

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第6號

原告 王海同

被告 惠群保全股份有限公司

法定代理人 黃益遠（原名黃柘嘉）

訴訟代理人 邱群傑律師

複代理人 賴志凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬玖仟捌佰陸拾柒元。

被告應提繳新臺幣參萬壹仟陸佰參拾壹元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣參拾貳萬壹仟肆佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）154萬370元。(三)被告應提繳2萬1,888元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶。(四)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷一第103至104頁）。嗣經數次變更聲明後，於民

01 國110年4月19日當庭變更聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係
02 存在。(二)被告應給付原告46萬6,172元。(三)被告應提繳3萬2,
03 976元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶（見本院卷一
04 第229頁）。查原告上開變更請求項目及金額部分，均係基
05 於其主張兩造間因勞動契約所生爭議之同一基礎事實，並分
06 別為擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，核無
07 不合，應予准許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自108年8月15日起至109年2月29日止受僱於被告，擔任
11 協理，兩造間成立勞動契約，每月工資原按原告之實上班
12 數、督勤及找人輔導等津貼計算，嗣於109年2月間改以每月
13 6萬元計算，另約定每年得領取1月工資為年終獎金。而被告
14 於108年11月至109年2月間，各積欠原告工資1,210元、5萬
15 5,400元、8萬1,550元、3萬4,510元，共計17萬2,670元（計
16 算式：1,210元+5萬5,400元+8萬1,550元+3萬4,510元=1
17 7萬2,670元）。又原告於上開期間已任職6月以上，應有特
18 別休假3日，及以6個月按比例折算之年終獎金，如以原告10
19 9年2月之工資6萬元計算，原告得請求被告給付特別休假未
20 休工資6,000元（計算式：6萬元÷30×3=6,000元）、年終獎
21 金3萬元（計算式：6萬元÷12×6=3萬元）。再被告於上開期
22 間未依法為原告提繳足額之勞工退休金，原告亦得請求被告
23 以每月工資4萬5,800元計算，為原告補行提繳自108年8月15
24 日起算6個月之勞工退休金差額共16,488元（計算式：4萬5,
25 800元×6%×6=16,488元）。

26 (二)原告自109年7月20日起迄今受僱於被告，兩造間成立勞動契
27 約，兩造原於109年7月20日簽訂聘僱契約（下稱109年7月20
28 日契約），約定每月工資為8萬元；嗣於109年12月14日復行
29 簽訂聘僱契約（下稱109年12月14日契約），約定每月工資
30 改為5萬元，並另約定每年得領取1月工資為年終獎金。而被
31 告於109年10月至109年12月間，各積欠原告工資8萬元、8萬

元、5萬元，共計21萬元（計算式：8萬元+8萬元+5萬元＝21萬元）。又原告於上開期間已任職6月以上，應有特別休假3日，及以6個月按比例折算之年終獎金，原告得請求被告給付以每日2,500元計算之特別休假未休工資7,500元（計算式：2,500元×3＝7,500元），及以每月工資8萬元計算之年終獎金4萬2元（計算式：8萬元÷12×6＝7萬2元，元以下四捨五入）。再被告於上開期間未依法為原告提繳足額之勞工退休金，原告亦得請求被告以每月工資4萬5,800元計算，為被告補行提繳自109年7月20日起算6個月之勞工退休金差額共16,488元（計算式：4萬5,800元×6%×6＝16,488元）。又原告並未同意終止109年12月14日契約，是兩造間上開僱傭關係仍繼續存在。

(三)從而，被告迄今尚積欠原告工資共38萬2,670元（計算式：17萬2,670元+21萬元＝38萬2,670元）、特別休假未休工資共1萬3,500元（計算式：6,000元+7,500元＝1萬3,500元）及年終獎金共7萬2元（計算式：3萬元+4萬2元＝7萬2元），共計為46萬6,172元，並短少提繳勞工退休金共3萬2,976元（計算式：16,488元+16,488元＝3萬2,976元）。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條及勞工退休金條例第31條等規定，提起本件訴訟等語，並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告46萬6,172元。3.被告應提繳3萬2,976元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告手下有一群保全人員，均由原告負責派遣及督導案場，原告對於管理、派遣旗下保全員具有相當自主裁量權，得自行決定是否要接受被告工作，與一般勞動關係須由僱用人指揮監督不同，原告並非被告員工，兩造間並無僱傭關係，僅有成立承攬關係。又原告基於上開承攬關係應得之報酬，被告均已核實給付，並無積欠原告報酬，且兩造間既為承攬關係，無勞動契約存在，並無勞動基準法及勞工退休金條例之適用，依法無須給付原告特別休假未休工資、年終獎金，亦無庸為原告提繳勞工退休金。再原告曾於110年1

