

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第27號

原告 蕭雅丰

訴訟代理人 莊信泰律師（法扶律師）

被告 鴻玠國際有限公司

法定代理人 楊正浩

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣431,042元，及自民國112年3月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣2,954元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用新臺幣11,791元，其中新臺幣4,716元由被告負擔，其餘新臺幣7,075元由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣431,042元、2,954元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書、第2項定有明文。原告起訴時聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）711,085元及法定遲延利息，及提繳2,954元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣變更聲明如下原告訴之聲明所示（見本院卷二第87、197頁），被告無異議而為言詞辯論，依前揭規定，視為被告同意訴之變更，合先敘明。

貳、原告起訴主張：

一、原告受僱被告擔任室內設計師及善化店店經理，自民國109

01 年11月19日起任職至111年6月28日遭資遣離職，約定月薪3
02 2,000元，另有工作獎金（簽約獎金、結案獎金、自帶案件
03 獎金），上班時間為9時30分至18時30分，有休息時間1小
04 時，週休二日。原告依兩造簽立之不定期勞動契約書、勞動
05 基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條
06 例）、就業保險法之規定，請求被告給付下列金額：

07 (一)、109年11、12月薪資及勞健保費用合計47,252元，及該2月應
08 提繳2,954元至原告勞退專戶。

09 (二)、工作獎金394,946元（見本院卷二第222頁）：

10 1.自帶案件獎金32,420元（見本院卷二第93頁）。

11 2.其餘同意以被告提出之17件結案獎金核算表計算，包含結案
12 時原告在職之獎金37,255元、結案時原告已離職之獎金314,
13 115元。但「FK12C仁德中正路－菲比英文」發給訴外人李照
14 輝之獎金4,152元應歸原告（本院卷二第29頁），「HF07AB
15 屏東市福建路－許琳惟」發給訴外人黃靖涵之獎金7,004元
16 應歸原告（本院卷二第33頁），這2個案子從頭到尾都是原
17 告負責，故結案獎金應為362,526元（計算式：37,255+31
18 4,115+4,152+7,004）。

19 (三)、加班費584,662元：原告加班日期、時數、加班費之計算如
20 本院卷二第141至169頁。

21 (四)、110年3月至111年6月被告短少提撥勞工退休金，應提繳6,41
22 4元至原告勞退專戶。

23 (五)、失業給付差額損害42,420元：原告離職退保前6個月平均薪
24 資約53,000元，得領取之失業給付為31,130元。依被告投保
25 薪資僅能領取24,060元，得請求差額42,420元【計算式：
26 $(31,130 - 24,060) \times 6$ 】。

27 二、對被告答辯之陳述：

28 (一)、被告以原告未報工時816小時主張扣除獎金148,512元云云。
29 原告否認兩造有約定未報工時即扣獎金，且未填寫工作日誌
30 即未報工時已違反勞基法第1條之最低標準而違反強制規定
31 無效。且被告提出之工作規則，均無未報工時扣獎金之規

01 定，僅在被告提出之110年8月17日會議（下稱系爭會議）議
02 程有此記載，但未有原告同意此制度之記載，無法適用於原
03 告。

04 (二)、被告以原告已離職不發結案獎金抗辯，但被告111年2月16日
05 版本之工作規則為訴外人喬斯室內設計公司之工作規則，對
06 原告無拘束力。另被告109年8月版本之工作規則，無證據證
07 明有納入兩造勞動契約，亦不能拘束原告，若有公告於公司
08 網頁，亦僅是被告單方意思表示，且原告未曾看過。系爭會
09 議時原告人在工地而未參與，不知議程內容。且於會議中對
10 於獎金制度之佈達僅屬被告單方意思表示，未經員工同意而
11 成立，原告自不受系爭會議紀錄之拘束。

12 (三)、退步言，被告法定代理人楊正浩於資遣原告前，已與原告約
13 定獎金照算，不會因為原告不在職就不發獎金，所以原告才
14 會答應延長工作到111年8月5日，故這17件結案獎金都應該
15 發給原告。又原告於111年6月28日遭資遣離職，被告於同年
16 月24日即停止原告使用SKYNET（室內裝修管理平台），致原
17 告無法報工，楊正浩當時也找業務同仁協助原告報工。且會
18 計人員於原告離職後也請原告補資料要結算獎金，財務人員
19 也說資料不齊全而安排報工同仁協助原告。再退步言，原告
20 繼續幫忙的案件是8件而非3件，該8件的結案獎金為225,595
21 元。

