

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度重勞訴字第14號

原告 潘芊邑

訴訟代理人 郭美絹律師

被告 新光企業有限公司

法定代理人 王宏偉

被告 王淑滿

共同

訴訟代理人 高馨航律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月1日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告新光企業有限公司應給付原告新臺幣壹拾伍萬參仟陸佰
伍拾捌元及自民國一百一十年十二月十八日起至清償日止，
按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告新光企業有限公司應提繳新臺幣壹仟貳佰參拾壹元至原
告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告新光企業有限公司負擔百分之三，餘由原告
負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告新光企業有限公司如以新臺
幣壹拾伍萬參仟陸佰伍拾捌元為原告預供擔保，得免為假執
行。

六、本判決第二項得假執行；但被告新光企業有限公司如以新臺
幣壹仟貳佰參拾壹元為原告預供擔保，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
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)先位聲明：1.確認原

告與被告新光企業有限公司（下稱新光公司）間僱傭關係存在。2.被告新光公司應自民國109年12月1日起至原告回復原職繼續執行職務之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）70,344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。3.被告應自109年12月1日起至原告回復原職繼續執行職務之日止，按月提繳4,368元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。4.被告新光公司應給付原告92,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。5.被告新光公司應給付原告1,799,132元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。6.被告王淑滿應給付原告1,799,132元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。7.前兩項被告中之任一項被告為清償，他項被告於清償之範圍內同免責任。8.願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告新光公司應開立非自願離職證明書予原告。2.被告新光公司應給付原告3,438,700元（計算式： $1,547,568 + 92,000 + 1,799,132 = 3,438,700$ ），及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告王淑滿應給付原告3,438,700元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。4.前兩項被告中之任一項被告為清償，他項被告於清償之範圍內同免責任。5.願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷(一)第13至15頁）。嗣於112年5月8日具狀變更聲明為：(一)先位聲明：1.確認原告與被告新光公司間僱傭關係存在。2.被告新光公司應自109年12月1日起至原告回復原職繼續執行職務之日止，按月於次月5日給付原告70,344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。3.被告新光公司應自109年12月1日起至原告回復原職繼續執行職務之日止，按月提繳4,368元至原告之勞退專戶。4.被告新光公司應給付原告1,566,136元（計算式： $92,000 + 1,474,136 = 1,566,136$ ），及自起訴狀繕本

送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。5.被告王淑滿應給付原告1,566,136元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。6.前兩項被告中之任一項被告為清償，他項被告於清償之範圍內同免責任。7.願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告新光公司應開立非自願離職證明書予原告。2.被告新光公司應給付原告3,113,704元（計算式：1,547,568+92,000+1,474,136=3,113,704），及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告王淑滿應給付原告3,113,704元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。4.前兩項被告中之任一項被告為清償，他項被告於清償之範圍內同免責任。5.願供擔保，請准宣告假執行。（見本院卷(二)第541至543頁）。核原告所為，顯係基於同一僱傭關係之基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自88年4月1日起受僱於被告王淑滿，擔任美容師。自88年起至104年止，被告王淑滿分別將原告調派至曼詩國際名店豐原店、圓環店、大里店、大墩店、大雅店、東興店工作。109年11月18日原告誤向不具僱傭關係之曼詩國際股份有限公司（下稱曼詩公司）提出員工離職申請書（下稱系爭離職申請書），並表示離職時間為109年12月31日，惟曼詩公司要求原告提前至109年11月30日離職，因原告無法接受曼詩公司之要求，故原告於109年12月2日以存證信函向曼詩公司撤回離職申請，惟曼詩公司於109年12月4日以存證信函拒絕原告回到被告新光公司任職。又原告受僱於被告王淑滿之期間，被告王淑滿有漏未替原告投保勞保，亦有擅自偽造原告私文書將原告投保於不同勞保單位之情事。另被告尚積欠原告獎金92,000元，亦未給付原告平日加班費、休息日加班費、國定假日未休工資及特別休假未休工資。爰依兩造間僱傭關係、勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第

