既為自請離職，依法本不得請求資遣費，更何
17 況原告計算其資遣費之年資有誤，據此計算之金額即非正
18 確。

19 (二)縱設鈞院認原告得請求資遣費（假設句，被告否認），然
20 原告為適用勞退新制即勞工退休金條例之勞工，依該條例第
21 12條規定應按其年資計算資遣費，即按其工作年資，滿一年
22 發給二分之一個月之平均工資。而勞工年資遇有中斷、復職
23 者，得否合併計算，依勞基法第10條規定應視前後有無超過
24 三個月為準，未超過者始得視為不中斷。

25 (三)查，原告前於105年1月20日自被告公司離職，嗣於105年12
26 月9日始於被告公司復職，此有原告提出之勞工保險被保險
27 人投保資料表可稽(原證4)。可見原告105年間之前、後任職
28 相隔11個月，已經超過法定擬制不中斷之三個月期間，此後
29 之年資中斷而不得與之前年資併計。

30 (四)是原告之年資應自105年12月9日開始計算至110年3月31日，
31 並未超過最高年資限度，仍應以一年發給二分之一個月工資

01 計算。原告主張其年資應超過最高基數而應以6個基數計
02 算，被告應給付291,654元云云，顯非正確。

03 九、原告積欠被告65,100元尚未償還，被告爰依民法334條第1項
04 本文規定行使抵銷扣減權。

05 (一)原告前於108年10月向被告借款2萬元，兩造約定由被告薪資
06 逐月扣款1,000元償還，於109年3月間尚積欠15,000元，至
07 109年9月尚欠9,000元，迄今仍未清償，此觀原證1各月薪資
08 單均有載明借款及扣款紀錄甚明。

09 (二)原告向被告購買原車牌號碼00-0000汽車一輛，議定買賣價
10 金5萬元，該車業已交付由原告受領並完成車籍更名登記，
11 但原告尚未給付價金5萬元，此由被告證一錄影譯文中原告主
12 動詢問車子的5萬怎麼辦等語可以證明，是被告茲以答辯狀
13 請求給付，並與原告之請求互為抵銷。

14 (三)末按，勞基法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違
15 約金或賠償費用。惟所謂預扣，係指損害尚未發生時，雇主
16 不得扣留一定數額之工資作為日後發生損害之賠償。如損害
17 業已發生，雇主以其對勞工之損害賠償債權與勞工已發生之
18 薪資債權主張抵銷，則無不合(臺灣高等法院102年度重勞上
19 更(一)字第1號民事判決參照)。被告於109年7月間駕駛被告之
20 小貨車，不慎發生擦撞，致被告支出維修費用1,100元；109
21 年8月間又駕駛推高機撞壞往來廠商之汽車，被告代墊5,000
22 元維修費用，此均有維修單據可證【被證二，穎修汽車綜合
23 保養廠承修單】，此為確已發生之損害，依上開上級審判決
24 所見，並非預扣工資，而得由被告主張抵銷。

25 (四)是原告迄今尚積欠被告65,100元(計算式：9,000 + 50,000
26 + 1,100 + 5,000 = 65,100)。若鈞院審認被告應給付原告加
27 班費或其他費用，亦應扣抵原告積欠被告之65,100元。

28 十、對證人證詞之陳述：

29 (一)證人丙○○到庭證述原告積欠被告代墊修車費、買車價金、
30 遭法院強制執行扣薪，月薪所剩無幾，乃於109年9月16日與
31 被告合意離職，與原告自認之事實、鈞院執行卷宗相符，堪

01 予採信。

02 (二)經查，丙○○於110年8月16日在鈞院具結證稱：因為法院要
03 執行他的財產，他有撞到廠商的車子，我有幫忙代墊5000元
04 修理，7月的時候撞到，9月才跟他談這些；還有一、兩年前
05 原告開大貨車撞到變電所，2萬元是我拿錢給他，讓他去跟
06 對方處理，我說一個月1000元慢慢扣，還有剩下9千元，還
07 有一個車子錢沒有跟他拿，就過戶給他的費用5萬元；（原
08 告說找到工作再慢慢還，意思是到外面找工作，還是說不在
09 被告公司工作，要去外面找全職工作）原告是不要做了，要
10 去外面找工作；9月16日原告就說不做了，我就幫他退保
11 了；9月16日中午，我跟原告說法院要扣他1萬2千元，還有
12 他七月份撞到對方車子5000元要扣，原告就說如果要扣這麼
13 多錢，他不要做了，後來他自己中午就跑掉了等語（鈞院
14 卷，第189至192頁）。