22 (四)、楊正浩於原告任職之初告訴原告不要報加班費，故原告不敢
23 報加班費。被告雖有提供善化店2樓供原告住宿，但從用電
24 費可知，原告回仁德家住。且被告公司案件量多，無法於上
25 班時間完成，做不完的案子拿回家繼續作，為同事間常態，
26 自有加班必要。被告以加班需先申請為由拒付加班費云云，
27 惟勞工常屬弱勢方，難以期待與雇主立於平等地位協商，雇
28 主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所或延長工
29 作時間提供勞務，未為反對而予以受領，雇主即應給付加班
30 費，不因雇主採加班申請制有異。

31 三、並聲明：

01 (一)、被告應給付原告1,076,855元，及其中711,085元自起訴狀繕
02 本送達翌日起至清償日止，其餘365,770元自112年8月14日
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 (二)、被告應提繳9,368元至原告勞退專戶。

05 參、被告則以：

06 一、對原告請求109年11、12月薪資及勞健保費用合計47,252元
07 及提繳2,954元至原告勞退專戶、自帶案件獎金32,420元、
08 原告遭資遣後繼續幫忙之案件獎金55,824元，以上同意給付
09 及提繳勞退。對於原告請求提撥勞工退休金6,414元及失業
10 給付差額損害42,420元，請法院依法判斷。

11 二、原告請求獎金均為結案獎金，被告整理於本院卷一第269
12 頁，共有17件設計裝潢案，5件於原告在職時已結案，結案
13 獎金指「財務結案」才會計算，且毛利負值時不發，原告在
14 職時本得請求5件之結案獎金37,255元。原告離職後才結案
15 的案件，若不考慮離職因素，原告本得請求12件之結案獎金
16 314,115元。但被告除同意給付「上述一」55,824元，其餘
17 不同意給付：

18 (一)、原告在職之獎金37,255元：

19 公司規定員工要登入SKYNET登載每天做了什麼工作，如果員
20 工沒有報工，被告無法管理員工，所以獎金發放要扣掉未報
21 工時之金額。原告月薪32,000元，除以1月上班22天，再除
22 以8小時，即1小時182元（四捨五入），未報工1小時扣獎金
23 182元，1天要報工7小時，所以整月未報工扣28,028元（計
24 算式：182×7×22）。被告以月薪計算時薪之方式去扣「獎
25 金」，不是扣本薪。原告未報工的時數及被告可扣獎金的金
26 額如補字卷第31頁左上角所示，合計可扣獎金148,512元。
27 系爭會議再度佈達，不是新制度實施。故扣除原告未報工時
28 之148,512元，已是負值，原告不得請求被告給付37,255
29 元。正因原告未報工嚴重，最後任職4個月完全沒報工，這
30 也是兩造無法繼續勞動契約之原因。

31 (二)、原告已離職之獎金314,115元：

01 工作規則第20條（109年8月版）規定發放獎金時不在職者不
02 發放。且系爭會議有向原告表示發放獎金限於在職員工，原
03 告有參與，並於簽到簿上簽名，議程包含獎金制度佈達，亦
04 提及不在職者不發放，故原告不得請求被告給付314,115
05 元。

06 (三)、原告稱楊正浩於資遣原告前承諾會發放獎金云云，此部分僅
07 3件案件（GF01B仁德區中正路甘凱鑫、GI27N永康區復興街
08 高志成、HF07AB屏東市福建路許琳惟）請原告於離職後持續
09 進行，此部分獎金照算，即被告同意給付之55,824元。由11
10 1年6月24日原告與楊正浩之對話紀錄，顯示被告只有請原告
11 處理上開3件，原告擴大解釋成所有案件伊都可以領結案獎
12 金，並不正確。另原告稱被告安排同仁協助原告報工，是因
13 為原告離職後，就繼續協助之案件因無法自己報工，所以找
14 人協助，資遣原告前，原告連續多月未報工，不可能資遣原
15 告後又同意補報之前工時。另被告公司人資、財務、會計人
16 員雖有請原告補資料請領獎金或表示會結算獎金給原告，他
17 們要計算出獎金金額沒問題，但最終還是要回歸工作規則與
18 公司制度來決定是否發放。