01 月26日自行申請離職，兩造並曾於110年2月9日協議結清全
02 部款項，故原告請求確認兩造間有僱傭關係存在，及被告應
03 給付上開款項46萬6,172元，並補行提繳勞工退休金3萬2,97
04 6元，實無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁
05 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、經查，原告主張其自108年8月15日起至109年2月29日止，曾
07 為被告處理卡班、尋找保全員及督勤等事務，及原告曾於10
08 9年2月15日簽署幹部工作內容（下稱系爭幹部內容），並簽
09 訂109年7月20日契約、109年12月14日契約等事實，業據提
10 出108年11月至109年1月之結算明細表、系爭幹部工作內
11 容、109年7月20日契約及109年12月14日契約等件為證（見
12 本院卷一第107頁、第139至143頁、第173頁、第181頁），
13 且為被告所不爭執，堪信原告此部分主張為真實。

14 四、至原告主張兩造間自108年8月15日起至109年2月29日止、10
15 9年7月20日起迄今，均分別有僱傭關係存在，並請求被告給
16 付其積欠工資、特別休假未休工資及年終獎金共46萬6,172
17 元，並補行提繳勞工退休金差額3萬2,976元等節，則為被告
18 所否認，並以前詞置辯，故本件應審究者為：(一)原告主張兩
19 造間自108年8月15日起至109年2月29日止間有僱傭關係存
20 在，有無理由？(二)原告主張兩造間自109年7月20日起迄今有
21 僱傭關係存在，有無理由？(三)原告主張其在上開二僱傭關係
22 期間之工資為何？(四)原告得請求之項目及金額為何？茲分述
23 如下：

24 (一)原告主張兩造間自108年8月15日起至109年2月29日止間有僱
25 傭關係存在，有無理由？

26 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
27 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
28 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
29 付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。
30 參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
31 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付

報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。次按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：

- 1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用代理人。
- 2.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。
- 3.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號判決意旨參照）。

2.查原告自108年8月15日起至109年2月29日止，曾為被告處理卡班、尋找保全員及督勤等事務乙節，為兩造所不爭執，參以系爭幹部內容中即載有原告職稱為協理，其工作模式含卡班、督勤、新保全輔導等內容，及如有開會簽到或繳交載明卡班及督勤等事項之報告得另為加給，且原告之現場人員值勤表注意事項欄中載有「……3.不得遲到早退，接班未到交班人員不得先行離去，交接時，應辦事項須交待清楚。4.本表不得變更，若有調、代班等，應於事前向部門主管報備經核准後始可改變實施。」等內容，其上並記載被告之總經理、人資及會計室等職員之聯絡電話，有系爭幹部工作內容及現場人員值勤表在卷可參（見本院卷一第173頁、卷二第139至161頁），審酌原告在被告有固定職稱及工作內容，且須定期向被告回報內容，如有變更亦須經被告同意，非原告得自行變更工作或排班內容等節，並非僅於約定時間內為被

告完成特定工作，原告及被告間實有相當人格上、經濟上及組織上之從屬性，故原告主張兩造間於108年8月15日至109年2月29日間有僱傭關係之勞動契約存在，尚屬有據。至系爭幹部工作模式第5點雖另有記載「培養業務能力，成交後按件計酬」等語，然其中工作模式第1至4點已就上開卡班、督勤、新保全輔導、開會及繳交報告等職務內容約有固定報酬計算方式乙節，有系爭幹部內容在卷可佐，並非原告全部工作內容均以按件計酬方式計之，是縱被告為鼓勵原告開發業務，而約定此部分視實際成交結果以按件計酬方式為之，並不因此使上開契約失其勞動契約之性質，被告徒以系爭幹部工作內容中載有上開「按件計酬」等內容為由，抗辯上開契約屬承攬契約，自非有據。又原告雖係於109年2月15日始簽署系爭幹部工作內容，然參諸被告自行製作之108年11月至109年1月結算明細表中，被告原已將原告之個人實上班數、找人及督勤等津貼項目列入其薪資欄中，核均與系爭幹部工作內容所載內容無悖；況被告倘認兩造間上開契約僅屬承攬契約，何有於自行製作之結算明細表中，將上開給付列入薪資項目計算之理，益徵兩造間上開契約應屬勞動契約，是原告主張兩造間自108年8月15日起至109年2月29日止間有僱傭關係存在，洵為可採。