15 (三)由上可知，直接與原告對話之證人丙○○還原109年9月19
16 日如被證一錄影譯文雙方之對話緣由，因同年、月16日被告
17 公司接獲鈞院執行處之扣薪命令，應對原告扣押三分之一薪
18 資，連同先前原告積欠公司代墊之修車費，原告可領之薪資
19 將大幅減少，原告乃於9月16日中午表示不作了，當日下午離
20 開後就不曾再回來上班至今。惟原告雖離職，但積欠被告代
21 墊修車費終究未處理，乃於9月19日與證人共同討論，而有
22 被證一當天雙方之談話錄影，此為全部之事實真相，並非原
23 告所述其9月15日受傷欲請假遭拒絕、公司擅自將其退保云
24 云，萬望鈞院明鑑。

25 (四)經與卷內其他證據相互勾稽，證人所述原告自願離職之原因
26 確屬事實。

27 1、原告駕駛不慎損壞往來廠商汽車，由被告代墊修車費，有
28 被證二穎修汽車綜合保養廠承修單影本可稽，原告尚未返
29 還；原告另積欠被告購買車牌號碼00—5882汽車買賣價金5
30 萬元，此二筆欠款經原告於110年4月19日當庭自認在卷（鈞
31 院卷，第148頁第26至27行），原告在109年9月16日前積欠被

告至少5萬5千元，為確定之事實。

2、再與被證一錄影譯文原告自述「阿車子的那5萬要怎麼辦」、「每個月慢慢還你」、「好啦，不然先這樣，我如果找到工作，我再慢慢還你。」等語綜合觀察，可見原告在於109年9月19日返回被告公司主要是與證人討論積欠被告公司的款項要如何處理，並由原告表示日後找到工作再慢慢清償，既稱「如果找到工作」，即表示原告明知現為無工作（僱傭）關係之狀態，若當時如原告事後在本件審理時所辯是因為茫然不知所措、無力抗拒解僱才會表示同意離職，又豈會在19日之對話結束前主動再向證人致歉說「好，拍謝啦」一語，證人則回覆「你怎麼這麼說」安慰原告，足見當時兩人會談之氣氛融洽，彼此相互體諒各自之困難而主動釋出善意，當日二人各對話出於真誠摯意，均有被證一之客觀譯文可證。

3、訴外人裕邦信用管理顧問股份有限公司即原告之債權人，於109年8月21日向鈞院聲請強制執行原告之薪資債權，經鈞院109年度司執字第33351號債務執行事件核發扣押命令，由被告於109年8月31日收受送達，上情均有鈞院調取之109年度司執字第33351號債務執行強制執行事件可考，亦與證人所述原告於離職前因受法院扣款三分之一薪資，加上應返還之欠款，9月份薪資所剩無幾而寧願另謀他職乙節一致。

4、末查，依原告自己提出之原證1薪資單，其上均載明各月之每日出勤時間，109年9月份薪資單紀錄該月16日為原告最後上班日，其在當日上午7時33分仍有打卡至被告公司上班，於同日中午12時0分即打卡下班。因此，原告於109年9月16日之差勤狀況與證人所述：9月16日中午，我跟原告說法院要扣他1萬2千元，還有他七月份撞到對方車子5000元要扣，原告就說如果要扣這麼多錢，那他不要做了，後來他自己中午就跑掉了等語，互核一致。由此可見，證人證述原告與其協議合意終止僱傭關係之經過為真，足以採信。而原告起訴主張其109年9月15日因工作中眼部受傷，當日門診後第一時

01 間向被告請假，9月16日就遭被告退保云云，顯與其差勤紀
02 錄不符，蓋9月16日上午原告仍有打卡上班，顯非原告所稱
03 請假未到班而被片面退保之情形。兩相對比，更顯證人所述
04 之情節，信而有徵。

05 (五)再由原告之說詞反覆變更，適可窺見其所述之憑信性明顯不
06 足。蓋被告於第一次答辯即具狀表明兩造為合意離職，原因
07 即為證人所述之經過，並檢附被證二修車費單據、兩造買賣
08 之汽車車牌號碼提出有代墊修車費、買賣汽車價金可抵銷之
09 抗辯（被告110年1月11日民事答辯狀第5頁），被告答辯之
10 事實始終不曾改變。而原告則是起初矢口否認有積欠被告代
11 墊之修車費、買賣價金，至110年4月19日見被告欲聲請傳喚
12 證人林承駿後即改口全盤承認其積欠之款項，足見原告先前
13 之否認與事實不符，其餘之主張是否據實陳述，亦非無疑，
14 請鈞院本於全事證之心證，詳與審酌。

15 (六)綜上所述，證人丙○○本於與原告會談之親身經歷，證述原
16 告向其表示若要法院扣款、被告代墊修車費與買賣價金同時
17 扣款，其寧可離職，被告因此允諾而成立合意離職等情，經
18 與卷內其他證據互核屬實，足認原告並未遭被告片面終止僱
19 傭關係。從而，原告起訴主張遭被告違法解僱，請求確認過
20 去之僱傭關係存在、給付積欠工資等，於法均屬無據，應予
21 駁回。

22 參、證據：提出勞動部勞動條2字第1050131753號函釋、錄影光
23 碟及譯文、穎修汽車綜合保養廠承修單、債權讓與證明書、
24 原告甲○○傳送之Line簡訊截圖等資料。