19 (四)、「FK12C仁德中正路一菲比英文」李照輝花了43小時參與案
20 件平面配置、報價單、風格繪製、畫了16頁A3施工圖，並非
21 全由原告負責；「HF07AB屏東市福建路一許琳惟」黃靖涵花
22 了5.5小時提案跟業主簽約、對圖，報30分鐘維修及客戶事
23 後處理，並非全由原告負責。

24 三、被告採用104企業大師GPS打卡紀錄出勤，員工打卡會顯示地
25 點，被告指定原告上班地點在善化店，原告卻都在家打卡10
26 幾個小時，如被告提出原告出勤打卡紀錄（見本院卷一第17
27 1至191頁），黑色底是原告在家打卡，原告在家打卡，時間
28 又長，但被告沒有允許原告在家上班，怎麼算加班費給原
29 告，這也是兩造無法繼續勞動契約之原因。又被告提供善化
30 店2樓供原告住宿，所以原告在善化的打卡也無法區分其是
31 否在工作。且原告打下班卡的時間常常在深夜11點多，從公

01 司的SKYNET系統看不出來原告有使用紀錄。另外工作規則第
02 23條規定加班人員應填寫加班單，經主管核准後憑以加班，
03 被告採加班申請制，透過104企業大師系統簽核，但原告沒
04 有送過審核單要申請加班過。被告否認公司案件量有需要加
05 班，原告未舉證加班必要，況若有需要加班，亦應填寫加班
06 申請，不是號稱加班又不申請。在原告任職期間，被告全體
07 員工有842筆加班申請經完成簽核，並無原告指摘被告不允
08 許加班之情形。

09 四、室內設計師難免會在非上班時間處理客戶需求，都是用發獎
10 金的方式作為替代方案，否則員工回客戶訊息、幾分幾秒、
11 人也不在公司，被告很難處理加班費計算，所以就用獎金來
12 處理，這是勞基法無明確規範且執行困難之問題，用獎金來
13 處理就是業界通例。若真的與客戶晚上約在公司討論，當然
14 可以申請加班，但如原告所提原證8，很難以加班費計算。
15 被告不爭執原告計算加班費之方式，亦不爭執金額計算之結
16 果，加班費准否法院可就法律上爭點判斷即可。

17 五、並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣
18 告免為假執行。

19 肆、得心證之理由：

20 一、被告同意給付原告109年11、12月薪資及勞健保費用合計47,
21 252元及提繳2,954元至原告勞退專戶（見本院卷一第259
22 頁）、自帶案件獎金32,420元（見本院卷二第179頁）、原
23 告離職後繼續幫忙之設計案結案獎金55,824元（見本院卷二
24 第199、205、213、215頁），是原告此部分請求為有理由，
25 應予准許。至原告請求工作結案獎金306,702元（計算式：3
26 94,946－32,420－55,824）、加班費584,662元，為被告否
27 認，並以前詞置辯，及請求提繳6,414元至其勞退專戶，暨
28 請求失業給付差額損害42,420元，被告請本院依法審酌，爰
29 臚敘如次。

30 二、結案獎金部分：

31 (一)、解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭

01 句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩
02 造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、
03 經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所
04 欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵
05 攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公
06 平正義（最高法院108年度台上字第2739號民事判決意
07 旨）。

08 (二)、兩造不爭執係以原告同意資遣之方式，於111年6月28日終止
09 兩造間勞動契約（見本院卷一第262頁）。於兩造在談如何
10 結束勞動契約之方式時，原告於111年6月14日前向被告法定
11 代理人楊正浩表示：「1. 獎金要結算、2. 公司沒了，非自願
12 離職……」，而楊正浩於111年6月14日回稱「1. 結案本來就
13 會結算、2. 無妨，你的意思是要用資遣？……」，有原告與
14 楊正浩之Line對話紀錄在卷可佐（見本院卷一第337頁）。
15 參以被告所稱結案獎金指「財務結案」才計算，顯然結案獎
16 金何時發放，並非原告能掌握（要看廠商何時向被告請款、
17 被告何時付款完畢，並作完帳統計出毛利率等）。再以被告
18 提出之原告結案獎金一覽表（見本院卷一第269頁、本院卷
19 二第9頁）暨17件結案獎金核算表觀之（見本院卷二第11至4
20 2頁），可看出結案獎金70%於財務結案後發放、30%於3個
21 月後發放。衡情，原告之薪資結構，固定薪資為32,000元
22 （基本薪資26,600元＋職務津貼3,000元＋伙食費2,400
23 元），其餘主要為獎金（見本院卷一第65至67頁），準此，
24 獎金攸關原告每月收入多寡，若依被告公司工作規則第20條
25 不在職者不發放獎金（見本院卷一第157至158頁），因結案
26 獎金發放時程較長，原告無法控制「何時結案」，原告離職
27 時必會深思熟慮。而111年6月間，被告已因原告不報工時、
28 不參與會議（應指原告敬業不足等因素），欲與原告終止勞
29 動契約，而由原告與楊正浩於卷內之所有對話紀錄觀之，未
30 見原告有主動辭職之意，故原告於111年6月14日前提議伊開
31 的條件「獎金要結算」，當指「如果公司要將我資遣，我離