(二)原告主張兩造間自109年7月20日起迄今有僱傭關係存在，有無理由？

1.109年7月20日起至109年12月13日止間：

(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。又解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院101年度台上字第1693號判決意旨參照）。再代理人雖未以本人名義或明示以本人名義為法律行為（顯名代理），惟實際上依其他情形足以推知其有代理本人之意思，而為相對人所明知或可得而知者，自仍應

對本人發生代理之效力，此即所謂之「隱名代理」（最高法院98年度台上字第1570號判決意旨參照）。

(2)查109年7月20日契約中立合約書人欄甲方記載為被告、惠群公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱惠群公寓大廈公司），負責人為黃柘嘉，其上並蓋有惠群公寓大廈公司、黃柘嘉之印文乙節，有109年7月20日契約在卷可佐（見本院卷一第181頁），而109年7月20日契約上雖未經蓋印被告之印文，然黃柘嘉斯時既兼為被告之法定代理人，本得為被告為法律行為。參諸被告及惠群公寓大廈公司於109年7月20日曾公告已聘僱原告為執行副總，該公告上即兼有被告及惠群公寓大廈公司之印文，有該公告1份在卷可參（見本院卷一第59頁）；佐以109年7月20日契約第3條約定：「聘僱薪津：聘僱期間內，每月由甲方支給乙方薪資：捌萬元」，且嗣後係由被告以其申設之中國信託商業銀行帳戶按月匯付款項予原告乙節，有轉帳交易明細資料在卷可佐（見本院卷二第311至317頁），足以推知黃柘嘉在109年7月20日契約上用印時，亦有以被告法定代理人身分，為被告簽訂109年7月20日契約之意思，故被告抗辯109年7月20日契約中並無被告印文，被告並非締約當事人，尚非有據，原告主張兩造間成立109年7月20日契約，洵屬有據。至被告雖另抗辯109年7月20日契約中黃柘嘉及惠群公寓大廈公司之印文係未經同意所蓋印，惟未舉證以實其說，要無可採。

(3)復查兩造間亦成立109年7月20日契約乙節，業據認定如前，而109年7月20日契約中，即載有原告職稱為執行副總，每月薪資為8萬元，其工作內容含經營管理、建立規章制度、及人事任免等職務，且被告得因原告重大違反被告頒布之工作規則、辦法規章或政策等，而立即終止109年7月20日契約等內容，有109年7月20日契約在卷可憑，審酌原告在被告有固定職稱及工作內容，且約定固定薪資，並須遵循被告公司政策、工作規則及相關規章，如有重大違反情事，被告並得終止契約等節，並非僅於約定時間內為被告完成特定工作，原

告及被告間實有相當人格上、經濟上及組織上之從屬性，故被告抗辯上開契約屬承攬契約，尚非可採。原告主張該109年7月20日契約為僱傭關係之勞動契約，洵屬有據。

(4)至被告雖抗辯109年7月20日契約已於109年10月14日終止乙節，然為原告所否認；參以原告於109年10月、11月間尚曾因勞資爭議事件提出申訴，並經安排勞資爭議調解會議乙節，有勞資爭議調解會議開會通知及簡訊截圖在卷可佐（見本院卷一第237至239頁），是原告斯時就兩造勞動關係存續及有無積欠工資等項尚有爭執，此外被告亦未舉證以佐其曾以何約定或法定終止事由向原告終止109年7月20日契約，抑或兩造已合意終止109年7月20日契約，故被告抗辯上情，尚非可採。又兩造嗣後已另行合意簽訂109年12月14日契約，故本件應認兩造自109年7月20日成立僱傭關係後，未經終止，迄於109年12月14日起，復以兩造另行約定之109年12月14日契約內容變更原勞動條件內容（詳後述），而繼續上開僱傭關係。

