

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 吳碧月

訴訟代理人 王澄雅律師（法扶律師）

被告 旭日財富管理顧問股份有限公司

法定代理人 孫欣鈴

被告 鄭玉章

共同

訴訟代理人 魏平政律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年7月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告旭日財富管理顧問股份有限公司應給付原告新臺幣2萬
4,811元，及自民國113年2月1日起至清償日止，按年息百分
之五計算之利息。

二、被告旭日財富管理顧問股份有限公司應提繳勞工保險退休金
9,324元至原告勞工保險局勞工退休金專戶。

三、被告旭日財富管理顧問股份有限公司應開立離職事由為勞動
基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原
告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告旭日財富管理顧問股份有限公司負擔百分之
四十三，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行，但被告旭日財富管理顧問股份
有限公司以新台幣3萬4,135元為原告供擔保後得免為假執
行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一) 原告於民國112年4月12日受僱於被告旭日財富管理顧問股份有限公司(下稱旭日公司)，擔任財務諮詢顧問，職務內容為負責合會之相關會務、管理、會員服務、通知、系統建置執行等工作，兩造約定每月薪資為新臺幣(下同)42,000元，惟被告旭日公司原名旭日傳媒股份有限公司，登記之負責人原為被告乙○○(下逕稱其名)，被告旭日公司更名後以其友人甲○○(下逕稱其名)為登記負責人，實質負責人為乙○○，其除經營被告旭日公司外，還經營不同商號、公司包括印刷公司(鴻霖印刷傳媒股份有限公司、鴻友印前數位整合股份有限公司)、洗衣店(玉銘豐商行、豐玉銘商行)、麵包店(寶之禮食品有限公司，經營「幸福窯烤」品牌)等，原告到職後乙○○就將其經營之洗衣店、麵包店、社團、扶輪社年會之設攤賣冰淇淋等工作，均交辦原告辦理，原告因此身兼多職。詎料，原告於112年8月7日進辦公室，乙○○突然告知原告只須工作到8月10日未說明理由，並要求原告與印刷廠會計李碧英(下逕稱其名)辦理交接，原告當日及次日將工作及手邊資料、物品交接給李碧英後，即於112年8月8日離職。嗣原告向新北市政府申請勞資爭議，經該局於112年9月5日召開勞資爭議調解會議，被告等人否認與原告有僱傭關係，更對原告主張之事實經過一概否認，因此調解不成立。惟被告旭日公司、乙○○對原告尚有資遣費、積欠工資、加班費及應補提繳之勞退差額未給付，原告不得已始提起本訴。

(二) 原告請求項目及金額如下：

1. 對被告旭日公司之部分

(1) 積欠工資57,400元

原告於112年4月18日到職，每月薪資為42,000元，112

01 年4月18日至同年4月30日之薪資應為18,200元（計算
02 式： $42,000\text{元} \times 13/30 = 18,200\text{元}$ ），惟被告旭日公司僅於
03 112年5月11日給付原告薪資14,000元，短少薪資4,200
04 元。另被告旭日公司就112年7月1日至112年8月8日薪資
05 均未給付，故原告上開期間薪資共53,200元（計算式：
06 $42,000\text{元} + 42,000\text{元} \times 8/30 = 53,200\text{元}$ ）。綜上，被告旭日
07 公司應給付原告57,400元（計算式：112年4月短少之工
08 資4,200元 + 112年7月1日至112年8月8日未發之工資53,2
09 00元 = 57,400元）。

