

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第236號

原告 王慧娟

訴訟代理人 陳建州律師

吳胤如律師

被告 日久阿囉哈有限公司

法定代理人 王自強

訴訟代理人 黃亦揚律師

陳明欽律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣玖萬壹仟貳佰柒拾參元至原告設立於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣玖萬壹仟貳佰柒拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張

01 被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，兩
02 造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上
03 之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去
04 之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提
05 起本件確認之訴。

06 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基
07 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限；
08 原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本
09 案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第255條第1項第
10 2、3款、第262條第1項分別定有明文。查，本件原告起訴
11 時，訴之聲明原為：「先位訴之聲明：一、確認兩造間僱傭
12 關係存在。二、被告應給付原告新臺幣（下同）30,445元，
13 暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按周年利率百分
14 之5計算之利息。三、被告應自民國110年8月17日起至原告
15 復職之前一日止，按月於每月5日前給付原告53,726元，及
16 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
17 計算之利息。四、被告應提繳103,695元至原告設於勞工保
18 險局之勞工退休金個人專戶。五、被告應自110年8月17日起
19 至原告復職之前一日止，按月提繳3,324元至原告設於勞工
20 保險局之勞工退休金個人專戶。六、第二、三、四、五項聲
21 明，請准宣告假執行。備位訴之聲明：一、被告應給付原告
22 630,978元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
23 年利率百分之5計算之利息。二、被告應提繳103,695元至原
24 告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。三、被告應發給
25 原告非自願離職證明書。四、第一、二項聲明，願供擔保，
26 請准宣告假執行。」等語（見本院卷第11至12頁）。嗣於11
27 1年5月12日以民事撤回備位訴之聲明狀，撤回備位訴之聲
28 明，並於111年6月27日以民事辯論意旨狀，變更聲明為：
29 「一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應給付原告30,4
30 81元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按周年利
31 率百分之5計算之利息。三、被告應自110年8月17日起至原

告復職之前一日止，按月於每月5日前給付原告53,776元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應提繳103,695元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。五、被告應自110年8月17日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,324元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。六、第二、三、四、五項聲明，請准宣告假執行。」等語（見本院卷第465至466頁、第515至516頁）。嗣於本院111年6月30日言詞辯論程序，經被告訴訟代理人當庭同意原告撤回備位聲明，揆之前開規定，原告備位之訴已生撤回之效力，本院僅需就先位之訴審究；訴之變更部分，亦同屬合法，均應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)緣原告自106年4月18日起受僱於被告，擔任位於新北市○○區○○路000○○號「日久阿囉哈漢堡早餐店」之店長，約定月薪為53,776元，並於次月5日以匯款給付之。惟被告負責人王自強（下逕稱王自強）於110年8月17日上午7時許，前往上開早餐店用餐，早餐用畢後即在人來人往之店內開始數落原告，甚至破口大罵，以「你他媽的是流氓還是無賴」、「死皮賴臉」、「公司不要你這種人」、「你再作下去也不會給你錢」、「不要臉」、「我會揍妳」、「我一下就把你打死了」、「他媽的」、「幹你娘」、「你滾啦」、「你給我滾」、「你娘咧雞掰 幹你娘」、「你看三浚」、「操你媽的」、「我看你就肚爛」、「太混蛋」、「你給我走」、「你娘咧雞掰 我會打你打到重傷哦」等不堪入耳之言詞，當著所有消費者及員工面前侮辱恐嚇原告，逼迫原告自願離職，原告不從，王自強竟趁原告準備製作其他消費者訂購早餐之際，動手推撞原告並掐原告脖子，最後並將原告趕出早餐店，要原告不要做了，片面終止兩造間僱傭契約。

(二)被告終止勞動契約並非合法，因此原告請求被告給付項目及金額如下：

01 1.被告應支付原告110年8月1日至110年8月17日之薪資30,481
02 元，並繼續按月支付原告薪資53,776元，直至原告復職之前
03 一日止。

04 2.被告應繼續按月提繳勞工退休金3,324元至原告退休金帳
05 戶。

06 3.被告應將原告任職日起所未提繳足額之勞工退休金共103,69
07 5元，提繳至原告之勞工退休金帳戶。

08 (三)爰依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞動基準法第22條
09 及勞工退休金條例第31條等規定，提起本訴，並聲明，如前
10 開程序事項中變更後之聲明。

