臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞簡字第88號

原　　告　金勝龍

被　　告　中友保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林　海

訴訟代理人　洪誌謙律師

複　代理人　吳秉翰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣2,203元，及自民國115年7月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣2,203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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告原起訴請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自民國114年9月13日起至原告復職日止，按月於每月10日前給付原告新臺幣(下同)4萬1,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第11頁)；嗣變更聲明為(見本院卷第337頁)：㈠被告應給付原告23萬7,302元，及自民事陳報㈢狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告提繳1萬1,144元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。上開變更聲明與原聲明均繫諸於兩造間

僱傭關係是否存在之同一基礎事實，原告訴之變更與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自114年8月5日起受僱於被告，擔任社區經理一職，月薪為4萬1,000元。原告因工作量繁重，曾於114年9月7日以通訊軟體Line向被告表示，欲於114年9月8日填寫離職單，然原告事後得知被告尚有其他管理職缺，故未實際提出離職單。詎料，被告於114年9月14日竟表示原告發送之上開Line訊息已視同離職，並將原告調職為非管理職之機動保全員。被告前揭行為未合法終止勞動契約，且有意使原告勞動契約發生變化，非原告所能接受，故原告於115年1月31日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條規定，向被告終止勞動契約，被告應給付原告資遣費1萬0,079元、預告期間工資(下稱預告工資)1萬3,670元。又因被告於114年9月14日未合法終止兩造間勞動契約，故仍應給付114年9月13日至115年1月31日薪資共18萬5,866元及提繳上開期間之勞工退休金1萬1,144元至原告勞退專戶。另原告工作時間為上午9時至下午6時，於每個工作日均延長工作1小時，被告應給付原告平日延長工時工資6,612元。此外，原告於任職期間之每個休息日、例假日均有出勤，被告亦應給付原告休息日出勤工資1萬3,100元、例假日出勤工資7,975元。爰依勞基法第16條第3項、第22條第2項、第24條、第39條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語。聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：兩造間勞動關係因兩造合意而於114年9月12日終止。倘認兩造未合意終止勞動契約，因原告於面試時向被告謊稱具有律師資格及訴訟經驗，被告於事後知悉原告並無律師資格(且原告於114年9月26日因違反律師法案件經本院114年度審簡字第43號判決判處有期徒刑6月在案)，被告遂以原告於訂立勞動契約時為虛偽意思表示為由，於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定，合法終止兩造間勞動契

約，被告自無須給付資遣費、預告工資、給付114年9月13日至115年1月31日之薪資及提繳勞工退休金至原告勞退專戶。又原告並無平日延長工時及例假日、休息日出勤情況，其請求被告給付平日延長工時工資及例假日、休息日出勤工資，亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項(見本院卷第192、195、255頁)

㈠原告自114年8月5日起受僱於被告，擔任社區經理，負責社區財務報表編製、工作日誌編寫及委員會交辦事項。

㈡被告於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定，向原告終止勞動契約。

四、得心證之理由

㈠兩造間是否已合意終止勞動契約？

被告抗辯：原告於114年9月7日以通訊軟體Line傳送「星期一向公司遞辭呈」等文字予被告，可見原告主動向被告請求自願離職，被告亦於114年9月11日以Line訊息回覆「公司同意你離職，今日退保」，兩造間意思表示合致，勞動契約於114年9月12日終止等語，並提出Line對話紀錄為證(見本院卷第211至215頁)。依前揭Line對話紀錄，可見原告於114年9月7日(週日)表示「星期一向公司遞辭呈」等語；被告則於114年9月11日(週四)回覆「公司同意你離職，今日退保」等語，原告則稱「離職單還沒寫，會不會太快」、「所以，我要用書面離職，離職單有收到了嗎？」等語。又被告於審理時自陳：原告未填寫離職單等語(見本院卷第193頁)。是以，原告雖於通訊軟體Line表示將於114年9月8日遞辭呈，但於當日並未填寫離職單，難認原告已實際向被告為終止契約之意思表示。故被告抗辯兩造已合意於114年9月12日終止勞動契約等語，尚非可採。