10 (2)加班費6,300元

11 原告於112年6月8日、27日、28日、同年7月4日、7月5
12 日及8月2日下班時間後均須至說明會加班工作，每場說
13 明會約原告自晚間6時到場準備，結束時間約為10時，
14 延長工作時間每場約為4小時，故原告於上開期日各有4
15 小時之加班。是原告每月工資為42,000元，每小時工資
16 為175元（計算式： $42,000\text{元} \div 240\text{小時} = 175\text{元/時}$ ），故
17 每日4小時延長工時工資應為1,050元（計算式： 175元
18 $\times 4/3 \times 2\text{小時} + 175\text{元} \times 5/3 \times 2\text{小時} = 1,050\text{元}$ ），承上所述，
19 原告任職期間共有6日、每日加班4小時，依僱傭關係及
20 勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定，被告旭日公司
21 應給付原告加班費6,300元（計算式： $1,050\text{元/日} \times 6\text{日} =$
22 $6,300\text{元}$ ）。

23 (3)資遣費6,359元

24 原告自112年4月18日至112年8月8日受雇於被告旭日公
25 司，年資共計3月又21日，被告旭日公司應發給原告
26 111/720個月平均工資之資遣費【計算式： $1/2 \times [(3+21/$
27 $30) \div 12] = 111/720$ 】。工作期間所得工資總額為155,400
28 元【計算式： $42,000\text{元} \times (13/30 + 3 + 8/30) = 155,400$
29 元】，上開工作期間共113日，故日平均工資為1,375元
30 （計算式： $155,400\text{元} \div 113\text{日} = 1,375\text{元}$ ），月平均工資

為41,250元（計算式： $1375 \text{元} \times 30 \text{日} = 41,250 \text{元}$ ）。原告之月平均工資為41,250元，被告旭日公司依勞工退休金條例（下稱勞保條例）第12條規定，應發給原告相當於111/720個月平均工資之資遣費，共計6,359元（計算式： $41,250 \text{元} \times 111/720 \text{個月基數} = 6,359 \text{元}$ ）。

(4)提繳9,324元至原告之退休金個人專戶

原告自112年4月18日至112年8月8日受雇於被告旭日公司，約定之薪資為每月42,000元，被告旭日公司本應按月提繳工資42,000元，每月為原告提繳勞工退休金2,520元（計算式： $42,000 \text{元} \times 0.06 = 2,520 \text{元}$ ），惟被告旭日公司僱用原告後，從未替原告提繳勞工退休金，故原告自得依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告旭日公司補提繳9,324元【計算式： $2,520 \text{元} \times (13/30 + 3 + 8/30) = 9,324 \text{元}$ 】至勞工保險局原告之退休金個人專戶。

(5)非自願離職證明書

原告係因被告旭日公司無理由解雇，應發給原告記載離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款規定之非自願離職證明書。

2.對乙○○之部分

(1)112年4月29日工資2,750元

112年4月29日星期六本為原告之休息日，乙○○於當日僱請原告至圓山飯店攤位工作，工作時間自早上9時至下午6時30分，自應給付原告工資，上開收支明細所列當日工作人員之工資，故比照與乙○○無親屬關係之另一名工作人員Sunny當日工資2,750元計薪予原告。

(2)112年5月22日工資704元

原告於乙○○以卓越雜誌名義於112年5月22日在喜來登飯店舉辦頒獎典禮之工作時間約自中午12:30至下午4:30，就上開4小時工作，至少應按每小時資本工資176元

計薪予原告，故被告乙○○應給付原告工資704元（計算式：176元×4小時=704元）。

(3)112年7月15日工資1,056元

原告於當日與乙○○夫妻兩人共同前往北深路洗衣店點收洗衣機投幣、對帳，當日原告約自上午10時至下午4時工作，就上開4小時工作，至少應按每小時資本工資176元計薪予原告，故乙○○應給付原告工資1,056元（176元/時×6小時=1,056元）。

(4)綜上，乙○○僱用原告於112年4月29日、5月22日、7月15日工作，應分別給付原告工資2,750元、704元、1,056元，合計共4,510元。

(三) 併聲明：

- 1.被告旭日公司應給付原告70,059元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 2.被告乙○○應給付原告4,510元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 3.被告旭日公司應將9,324元提繳至勞工保險局之原告退休金個人專戶。
- 4.被告旭日公司應開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。
- 5.第一至三項聲明請依職權宣告假執行。