11 二、被告則以：

12 (一)被告於110年8月17日已依勞動基準法第12條第4款之規定解
13 雇原告王慧娟，兩造間之勞動契約應已於該日終止：

14 原告王慧娟為能領全勤獎金及加班費，長期要求他人代其刷
15 卡簽到上班、下班之情，實已嚴重影響被告公司內部秩序紀
16 律之維護，破壞兩造間信賴關係，王自強方於110年8月17日
17 口頭向原告告知因其長期有令他人代打卡，溢領全勤獎金及
18 加班費之情，已嚴重違反被告公司工作規則，故依勞動基準
19 法第12條第1項第4款之規定終止與原告王慧娟間勞動契約，
20 被告公司解除勞動契約自為合法。縱認被告未於110年8月17
21 日合法終止兩造間之勞動契約，被告亦於110年9月15日（本
22 院按，被告誤載為「110年9月1日」，應予更正）勞資爭議
23 調解程序告知原告，因原告長期要求他人代打卡，被告以勞
24 動基準法第12條第1項第4款規定之事由終止兩造間之勞動契
25 約，故兩造間之勞動契約至遲亦應於110年9月15日終止。

26 (二)被告公司係主張勞動基準法第12條第1項第4款事由終止與原
27 告王慧娟間勞動契約，依同法第18條之規定，原告王慧娟不
28 得請求資遣費及預告工資。

29 (三)原告與被告公司每月約定工資並非原告所主張之53,726元，
30 而應係每月47,000元：

31 依據原告每月之薪資條，加班項次（包含假日、平日計算時

數兩項），並非原告每月必然可取得之報酬，不得認定為經常性給付；全勤獎金項次需要原告該月出席狀況符合被告公司全勤之規定時，被告公司方會發放，性質上屬被告公司之恩惠性給予，亦非經常性給付；故原告每月受領之薪資中，符合勞動基準法第2條第3款所稱經常性給付者，應僅有底薪25,000元及獎金22,000元，共計47,000元，原告主張兩造有約定每月薪資為53,726元，並無理由。

(四)原告每月薪資應是47,000元而非53,726元，已如前述，故依此月薪數額計算，被告公司應給付原告110年8月1日至110年8月17日共17日之薪資26,639元（計算式： $47,000 \div 30 = 1,567$ ，元以下四捨五入， $1,567 \times 17 = 26,639$ ）。

(五)被告對原告主張其因被告投保勞工保險及提撥勞工退休金有低報薪資之情，致其受有損害等情，並不爭執，惟主張原告應舉證證明其已符合失業給付之請領要件及未能請領失業給付所受之損害，另被告雖有短少為原告提繳勞工退休金之情，然原告之薪資應為47,000元，依照勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為48,200元，每月應提繳金額為2,892元（計算式： $48,200 \text{元} \times 6\% = 2,892 \text{元}$ ），總計短少之提繳金額為79,168元。

(六)被告抗辯其得依民法第478條規定，請求原告返還借款60,000元；並得依民法第179條規定，請求原告返還溢領全勤獎金108,500元、溢領加班費142,071元為抵銷。

1.原告曾於108年、109年向被告公司借款共60,000元，迄今仍未返還。

2.原告已自認其有令其他員工替其代打卡之情，實際上原告每月均有遲到之情，不符合被告公司關於請領全勤獎金之規定，故原告自106年4月18日就職以來每月受領1,500元之全勤獎金，每年年末受領8,000元之全勤獎金，共51個月加上106年至109年共4年，共計108,500元（計算式： $1,500 \times 51 + 8,000 \times 4 = 108,500$ ）。