職前可以請領的結案獎金也都要算給我」，否則原告豈會同意被告資遣的同時，又適用工作規則第20條而不發獎金。是楊正浩承諾「結案本來就會結算」，當指不管原告是否遭資遣，都會將過去原告負責的案件結算獎金給原告，否則111年6月14日距離終止契約之同年月28日不過14日而已，原告若受限於工作規則第20條，還期盼能有什麼結案獎金入帳？原告自不可能輕易答應資遣離職之事。又現行勞基法規定雇主「單方終止」勞動契約（即解僱）須具備法定事由（勞基法第11、12條）始得終止契約。而雇主徵求員工之同意而合意終止，只是更進一步將離職原因約定為「資遣」，代表雙方經過一番協議、妥協，此部分可能係因勞雇雙方不希望按勞基法「單方終止」破壞勞資和諧或造成勞方後續謀職困難，或資方考量單方終止之法定事由過於薄弱或仍有爭議（還要調查法定事由是否具備），所以透過溝通協調來談資遣條件，同時迴避雇主原應具備之「解僱最後手段性原則」要件。申言之，資遣原告是談出來的，在解釋原告與楊正浩之對話紀錄時，自應從該意思表示所根基之原因事實（楊正浩希望原告離開公司）、經濟目的（原告不反對離開公司但獎金應照發）、一般社會之理性客觀認知（若受限於離職不發獎金，誰會答應遭公司資遣）、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內。再者，原告於資遣離職後已無固定每月32,000元之薪資（見本院卷一第67頁），而楊正浩有請原告繼續承辦未結之案場，暫不論此部分是原告主張的8件或是被告辯稱的3件，此8件或3件的勞務報酬為何？未見楊正浩與原告個案議薪或給予委任、承攬報酬，所以只能在各該3件或8件之案件中給原告獎金，此為至明之理。所以原告於111年8月30日以Line再度詢問楊正浩「當初說好要有獎金我才會願意離職，現在也不給獎金，到底？！」（見本院卷一第335頁），原告所指當然是「資遣離職前」案件之結案獎金，而非繼續幫忙的案件（沒有本薪，本來被告就應該要給錢，原告不需要特意

問），楊正浩回應「獎金照算啊？怎麼？」（見本院卷一第335頁），及於111年10月8日楊正浩稱「我照樣都有算獎金，也沒有因為妳不在職就不發放……」（見本院卷一第339頁），均足以證明楊正浩已承諾原告「結案獎金之發放不受原告資遣離職而影響」。是以，原告不受公司工作規則第20條發放條件之限制，此解釋方對兩造之權利義務符合公平正義。

(三)、結案獎金不應扣除原告未報工時計算之金額：

1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給與尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第945號民事判決意旨）。工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第2679號民事判決意旨）。查被告公司工作規則（109年8月版，見本院卷一第151至169頁）未見「結案獎金」之用語，於第20條（津貼及獎金）規定：「本公司得視營運狀況及員工表現，定期或不定期發給下列獎金……業績獎金」，對照原告薪資表（見本院卷一第65至67頁），業績獎金應係區分為簽約獎金及結案獎金。復依系爭會議人資簡報資料所示，結案獎金是以案件淨毛利計算，且要看案場屬於新成屋、屋齡15年以下新古屋或老屋翻新，並看財務結案結果是高毛利率、中低毛利率、基準毛利率、低毛利率、超低毛利率之情形，有不同的獎金加權，低毛利率以下的獎金加權為負值，另外若有獎金發放時，會折