二、被告則以下列情詞資為抗辯，並聲明求為判決：駁回原告之訴。

(一) 被告旭日公司：

1.兩造間僅成立單純委任關係

原告並非勞基法上所稱之勞工，原告並未受到被告旭日公司之指揮、監督，對於合會之事務具有自由裁量權，不具人格從屬性，依法並無適用勞動基準法，原告請求旭日公司給付資遣費、自願離職證明書，並要求提撥退休金至其個人專戶，因於法無據，故原告之主張洵非可採。退萬步

言，縱鈞院認定勞雇關係存在，被告應給付資遣費予原告，惟因原告仍欠被告10萬元，被告依法得主張抵銷。原告稱其配偶張智閔（下逕稱其名）因想參與合會而有資金需求，故由原告向乙○○借款10萬元，張智閔得標後，將會返還借款，並由原告開立本票擔保之，致旭日公司之代表人以及乙○○誤信原告是真的想要與之經營合會事務，以及誤信張智閔得標後將會還款，使乙○○不疑有他，於112年7月4日借款10萬元予張智閔。豈料，張智閔於112年7月24日得標並取得第一期合會之9萬7千元款項後，旋即消失的無影無蹤，迄今未依約繳納應繳交之會款，計算至113年2月20日已累計積欠七期會款，總金額為63,000元（計算式：9000元×7期＝63,000元），經本案旭日公司、乙○○提起刑事詐欺、背信等告訴在案（即臺灣士林地方檢察署113年度他字第153號）。

2.積欠112年7月薪資部分

原告於112年8月離職後，未將被告旭日公司零用金4萬元交回，故兩造於112年8月7日原告交接當日即同意以7月薪資扣抵零用金，有會計李碧英以及原告皆已於交接明細在卷可稽，故原告不得要求被告旭日公司給付7月薪資。

3.兩造為委任關係，原告加班費、資遣費、提繳退休金、開立非自願離職證明書等之請求為無理由

雙方約定委任報酬費用每月為42,000元已涵蓋所有報酬費用，原告不得另行主張加班費，至為灼然；退萬步言鈞院認為兩造間為僱傭關係，惟原告所提出之原證10照片僅能看出有一群人在晚上7點半左右共同餐敘，未能看出與工作有何關係以及持續時間多長，此外原告也未提出打卡紀錄或相關證據證實其曾應被告旭日公司要求，於112年6月8日、6月27日、6月28日、7月4日、7月5日、8月2日，此6天皆有加班4小時之事實，故原告向被告旭日公司主張加班費洵未可採。

01 (二) 被告乙○○

02 被告乙○○與原告間並無僱傭關係，也未約定112年4月29
03 日、5月22日、7月15日之薪資，原告有何法律上依據主張
04 要求被告給付工資，被告乙○○未曾要求原告應於112年4
05 月29日、5月22日、7月15日至圓山飯店、喜來登飯店等等
06 地點幫忙出席活動，原告是否曾經出席亦未可知？出席時
07 間持續多長？原告皆未善盡舉證責任，其主張被告乙○○
08 應給付工資洵未可採。

09 三、協商兩造不爭執事項並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎
10 (見本院卷第235、236頁)：

11 (一) 原告於112年4月18日起擔任旭日公司之財務諮詢顧問，
12 約定每月薪資為42,000元。

13 (二) 原告與李碧英於8月7日交接(見本院卷第37頁)，交接
14 時原告零用金未繳回，故從原告的薪資扣抵。

15 (三) 兩造曾於112年9月5日至新北市勞工局調解，惟調解不
16 成立。

17 (四) 原告之配偶曾向乙○○借款10萬元，至今尚未歸還。

18 (五) 原告有開立10萬元本票予乙○○(被證4)。

19 四、協商兩造爭執事項(見本院卷第236頁)：

20 (一) 原告與被告旭日公司間契約關係為何？勞動契約抑或委任
21 契約？

22 (二) 倘若兩造為勞動契約，原告請求旭日公司給付70,059元
23 (即工資57,400元、加班費6,300元、資遣費6,359元)，
24 及補提繳9,324元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有
25 無理由？