3.而原告也有多次實際上無在中午1點30分後加班情形，卻因

其代打卡之不法行為，導致其每月均能請領平日加班之加班費，106年4月至今溢領加班費共142,071元。

等語，資為抗辯。

(七)答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

三、不爭執事實（見本院卷第543頁）：

(一)原告自106年4月18日受僱於被告，擔任早餐店店長，兩造約定每月正常上班日數外，另有例假日加班4日。

(二)原告之月薪原為底薪25,000元、獎金20,000元、全勤獎金1,500元，自109年1月1日起調整為底薪25,000元、獎金22,000元、全勤獎金1,500元，另任職期間每月有假日加班即例假日加班4日之加班費共5,276元。

(三)原告最後上班日為110年8月17日。

(四)原告有於108年間收受被告法定代理人所交付之消費借貸款項6萬元，迄今仍未返還。

(五)如被告抗辯原告溢領全勤獎金有理由，溢領之全勤獎金（包含每月及年度）金額為108,500元。

(六)如被告抗辯原告溢領加班費有理由，溢領之加班費至少為116,265元。

四、本院之判斷：

(一)兩造之勞動契約法律關係：

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符

01 上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工
02 權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年
03 度台上字第1227號判決參照）。

04 2.經查，被告抗辯王自強已於110年8月17日，以勞動基準法
05 第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約云云，
06 為原告所否認，而王自強與原告於110年8月17日在日久阿
07 囉哈早餐店之對話錄音譯文，內容略以：「

08 王慧娟：還要差這個嗎？

09 王自強：你如果不珍惜的話，你就自己出去做啊！

10 王慧娟：不是不是不是。

11 王自強：我跟你講，一個5點30的，一個調到6點到2點的。

12 王慧娟：6點到2點沒辦法啊。

13 王自強：什麼沒辦法，沒辦法就不要做。在那邊講什麼沒辦法。

14 王慧娟：三個，一個米漢堡…

15 王自強：沒辦法，你他媽的，你是流氓，你還是無賴（時間：0
16 0：00：45—00：00：48）自己做不對，跟你說，給你
17 機會，十幾年都給你機會，你現在是怎麼樣？

18 王慧娟：什麼十幾年。

19 王自強：你再跟我講，我就真的趕你喔！

20 王慧娟：你趕我喔，你趕我什麼？

21 王自強：你怎麼那麼死皮賴臉，這麼不要臉。（時間：00：01：
22 09—00：01：13）

23 王慧娟：不是阿，你資遣給我就好了啊，我就會走了啊！

24 王自強：我錢給你啊。

25 王慧娟：那你給我，我就走了阿。

26 王自強：你薪水他媽的，算一算就給你了啊。

27 王慧娟：好啊，沒問題。

28 王自強：薪水還不簡單，才幾天的薪水而已。

29 王慧娟：非自願離職的要給喔。

30 王自強：你自願離職啊。

31 王慧娟：我為什麼自願離職？

01 王自強：公司也不要你這種人（時間：00：01：32—00：01：3
02 4），我跟你講，你不用跟我說這個，你在這邊死皮賴
03 臉（時間：00：01：42—00：01：44），我不會發薪水
04 給你，我跟你講，我今天講完，你還是不知悔改，我跟你
05 講你薪水就到今天，你再做下去都沒有錢，不相信你
06 試試看，你試試看。

07 王慧娟：好啦，我過，讓我過

08 王自強：好啦，好什麼？讓你過什麼？

09 王慧娟：在幹嘛？

10 王自強：你娘的，我真的會揍你喔。他媽的，你真的是，他媽
11 的，我跟你講喔，媽的，我一下子就把你打死，你機掰
12 三小（時間：00：02：00—00：02：12）

13 王慧娟：你先動手的喔。

14 王自強：我就是動手。

15 王慧娟：我可以告你喔。

16 王自強：沒關係，沒關係，你現在馬上走，你馬上走，你馬上
17 走。

18 王慧娟：王維立，你越拉他，他就越這樣，我是又怎麼了？

19 王自強：你不要逼我太甚喔。幹你娘。（時間：00：02：35—0
20 0：02：38）

21 王慧娟：王維立，你不要拉他。

22 王維立：你先回家休息。

23 王慧娟：我為什麼要回家休息，那我的東西呢？

24 王自強：東西拿出去，你滾了，你給我滾，你真的給我滾，你娘
25 的雞掰，幹你娘，你看三小，操你媽的，你把我他媽的
26 當作什麼東西，皮三小，我跟你好好地講，我給你從以
27 前到現在，我只有這陣子看你就肚爛。（時間：00：0
28 2：45—00：03：18）