2.109年12月14日起至110年1月31日止間：

(1)查兩造109年12月14日契約中即載有原告職稱為副總經理，每月薪資為底薪3萬元及特支費2萬元，其工作內容含經營管理及建立規章制度等職務，且被告得因原告重大違反被告頒布之工作規則、辦法規章或政策等，而立即終止109年12月14日契約等內容，有109年12月14日契約在卷可憑（見本院卷一第107頁），審酌原告在被告有固定職稱及工作內容，且約定固定薪資，並須遵循被告公司政策、工作規則及相關規章，如有重大違反情事，被告並得終止契約等節，並非僅於約定時間內為被告完成特定工作，原告及被告間實有相當人格上、經濟上及組織上之從屬性，故被告抗辯上開契約屬承攬契約，尚非可採。原告主張該109年12月14日契約為僱傭關係之勞動契約，洵屬有據。

(2)又原告曾於110年1月26日申請離職乙節，固有申請離職單在卷可參（見本院卷二第261頁），然依109年12月14日契約第

01 4條第1款已約定得由兩造合意終止該契約，是109年12月14
02 日契約自非原告得片面任意終止，參以被告法定代理人前於
03 審理時即已對109年12月14日契約係於110年1月31日終止乙
04 節不爭執（見本院卷二第199頁），復未舉證以佐兩造於110
05 年1月26日有何以法定或約定終止事由終止該契約之情事，
06 故被告嗣後抗辯原告上開申請離職時，應已生終止109年12
07 月14日契約之效力，自非有據，堪認109年12月14日契約係
08 於110年1月31日終止。

09 3.110年2月1日起迄今：

10 查兩造自109年7月20日起成立僱傭關係後，復自109年12月1
11 4日起，以兩造另行約定之109年12月14日契約內容變更原勞
12 動條件內容，而繼續上開僱傭關係，迄至110年1月31日終止
13 乙情，業據認定如前，是兩造間自110年2月1日起已無僱傭
14 關係存在，故原告請求確認兩造間仍有僱傭關係存在，洵非
15 可採。

16 (三)原告主張其在上開二僱傭關係期間之工資為何？

17 1.108年8月15日起至109年2月29日止間之僱傭關係：

18 (1)108年11月至109年1月之工資：

19 ①按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
20 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
21 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞動基
22 準法第2條第3款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」
23 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
24 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
25 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
26 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111
27 年度台上字第2070號判決意旨參照）。

28 ②查系爭幹部工作內容中已就上開卡班、督勤、新保全輔導、
29 開會及繳交報告等職務內容約有固定報酬計算方式，且原告
30 雖係於109年2月15日始簽署系爭幹部工作內容，然被告自行
31 製作之108年11月至109年1月結算明細表中，被告原已將原

告之個人實上班數、找人及督勤等津貼項目列入其薪資欄中乙節，業據前述，故原告主張上開津貼均屬兩造約定原告工資之一部，堪以憑採。又依被告製作之結算明細資料，原告於108年11月間之個人實上班數及找人津貼分別為1萬8,000元及2萬1,900元，108年12月間之個人實上班數及找人津貼分別為1萬500元及3萬元，109年1月間之個人實上班數、找人津貼及查班督勤等津貼分別為4萬8,150元、1萬9,000元及2萬4,400元，有上開結算明細資料在卷可佐（見本院卷一第139至143頁），故被告於108年11月、108年12月及109年1月之工資應分別為3萬9,900元（計算式：1萬8,000元+2萬1,900元=3萬9,900元）、4萬500元（計算式：1萬500元+3萬元=4萬500元）、91,550元（計算式：4萬8,150元+1萬9,000元+2萬4,400元=91,550元）。

③次查上開108年12月結算明細資料中就找人津貼部分，原固記載班數為404班，以每班100元計算，共計為4萬400元，惟其下嗣後復行記載勤務協調後改為3萬元等內容，且經原告於109年1月6日在其上簽名並記載收訖，有該108年12月結算明細資料附卷可稽（見本院卷一第141頁），審酌原告在108年12月結算明細資料簽名時，已知其上載有找人津貼部分經勤務協調後改為3萬元等內容，惟原告簽名收訖時並未另為反對或表明尚有款項未收之記載等節，應認原告已同意該部分找人津貼經協調確認後以3萬元計之，故原告主張其108年12月工資中之找人津貼為4萬400元，尚非有據。

④復查上開109年1月結算明細資料中就個人實上班數、找人津貼及查班督勤等津貼之計算金額原分別記載為4萬8,150元、1萬9,000元及2萬4,400元，並在其後實領薪資金額欄中均記載「待討論\$0」、「2/6先行支付王海同代墊\$248750、暫結薪資\$30000；找人津貼及個人實上班數及督勤待羅SIR與王海同協議。」等文句，並經原告於109年2月6日在其上簽名等情，有該109年1月結算明細資料附卷可稽（見本院卷一第143頁）。至被告雖抗辯兩造已另協議以3萬1,500元結清