25 理 由

26 甲、程序部分

27 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
28 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
29 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
30 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
31 險得以對於被告之確認判決除去之者而言，最高法院著有42

01 年台上字第1031號判例意旨可資參照。經查，本件原告主張
02 伊並非自願離職，是被告違法終止兩造間之僱傭契約，兩造
03 間之僱傭契約應仍然繼續存在。惟被告則否認原告之主張，
04 辯稱原告為自願離職，並認為兩造間僱傭關係已經不存在。
05 因此，本件兩造之間是否仍有僱傭關係存在，乃陷於不明確
06 狀態，而此不安狀態，能以確認判決將之除去，故原告提起
07 本件確認訴訟，應認為原告有即受確認判決之法律上利益，
08 應准許原告提起。

09 二、次按，民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得
10 將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此
11 限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴
12 張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項
13 聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確
14 定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行
15 中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律
16 關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不
17 甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無
18 異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」經
19 查，原告於起訴時，原請求：「一、請求確認原告與被告間
20 之僱傭關係存在。二、被告應自109年12月1日起至受領原告
21 勞務給付之日止，按月於每月10日前給付原告48,609元，及
22 自各月應給付日之次日起至清償之日止，按週年利率百分之
23 五計算之利息。三、被告應給付原告171,807元，及自起訴
24 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
25 息。四、被告應提繳勞工退休金13,248元至原告勞工退休金
26 專戶」。嗣後原告另以110年2月2日民事準備狀減縮第三項
27 訴之聲明金額為151,596元。之後，原告於110年4月12日另
28 以民事準備二狀，再變更訴之聲明為如事實欄所示之內容。
29 因原告請求之基礎事實同一，僅擴張或減縮應受判決事項之
30 聲明，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結。因此，原告為訴之
31 變更，與民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款規定相符，

01 應予准許，合先敘明。

02 乙、實體部分

03 一、按勞動契約為當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供
04 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而勞工因工作
05 而獲得之報酬，即為工資。依勞動基準法第23條第1項規
06 定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，
07 每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明
08 細；按件計酬者亦同」。次按，勞動基準法第11條規定：
09 「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
10 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
11 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
12 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
13 工作確不能勝任時。」又查勞動基準法第38條規定：「勞工
14 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
15 規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。
16 二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿
17 者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五
18 年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
19 加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工
20 排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
21 素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特
22 別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工
23 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
24 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
25 次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
26 數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及
27 未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工
28 資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條
29 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」
30 復按，勞工退休金條例第12條第1、2項規定：「勞工適用本
31 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契

約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給」。又查，就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」。

二、經查，本件原告於96年11月2日起任職於被告公司，擔任技術員一職，發薪日為每月10日。嗣後，原告於105年1月20日自被告公司離職，於105年12月9日再於被告公司復職。原告在於任職期間，於109年8月間駕駛堆高機，撞壞往來廠商之汽車，被告代墊5,000元維修費用。此外，原告尚積欠被告公司購車費用5萬元。嗣後，原告於109年9月15日工作時，眼部遭鐵屑噴濺，經門診手術後，醫囑建議原告休養一週。被告於109年9月16日將原告之勞工保險退保。上情有原告所提出之老林眼科診所診斷證明書及勞工保險被保險人投保資料表佐參，並為兩造不爭執之事實。本件兩造間主要爭點，在於：(一)兩造勞動契約是於何時終止？被告是否應發給原告非自願離職證明書？(二)被告是否應給付原告資遣費？如果應給付，應該給付多少資遣費？(三)被告是否應給付原告薪資、加班費、特休假未休之工資？(四)被告是否應提撥原告之退休準備金？如果應補提繳，應該再提撥多少？(五)被告是否得以原告積公司借款、購車費用及代墊修車費用，而主張抵銷？茲分述如下：

(一)兩造勞動契約是在於110年3月31日終止；被告應該發給原告非自願離職證明書：

1、原告主張被告於109年9月19日違法終止勞動契約，而嗣後於110年3月20日以嘉義文化路郵局114號存證信函為調職通

01 知，因已違反勞動基準法第10條之1規定，未符合調動五原
02 則，原告於110年3月31日主張依勞動基準法第14條第1項第6
03 款終止勞動契約。

04 2、被告抗辯本件原告為自請離職，原告在於109年9月19日前已
05 口頭向被告公司提出離職通知云云，並提出被證一錄影內容
06 及譯文為證。被告另主張110年3月20日存證信函，係為僱傭
07 之要約，並非調職命令。