29 王慧娟：等一下，等一下，55。

30 王慧娟：惠玲等一下，拿給惠玲，先拿去給她。

31 王自強：你給我走。

01 王慧娟：你在忙嗎？你有聽到嗎？

02 王自強：你給我走，他媽的，你叫妳老公來，我跟他講，你娘的
03 機掰，要跟人家離婚又要跟人家在一起，你娘的機掰，
04 幹你娘（時間：00：04：35—00：04：38），妳老公來
05 我跟他說。你給我滾，你不要再給我做喔。我已經跟你
06 講，你不要再給我做喔。

07 王慧娟：幹嘛阿。

08 王自強：幹嘛阿，你娘的機掰，我會打到你重傷喔。

09 （時間：00：04：55—00：05：00）

10 王慧娟：鱈魚堡，好，這樣就好了，掰掰。維立自己做，來6
11 0。

12 「等語，有錄音檔案光碟、譯文、監視錄影畫面翻拍照片
13 附卷可參（見本院卷第249至261頁、卷末證物袋），細譯
14 上開錄音譯文，王自強雖有指摘原告「自己做不對」，但
15 是究竟王自強所指為何項事由，遍觀通篇譯文，付之闕
16 如，自難僅以王自強籠統不明之陳述，而判斷被告終止勞
17 動契約之原因，則被告未於110年8月17日告知原告終止勞
18 動契約之事由，難認其終止兩造間之勞動契約為合法。故
19 原告主張：王自強於110年8月17日未告知具體之終止勞動
20 契約事由，被告於該日終止勞動契約並不合法等語，應屬
21 可採。

22 3.被告又辯稱其於110年9月15日勞資爭議調解程序中，再度
23 以原告委託他人代打卡為由，依勞動基準法第12條第1項
24 第4款規定，終止兩造間之勞動契約等語，經查：

25 (1)觀諸110年9月15日新北市勞資爭議調解紀錄，資方主張
26 記載略以：「(一)勞方任職期間，經常委由其他員工為代
27 其打卡，本公司遂與勞方終止契約。」等語，有110年9
28 月15日新北市勞資爭議調解紀錄附卷可考（見本院卷第
29 31至32頁），堪認被告確有於110年9月15日勞資爭議調
30 解程序中，以原告委託他人代打卡為由，依勞動基準法
31 第12條第1項第4款規定，為終止兩造間勞動契約之意思

表示。

(2)又查，被告抗辯原告任職期間，長期委託證人王惠敏或吳金鷹代打卡等語，為原告所不爭執，且有證人王惠敏、吳金鷹於本院審理時之證述附卷可參（見本院卷第284至291頁、第293至299頁），應屬可採。

(3)至原告主張：被告並無規範員工不得委託他人代打卡，云云，惟查，被告全體員工遵守事項第10點規定：「上下班代打卡，要記二小點（代打卡者與叫代打卡者同等處分）」，且經原告及其他員工簽名其上確認，有全體員工遵守事項附卷可參（見本院卷第493頁），是原告主張被告並無相關規範云云，並非可採。且按，又雇主未依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法院81年度台上字第2492號、104年度台上字第129號判決意旨參照）。所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。勞動基準法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。上開全體員工遵守事項雖然未經主管機關核備，但既經被告員工簽名確認，應認業經公開揭示，且被告禁止員工代打卡為正當合理之人事措施，更無違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定，應有拘束勞雇雙方的效力，而成為兩造勞動契約之一部分。則原告委託證人王惠敏或吳金鷹，自屬違反上開工作規則。