26 (三) 原告請求被告旭日公司應開立離職原因為勞基法第14條第
27 1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告，有無理
28 由？

29 (四) 原告請求乙○○給付工資4,510元，有無理由？

30 五、本院得心證之理由：

31 (一) 原告與被告旭日公司間契約關係為何？勞動契約抑或委任

01 契約？

02 1. 按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而
03 言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞
04 務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權
05 限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委
06 任之目的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契
07 約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機
08 械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容
09 及當事人間之權利義務均不相同」、「勞動基準法所定之
10 勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提
11 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契
12 約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權
13 或決策權者有別」、「公司之員工與公司間係屬僱傭關係
14 或委任關係，應以契約之實質關係為判斷」最高法院83年
15 度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決、90年度
16 台上字第1795號判決意旨可資參照。是僱傭契約與委任契
17 約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務
18 之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目
19 的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處理委任事
20 務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，
21 此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭
22 之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。
23 是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間
24 約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀
25 之，非單純以契約名稱論斷。

26 2. 次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
27 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
28 報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常
29 具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對
30 自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非
31 由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服

01 從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從
02 屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，
03 為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或
04 創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬
05 性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系
06 內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字
07 第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契
08 約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容
09 中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主
10 決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，
11 勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮
12 性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，
13 即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工
14 有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工
15 服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被
16 納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之
17 生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇
18 主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

- 19 3. 經查，原告非為自己之營業勞動而是從屬於被告旭日公
20 司，為被告旭日公司提供勞務，此由原告與被告旭日公司
21 之實際負責人乙○○間之LINE對話訊息（見本院卷第43至
22 116頁），可見乙○○指揮監督原告就被告旭日公司所營
23 有關合會事務進行相關工作，原告亦向乙○○報告其經手
24 之合會事務，請其批示、同意，其間乙○○更曾向原告表
25 示：「真的用心，我真的不希望每件事都需要我的糾正
26 指導，不懂可以先詢問我才知道你不知道什麼？而不是不
27 理會不注意，這不是一個主管的應有態度哦」等語（見本
28 院卷第76頁），足見其對原告工作具有指揮監督之權；且
29 原告任職期間與其他員工一樣每日上班均須打卡，此有丁
30 文君秘書以通訊軟體Line傳給原告之員工考勤記錄可證
31 （見本院卷第211至213頁），而原告有事無法出勤即須向

乙○○請假等節（見本院卷第66頁），乙○○亦明確指示原告之薪資42,000元由被告旭日公司支付等情（見本院卷第75頁），均可證原告與被告旭日公司間具人格上、經濟上及組織上之從屬性，並基於從屬性而提供勞務，故被告旭日公司抗辯兩造為委任關係而非僱傭關係而無勞基法之適用，無法採信。

4. 被告乙○○雖辯稱：原告於112年4月1日、2日、9日、15日不斷打電話、傳訊息予被告乙○○，詢問何時能來合作執行合會事務，顯見並非被告乙○○主動尋求合作，故兩造為委任關係云云，雖據提出其與原告之LINE對話內容（見本院卷第173、175頁）為證。惟查依被告乙○○所提上開對話內容，原告於112年4月1日、9日傳送訊息詢問乙○○：「鄭董，請問有確定我哪天上班報到嗎？」，嗣於同年月15日乙○○傳送訊息：「明天下午有空見面聊聊工作的後續嗎？」，依上開對話乃原告詢問被告乙○○其上班報到日期，被告乙○○亦主動約原告見面商談工作，故綜觀訊息內容，並無涉及被告所稱之「合作執行合會事務」，反係原告向被告乙○○詢問「上班報到」日期，是依上開LINE對話內容並無法證明兩造談好係合作委任事宜。被告另辯稱：渠等對於合會事務之運行一竅不通，原告當時稱其有經營合會之經驗，得一手包辦合會事務，但其不隸屬被告旭日公司或乙○○管理，並非員工，擁有自由裁量權，故兩造協議由原告擔任旭日公司財務諮詢顧問，且約定兩造間為委任關係，不必投保勞、健保云云。惟查，被告上開所辯並未據舉證以實其說，且由原告任職期間與被告乙○○間之LINE對話訊息觀之（見本院卷第43至116頁），原告到職後之工作係處理合會之相關會務管理、會員服務、通知、系統建置執行等事務性工作，原告就合會大小事務均須一一向被告旭日公司之實際負責人乙○○報告、請示，是被告所稱：原告不隸屬被告旭日公司或乙○○管理、擁有自由裁量權云云，自難憑採。被告旭