01 發給業務、設計、工程單位，各單位內亦有不同的分配比率
02 （見本院卷一第142頁）。由原告參與設計、裝潢的本案17
03 件案場之結案獎金核算表即可明瞭結案獎金計算過程（見本
04 院卷二第9至42頁），如「GF01B—仁德區中正路—甘凱
05 鑫」、「GA06A—大新街—謝季珍」（見本院卷二第11、31
06 頁）均因負毛利率而無任何獎金，且其餘案件亦因毛利率之
07 不同而適用不同獎金加權比率，堪認「結案獎金」屬盈餘分
08 配性質，以被告公司有賺錢為前提，此為獎金發放之先決門
09 檻，再以毛利高低作為獎金加權比例之高低，而非取決於員
10 工個人是否認真勤勉、是否付出勞務，堪認結案獎金之發
11 放，是公司分配獲利之性質，應屬勞基法施行細則第10條第
12 1款之紅利，不具勞務對價性，並非勞基法第2條第3款定義
13 之工資。

14 2.承上所述，結案獎金屬紅利性質，為被告公司考量各設計、
15 裝潢案場之淨毛利情形而予以之分紅，為恩惠性給與，是雇
16 主若為維持管理效率，就受僱人恩惠性給與之紅利發放訂有
17 共通適用之規範，並設有除外條件，自應許可，亦可供受僱
18 人一體遵循。查原告不爭執其有報工不全、常常未報工之情
19 形，並有原告報工紀錄在卷可參（見本院卷一第193至211
20 頁）。惟被告提出2種版本之工作規則（見本院卷一第43至6
21 4頁、第151至169頁），均無「結案獎金應扣除未報工時計
22 算金額」之規定，自無原告領取結案獎金應適用工作規則而
23 扣除未報工時金額之問題。再者，被告以原告參與系爭會議
24 為由，會議議程PPT檔「獎金制度」中已註明未報工不發獎
25 金等語，惟系爭會議為人資簡報，就未有報工者不予發放獎
26 金之部分只記載於業務「簽約獎金」（見本院卷一第141
27 頁），未記載於「結案獎金」。依該人資簡報之內容以觀，
28 結案獎金不發只有毛利為負、不在職之因素（見本院卷一第
29 142至143頁），是原告縱有參與系爭會議，由簡報內容難認
30 被告公司在工作規則未明定的情形下，系爭會議亦已佈達關
31 於結案獎金發放之扣除要件。準此，原告可得領取之結案獎

01 金，因被告未於工作規則中明訂扣除要件，即不應扣除原告
02 未報工時計算之金額。至證人吳麗春雖證稱：原告每天有做
03 什麼事，要在系統（室內裝修管理平台）上做紀錄，一天至
04 少要報8小時，如果沒紀錄，發獎金會先扣掉未報工時數，
05 若變成零的話，會領不到獎金等語（見本院卷一第430至431
06 頁），仍如本院以上之認定，因無工作規則之制約或系爭會
07 議議程內容之未見明確佈達，即難適用於原告。

08 3.退步言，於原告與楊正浩談妥以資遣之方式結束勞動契約
09 後，被告公司之人事於111年7月6日傳給原告1張6個案場缺
10 的資料需要原告補，並向原告稱「財務說這幾場還有一些資
11 料沒有齊全，有安排一位幫你報工的新業務同仁」、「會請
12 他跟妳確認相關資料，工務日誌要徹底完善太困難，但可以
13 提供大綱給他，他幫妳補上日期時間即可」、「新業務是JI
14 N，麻煩您在協助她一下，完成的案件就會核算獎金……」
15 （見本院卷一第343、347頁、本院卷二第313頁）。被告既
16 辯稱請原告離職後幫忙的案件是「GF01B仁德區中正路甘凱
17 鑫」、「GI27N永康區復興街高志成」、「HF07AB屏東市福
18 建路許琳惟」，這3件會照算獎金給原告，惟被告公司財務
19 傳給人事轉傳給原告之文件中，該6件案件都不是被告辯稱
20 請原告協助的3件，堪以認定楊正浩承諾原告資遣離職之條
21 件不僅離職後亦可領取結案獎金（此部分業如前述），同時
22 允諾原告可補資料、補工時而「不扣除原告未報工時計算之
23 金額」。若非如此解釋，精通公司規章、獎金發放條件之人
24 事同仁，為何於原告資遣離職後，就並非原告繼續幫忙的案
25 件，仍於111年7月6日傳送圖檔資料請原告補報工，正因公
26 司財務、人事均知悉楊正浩承諾原告之離職條件「獎金照
27 算」導致，是被告辯稱安排同仁協助原告報工是指離職後幫
28 忙的案件，被告公司人資、財務、會計人員請原告補資料請
29 領獎金或表示會結算獎金給原告，最終還是要回歸工作規則
30 與公司制度等語，並不足採。