上開各津貼等詞（見本院卷二第300頁），惟為原告所否認，則被告既未舉證以佐兩造於109年2月6日後，另有合意就上開各津貼金額另為調整，自應以被告製作之上開結算明細所載各津貼原計算金額，據以計算原告於109年1月間之工資。

(2)108年8月15日起至108年10月間、109年2月之工資：

①按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞動基準法第23條第2項定有明文。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院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或依文書應證之事實為真實（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。

②查兩造間自108年8月15日起至109年2月29日止成立勞動契約乙節，業據認定如前，依勞動基準法第23條第2項規定，被告自應於法定期間內保存原告之工資清冊，是被告抗辯兩造間為承攬關係，無須保存上開資料，自非有據。又被告於審理中雖未提出原告於108年8月15日起至108年10月、109年2月之工資明細，本院審酌原告於上開期間均係負責卡班、督勤、新保全輔導等工作內容，且被告於108年11月至109年1月間曾領有上開工資，而系爭幹部工作內容中並未載有兩造曾約定原告於109年2月間每月工資為6萬元等一切情形，認應以原告於108年11月至109年1月間之平均工資5萬7,137元（計算式： $\langle 3萬9,900元 + 4萬500元 + 91,550元 \rangle \div 3 = 5萬7,137元$ ，元以下四捨五入），計算此期間之每月工資，故原告主張其於108年8月15日起至108年10月、109年2月之每月工資未逾5萬7,137元部分，尚屬有據，逾此範圍之主張，即非可採。

01 2.109年7月20日起至110年1月31日止間之僱傭關係：

02 (1)109年7月20日起至109年12月13日止間：

03 查兩造於109年7月20日起至109年12月13日止間，有109年7
04 月20日契約之僱傭關係，且依109年7月20日契約約定，原告
05 每月工資為8萬元等節，業據前述，自應按兩造約定工資內
06 容計算，故原告主張其於109年7月20日起至109年12月13日
07 止間之每月工資為8萬元，尚屬有據。

08 (2)109年12月14日起至110年1月31日止間：

09 查兩造於109年12月14日起至110年1月31日止間，有109年12
10 月14日契約之僱傭關係，且依109年12月14日契約約定，原
11 告每月工資為底薪3萬元及特支費2萬元等節，業據前述，自
12 應按兩造約定工資內容計算。至被告固抗辯特支費為實報實
13 支，然未舉證以佐兩造間有此約定，而被告雖另提出原告於
14 109年8月間申報特支費之單據，然109年7月20日契約、109
15 年12月14日契約之約定工資及工資結構不同，二者並無必然
16 關連，且被告並未舉證以佐原告於簽訂109年12月14日契約
17 後，另有提出單據申報特支費，益證二者情形未必相同，故
18 被告執此為辯，自非有據，是原告於109年12月14日起至110
19 年1月31日止間之每月工資應為5萬元。

20 (四)原告得請求之項目及金額為何？

21 1.工資差額：

22 (1)108年8月15日起至109年2月29日止間之僱傭關係：

23 ①查上開108年11月結算明細資料中記載原告曾借支手續費1,2
24 10元，並從中扣除個人實上班數可領金額1,210元，並經原
25 告於108年12月9日在其上簽名乙節，有該108年11月結算明
26 細資料附卷可稽（見本院卷一第139頁），審酌原告在108年
27 11月結算明細資料上簽名時，已知其上載有因借支手續費扣
28 除1,210元之內容，惟原告簽名時並未另為反對或表明尚有
29 款項未收之記載等節，則原告倘確無向被告借用上開款項，
30 應無逕自在其上簽名確認之理，故原告主張被告尚積欠108
31 年11月之工資差額1,210元，尚非有據。

01 ②次查上開108年12月結算明細資料中，分別有以藍筆記載
02 「欠10400」及以黑筆「尚欠45000」之內容乙節，固有原告
03 提出之108年12月結算明細資料附卷可稽（見本院卷一第141
04 頁），惟參諸上開內容並非被告製作時所繕打，而係嗣後另
05 行書寫註記其上，且被告所提出之108年12月結算明細資料
06 中（見本院卷二第365頁），並無載有上開內容，而被告亦
07 否認上開內容為被告所填載，此外原告復未舉證證明其在10
08 8年12月結算明細資料簽名並記載收訖時，被告曾表示尚有
09 積欠上開款項，是原告主張被告尚積欠108年12月之工資差
10 額5萬5,400元（計算式：1萬400元＋4萬5,000元＝5萬5,400
11 元），尚非有據。