01 日公司又稱：其員工鄭安倫離職，也是由原告負責被告旭
02 日公司員工加保及退保的作業，兩造若無事前協議好雙方
03 為委任關係，則原告既負責旭日公司加保、退保事務，大
04 可自行加保，顯見兩造並非僱傭關係云云。然查，此觀乙
05 ○○曾於112年4月26日將勞健保操作手冊等資料上傳群組
06 （見本院卷第215、217頁），指名另一名會計人員「月
07 月」請其有空教導鄭安倫勞健保投保事宜，即可證明，原
08 告並未處理被告旭日公司員工加、退保事務。而被告旭日
09 公司提出之乙○○與原告LINE對話訊息（見本院卷第177
10 頁），觀其內容僅見原告代鄭安倫詢問被告乙○○其離職
11 手續是否一定要回公司辦理而已，遍觀該則訊息內容，看
12 不出被告旭日公司之加退保事務係由原告辦理，況縱使原
13 告負責辦理被告旭日公司員工之加、退保事務為真，然是
14 否替員工加、退保，仍須聽憑老闆決定、指示，豈係負責
15 加退保業務之員工可得自行決定，被告陳稱：原告負責辦
16 理旭日公司加退保大可替自己加保云云，作為兩造間為委
17 任關係之證明，亦不足採信。被告雖另提出被告乙○○與
18 原告LINE對話訊息（見本院卷第179、181頁）主張原告自
19 承被告乙○○非其僱主云云。然原告陳稱上開訊息係在被
20 告乙○○突然無故片面要求原告離職之後，兩造間發生齟
21 齬，原告認為被告乙○○未替其投保勞健保，且被告乙○
22 ○對原告有諸多不實指控，因此在氣憤之下亦不齒承認被
23 告乙○○係其僱主等語，且由原告任職期間與被告公司實
24 際負責人乙○○間之諸多訊息，均可見被告旭日公司對原
25 告有指揮監督關係，原告與被告旭日公司間具人格上、經
26 濟上及組織上之從屬性，自不得僅以原告離職後否認被告
27 乙○○為其僱主之訊息等情即否認原告與被告旭日公司兩
28 造有僱傭關係。

29 （二）倘若兩造為勞動契約，原告請求旭日公司給付70,059元
30 （即工資57,400元、加班費6,300元、資遣費6,359元），
31 及補提繳9,324元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有

無理由？

1. 工資57,400元

(1)按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工」。查原告於112年4月18日到職，每月薪資為42,000元，此為被告旭日公司所不爭，則112年4月18日至同年4月30日之薪資應為18,200元（計算式：42,000元 $\times$ 13/30=18,200元）。惟被告旭日公司僅於112年5月11日給付原告薪資14,000元，此有原告郵政存簿明細可參（見本院卷第117頁），是原告請求被告旭日公司給付4月短少薪資4,200元，自屬有據，應予准許。