08 3、本院判斷：

09 (1)被告辯稱原告為自請離職，原告於109年9月19日前已口頭向
10 被告公司提出離職通知，雖然提出被證一錄影譯文佐參。惟
11 查，原告提出之被證一錄影內容，是被告法定代理人之母親
12 丙○○先行以「阿你像這個時候喔，看要不要找個比較輕鬆
13 的(工作)，對你的身體、眼睛…還是能不能比較不吃眼睛，
14 你有時候眼睛直射，像吃眼睛這種…其實你也不見得要繼續
15 做我們這途，你的眼睛說實在也不錯，看你能不能找適合你
16 的，不要再做這種…賺吃這種…還是說直接去跑(開)車，還
17 是說跑那種短途的小台的，還是說看要做些別項的，比較輕
18 鬆，要不然身體搞成這樣，還要一直注射這樣也是很累。」
19 等語，而暗示要求原告終止勞動契約，並非係原告主動要求
20 離職。原告是在被告法定代理人之母親丙○○的暗示、要求
21 情況下，最後不得已才會以「好啦，不然先這樣啦，我如果
22 找到工作，我再慢慢還你」一語，而在顯非自願的情況下，
23 勉強答應離職。

24 (2)另查，證人丙○○雖然於110年8月16日言詞辯論時證稱：
25 「因為法院要執行他的財產，他有撞到廠商的車子，我有幫
26 忙代墊5000元修理，後來他說要扣錢就不做。」；「原告是
27 不要做了，要去外面找工作。他於9月16日說不做了，所
28 以他沒做，我就幫他退保了。」云云。惟查，證人丙○○於
29 109年9月19日還以「阿你像這個時候喔，看要不要找個比較
30 輕鬆的(工作)…還是說直接去跑(開)車，還是說跑那種短途
31 的小台的，還是說看要做些別項的，比較輕鬆」等語，暗示

01 要求原告終止勞動契約，因此，難認為原告在於9月16日就
02 已經主動要求離職。是證人丙○○之證述內容，也無法證明
03 原告是屬於自願離職。再查，原告雖然於109年9月19日答應
04 被告離職，然此情形是在於被告法定代理人之母親丙○○的
05 暗示、要求情況下，情非得已而為應允之意思表示。原告在
06 此情況下所為之意思表示，屬於非主動性的離職，是不得已
07 情況下，被動的接受由被告公司發出暗示、要求終止契約之
08 訊息，而暫時為同意終止契約之意思表示；原告並非係主動
09 的行使終止勞動契約的終止權，故尚不因為原告的「好啦，
10 不然先這樣啦，我如果找到工作，我再慢慢還你」一語，而
11 立即形成終止兩造勞動契約之效果。又查，嗣後原告旋即於
12 109年9月28日就向嘉義縣社會局聲請勞資爭議調解，顯見，
13 原告於109年9月19日在被告公司的表態只是為避免衝突，並
14 無欲為其意思表示所拘束之意。而且，被告公司法定代理人
15 之母親丙○○應該也明知原告的同意，是在於被暗示、要求
16 的情況下所為的答應，然被告公司並無給付原告任何資遣費
17 或預告工資，原告的同意離職，顯係非出於被動的、非真意
18 的情況，原告很可能嗣後會聲請勞資爭議調解及向法院起訴
19 請求確認僱傭關係。因此，原告無欲為其意思表示所拘束之
20 意，而此種情形應為被告公司所能夠明白知悉，故原告當時
21 的同意，依民法第86條後段但書規定，可認為係屬於無效的
22 意思表示，故本件兩造間之勞動契約，並非係在於109年9月
23 19日即有效終止。

24 (3)按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使
25 原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原
26 有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約之雙方
27 當事人雖得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，
28 惟其成立要件仍應依民法第153條的規定定之。而依該條的
29 規定，當事人對於契約必要之點，必須意思一致，契約始能
30 成立。另按，勞動基準法第12條第1項規定，勞工有該條項
31 所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。因此，雇主非

有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如果有違反，自不發生終止之效力。準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境下，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對於勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式，規避上開條項之禁止規定。於此種情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞動基準法依據憲法第15條、第152條及第153條規定而制定之本旨（勞基法第1條參照）。查本件乃是由被告公司先主動發出暗示、要求終止契約之意思表示，此種行為，已違反勞動基準法第11條雇主不得任意預告勞工終止勞動契約或非有同法第12條各款之事由，雇主不得任意不經預告終止契約之禁止或強制規定，依民法第71條前段規定，被告所為暗示、要求終止契約之意思表示，亦屬無效。因此，原告嗣後所言「好啦，不然先這樣啦，我如果找到工作，我再慢慢還你」等語，即無由變成為承諾的意思表示，故兩造之間尚無終止契約之意思表示合致存在。因此，兩造間的勞動契約，在於109年9月19日仍然是有效的存在，未因兩造合意終止而使僱傭關係消滅。另外，原告當時所言之「好啦，不然先這樣啦，我如果找到工作，我再慢慢還你」等語，只是被動的順應公司所為暗示、要求終止契約之意思表示；原告並非係主動的行使終止勞動契約的終止權。因此，本件兩造間勞動契約，在於109年9月19日也沒有因為原告行使終止勞動契約的終止權（形成權）而立即為終止。