31 (四)、至原告主張「FK12C仁德中正路一菲比英文」發給李照輝之

獎金4,152元應歸原告（見本院卷二第29頁），及「HF07AB屏東市福建路一許琳惟」發給黃靖涵之獎金7,004元應歸原告（見本院卷二第33頁），稱這2個案子從頭到尾都是原告負責，並提出Line對話紀錄及照片為據（見本院卷二第219至261頁）。就此，楊正浩當庭查詢SKYNET系統並稱：李照輝花了43小時參與案件的平面配置、報價單、風格繪製，畫了16頁A3的施工圖；黃靖涵花了5.5小時提案跟業主簽約、對圖，報了30分鐘的維修及客戶事後處理等語。衡情，原告所提出之資料僅能證明該2案場原告有從事丈量、設計或裝潢，但尚難排除李照輝、黃靖涵之任何參與。且SKYNET既為公司管理平台，則依平台紀錄而依參與情形發給各單位人員獎金，難認有誤，是此部分原告請求難認有理。綜上，依被告計算結果，原告請求伊在職時之結案獎金37,255元及結案時已離職之獎金314,115元，為有理由（又其中結案時已離職獎金中55,824元，被告本已同意給付，業如前「一」所述）。

(五)、因本院就原告請求結案獎金部分，除李照輝獎金4,152元、黃靖涵獎金7,004元認定不歸原告外，其餘均准許原告之請求。是原告就被告抗辯之回應，諸如：未報工時扣獎金違反強制規定無效（本院認若有約定，此為恩惠性給與，不會扣到本薪，仍屬有效）、系爭會議為單方意思表示未見原告同意，即不再細論於本案認定之影響，附此敘明。

三、加班費部分：

(一)、勞動事件法第38條規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，惟其立法理由謂「……雇主如主張該時間內有勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。近年實務見解就工作規則中規定「加班申請制」（規定勞工要求延長工時應事先申

請，經雇主同意後其工作時間始准延長，始得請求加班費）得否推翻勞動事件法第38條「經雇主同意」之推定，實務判決於個案中迭有不同見解，加班申請制肯定說如最高法院103年度台上字第1425號判決、臺灣高等法院108年度勞上易字第92號判決、111年度勞上字第39號判決，加班申請制否定說如最高行政法院108年度判字第437號判決、臺灣高等法院109年度勞上易字第102號判決、臺灣高等法院臺南分院108年度勞上字第13號判決。惟本院認為加班申請制之肯認與否，絕無一定認定結果，應視個案情節予以判斷，諸如：依公司之行業屬性，是否員工常在外工作，導致雇主無法在公司內為制約管理，工作時間多由員工自行裁量，即雇主對於勞工提供勞務，是否具有指揮監督之可能；公司雖有事前加班申請之規定，但是否囿於組織文化、氛圍或潛規則，使此一制度看的到用不到而規避勞動事件法第38條之推定；雖雇主有覈實紀錄勞工出勤情形之義務，但其未制止或反對意思並因而更正出勤紀錄，是否有現實執行之困難度（如臺灣中小企業居多，依公司規模與人資管理，個案中雇主是否具備與勞工及時修正出勤紀錄之能力）。

(二)、依被告公司109年8月制定之工作規則第23條規定：「本公司依第22條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以辦理」（見本院卷一第159頁），是被告公司採「加班申請制」，此部分未見原告爭執，僅辯稱楊正浩於任職之初告知伊不要申請加班等語。證人吳麗春於本院證稱：加班要事先申請，採E化用104企業大師申請，晚上確定要加班，5點前要先申請。原告是比較高的主管，若老闆同意加班的話，加班費由人事計算，公司沒有允許在家工作，公司有固定上班地點，原告上班地點在善化店，公司內設計師加班頻率蠻高，只要有留下來都會申請，公司沒有卡加班費。因為原告是店經理，所以沒有限定一定要在公司內打卡，其餘員工一定要進公司打卡，打卡用手機打卡，但原告不限地點，在家中也可以打