(2)另原告主張被告旭日公司就112年7月1日至112年8月8日薪資均未給付，故被告旭日公司自應給付原告上開期間薪資共53,200元（計算式：42,000元+42,000元 $\times$ 8/30=53,200元）。被告旭日公司雖抗辯原告最後工作日為112年8月7日，並據其出交接明細為證（見本院卷第187頁），然原告提出原告與乙○○間之LINE訊息截圖（見本院卷第39頁），可徵原告於112年8月8日尚以LINE傳送其辦理交接之物品及交接過程之照片、影片予被告乙○○，並傳訊：「交接清清楚楚、明明白白 仁至義盡了」等語；且112年8月8日原告將辦公室及鐵櫃之鑰匙交付李碧英後，兩人亦以書面寫下交接之鑰匙數量，並經原告及李碧英簽名且記載日期為「8/8」，其後原告亦以LINE將上開書面傳給乙○○，此亦有原告與乙○○間之LINE訊息為證（見本院卷第247頁），而就先前自乙○○所經營之洗衣店取回營收之硬幣，逐袋會同李碧英清點、計算，確認金額無誤後，由李碧英於每袋上寫下金額且簽名，原告於112年8月8日均以LINE傳送辦理交接物品及交接過程之照片、影片予乙○○，亦有原告與乙○○間之LINE訊息附卷足憑（見本院卷第313至317頁），足證原告之最後工作日確實為112年8月8日，被告旭日公司辯稱：原告最後工作日應為112年8月7日云云，尚不足採信。

01 (3)綜上，被告旭日公司應給付原告112年4月短少之工資4,20
02 0元及112年7月1日至112年8月8日未發之工資53,200元，
03 合計為57,400元。然被告旭日公司主張以原告保管之零用
04 金與原告112年7月薪資抵銷等語。經查，依交接明細所示
05 （見本院卷第37頁），原告保管之北深店零用金11,573
06 元、埔新店零用金10,232元、旭日公司零用金17,143元，
07 合計為38,948元。原告雖主張其中北深店、埔新店乃被告
08 乙○○經營之洗衣店，然原告於本院113年2月27日審理時
09 陳稱：「原告：零用金的部分確實未繳回，當時因為比較
10 晚了，我稱直接從薪水扣抵，李碧英有請示乙○○得到同
11 意後才簽名」等語（見本院卷第162頁），且本件被告旭
12 日公司及乙○○均主張同意洗衣店之零用金與原告之7月
13 薪資中扣抵（見本院卷第187頁），則本件原告7月薪資4
14 2,000元扣抵上開零用金38,948元後，被告旭日公司尚應
15 給付原告112年7月薪資3,052元，加計4月份積欠工資4,20
16 0元及8月薪資11,200元，被告旭日公司仍應給付原告18,4
17 52元，原告此部分請求為有理由，逾此部分之請求，則乏
18 所據，不應准許。

19 2. 加班費6,300元

20 (1)按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延
21 長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長工作時間在
22 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
23 二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
24 加給三分之二以上。三依第32條第3項規定，延長工作時
25 間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」，依此規定，
26 勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，
27 而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，
28 勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞
29 工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工
30 必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請
31 求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上之需要而自

01 行延後下班時間，即命雇主給付加班費（臺灣高等法院高
02 雄分院98年勞上第4號判決意旨參照）。又依勞基法第32
03 條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時不
04 得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單方為延長
05 工時之決定，均不生其合法效力，故若係勞工未經雇主同
06 意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主
07 請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權。

08 (2)原告雖主張其任職期間於112年6月8日、27日、28日、同
09 年7月4日、7月5日及8月2日，均須於下班時間後至上開6
10 場說明會，每場約為4小時，故請求加班費云云，雖據提
11 出加班工作有原告於說明會拍攝之照片及將餐會後參加合
12 會之會員名單報告予乙○○之LINE訊息截圖為證（見本院
13 卷第119至125頁）。然依上開內容即便看出被告旭日公司
14 確實於112年6月8日、6月27日、6月28日、7月4日、7月5
15 日、8月2日此6天皆有餐敘，惟原告並無法證明該餐敘持
16 續時間多長，且觀其上之照片上與會成員多在用餐，並無
17 任何文書資料等用具，尚無法證明原告係為加班工作之事
18 實，又勞動契約為雙務契約，勞工於正常工時以外工作必
19 要，自應取得雙方之同意，雇主始有給付加班費之必要，
20 從而，原告自應舉證其加班已經取得被告之同意，並依據
21 被告之工作規則申請加班等事實，本件原告並未提出證明
22 其曾應被告旭日公司要求加班之事實，復加班需經申請並
23 核准，然原告就此復未舉證以實其說，準此，原告請求被
24 告旭日公司給付加班費，尚屬無據，無法准予。