(4)另查，勞動基準法第14條第1項第6款及第2項規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，或於知悉損害結果之日起，三十日內為之。而查，被告另於110年3月20日以嘉義文化路郵局存證

號碼114號存證信函通知原告，其大意为被告給予原告之工作條件為「日薪制之配件工作員，每日薪資新台幣1,100元」云云。被告未經原告同意，已經片面變更兩造間的勞動條件，將原本兩造約定的按日計酬之日薪制勞工，每日工資1,400元及擔任技術員，更改為每日薪資1,100元之配件工作員，已片面違反勞動契約，致有損害原告權益之虞。因此，原告得不經預告終止契約。又查，原告係於110年3月30日以嘉義保安郵局存證號碼23號存證信函，主張依照勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，並表明送達之日即為契約終止日；該存證信函並於110年3月31日已送達被告，此有收件回執影本在卷可稽，距離原告知悉變動情形及知悉損害結果之日起，尚未逾法定三十日期間。因此，本件兩造勞動契約，是在於110年3月31日終止。而且，因勞動基準法第14條各款情事之一離職者，即屬就業保險法第11條第3項所稱的「非自願離職」，故被告應該要發給原告非自願離職的證明書。

(二)被告應給付原告資遣費131,814元：

1、原告主張原告係於92年11月2日起任職於被告，系爭勞動契約於110年3月31日終止，資遣費計算基數大於6，故以最高6個基數計算。原告每月薪資為48,609元，故兩造契約終止前6個月平均工資為48,609元，請求給付資遣費291,654元(計算式：48,609元×6=291,654元)。

2、被告抗辯原告為自請離職，被告無須給付原告資遣費。縱認原告得請求資遣費，原告計算之年資有誤。原告前於105年1月20日自被告公司離職，嗣於105年12月9日始於被告公司復職，有原證四為證，已超過法定擬制不中斷之三個月期間，年資已中斷而不得與之前年資併計。是原告年資應自105年12月9日開始計算至110年3月31日，並未超過最高年資限度，仍應以一年發給二分之一個月工資計算。

3、本院判斷：

(1)本件係因勞動基準法第14條第1項第6款情事而離職者，屬於

01 非自願離職，依勞工退休金條例第12條規定，資遣費由被告
02 按原告的工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
03 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資
04 為限，不適用勞動基準法第17條之規定。

05 (2)次查，原告係於96年11月2日起任職於被告公司；嗣後原告
06 於105年1月20日自被告公司離職，於105年12月9日再於被告
07 公司復職。上情有勞工保險被保險人資料表佐參(詳本院卷
08 第38頁)。因原告前於105年1月20日自被告公司離職，嗣後
09 於105年12月9日始於被告公司復職，已超過勞動基準法第10
10 條所規定未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前
11 後工作年資，應合併計算之規定。故原告在於105年12月9日
12 復職以前的年資已經中斷，而不得與之前的年資合併計算。
13 因此，原告的工作年資，應自105年12月9日起算，計至110
14 年3月31日，合計總共4年3月又22日(即4.3年)。被告應該
15 發給原告的資遣費，為2.15個月的平均薪資【計算式： $4.3 \times$
16 $1/2 = 2.15$ 】。

17 (3)再查，本件依原告所提出之員工薪資條的應發合計的金額，
18 原告109年3月之薪資為56,940元；109年4月薪資為57,511元
19 (元以下的0.25元不計入，下同)；109年5月之薪資為63,4
20 96元；109年6月之薪資為57,341元；109年7月之薪資為68,3
21 00元；109年8月之薪資為64,266元。因此，計算事由發生之
22 前六個月內平均工資，應該是61,309元，故本件被告應發給
23 原告的資遣費，應該是131,814元【計算式： $2.15 \times 61,309$ 元
24 $= 131,814$ 元；元以下四捨五入】。至於被告提出之勞動部
25 勞動條2字第1050131753號函釋，主張按日計酬之日薪制勞
26 工，其平均工資應以其日薪乘以扣除例假日及休息日之月平
27 均日數約21.75日推計之云云。因與勞動基準法第2條第4款
28 所定義的平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得
29 工資總額除以該期間之總日數所得之金額的意旨未盡相符，
30 故尚難據以採認作為計算平均工資之方法，附此敘明。

31 (三)被告應給付原告薪資314,338元、加班費28,290元、特休假

01 未休之工資25,200元：

02 1、原告主張：

03 (1)被告應給付原告109年9月薪資22,684元、109年10月薪資48,
04 609元、109年11月至110年3月薪資243,045元，合計為314,3
05 38元。

06 (2)被告應給付原告加班費109年3月為23,306元；109年4月為1
07 4,061元；109年5月為20,761元；109年6月為19,378元；109
08 年7月為27,165元；109年8月為22,120元；109年9月為11,83
09 8元，扣除被告於109年3月至9月給付之加班費（以員工時薪
10 明細表之超時金額為準）後，原告得請求加班費數額為51,1
11 38元。