(4)且查，證人王惠敏於本院審理時證述：原告請我和吳金

01 鷹幫他代打卡，每個上班天我跟吳金鷹會輪流幫原告打
02 卡，我跟吳金鷹會輪流跟店長搭早班，誰跟店長搭早班
03 誰就要幫原告打卡，下班卡的話，下班四點的時候會有
04 兩位，如果我們三個人同時打下班卡，我們就會幫原告
05 一起打，如果沒有一起下班的話，基本上不是我就是吳
06 金鷹幫原告打卡，之前被告不知道，被告大概是110 年
07 7、8 月間時發現我和吳金鷹幫原告代打卡，當時王自
08 強有嚴禁我幫原告代打卡，但之後我還是有幫原告代打
09 卡，因為原告還是請我們幫忙代打卡，我也沒有想那麼
10 多，想說原告是王自強的妹妹，吳金鷹被王自強發現告
11 知不能代打卡後還是有繼續幫原告代打卡等語（見本院
12 卷第285至287頁）；證人吳金鷹於本院審理時證述：我
13 和王惠敏會幫原告代打卡，如果是上班卡，不是我就是
14 王惠敏每天都會幫原告代打卡，下班卡的話，看誰是下
15 午1 時30分下班，就幫忙代打卡，我們有分上午5 點半
16 到下午1 點半，上午6 點到下午5 點，看誰1 點半下班
17 就誰去代打卡，幾乎每天都會代打卡，原告還沒來之前
18 我就幫他代打卡，我知道代打卡屬於違規行為，但因為
19 原告是店長我不能拒絕，如果原告下午1 時30分下班的
20 話，就會叫我幫她打下午4 點的卡，因為我都是比較晚
21 下班的人，我都比較晚走，如果我們幫原告加班的話，
22 原告會先給我錢，但是我自己的卡是打下午1 時30分
23 的，然後幫原告打下午4時的卡，原告算我一個小時110
24 元的加班費等語（見本院卷第294至300頁），可認原告
25 是於明知被告以全體員工遵守事項規範不得委託他人代
26 打卡之情形下，仍於任職期間，本人未到班或未加班，
27 委託證人王惠敏或吳金鷹代打卡，且於被告於110年7、
28 8月間發現此情並制止之後，仍未到班或未加班，委託
29 證人王惠敏或吳金鷹代打卡。

30 (5)職是，原告委託他人代其刷卡簽到上班，事實上乃其行
31 之已久之不良慣行，並非初犯或偶一為之，且於被告發

01 現違規並制止後，仍持續觸犯，實已嚴重影響被告內部
02 秩序紀律之維護，破壞兩造間信賴關係，且由原告就此
03 事涉基礎誠信之事皆能造假，亦難期被告日後尚能繼續
04 委以信任；而果若被告仍予容忍，實將引發其他員工側
05 目，誤認苟此種不誠實行為未遭發現，即可持續為之，
06 縱遭發現，亦僅將略受懲處，仍可保留職務，並可憑藉
07 店長職權及與被告法定代理人之親屬身分關係，凌駕工
08 作規則之上，令其他員工協助其掩飾未到班、未加班仍
09 請領全勤獎金及加班費之違規行為，因而輕忽是項契約
10 義務與勞工忠實義務之踐履，甚或心存僥倖而不當仿
11 效，致被告增加管理監控之成本與風險。又，原告為店
12 長，主管整間店面之綜合事物、人事管理，竟以委託他
13 人代為打卡方式領取全勤獎金及加班費，不僅有違店長
14 職責，其以主管職位行違規行為，更將造成被告工資發
15 放稽核失真、人事管理制度推行艱困，影響整體營運。
16 是依一般社會觀念，客觀上已難期待被告採用解僱以外
17 之懲處手段而繼續僱傭關係，應認原告違反工作規則、
18 品行不端且情節重大，則被告以原告委託他人代打卡為
19 由，於110年9月15日依勞動基準法第12條第1項第4款規
20 定，終止兩造間僱傭契約，符合必要性、相當性及比例
21 原則，核與解僱最後手段性原則無違，自屬合法。