25 3. 資遣費6,359元

26 (1)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
27 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
28 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
29 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
30 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
31 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞

退條例第12條第1項定有明文。

(2)查被告旭日公司短少給付原告112年4月及未給付112年7月至同年8月8日薪資，有不依勞動契約給付工作報酬情事，又未依法提繳原告勞工退休金，則原告依勞基法第14條第1項第5款（未給付工作報酬）、第6款（違反勞動契約或勞工法令）終止勞動契約，自得請求資遣費。被告雖以乙○○向原告稱：「…是你自己說8/7可以交接完就不進來了呀」等語（見本院卷第35頁），主張兩造係合意終止勞動契約，惟雇主非依勞基法第11、12條規定，不得終止勞動契約，故被告旭日公司之實際負責人乙○○於112年8月7日未有合法事由即片面終止契約，已違反勞動契約及勞動法令，原告向乙○○表示待交接完即去職，乃係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，故被告旭日公司以上開對話主張兩造為合意終止勞動契約云云，自屬無據。

(3)原告自112年4月18日受僱至112年8月8日止，工作期間所得工資總額為155,400元【 $42,000\text{元} \times (13/30 + 3 + 8/30) = 155,400\text{元}$ 】，上開工作期間共113日，故日平均工資為1,375元（ $155,400\text{元} \div 113\text{日} = 1,375\text{元}$ ），月平均工資為41,250元（ $1375\text{元} \times 30\text{日} = 41,250\text{元}$ ）。查原告年資合計為3月又21日，資遣基數為111/720【計算式： $1/2 \times [(3 + 21/30) \div 12] = 111/720$ 】。故原告依勞退條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費共計6,359元（ $41,250\text{元} \times 111/720\text{個月基數} = 6,359\text{元}$ ，元以下四捨五入），原告此部分資遣費之請求，為有理由，應予准許。

(4)被告旭日公司另辯稱：倘認定僱傭關係存在，被告旭日公司應給付資遣費予原告，惟因原告仍欠被告乙○○10萬元，被告旭日公司依法得主張抵銷云云。惟按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項定有明文。查依被告所述加入合會成為會員係原告之配偶張智

01 閱，故負有給付合會金義務者為張智閱，並非原告；另被
02 告抗辯：原告為擔保被告乙○○於112年7月4日借款10萬
03 元予原告配偶張智閱而開立云云，並提出原告開立予被告
04 乙○○金額為10萬元之本票乙紙為證（見本院卷第183
05 頁），然依被告主張貸與人、持票人均為被告乙○○，故
06 原告對被告旭日公司並未負有債務，被告旭日公司主張以
07 上開借款與其應給付原告之資遣費為抵銷，並無理由。

08 4. 原告請求旭日公司補提繳勞保退休金9,324元至原告勞工
09 保險局勞工退休金專戶，有無理由？

10 (1)第按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
11 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定
12 者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項
13 規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳
14 率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第
15 6條、第14條第1項分別定有明文。故雇主對於依勞工退休
16 金條例辦理退休之勞工，應按月提繳退休金，該提繳金額
17 最低不得低於每月工資百分之六，並應將該提繳金額匯入
18 勞工局設立之勞工退休金個人專戶。依同條例第31條第1
19 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
20 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
21 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合
22 同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
23 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
24 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
25 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
26 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
27 主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
28 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參
29 照）。