12 (3)原告於96年11月2日受雇於被告起，從未請過特休假。自96
13 年11月2日至109年11月1日，其中108年11月2日至109年11月
14 1日日期間應有特別休假18日，原告於周年終結未休畢，請
15 求被告給付特休假未休工資29,165元(計算式：48,609元÷30
16 ×18=29,165元)。

17 2、被告抗辯：

18 (1)原告請求薪資部分，原告為日薪制，每日薪資為1,400元。
19 依勞動部勞動條2字第1050131753號函釋，日計酬之日薪制
20 勞工，期平均工資應以其日薪乘以扣除例假日之休息日之月
21 平均日數約21.75日推計之，準此，原告之每月平均工資應
22 以30,450元計算之(計算式：1,400元×21.75=30,450)。

23 (2)加班費部分，原告為日薪制，每日薪資為1,400元，則依勞
24 基法第24條規定工資計算加班費時，應以之換算時薪即為17
25 5元(計算式：1,400元÷8=175)，分別計算延長工時在2、4
26 小時內之加班費。原告以超過200原汁時薪計算加班費而求
27 高達51,138元，於法無據。

28 (3)特休假未休部分，原告年資中斷已如前述。本件原告年資應
29 自105年12月9日開始計算，依勞動基準法第38條第1項第4款
30 規定，應給予之特休假為14日。原告請求依18日計算之工
31 資，於法無據。

01 3、本院判斷：

02 (1)本件兩造勞動契約是在於110年3月31日終止，已如前述。而
03 被告於109年9月僅給付原告薪資33,625元，與原告平均薪資
04 61,309元相差金額為27,684元。而除了109年9月薪資27,684
05 元外，109年10月份至110年3月份之薪資共6個月，合計金額
06 367,854元（計算式：61,309元×6個月＝367,854元），被告
07 亦未給付。因此，被告在於原告終止兩造間之勞動契約前，
08 仍應給付原告薪資共計395,538元（計算式：27,684＋367,8
09 54元＝395,538元）。惟查，原告僅請求被告應給付原告109
10 年9月薪資22,684元、109年10月薪資48,609元、109年11月
11 至110年3月薪資243,045元，合計為314,338元，是在於可得
12 請求數額之範圍內，為有理由，應予准許。因此，本件應以
13 原告請求314,338元為範圍，命被告應給付原告上述期間的
14 薪資，共計314,338元。

15 (2)加班費部分，依原告提出的員工薪資條及員工時薪明細表，
16 顯示，原告每月的本薪金額，乃是依照正常時數，再另加計
17 超時時數，累計總金額後，成為原告每月的本薪金額。而
18 查，依原證5勞資爭議調解紀錄，原告自認其與被告約定為
19 按日計酬之日薪制勞工，每日工資1,400元。則被告以每日
20 工資1,400元，換算正常時數單價為175元無誤。另外，超時
21 單價部分，依勞動基準法第24條規定，延長工作時間在二小
22 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長
23 工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之
24 二以上。因此，超時的時數，前二小時單價為233元；後二
25 小時單價為292元。原告自109年至109年9月之期間，延長工
26 作時間在二小時以內者，合計287小時；再延長工作時間在
27 二小時以內者，合計167.5小時。被告應給付原告之加班費
28 合計總共115,781元，扣除被告已給付之加班費87,491元，
29 被告短少給付之加班費為28,290元【詳參附表：加班費計算
30 表】。因此，被告應再給付原告自109年至109年9月期間的
31 加班費28,290元。

01 (3)特休假未休部分，因原告年資中斷，故原告之年資應自105
02 年12月9日開始計算。依照勞動基準法第38條第1項第4款的
03 規定，原告於106年6月9日－106年12月8日：有3日的特休
04 假；106年12月9日－107年12月8日：有7日的特休假；107年
05 12月9日－108年12月8日：有7日的特休假；108年12月9日－
06 109年12月8日：有10日的特休假；109年12月9日－110年12
07 月8日：有14日的特休假。合計原告自106年12月9日起算之
08 特休假日數，總共有41天。而查，原告主張伊從未請過特休
09 假，並請求被告給付18日的特休假未休工資，自應准許。又
10 如前所述，原告每日工資1,400元。原告請求被告給付18日
11 的特休假未休工資，合計應為25,200元【計算式：1,400元×
12 18天＝25,200元】。因此，被告應給付原告18天的特休假未
13 休工資，共計25,200元。

14 (四)被告應再提撥原告之退休準備金28,410元：

15 1、原告主張被告自109年3月至110年3月期間依法應提繳之退休
16 金金額應為37,740元【(2,748元)+(2,892元×10)+(3,036
17 元×2)】。然被告於109年3月後，僅提繳如原證9(本院卷第
18 141頁)所示提繳金額欄所示109年3月至109年9月之退休金
19 9,330元(1,428元×6+762＝9,330元)。則被告應給付自109年
20 3月至110年3月短提繳之28,410元。