01 31條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後
02 聲明。

03 二、被告則以：原告自91年3月25日起至109年11月30日止受僱於
04 曼詩公司，並加保勞保於曼詩公司旗下分店。原告於109年1
05 1月18日向曼詩公司提出系爭離職申請書，經曼詩公司同意
06 並給付原告109年之特休未休工資後，應認兩造間之勞動契
07 約已於109年11月30日合意終止，則原告復於109年12月2日
08 以存證信函撤回離職申請，自無理由。又原告未符合發放獎
09 金之條件，則原告自不得請求被告新光公司給付獎金。另原
10 告平日及國定假日並未加班，且休息日工資及特休未休工資
11 被告皆已給付原告等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁
12 回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免於假執行。

13 三、兩造不爭執之事實：

14 原告於91年5月16日至97年12月31日之投保單位為曼詩美容
15 名店，98年1月1日至104年6月30日之投保單位為永花商行，
16 104年7月1日至104年7月10日之投保單位為新光美容名店，1
17 04年7月10日至109年12月20日之投保單位為被告新光公司
18 (見本院卷(一)第69至73頁)。

19 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)原告究為自行離職抑或遭被
20 告新光公司資遣？原告得否撤銷離職之意思表示？(二)原告請
21 求確認與被告新光公司間僱傭關係存在，並請求被告新光公
22 司自109年12月1日起按月給付工資及提繳勞工退休金，有無
23 理由？(三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？(四)原告請求
24 被告給付預告期間工資，有無理由？(五)原告請求被告新光公
25 司開立非自願離職證明書，有無理由？(六)原告請求被告給付
26 加班費，有無理由？茲分述如下：

27 (一)原告究為自行離職抑或遭被告資遣？原告得否撤銷離職之意
28 思表示？

29 1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
30 時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此
31 限；僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限

者，各當事人得隨時終止契約，民法第95條第1項、第488條第2項分別定有明文。因此，勞工向僱用之公司提出辭職書，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到該公司，發生效力。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。

2.原告主張其於109年11月18日向曼詩公司提出系爭離職申請書，並預告工作至109年12月31日，嗣發現錯誤，於109年12月2日向曼詩公司撤回離職申請等語，惟為被告所否認並抗辯如前。查原告於109年11月18日向雇主送達系爭離職申請書，載明離職日為109年12月31日（見本院卷(一)第127頁），依證人即曼詩公司陳馥安之證述：「我們是曼詩公司，但分店都是掛媚力晶殿的招牌，總公司還有其他行號即新光公司，總經理就是王淑滿。…我去應徵的時候看到的是媚力晶殿在應徵，我去圓環店面試，面試的人是當時的店長潘芊邑，面試完之後我去總公司即曼詩公司受訓，受訓完後我就去圓環店工作。…統一辦離職申請，總公司是曼詩公司，而新光公司是原告投保的單位，不管是哪間分店，都是統一填同樣的離職申請書」（見本院卷(二)第340至346頁），足徵被告新光公司與曼詩公司間應具有實體同一性，則依前揭說明，兩造間僱傭關係於109年11月18日原告離職申請書送達被告新光公司時，即生於000年00月00日終止之效力。嗣原告固曾表示撤回離職申請（見本院卷(一)第33頁），惟此意思表示並未同時或先於前揭109年11月18日之意思表示到達被告新光公司，自不生撤回原意思表示之效力。

3.綜上，原告乃係出於自願而離職，並非遭被告新光公司資遣，兩造間僱傭關係應於109年12月31日即已終止。

(二)原告請求確認與被告新光公司間僱傭關係存在，並請求被告新光公司自109年12月1日起按月給付工資及提繳勞工退休

01 金，有無理由？

02 1.兩造間之僱傭關係，業經原告於109年12月31日合法終止，
03 業如前述，兩造間已無僱傭關係存在，原告請求確認與被告
04 新光公司間僱傭關係存在，並無理由，原告亦不得再依勞動
05 契約，請求被告新光公司給付勞務報酬，是其請求被告新光
06 公司應自110年1月1日起至原告復職之日止，按月給付工資
07 及提繳勞工退休金，亦無從准許。