㈡被告於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定，向原告終止勞動契約，是否合法？

1.按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第

1項第1款定有明文。惟所謂虛偽意思表示，係指勞方於應聘時有積極虛構、杜撰事實，而使雇主誤信與之訂立勞動契約，或勞方明知而故意隱瞞，致使雇主因不知而誤為同意訂立勞動契約，且使雇主有受損害之虞，方屬之。

2.被告於114年9月12日以原告於面試過程為虛偽表示有法律身份為由，依勞基法第12條第1項第1款規定，向原告終止勞動契約乙節，有Line對話紀錄在卷可稽(見本院卷第225頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項㈡)，應堪認定。原告雖主張：伊面試時僅表示具有法律專業，並未表示有律師資格，且被告非因原告具有法律專業才錄取伊等語。查，依原告之個人應徵資料卡(見本院卷第205頁)，可知原告於該應徵資料卡之「經歷」欄填載「勝安法律事務所法務」，然訴外人林勝安於臺灣臺中地方檢察署114年度他字第4217號律師法案件中證稱：原告沒有在我的事務所上班或擔任任何職務等語（見本院限閱卷），足見原告所填載之工作經歷並非事實。又證人黃品君(即被告財務長)於審理時證稱：我除了擔任財務長外，也有承接公司人事部分。原告面試時是訴外人洪志誠與其面談。洪志誠表示原告稱在臺北的一個律師事務所工作10幾年，擔任執行長職務且有律師身份。因為被告負責之社區一直在開區權會，所以認為要由具備法律專業的人來處理，才會決定錄取原告等語(見本院卷第309、310頁)。綜觀原告於應徵資料卡所填載之工作經歷、證人黃品君之證述內容，顯見原告於應聘時，不僅虛偽填載曾任職於勝安法律事務所之工作經歷，並於面試時佯稱曾於律師事務所任職10餘年，擔任執行長且具有律師身份等語，顯積極虛構、杜撰其工作經歷及專業資格，以取信於被告。且被告係因誤信原告具有上開法律專業背景及經歷，足以處理社區區分所有權人會議相關法律問題，始決定錄取原告。倘原告未為上開虛偽陳述，被告未必會與其締結勞動契約。此外，原告實際上不具備其所宣稱之任職經歷及律師身份，將可能因欠缺相應之專業知識及實務經驗，致無法妥適處理社區相關法律事

務，影響被告所負責社區事務運作而有致生被告損害之虞。準此，原告於訂立勞動契約時，就其工作經驗為虛偽意思表示，使被告誤信而僱用原告，致有受損害之虞，經被告於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定合法終止勞動契約，兩造間僱傭關係已不存在。

㈢原告請求被告給付資遣費1萬0,079元、預告工資1萬3,670元、114年9月13日至115年1月31日薪資共18萬5,866元，及提繳上開期間之勞工退休金1萬1,144元至其勞退專戶，均無理由：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應於規定期間內預告之。雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。依上開規定，資遣費、預告工資，均係以勞動契約依相關規定終止為給付前提。

2.本件兩造間勞動關係於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定終止乙情，業如前述，與上開規定得請求資遣費、預告工資之法定要件不符。且兩造間勞動關係既於114年9月12日終止，被告自無須於114年9月13日至115年1月31日給付原告薪資及替其提繳勞工退休金。從而，原告請求被告給付資遣費1萬0,079元、預告工資1萬3,670元、114年9月13日至115年1月31日薪資共18萬5,866元，及提繳上開期間之勞工退休金1萬1,144元至其勞退專戶，均屬無據，不應准許。

㈣原告請求被告給付平日延長工時工資，有無理由？

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4

0小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上延長工作時間之工資，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款分別定有明文。

2.原告主張：原告上班時間為上午9時至下午6時，於每個工作日均延長工作1小時，被告應給付原告平日延長工時工資6,612元等語；被告則以：原告上班時間為上午9時至下午6時，中間有1小時休息時間，原告工時並未超過正常工作時間等語置辯。經查，依兩造間勞動契約(見本院卷第201頁)記載「乙方(即原告)工作時間：每日9：00~18：00(中午12點~12點休息用餐)」，可知兩造已明確約定原告工作時間為上午9時至下午6時，並有中午1小時之休息用餐時間。又原告擔任社區經理，其工作內容為社區財務報表編製、工作日誌撰寫及委員會交辦事項等(見不爭執事項㈠)，核其工作性質，並非如商店僅有一名員工負責顧店，因須隨時接待客人、提供服務而難以有固定休息時間之工作型態。是依原告之職務內容及兩造勞動契約，堪認原告於工作時間內有1小時休息時間。