21 2、本院判斷：

22 (1)經查，本件依原告所提出之員工薪資條的應發合計的金額，
23 原告109年3月之薪資為56,940元；109年4月薪資為57,511
24 元；109年5月之薪資為63,496元；109年6月之薪資為57,341
25 元；109年7月之薪資為68,300元；109年8月之薪資為64,266
26 元。另外，109年9月至110年3月之薪資，則以事由發生之前
27 六個月內平均工資61,309元計算。

28 (2)依108年10月30日勞動部勞動福3字第1080136084號令修正發
29 布，自109年1月1日生效之勞工退休金月提繳分級表，原告
30 上述薪資數額，被告應提撥原告之退休準備金應為如下：①
31 109年3月的月提繳工資為57,800元，應提繳6%為3,468元；

01 ②109年4月薪資的月提繳工資為57,800元，應提繳6%為3,46
02 8元；③109年5月的月提繳工資為63,800元應提繳6%為3,828
03 元；④109年6月的月提繳工資為57,800元，應提繳6%為3,46
04 8元；⑤109年7月的月提繳工資為69,800元，應提繳6%為4,1
05 88元；⑥109年8月的月提繳工資為66,800元，應提繳6%為4,
06 008元。⑦另外，自109年9月起至110年3月的月提繳工資均
07 為63,800元，應提繳6%為3,828元，於上述7個月期間，合計
08 應提繳金額為26,796元。以上自109年3月至110年3月期間，
09 被告應為原告提繳之退休金金額，合計總共為49,224元。經
10 扣除被告已提繳109年3月至109年9月之退休金9,330元($1,428 \times 6 + 762 = 9,330$ 元)後，被告自109年3月至110年3月期間
11 短提繳之金額，應為39,894元。惟查，原告僅請求被告應再
12 提繳28,410元，是在於可得請求數額之範圍內，為有理由，
13 應予准許。因此，本件應該僅以原告請求28,410元為範圍，
14 命被告應再提繳原告的退休準備金28,410元。

15
16 (五)被告公司得抵銷原告所積欠的62,600元：

- 17 1、被告主張原告積欠被告65,100元，尚未償還，被告爰依民法
18 334條第1項本文規定行使抵銷扣減權。並說明：(1)原告前於
19 108年10月向被告借款2萬元，兩造約定由被告薪資逐月扣款
20 1,000元償還，於109年3月間尚積欠15,000元，至109年9月
21 尚欠9,000元，迄今仍未清償。(2)原告向被告購買原車牌號
22 碼00-0000汽車一輛，議定買賣價金5萬元，該車業已交付由
23 原告受領並完成車籍更名登記，但原告尚未給付價金5萬
24 元。(3)原告於109年7月間駕駛被告之小貨車，不慎發生擦
25 撞，致被告支出維修費用1,100元；109年8月間又駕駛推高
26 機撞壞往來廠商之汽車，被告代墊5,000元維修費用。(4)是
27 原告迄今尚積欠被告65,100元(計算式： $9,000 + 50,000 +$
28 $1,100 + 5,000 = 65,100$)。若審認被告應給付原告加班費或
29 其他費用，亦應扣抵原告積欠被告之65,100元。
- 30 2、原告辯稱被告於民事答辯狀中述及原告曾向被告借款20,000
31 元，及代原告支出維修費用(註：指1100元部分；另5,000元

已不爭執)云云，未見原告舉證以實其說，被告所提出被證2之承修單，無法證明兩造間有被告所述之債權債務關係存在，故原告對被告所述均否認之。至於原告尚積欠被告公司購車費用5 萬元的部分不爭執。另外，也不爭執被告公司有為往來廠商林承駿支付修車費用5千元的事實。但是，原告認為這是被告公司要原告在沒有駕駛執照的情況下，去開堆高機所造成的損害，所以原告認為被告公司應該要負擔一半。

3、本院判斷：

- (1)原告前向被告借款2萬元，約定由被告薪資逐月扣款1,000元償還，至109年9月尚欠9,000元。上情有原證1各月薪資單均有載明扣款金額及尚欠餘額紀錄，堪認被告上述主張，係屬真實。
- (2)原告前向被告公司法定代理人乙○○購買車牌號碼00-0000汽車一輛，議定買賣價金5萬元，該車輛是委由丙○○出售給原告並已交付，但原告尚未給付價金5萬元。而乙○○將此部分的價金債權5萬元，轉讓給與被告公司。上情有債權讓與證明書附卷佐參，且原告於110年4月19日言詞辯論時，亦表明不爭執有積欠被告公司購車費用5萬元之事實。
- (3)原告於109年7月間駕駛被告之小貨車不慎發生擦撞，致被告支出維修費用1,100元；於109年8月間又駕駛推高機撞壞往來廠商之汽車，被告代墊5,000 元維修費用。上情有被證二穎修汽車綜合保養廠承修單佐參，且原告也不爭執被告公司有為往來廠商林承駿支付修車費用5千元的事實，堪認被告上述主張，係屬真實。惟查，被告代墊5,000元的維修費用部分，是被告公司在原告未有駕駛執照之情況下，要求原告開堆高機而造成之損害。因此，被告公司應該也有過失，故原告主張被告公司應該負擔一半，核與民法第217條規定並無不合，本院認為兩造應該各負擔二分之一的責任。因此，本件就被告代墊5,000元的維修費用部分，被告僅得向原告請求2,500元的代墊費用。