08 2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
09 請求報酬，民法第487條本文定有明文。依證人陳馥安之證
10 述：「（問：原告任職到109年11月30日，是王淑滿跟你講
11 的？）是，王淑滿有說原告要離職的時間是109年11月30
12 日」、「（問：若同意的話，離職日為何沒有更改？）因為
13 拿離職申請書給原告那天，是大里店在辦活動，原告簽完給
14 我，我就收起來，我回到公司後沒有注意到離職申請書上有
15 寫錯的問題」、「任職至109年11月30日止是我寫的，下面
16 生效日期的部分是總經理寫的」（見本院卷(二)第340至346
17 頁），足見被告新光公司片面變更原告離職日期至109年11
18 月30日，應認被告新光公司有受領勞務遲延之情形，原告依
19 前開規定，無補服勞務之義務，仍得請求被告新光公司給付
20 薪資報酬。惟原告於109年12月31日合法終止勞動契約，則
21 被告新光公司給付之薪資報酬，應自109年12月1日計至109
22 年12月31日止，以原告每月薪資51,050元（計算式：底薪3
23 6,050元＋工作津貼8,000元＋全勤獎金2,000元＋油資津貼
24 5,000元＝51,050元）計算，扣除被告新光公司已給付之32,
25 332元（計算式：22,831＋5,067＋1,267＋3,167＝32,332，
26 見本院卷(一)第141頁），被告新光公司尚應給付18,718元
27 （計算式：51,050－32,332＝18,718）。

28 3.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
29 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
30 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
31 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1

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24條第1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31條第1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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查原告自109年12月1日起至109年12月31日止仍受僱於被告新光公司，既經本院審認如前，被告新光公司自有替原告提繳退休金之義務，惟被告新光公司於109年12月20日起即未再提繳（見本院卷(一)第77頁），故原告請求被告新光公司提繳1,231元之退休金（計算式： $53,000 \times 6\% \div 31 \times 12 = 1,231$ ，元以下四捨五入），為有理由。

(三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？

按勞基法為保障勞工之工作權，規定雇主除因勞工有勞基法第12條第1項所列各款情形之一，得不經預告終止契約，且對勞工不給付資遣費外，雇主須有同法第11條及第13條但書之事由，始得經預告勞工而終止勞動契約，但仍須給付勞工資遣費（勞基法第16條、第17條參照）。至於勞工有同法第14條情形之一時，得不經預告而終止契約，惟雇主仍應對勞工發給資遣費（同法第14條第1項、第17條參照），足見立法係兼顧勞資雙方之利益。又勞基法關於資遣費之規定，既係為保護勞工而設，則勞工與雇主同意終止勞動契約與以上開規定終止勞動契約得請求發給勞工資遣費之情形自屬有間，勞工應無資遣費之請求權。承前所述，原告係自行離職，參諸前揭說明，原告自無資遣費之請求權，是原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，應屬無據。

(四)原告請求被告給付預告期間工資，有無理由？

01 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
02 告期間依左列各款之規定：一繼續工作3個月以上1年未滿
03 者，於10日前預告之。二繼續工作1年以上3年未滿者，於20
04 日前預告之。三繼續工作3年以上者，於30日前預告之」、
05 「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告
06 期間之工資」，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。經
07 查，本件兩造勞動契約之終止，並非因雇主行使勞基法第11
08 條或第13條但書之終止權所致，則原告請求被告給付30日預
09 告期間之工資，亦非有據。

10 (五)原告請求被告新光公司開立非自願離職證明書，有無理由？

11 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
12 代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。惟就業保險法所
13 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
14 解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第
15 14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第
16 3項亦有明定。兩造間之勞動契約既於109年12月31日因原告
17 自請離職而終止，原告即不符合就業保險法所稱之「非自願
18 離職」，其依前揭規定，請求被告新光公司發給非自願離職
19 證明書，自屬無據。

20 (六)原告請求被告給付加班費，有無理由？

21 1.原告得請求之加班費期間為何？

22 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
23 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
24 消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第1
25 44條第1項定有明文。查原告係於110年9月29日提起本件訴
26 訟，有本院收文章可據（見本院卷(一)第13頁），而被告就超
27 過5年部分已為時效抗辯拒絕給付（見本院卷(一)第105頁），
28 其所為抗辯合於民法第126條規定，自屬有據，是原告得請
29 求之加班費期間為105年9月30日至最後上班日109年11月30
30 日。