30 (2)查原告自112年4月18日受僱至112年8月8日止，約定之薪
31 資為每月42,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表（原

證15)，被告旭日公司本應按月提繳工資42,000元，每月為原告提繳勞工退休金2,520元（42,000元×0.06=2,520元），惟被告旭日公司僱用原告後，從未替原告提繳勞工退休金，有原告之勞工退休金個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第145頁），故原告依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告旭日公司補提繳9,324元【計算式：2,520元×（13/30+3+8/30）=9,324元】至勞工保險局原告之退休金個人專戶，亦有理由，應予准許。

（三）原告請求被告旭日公司應開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告，有無理由？

1. 未按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。

2. 查本件原告依勞基法第14條第1項第5款、6款規定終止勞動契約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

（四）原告請求被告乙○○給付工資4,510元，有無理由？

原告主張其得向被告乙○○請求112年4月29日、5月22日、7月15日工資，共4,510元等語，並據提出其於圓山飯店販售冰淇淋攤位工作之照片、銷售收支明細、其向被告乙○○報告頒獎典禮前置作業之Line訊息截圖及頒獎典禮工作之照片、洗衣店收款、對帳資料（見本院卷第127頁、第131至141頁），然為被告乙○○所否認其與原告有僱傭關係，被告乙○○陳稱未曾要求原告應於112年4月29日、5月22日、7月15日至圓山飯店、喜來登飯店等等地點幫忙出席活動等語，而依原告所提前開證據內容，原告是

01 否均有出席無從得知，況出席時間持續多長等，均未據原
02 告舉證以實其說，無法遽信，況被告乙○○抗辯其對原告
03 有本票債權10萬元，並據提出被告乙○○於112年7月4日
04 以旭日公司帳戶匯款原告帳戶之明細（見本院卷第285
05 頁）及原告開立金額10萬元之本票乙紙予被告乙○○（見
06 本院卷第183頁），原告亦自承：「合會預借金是我先生
07 的名字，但被告乙○○要我改以自己的名字簽了這張本
08 票，十萬元確實有欠，是跟被告乙○○個人借的，被告乙
09 ○○他是會首，十萬塊確實還沒有還。」等語（見本院卷
10 第162頁），是被告乙○○亦得主張抵銷之，故原告主張
11 被告乙○○應給付原告工資4,510元，依上說明，尚屬無
12 據，不應准予。

13 六、末按負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定
14 外，應回復他方損害發生前之原狀，因回復原狀而應給付金
15 錢者，自損害發生時起，加給利息，遲延之債務，以支付金
16 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，應
17 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
18 率為5%，民法第213條第1項、第2項、第233條第1項前段、
19 第203條分別定有明文。則原告請求被告旭日公司自民事起
20 訴狀繕本送達之翌日即113年2月1日（見本院卷155頁）起
21 至清償日止，按年息5%計算之利息，即有理由，應予准許。

22 七、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前
23 段、第19條、勞退條例第12條第1項及就業保險法第11條第3
24 項等規定，請求被告旭日公司應給付原告24,811元（積欠工
25 資18,452元＋資遣費6,359元），及自113年2月1日起至清償
26 日止，按年息百分之5計算之利息，及被告旭日公司應補提
27 繳勞保退休金9,324元至原告勞工保險局勞工退休金專戶；
28 暨被告旭日公司應開立非自願離職證明書予原告部分，為有
29 理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁
30 回。

31 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 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
03 所明定。本件判決第1、2項部分為被告旭日公司即雇主敗訴
04 之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假
05 執行之宣告，至原告敗訴部分，該部分假執行之聲請，失之
06 所據，不應准許。

07 九、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張、陳述、所提證據
08 暨調查證據之聲請，經審酌後，認均與本件之結論無礙，且
09 無調查之必要，不再一一論述及為調查，併予敘明。

10 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 113 年 7 月 23 日
12 勞動法庭 法 官 吳幸娥

13 以上正本係照原本作成

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 7 月 23 日
17 書記官 黃靜鑫