01 (4)綜上，原告迄今尚積欠被告的金額，合計應為62,600元【計
02 算式：9,000元+50,000元+1,100元+2,500元=62,600
03 元)。被告主張依民法334條第1項本文規定行使抵銷扣減
04 權，乃於法有據，屬有理由，應准許被告行使抵銷權，扣減
05 原告所積欠被告的62,600元。

06 三、綜據上述，本件兩造勞動契約是於110年3月31日終止；被告
07 應該發給原告非自願離職證明書。另外，被告應該給付原告
08 資遣費131,814元、薪資314,338元、加班費28,290元、特休
09 假未休之工資25,200元，合計總共499,642元。經扣除被告
10 公司主張抵銷原告所積欠的62,600元之後，被告尚應給付原
11 告之金額，為437,042元。此外，被告應再提撥原告之退休
12 準備金28,410元。另外，原告提起確認之訴，係為計算工作
13 的年資，而原告的工作年資應自105年12月9日起算，故原告
14 僅在得為計算工作年資之105年12月9日至110年3月31日之期
15 間範圍內請求確認僱傭關係存在，始得認為有即受確認判決
16 之法律上利益。從而，原告於請求本院判決確認與被告間的
17 僱傭關係自105年12月9日起至110年3月31日止存在，並依據
18 勞動基準法第14條第1項第6款、第17條、第19條、第22條、
19 第24條、第38條、第39條及勞工退休金條例第12條、第31條
20 、就業保險法第25條等規定，於請求被告給付原告437,042
21 元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月17日起至清償日
22 止，按週年利率百分之五計算之利息之範圍內；及請求被告
23 應再提撥原告之退休準備金28,410元；暨請求被告發給原告
24 非自願離職證明書，於法有據，屬有理由，自應予准許。惟
25 原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回
26 之。原告就上述應予駁回部分，所為假執行之聲請，亦已失
27 所附麗，應併予駁回。另外，原告請求被告發給原告非自願
28 離職證明書之部分，係屬一種請求法院命被告應為一定意思
29 表示之行為。因查，強制執行法第130條第1項規定「命債務
30 人為一定之意思表示之判決確定或其他與確定判決有同一效
31 力之執行名義成立者，視為自其確定或成立時，債務人已為

01 意思表示。」法條既明定意思表示於判決確定時，視為已為
02 意思表示，如果准許宣告假執行，使意思表示之效力提前發
03 生，則顯然與法條的規定不合。因此，原告請求被告應發給
04 原告非自願離職證明書之部分，必須自判決確定時，方視為
05 已為意思表示，不得宣告假執行。故原告請求被告發給原告
06 非自願離職證明書部分，所為假執行之聲請，亦不應准許，
07 應併予駁回之。

08 四、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
09 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
10 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
11 而免為假執行。」因此，本件原告勝訴部分，其中關於金錢
12 給付之請求部分，本院應依職權宣告假執行；並應同時宣告
13 被告得供擔保而免為假執行。

14 五、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他
15 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
16 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

17 丙、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
18 動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判
19 決如主文。

20 中 華 民 國 110 年 12 月 20 日
21 勞工法庭法 官 呂仲玉

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 110 年 12 月 20 日
26 書記官 朱鴻明

27 附表：加班費計算表

工作月份	延長工作 時間在2 小時以內 時數	延長工作 時間在2小 時以後時 數	當月時薪	應給付之加 班費	已給付之 加班費	短少之加班 費
	每小時加 班費	每小 時 加 班費				
109年3月	46小時	30小時	175元	19,478元	14,630元	4,848元
	233元	292元				
109年4月	34.5小時	14.5小時	175元	12,272.5元	9,433元	2,839.5元
	233元	292元				
109年5月	45小時	23.5小時	175元	17,347元	13,186元	4,161元
	233元	292元				
109年6月	40小時	22.5小時	175元	15,890元	12,031元	3,859元
	233元	292元				
109年7月	51.5小時	34.5小時	175元	22,073.5元	16,555元	5,518.5元
	233元	292元				
109年8月	45.5小時	27小時	175元	18,485.5元	13,956元	4,529.5元
	233元	292元				
109年9月	24.5小時	15.5小時	175元	10,234.5元	7,700元	2,534.5元
	233元	292元				
合 計	287小時	167.5小時	175元	115,781元	87,491元	28,290元
	66,871元	48,910元				