22 (6)至原告主張：其將其加班之時間，委託證人王惠敏或吳
23 金鷹上班，事後再給予證人王惠敏、吳金鷹加班費，性
24 質上屬於代班，而非代打卡，原告之行為尚非極其重
25 大、無法補救，難認已符合情節重大之程度，被告逕採
26 解僱之手段，實難認與原告之違規行為在程度上相當，
27 與最後手段性原則有違云云。然查，苟原告是商請證人
28 王惠敏或吳金鷹代班，自仍應由證人王惠敏或吳金鷹自
29 行以自己之出勤紀錄打卡，而非委託證人王惠敏或吳金
30 鷹以原告之出勤紀錄打卡，以符合實際加班與打卡者之
31 同一性，況證人王惠敏或吳金鷹之加班費為每小時110

元，原告之加班費為每小時138元，有證人王惠敏或吳金鷹之證述及原告之薪資清冊附卷可參（見本院卷第287頁、第299頁、第387至398頁），原告此舉將使被告額外支出加班費薪資，顯非單純代班。又原告於被告發現其委託證人王惠敏或吳金鷹代打卡並禁止後，仍未悔改，持續違規，可認被告已無從其他侵害較小之懲戒手段進行處分，因此被告終止勞動契約，並未違反解雇最後手段性，原告此部分之主張，並非可採。

4.又原告雖主張被告於110年8月5日即發現被告委託他人代打卡之情事，遲至110年9月15日方表明以勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，已逾勞動基準法第12條第2項規定之30日除斥期間云云，但查，依上開證人王惠敏或吳金鷹所述，原告經被告發現其委託證人王惠敏或吳金鷹代為打卡並制止後，仍持續為之，則被告嗣後知悉原告仍持續委託他人代為打卡，方於110年9月15日依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，自難認有逾勞動基準法第12條第2項規定之30日除斥期間，原告此部分之主張，亦難憑採。

5.據此，被告於110年9月15日以原告委託他人代為打卡，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，應屬合法。

(二)原告之各項請求：

1.原告請求110年8月1日至110年9月14日之工資部分：

(1)按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法第22條第2項前段、勞動基準法施行細則第9條分別定有明文。復按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」、「債權人對於已提出之

給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。

(2)經查，被告於110年8月17日終止兩造間之勞動契約並不合法，但其於110年9月15日以原告委託他人代為打卡，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，應屬合法，已如前述，則被告自應給付原告110年8月1日至110年9月14日之工資。但查，原告於110年8月份有委託證人王惠敏或吳金鷹代打卡等情，已如前述，被告自無庸支付原告110年8月及9月之全勤獎金，又原告110年8月17日至同年9月14日並未有假日出勤之事實。因此，原告得請求被告110年8月1日至110年9月14日之工資71,571元（計算式：110年8月底薪25,000元＋獎金22,000元＋假日2天2,638元＋110年9月1至同年9月14日薪資【47,000元÷30日×14日】＝71,571元，元以下四捨五入）

2.原告請求按月給付工資及提繳勞退金部分：

被告於110年9月15日依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，既非無據，兩造間勞動關係因此消滅。從而，原告依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞動基準法第22條及勞工退休金條例第31條等規定，請求被告按月支付原告薪資53,776元及按月提繳勞工退休金3,324元至原告勞工退休金專戶內，均無理由。

3.原告請求補提繳勞工退休金至其勞工退休金專戶部分：

(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6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。

(2)查原告受雇被告期間，被告應依原告每月薪資，按勞工退休金月提繳分級表，每月各為原告提撥退休金，又原告有委託他人代為打卡，自應扣除全勤獎金計算應領薪

資，據此，被告短提撥勞工退休金如附表所示之金額，有勞工退休金個人專戶明細資料附卷可查（見本院卷第37至41頁），故原告請求被告提繳勞工退休金提撥差額91,273元（計算式詳附表），自屬有據，逾此範圍之請求，則無理由。

(三)被告之抵銷抗辯：

1.按抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第335條第1項定有明文。次按，勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，勞工退休金條例第29條第1項亦定有明文。