3.又原告雖以其出勤簽到表(見本院卷第207頁)主張：原告之出勤簽到表並未記載原告有休息1小時等語。然出勤簽到表之記載目的，主要係為確認勞工之上、下班時間，縱出勤簽到表未記載原告中午休息1小時，亦無從據此認定原告於該時段仍持續提供勞務。況兩造間勞動契約既已明確約定原告每日中午12時至下午1時為休息用餐時間，則原告如主張被告實際上未給予其該約定之休息時間，自應提出其於該時段仍須提供勞務，或受被告指示、要求持續工作之相關事證，以資證明，原告迄未提出，尚難僅因出勤簽到表未記載休息時間，而認原告每日工作時數均為9小時。則原告請求被告給付平日延長工時工資6,612元，即屬無據。

㈤原告請求被告給付休息日出勤工資1萬3,100元、例假日出勤工資7,975元，有無理由？

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。例假、休息日工資應由雇主照給。雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第36條第1項、第39條、第24條第2項分別定有明文。

2.原告主張：原告於114年8月9日、114年8月16日、114年8月23日、114年8月30日、114年9月6日休息日均有出勤，被告應給付休息日出勤工資1萬3,100元；於114年8月10日、114年8月17日、114年8月24日、114年8月31日、114年9月7日例假日均有出勤，被告應給付例假日出勤工資7,975元等語。然觀原告出勤簽到表(見本院卷第207頁)，可知上開原告所述日期，除114年8月17日外，於出勤簽到表上均記載「休」(即未出勤)；且114年8月17日記載之上班時間為：8:50、下班時間為：18:01。依出勤簽到表記載內容，原告主張有出勤之日期，除114年8月17日外，其餘日期均記載為「休」，難認原告於該期日確有出勤情形。又兩造對於原告月薪數額雖有爭執，且兩造勞動契約亦未載明薪資數額(見本院卷第201頁)，然證人黃品君於審理時證稱：原告薪資為4萬元等語(見本院卷第311頁)，依證人證述內容，應可認原告月薪為4萬元，則時薪為167元(計算式：40,000元÷30日÷8小時=167元，元以下四捨五入，下同)。是原告於114年8月17日休息日出勤(原告雖主張該日為例假日，然依原告出勤情形觀之，該日應為休息日)，被告應給付之休息日出勤工資為2,203元〔計算式：(167元×1.34×2小時)+(167元×1.67×6小時)+(167元×2.67×11/60小時)=2,203元〕，故原告此部分請求，應屬有據；逾此部分之請求，則無理由。

3.另原告雖以上開出勤簽到表非其簽名為由，否認該出勤簽到表之形式真正。然出勤簽到表僅係記錄勞工出勤時間，本無須勞工本人親自簽名；況原告於審理時自陳：對於出勤簽到表所記載之出勤時間沒有意見，但對於記載「休」之日期有

意見等語(見本院卷第194頁)。該出勤簽到表既如實記載原告實際出勤時間，即尚難僅以簽名非原告親自所為，即否認其形式真正，本院自得以之作為認定事實之基礎。又經本院函詢原告所服務之訴外人親家大鵬管理委員會，原告之工作時間、工作日誌等，經其函覆：因無留存相關紀錄，致無法提供資料（見本院卷第325頁），則難認定該出勤紀錄記載「休」之日期，原告實際上均有出勤，而有記載不實之處，附此敘明。

㈥給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項及第203條亦有明文。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，亦為勞基法施行細則第9條所明定。本件被告至遲於114年9月12日依勞基法第12條第1項第1款規定終止勞動契約時，即應給付原告休息日出勤工資，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告併請求自民事陳報㈢狀送達翌日即115年7月7日(被告於115年7月6日收受民事陳報㈢狀，見本院卷第307頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第16條第3項、第22條第2項、第24條、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定，請求：被告應給付原告2,203元，及自115年7月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分，係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判

決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條(本院斟酌被告敗訴部分極少，故命由原告負擔)。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　陳宥愷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　115　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　邱芮俞