12 ③復查原告於109年1月之工資應以9萬1,550元計算乙節，業據
13 認定如前，又該109年1月結算明細資料中，已記載原告於10
14 9年1月21日就個人實上班數部分已領1萬元，其後並另載有
15 「2/6先行支付王海同代墊\$248750、暫結薪資\$30000」等
16 內容，並經原告於109年2月6日在其上簽名，故原告就109年
17 1月之工資應已陸續收受4萬元。至被告雖抗辯因兩造已另協
18 議以3萬1,500元結清上開各津貼，故被告已於109年2月13日
19 轉帳3萬1,500元（含手續費）予原告等詞，並提出轉帳交易
20 明細資料為證（見本院卷二第309頁），惟為原告所否認，
21 被告亦未舉證以佐上開款項確係用以結清上開工資，自難憑
22 採，是原告尚得請求被告給付109年1月間之工資差額5萬1,5
23 50元（計算式：9萬1,550元－1萬元－3萬元＝5萬1,550
24 元），逾此範圍之請求，則非有據。

25 ④再查原告於109年2月之工資應以5萬7,317元計算乙節，業據
26 前述，又原告主張被告已給付109年2月之工資2萬5,490元，
27 並提出轉帳交易明細資料為證（見本院卷一第145頁），為
28 被告所不爭執，是原告尚得請求被告給付109年2月間之工資
29 差額3萬1,827元（計算式：5萬7,317元－2萬5,490元＝3萬
30 1,827元），逾此範圍之請求，則非有據。

31 ⑤從而，原告於108年11月至109年2月間，每月原得領取如附

01 表一「每月應領工資」欄所示之工資，扣除如附表一「本院
02 認定已付工資」欄所示之工資，原告尚得請求被告給付如附
03 表一「工資差額」欄所示之工資共計8萬3,377元。

04 (2)109年7月20日起至110年1月31日止間之僱傭關係：

05 ①查被告雖抗辯其已於110年1月8日，將原告於109年10月1日
06 起至109年10月14日止之應得報酬，併同其他款項匯付予原
07 告，並提出轉帳交易明細資料為證（見本院卷二第319
08 頁），然為原告所否認；參以原告及被告法定代理人曾於11
09 0年2月9日簽訂協議書（下稱系爭協議書），其上載有「1.
10 新生代款項已全部結清。2.併同1月份（110年）薪資一併扣
11 除。3.另10月份訴訟勞資爭議於3/15出庭再議，針對上述已
12 有和平協調之共識」等內容乙節，有系爭協議書在卷可參
13 （見本院卷一第195頁），審酌系爭協議書係於110年1月8日
14 後所簽訂，則兩造如已同意結清原告於109年10月1日起至10
15 9年10月14日止之工資，應無再於系爭協議書中記載就109年
16 10月份勞資爭議待後續開庭再行商議之內容等節，此外被告
17 復未就此舉證以實其說，是被告抗辯已給付原告上開期間之
18 工資，尚非有據，原告自得請求被告給付自109年10月1日起
19 至109年10月14日止，按約定工資計算之工資。

20 ②次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
22 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權
23 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以
24 代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
25 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
26 及第234條分別定有明文。復按債權人於受領遲延後，需再
27 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
28 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
29 無須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第19
30 79號裁判意旨參照）。查被告雖抗辯因被告於109年10月15
31 日變更負責人，原告因與新任負責人理念不合，而於109年1

01 0月15日自行離職，故109年7月20日契約已於109年10月14日
02 終止乙節（見本院卷二第249頁），然為原告所否認，被告
03 復未就原告斯時係自行離職乙事舉證以實其說；參以原告於
04 109年10月、11月間尚曾因勞資爭議事件提出申訴，並經安
05 排勞資爭議調解會議乙節，業據前述，是原告斯時就兩造勞
06 動關係存續及有無積欠工資等項尚有爭執，足認原告主觀上
07 並無任意去職之意，並有將準備給付之事通知被告，而被告
08 認109年7月20日契約已於109年10月14日終止，並未通知原
09 告到職上班，自係拒絕受領勞務，揆諸前揭裁判意旨，應認
10 被告已經受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求
11 報酬。又兩造間自109年10月15日起至109年12月13日止間，
12 仍有109年7月20日契約之僱傭關係存在，原告自得請求被告
13 給付自109年10月15日起至109年12月13日止，按約定工資計
14 算之工資。