2.借款6萬元抵銷抗辯部分：

按稱消費借貸者，謂當事人一方移轉金錢或其他代替物之所有權於他方，而約定他方以種類、品質、數量相同之物返還之契約，民法第474條第1項定有明文。是當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實均負舉證責任；惟證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接證據為限，凡先綜合其他情狀，證明某事實，再由某事實為推理的證明應證事實，該證明某事實之間接證據，亦包括在內。經查，被告主張原告向其借款6萬元等語，業據其提出現金支出傳票及王自強之聲明書為證（見本院卷第231頁、第55頁），原告亦不爭執其有受領借款6萬元，則被告主張原告應返還其消費借貸款6萬元，應屬可採，被告自得主張抵銷原告應領工資債權6萬元。至原告雖主張其係向王自強借款，而非向被告借款云云，惟觀諸上開現金支出傳票並未記載借款人為何人，而王自強之聲明書已經載明其為經手人，而非貸與人，且不會向原告請求返還，故原告之主張，尚難採認。

3.溢領全勤獎金108,500元抵銷抗辯部分：

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其

01 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民
02 法第179條亦定有明文。經查，原告任職期間委託他人代
03 為打卡之情事，已如前述，原告於任職期間自不得受領全
04 勤獎金，且其亦不爭執溢領之全勤獎金金額為108,500
05 元，則被告主張原告在受雇期間無法律上原因而溢領全勤
06 獎金108,500元，自屬有據，被告自得主張抵銷原告所餘
07 應領工資債權11,571元（計算式：71,571元－60,000元＝
08 11,571元）。

09 4.其餘抵銷抗辯部分：

10 至被告上述所餘溢領全勤獎金96,929元之抵銷抗辯，以及
11 溢領加班費共142,071元之抵銷抗辯部分，揆諸前揭勞工
12 退休金條例第29條第1項規定，考其立法意旨係為保障勞
13 工將來退休時，退休金之實現，且不得作為讓與、扣押、
14 抵銷或供擔保之標的，是被告不得對原告提繳勞工退休金
15 差額部分為上開抗辯抵銷。

16 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提
17 繳91,273元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，
18 為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無所據。

19 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
20 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
21 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
22 定有明文。本件判決原告勝訴部分，為被告即雇主敗訴之判
23 決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當
24 之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。至原告其餘之訴既
25 經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

26 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、所提
27 證據及聲請調查之證據，均經斟酌，核與判決之結果不生影
28 響，爰不一一論述，附此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 111 年 7 月 28 日
31 勞動法庭 法 官 許珮育

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 7 月 29 日

書記官 楊佩宣

05
06

附表：補提繳勞工退休金					
編號	日期	應申請月 提繳工資	月提繳 退休金 (依法)	月提繳 退休金 (實際)	差額
1	106年4月	\$50,600	\$1,822	\$1,261	\$561
2	106年5月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
3	106年6月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
4	106年7月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
5	106年8月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
6	106年9月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
7	106年10月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
8	106年11月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
9	106年12月	\$50,600	\$3,036	\$1,261	\$1,775
10	107年1月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
11	107年2月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
12	107年3月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
13	107年4月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
14	107年5月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
15	107年6月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
16	107年7月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
17	107年8月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
18	107年9月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
19	107年10月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
20	107年11月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
21	107年12月	\$50,600	\$3,036	\$1,320	\$1,716
22	108年1月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
23	108年2月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
24	108年3月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
25	108年4月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
26	108年5月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
27	108年6月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
28	108年7月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
29	108年8月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
30	108年9月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
31	108年10月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
32	108年11月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650

33	108年12月	\$50,600	\$3,036	\$1,386	\$1,650
34	109年1月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
35	109年2月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
36	109年3月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
37	109年4月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
38	109年5月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
39	109年6月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
40	109年7月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
41	109年8月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
42	109年9月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
43	109年10月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
44	109年11月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
45	109年12月	\$53,000	\$3,180	\$1,428	\$1,752
46	110年1月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
47	110年2月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
48	110年3月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
49	110年4月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
50	110年5月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
51	110年6月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
52	110年7月	\$53,000	\$3,180	\$1,440	\$1,740
53	110年8月	\$50,600	\$3,036	\$1,440	\$1,596
54	110年9月	\$22,000	\$1,320	\$0	\$1,320
合計					\$91,273