01 卡。我可以看到原告打卡狀況，但原告沒有申請加班，因為
02 她可以在家打卡，所以不確定她打卡是否在工作，我都以加
03 班單來認定加班，由系統計算薪資，不然公司不知道她在加
04 班等語（見本院卷一第432至435頁）。是被告抗辯員工加班
05 流程依該工作規則填寫加班單辦理，應屬可採。

06 (三)、被告公司從事室內裝潢，原告擔任設計師兼業務亦為公司善
07 化店之店經理，依公司行業屬性及原告工作型態，原告應常
08 工作在外（如與客戶簽約、相約於案場、丈量、到廠商處看
09 用料、材質、裝潢監工等），且因原告同為業務與店經理，
10 如證人吳麗春證述原告可隨地打卡上下班，在此情形之下，
11 原告若未於SKYNET(室內裝修管理平台)即時登載伊工作情
12 形，依公司之行業屬性，被告無法有效在公司內為制約管
13 理，如何控管人事加班成本，被告對原告打卡時究竟從事何
14 事？是否在工作？於本案情形，難有指揮監督之可能，故為
15 合理平衡公司之財務狀況，對原告常在外工作也可隨時打卡
16 之高階人員而言，採行加班申請制，已有合理之可辯空間。
17 至原告主張楊正浩曾告知伊不要請加班等語，惟在被告公司
18 採加班申請制下，於原告任職期間公司共有842筆加班申請
19 資料，經公司同意完成簽核而核發加班費，有其餘被告公司
20 人員申請加班之紀錄在卷可按（見本院卷二第43至86頁），
21 足認被告公司為控管加班等人事開銷，而採行加班申請，審
22 查有無加班必要後，於必要情況仍會核准加班，並無原告所
23 稱暗示員工不要申請加班的情形，是並無囿於組織文化、氛
24 圍或潛規則，使加班申請制看的到而用不到。再者，雇主雖
25 有覈實紀錄勞工出勤情形之義務，而原告之出勤情形登載於
26 104企業大師平台，雖為人事人員可得知悉，但原告之工作
27 要使用的是SKYNET管理平台，所以光有出勤紀錄，人事人員
28 不會知悉原告是否在執行勞務，尤以原告身為可以在外打卡
29 之店經理，對於公司採加班申請制亦知悉，佐以被告公司為
30 人數小於30人之中小企業，若有加班申請制的規定下，要
31 逐日逐筆更正原告差勤異常，實耗費人力成本，則原告既未

01 能事先申請加班，應認雇主非處於明知或可得而知，處於難
02 以指揮監督之情況下，而認其「未經雇主同意」。不但如
03 此，原告既在外打卡，則其申請加班費是否均在執行職務，
04 亦有可疑。是僅憑原告可隨時隨地打卡的手機APP，即主張
05 依勞動事件法第38條推定其工作時間之起訖，並以此計算其
06 延長工時之加班費，難認有據。

07 (四)、至原告提出原證8(合計有7宗證據卷)，證明伊確有於規定之
08 工作時間外提供勞務等語。惟本院考量原告工作之特性，確
09 有在工作時間外提供勞務之可能，是以，並未否認原告有執
10 行職務情形，僅認定因適用工作規則之加班申請制，故其就
11 算執行職務，亦「未經雇主同意」而已，予以辨明。再者，
12 依原告所述加班情形，多係與客戶於Line上互動、討論報
13 價、約時間、討論設計內容、傳案場施工狀況、討論材料材
14 質、保固時間、施工方式、報告施工進度，或與施工廠商、
15 合作廠商之對話，或與同事就公事之互動，與楊正浩之對
16 話，或傳送提案資料、報價書、設計圖檔等，但全部都是以
17 Line對話作為其「提供勞務」之證據，惟原告為室內設計師
18 及分店經理，亦為招攬客戶之業務，就室內裝潢之行業特
19 性，不免與客戶於非上班時間有網路上之互動，且室內裝修
20 具有團隊特性，非單打獨鬥，與公司內法定代理人、同事、
21 合作之廠商有頻繁聯繫，自屬當然，而一般人也有自己的工作，
22 多半客戶也不希望設計師於客戶白天上班時間討論自家
23 裝修之事，佐以Line之聯繫低成本、無需即時回覆，而可提
24 供彼此聯繫之管道，自然成為兼業務之室內設計師日常工作
25 不可或缺之一環，但原告所傳送之提案資料、報價書、設計
26 圖檔，是否即其於非工作時間製作，則未盡然。固不可否認
27 非表定工作時間與客戶、同事、老闆聯繫，些許程度之內容
28 是日間工作之延續，但正因難以區分，且原告在家也可以傳
29 送這些訊息、檔案，故被告採「加班申請制」讓公司得以指
30 揮監督，是本院難認原告所提證據足以證明其皆為執行職務
31 且經雇主默示同意。