31 2.原告之午休時間是否屬工作時間，仍須審酌原告在午休時

01 間，是否實際從事工作、或是否處於相當高之注意程度，以
02 備隨時提供勞務，以為判斷。經查，證人即曼詩公司副理李
03 庭葦證稱：「（問：所以午休時間不到1小時？）通常會
04 有，但忙起來的話可能就是30至40分鐘」、「（問：副總、
05 經理、副理這3種主管，中午休息時間是可以自由安排？）
06 是的」等語（見本院卷(三)第140至151頁）；又證人即曼詩公
07 司副理蕭雅馨亦證稱：「（問：上下班時間？）上午10時到
08 下午6時，因為我們是主管，所以中午我就休息吃午餐，我
09 們的工作性質是沒有客人就能休息，比較彈性，因為我不是
10 美容師，所以沒有硬性規定休息時間是多久」等語（見本院
11 卷(三)第152至155頁），可見原告在午休時間可自由休息、活
12 動或外出。是原告在午休時間並不負高度之注意程度，以備
13 隨時提供勞務之義務，與實際從事工作之時間、備勤時間、
14 待命時間，得計入工作時間之情有別，則原告主張午休時
15 間，屬工作時間，即無可採，不應准許。

16 3.平日加班費部分：

17 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
18 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。次
19 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
20 下列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日
21 每小時工資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2小
22 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法
23 第24條第1項第1、2款亦有明文。

24 (2)查原告於105年9月30日至109年11月30日期間之工作日有
25 延時工作之事實，有被告所提依原告之打卡紀錄表整理繪
26 製之出勤明細及統計表格附卷可參（見本院卷(四)第249至3
27 47頁），原告雖否認其形式上真正，然原告所指日期（10
28 6年4月28日至同年5月2日、107年6月6日至同年月10
29 日），原告因出國並無加班之情事，縱有打卡異常，亦與
30 原告請求無涉。依此計算，原告自105年9月30日至109年1
31 1月30日之工作日，所得請求延長工時之加班費共計79,39

7元（計算式詳如附表所示）

4. 休息日加班費部分：

(1) 依行政院勞動部（前勞工委員會）80年6月8日（80）台勞動二字第14217號函示：「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間」，81年1月6日（81）台勞動二字第33866號函示：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資」。

(2) 經查，證人李庭葦證稱：「（問：休假如何安排？）排休，1個月有8天休假，各別分店自行排假」、「（問：有無在職進修？）我們想要當主管，就會想多學習，就會有在職進修，學習現場行銷或技術方面。都是利用排休的時間做在職進修，公司會給我們獎金」、「（問：公司有無強制主管必須在職進修？）沒有」、「（問：主管未在職進修者，是否會降職或影響考績？）不會，這是自己想學習而已」、「（問：在職進修的部分，公司給予何獎金？）公司會給每日1,000元及在職進修當天店裡業績獎金的3%」等語（見本院卷(三)第140至151頁），可知被告新光公司之在職進修係屬自願性參加。又關於原告主張係遭被告強制參加在職進修乙節，既為被告所否認，原告並未舉任何證據以明其說，原告主張在職進修時數應計入工作時數，請求被告給付延長工時之加班費云云，實與前開函示內容有間，自非可取。

(3) 至原告請求例假日及每月少2天休息日之工資部分，因兩造係約定月休8天，且被告員工係排休，例假休息日不一定在星期六、日，原告就該部分無法舉證以實其說，則原告請求被告給付此部分加班費，即屬無據。

01 (七)原告請求被告給付國定假日未休工資，有無理由？

02 按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條
03 所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意
04 於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
05 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條定
06 有明文。經查，原告於105年9月30日至109年11月30日期間
07 共有9日之國定假日未休（即106年2月28日、107年2月28
08 日、107年4月4日、108年2月28日、108年4月4日、108年5月
09 1日、108年6月7日、109年5月1日、109年10月10日），故原
10 告得請求之國定假日未休工資為15,630元〔計算式： $1,702 \times$
11 $9 + (66 \div 60 \times 213 \times 4/3) = 15,630$ 〕。