15 ③復查被告抗辯其已於110年1月8日，將原告於109年12月14日
16 起至109年12月31日止應得報酬，併同其他款項匯付予原
17 告，並提出轉帳交易明細資料為證（見本院卷二第319
18 頁），固為原告所否認，然審酌兩造係於109年10間發生上
19 開勞資爭議後，始另行簽訂109年12月14日契約，且原告於1
20 10年2月9日簽訂系爭協議書時，亦未在其上記載就該期間工
21 資尚有爭執或待後續商議等內容等節，則原告如認其於簽訂
22 系爭協議書時，被告除上開勞資爭議外另有積欠此部分工
23 資，應無未就此另行記載以釐清雙方權責之理，故原告主張
24 被告尚積欠自109年12月14日起至109年12月31日止之工資，
25 洵非有據。

26 ④從而，原告於109年10月至109年12月間，每月原得領取如附
27 表二「每月應領工資」欄所示之工資，扣除如附表二「本院
28 認定已付工資」欄所示之工資，原告尚得請求被告給付如附
29 表二「工資差額」欄所示之工資共計19萬3,548元。

30 2.特別休假未休工資：

31 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

01 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
02 日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
03 數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為
04 其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項第1
05 款、第4項前段、第6項分別定有明文。

06 (2)查兩造自108年8月15日起至109年2月29日止、109年7月20日
07 起至110年1月31日止，各有上開僱傭關係存在，且原告於上
08 開二僱傭關係終止前6個月之每月平均工資分別為5萬7,317
09 元、7萬2,097元（計算式： $\langle 8萬元 \times 4 + 8萬元 \times 13/31 + 5萬元 \times 18/31 + 5萬元 \rangle \div 6月 = 7萬2,097元$ ，元以下四捨五入）
10 等節，業據前述，均係繼續工作6個月以上1年未滿，則被告
11 應各給予特別休假3日、3日，而被告亦未舉證原告有何上開
12 特別休假權利已不存在情形，故原告得請求被告給付上開二
13 僱傭關係期間按上開平均工資計算之特別休假未休工資各5,
14 732元（計算式： $5萬7,317元 \div 30 \times 3 = 5,732元$ ，元以下四捨
15 五入）、7,210元（計算式： $7萬2,097元 \div 30 \times 3 = 7,210元$ ，
16 元以下四捨五入），是原告請求被告給付特別休假未休工資
17 共計1萬2,942元部分（計算式： $5,732元 + 7,210元 = 1萬2,9$
18 42元），洵屬有據，逾此範圍之請求，即無可採。

20 3.年終獎金：

21 按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民
22 事訴訟法第277條前段亦有明文。又民事訴訟如係由原告主
23 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
24 證實自己主張之事實為真，則被告就其抗辯事實即令不能舉
25 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
26 院100年度台上字第415號判決意旨參照）。查原告雖主張兩
27 造間就上開二僱傭關係期間均有上開年終獎金之約定，然為
28 被告所否認，參諸系爭幹部工作內容、109年7月20日契約及
29 109年12月14日契約上，亦均未載有年終獎金給付之約定，
30 此外原告復未就此舉證以實其說，故原告請求被告給付年終
31 獎金共計7萬2元，自非可採。

01 4.勞工退休金提繳差額：

02 (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，
03 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
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；
05 雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
06 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞
07 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有
08 明文。復按依勞工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依
09 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
10 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人
11 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
12 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
13 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
14 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
15 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
16 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
17 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
18 1年度台上字第1602號判決意旨參照）。