01 (五)、末以，誠如楊正浩所稱：室內設計師難免會在非上班時間處
02 理客戶需求，都是用發放獎金的方式作為替代方案，否則員
03 工回客戶訊息、幾分幾秒、人也不在公司，被告很難處理加
04 班費計算，所以就用獎金來處理，這是勞基法無明確規範且
05 執行困難之問題，用獎金來處理就是業界通例等語。衡情，
06 原告工作內容與有固定地點、固定工作時間之生產線上勞工
07 之工作方式不同，其常需在外與客戶、廠商互動，且偶以Li
08 ne聯繫公事，若屬執行職務，確易造成工時不易掌握。倘
09 此，除加班申請制外，被告為兼顧勞資雙方之利益，若以給
10 予分紅等、獎金方式，藉以彌補設計師工作辛勞及下班後仍
11 可能與客戶、廠商保持聯繫而致工時計算之困難，在解釋本
12 件加班申請制之合法性時，自應予考量。查被告給予簽約之
13 設計師簽約獎金、負責之設計師結案獎金，且查原告過往薪
14 資情形，薪資最高一個月加上獎金亦可達87,159元（111年1
15 月，見本院卷一第65頁），加上本件原告請求之自帶案件與
16 結案獎金，本院亦認原告請求383,790元有理由，是被告以
17 「發放獎金」勉勵工作辛勞之設計師，再以「加班申請制」
18 就實際有加班需要之員工，先由主管核准，藉以管理員工及
19 控制經營成本，自為法之所許。準此，原告請求被告應給付
20 加班費584,662元，為無理由。

21 四、110年3月至111年6月短少提繳6,414元勞工退休金部分：

22 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
23 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
24 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例
25 第6條第1項、第14條第1項定有明文。原告係爭執有應領取
26 之加班費及結案獎金等語，惟本院認原告加班費之請求為無
27 理由，另結案獎金請求雖依法有據，但結案獎金之性質為紅
28 利發放，屬恩惠性給與，業如前「二、(三)1.」所述，不應計
29 入每月工資，則被告先後以33,300元、40,100元作為原告之
30 月提繳工資，而提繳勞工退休金1,998元、2,406元，並無短
31 少提繳，是原告請求被告提繳6,414元勞工退休金部分，為

無理由。

五、失業給付差額損害42,420元部分：

失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。就業保險法第16條第1項前段定有明文。再按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，同法第38條第3項亦有明定。原告係爭執有應領取之加班費及結案獎金等語，惟本院認原告加班費之請求為無理由，另結案獎金請求雖依法有據，但結案獎金之性質為紅利發放，屬恩惠性給與，業如前「二、(三)1.」所述，不應計入月薪資總額，則不納入投保薪資。準此，難認原告之投保薪資被告有「以多報少」之情，是原告請求被告給付失業給付差額損害42,420元，為無理由。

伍、綜上所述，原告請求被告給付431,042元（含109年11、12月薪資及勞健保費用47,252元、自帶案件獎金32,420元、結案獎金351,370元「內含被告不爭執之55,824元」），及自起訴狀繕本送達翌日即112年3月30日起（見本院卷一第29頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息。暨請求被告提繳2,954元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

陸、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規定依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

捌、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出

01 之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明
02 文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，訴訟費用即
03 第一審裁判費11,791元，其中4,716元應由被告負擔，其餘
04 7,075元由原告負擔。

05 玖、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決
06 如主文。

07 中 華 民 國 112 年 10 月 30 日
08 勞動法庭 法 官 羅郁棣

09 以上正本證明與原本無異。

10 如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000
11 號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

12 中 華 民 國 112 年 11 月 2 日
13 書記官 吳昕韋