12 (八)原告請求被告給付特別休假未休工資，有無理由？

13 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
14 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
15 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
16 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
17 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
18 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
19 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
20 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
21 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
22 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
23 項、第6項分別定有明文。

24 2.查原告於105年至109年各有3日、18日、19日、17日、11日
25 特別休假未休（見本院卷(一)第141、265、277、287、297
26 頁），以一日工資1,667元（計算式： $50,000 \div 30 = 1,667$ ，
27 元以下四捨五入）、1,702元（計算式： $51,050 \text{元} \div 30 = 1,702$ ，
28 元以下四捨五入）計算，則原告得請求之特別休假未休
29 工資為115,631元〔計算式： $1,667 \times 3 + 1,702 \times (18 + 19 + 17$
30 $+ 11) = 115,631$ 〕，扣除被告新光公司已給付之75,718元
31 （計算式： $3,000 + 18,000 + 19,000 + 17,000 + 18,333 + 385$

01 =75,718)，被告新光公司尚應給付39,913元（計算式：11
02 5,631－75,718＝39,913）。至於104年以前，其請求權已罹
03 於時效而消滅，被告為時效抗辯並拒絕給付，即屬有據。

04 (九)原告請求被告給付季獎金及年度獎金，有無理由？

05 1.雇主對於勞工所擔任之工作，按勞工表現之績效，允為獎金
06 之給與，並非單純之勞工勞力所得，或其勞動對價而給付之
07 經常性給與，而係雇主為其營利績效考量，用以激勵勞工達
08 成雇主單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之
09 給付，雇主自得根據雇主透過獎金給與所欲達成客觀合理之
10 經濟目的，針對獎金制度，裁量設定給與評核之標準。

11 2.被告抗辯係因原告離職時未達到公司目標業績，亦未任職到
12 110年農曆過年前後，而不發給季獎金或年度獎金（見本院
13 卷(一)第103頁）。經查，證人李庭葦證稱：「（問：針對年
14 終獎金明細表中，季獎金、年度紅利是何時發放？）季獎金
15 及年度紅利是公司在前一年設定的業績目標有完成，就會發
16 放獎金。發放的時間是在農曆過年前與年終獎金、職務津貼
17 一起發放」等語（見本院卷(三)第143頁）。衡諸被告為其經
18 營考量，設定上開得領取季獎金或年度獎金之條件，非與勞
19 動契約經濟目的達成間毫無關聯，自應加以尊重。是原告請
20 求被告給付季獎金及年度獎金92,000元，即非有據。

21 (十)末查，依週年慶獎金或職務津貼之客觀詞義解釋，乃雇主對
22 於勞工勞動績效所核付之報酬，亦難逕認得與加班費同視。
23 則證人李庭葦、蕭雅馨證稱：週年慶獎金及職務津貼已包括
24 加班費云云，衡情已非無疑。況被告新光公司發放週年慶獎
25 金金額之多寡，僅取決於原告業績之多少，與原告工作時間
26 係在規定正常上班時間或上班以外之延長工時，全然無關，
27 核其性質顯非對於原告於延長工時工作之補償，而係取決於
28 業務量之高低至灼，實無從以加班費視之。益證證人李庭
29 葦、蕭雅馨證詞縱非虛妄，亦係出於渠等個人主觀之誤認，
30 應無足採取。但曼詩公司與被告王淑滿在法律上屬不同權利
31 主體，原告混淆自然人與法人屬於不同權利義務主體，而認

01 被告王淑滿應與被告新光公司就上開給付負不真正連帶責任
02 為無理由。

03 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係、勞基法第24條、第38
04 條、第39條規定，請求被告新光公司給付153,658元（計算
05 式：18,718+79,397+15,630+39,913=153,658），及自
06 起訴狀繕本送達翌日即110年12月18日（見本院卷(一)第61
07 頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依
08 勞退條例第31條第1項規定，請求被告新光公司提繳1,231元
09 至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
10 求，為無理由，應予駁回。

11 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
12 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
13 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
14 敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
16 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但
18 書。

19 中 華 民 國 112 年 9 月 5 日
20 勞動法庭 法 官 董惠平

21 正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 112 年 9 月 5 日
25 書記官 劉雅玲