19 (2)查原告於附表三、四所示期間，每月應有如附表三、四「每
20 月應領工資」欄所載之工資，業據前述，而原告請求均按每
21 月工資4萬5,800元計算勞工退休金，除其中附表三編號4、5
22 所示每月應領工資低於4萬5,800元，應各以該期間每月應領
23 工資計算外，核無不可，是依勞工退休金月提繳分級表（見
24 本院卷二第343頁），被告應為原告各提繳如附表三、四所
25 載之勞工退休金。又被告曾於109年1月間為原告提繳勞工退
26 休金866元乙節，有110年3月12日原告勞工退休金個人專戶
27 明細資料在卷可參（見本院卷一第117頁），是原告依勞工
28 退休金條例第31條第1項規定，請求被告應為原告補行提繳
29 自108年8月15日起算6個月（始日不計入）、109年7月20日
30 起算6個月（始日不計入）如附表三、四所示之勞工退休金
31 差額共計3萬1,631元（計算式詳附表三、四），應予准許；

逾此範圍之請求，則非有據。

5.從而，原告得請求被告給付上開工資差額及特別休假未休工資共計28萬9,867元（計算式：8萬3,377元+19萬3,548元+1萬2,942元=28萬9,867元），並補行提繳3萬1,631元至其勞工退休金個人專戶。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條及勞工退休金條例第31條等規定，請求被告應給付原告28萬9,867元，並提繳3萬1,631元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項請求，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，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決第1項、第2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 4 月 14 日

勞動法庭 法 官 李宇銘

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。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 112 年 4 月 20 日

書記官 李律廷

附表一：

編號	期間	每月應領工資	本院認定已付工資	工資差額
1	108年11月	39,900元	39,900元	0元
2	108年12月	40,500元	40,500元	0元

(續上頁)

01

3	109年1月	91,550元	40,000元	51,550元
4	109年2月	57,317元	25,490元	31,827元
共 計				83,377元

02 附表二：

03

編號	期間	每月應領工資	本院認定已付工資	工資差額
1	109年10月1日至 109年10月31日	80,000元	0元	80,000元
2	109年11月1日至 109年11月30日	80,000元	0元	80,000元
3	109年12月1日至 109年12月13日	80,000元	0元	33,548元 (計算式：80,000元×13/31=33,548元，元以下四捨五入)
4	109年12月14日至 109年12月31日	50,000元	已結清給付。	0元
共 計				193,548元

04 附表三：

05

編號	期間	每月應領工資	本院採計計算工資	應提繳勞工退休金	實際提繳勞工退休金	勞工退休金提繳差額
1	108年8月16日至 108年8月31日	57,317元	45,800元	1,418元 (計算式：45,800元×6%×16/31=1,418元，元以下四捨五入)	0元	1,418元

(續上頁)

01

2	108年9月1日至 108年9月30日	57,317元	45,800元	2,748元	0元	2,748元
3	108年10月1日至 108年10月31日	57,317元	45,800元	2,748元	0元	2,748元
4	108年11月1日至 108年11月30日	39,900元	39,900元	2,406元	0元	2,406元
5	108年12月1日至 108年12月31日	40,500元	40,500元	2,520元	0元	2,520元
6	109年1月1日至 109年1月31日	91,550元	45,800元	2,748元	866元	1,882元
7	109年2月1日至 109年2月15日	57,317元	45,800元	1,421元 (計算式：45,800 元×6%×15/29=1,42 1元，元以下四捨五 入)	0元	1,421元
共 計						15,143元

02 附表四：

03

編 號	期間	每月應 領工資	本院採計 計算工資	應提繳勞 工退休金	實際提繳勞 工退休金	勞工退休金 提繳差額
1	109年7月21日至 109年7月31日	80,00元	45,800元	975元 (計算式：45,800元 ×6%×11/31=975元， 元以下四捨五入)	0元	975元
2	109年8月1日至 109年8月31日	80,000元	45,800元	2,748元	0元	2,748元
3	109年9月1日至 109年9月30日	80,000元	45,800元	2,748元	0元	2,748元

(續上頁)

01

4	109年10月1日至 109年10月31日	80,000元	45,800元	2,748元	0元	2,748元
5	109年11月1日至 109年11月30日	80,000元	45,800元	2,748元	0元	2,748元
6	109年12月1日至 109年12月13日	80,000元	45,800元	1,152元 (計算式：45,800元 ×6 % ×13/31=1,152 元，元以下四捨五 入)	0元	1,152元
7	109年12月14日至1 09年12月31日	50,000元	45,800元	1,596元 (計算式：45,800元 ×6 % ×18/31=1,596 元，元以下四捨五 入)	0元	1,596元
8	110年1月1日至 110年1月20日	50,000元	45,800元	1,773元 (計算式：45,800元 ×6 % ×20/31=1,773 元，元以下四捨五 入)	0元	1,773元
共 計						16,488元