

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第165號

原告 許雲傑

訴訟代理人 邱怡瑄律師（法扶律師）

被告 上雅園藝有限公司

法定代理人 楊德麟

訴訟代理人 商桓隴律師

黃玉禮

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬柒仟參佰壹拾捌元，及自民國一百一十一年六月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬肆仟伍佰伍拾元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬柒仟參佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟伍佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國109年10月13日起受僱於被告，擔任園藝工程監工，每日上班時間為上午8時至下午5時，中間休息1小時，每日正常工時為8小時，日薪為新臺幣（下同）2,500元，月休8日，成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。因

01 被告長期要求原告加班，且未依法給付加班費，故原告向
02 被告要求終止勞動契約，最後工作日為110年2月27日。

03 (二) 原告依出勤紀錄計算，薪資含平日、休息日、例假日、國
04 定假日加班費之金額應如附表一「應領薪資」欄所示；被
05 告曾給付之各月薪資如起訴狀附表一「實領薪資」欄所
06 示，分別計算被告尚應給付原告薪資（含平日、休息日、
07 例假日、國定假日加班費）差額共82,318元，如起訴狀附
08 表一「應補足差額」欄所載，被告應給付之。

09 (三) 被告於原告任職期間依法應按月為其提繳勞工退休金，原
10 告109年12月應領薪資為102,181元，應提繳薪資級距為10
11 5,600元，應提繳薪資為6,336元；110年1月應領薪資為8
12 3,416元，應提繳薪資級距為83,900元，應提繳薪資為5,0
13 34元；110年2月應領薪資為52,659元，應提繳薪資級距為
14 53,000元，應提繳薪資為3,180元，被告均未提繳，故原
15 告請求被告應補提繳勞工退休金差額計14,550元（6,336
16 元+5,034元+3,180元=14,550元）至其勞工退休金個人專
17 戶。

18 (四) 原告任職期間為免工程延宕，曾替被告代墊工人薪水30,0
19 00元，及零用金5,000元，惟被告迄今尚未歸還，故依無
20 因管理及不當得利之規定請求返還之。

21 (五) 爰依系爭勞動契約之法律關係、勞動基準法（下稱勞基
22 法）第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第
23 1項、民法第172條、第176條、第179條之規定提起本件訴
24 訟等語，並聲明：1、被告應給付原告117,318元，及自起
25 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
26 息。2、被告應提繳14,550元至原告於勞動部勞工保險局
27 之勞工退休金準備金專戶。

28 二、被告則以：

29 (一) 被告前承攬位於新北市新莊區之宏匯思源廣場景觀植栽工
30 程（下稱系爭工程），委任原告處理園藝工程監工等事
31 務。是原告係依專業為被告處理監工事務，兩造間係委任

關係，而非屬僱傭關係，被告自無為其投保勞、健保及提繳退休金等義務。原告於受被告委任時，係表示其於新北市新莊地區同時有在另一工地負責處理監工事務，除表示無庸為其投保勞工、全民健康等保險外，亦表示其就系爭工程僅係在其有空閒時，兼職為被告處理監工事務，經被告允諾後，兩造協議每日工資不論原告處理事務之時數為何，概以每日2,500元計算其委任報酬。被告非但從未有要求原告加班處理監工事務之情事，且因原告係屬兼職，除未每日均至工地處理監工事務外，每日處理事務時間，亦未達8小時，遑論有所謂加班等情事。

(二) 而因兩造約定原告為兼職為被告處理事務，故其開始及結束時，均係由原告自行調配工作時間，本無約定固定之上、下班時間。被告就系爭工程之受僱員工，係要求以被告提供之電子式打卡機(即打卡鐘，上、下班打卡記錄係以機器打印方式顯示)，進行上、下班出勤之記錄，絕非以「手寫」之方式為記錄。原告所舉出勤打卡記錄表，大部分內容均「手寫」，非以打卡鐘打印方式為記錄，顯係原告片面製作，而與實情不符。另依原告所舉之LINE通訊軟體對話紀錄所示，顯係原告因同時身兼其他工地之監工等事務，故就其白天無暇為被告處理之工地事務，改利用晚間閒暇再為處理，實無原告所謂下班後再加班等情事。

(三) 原告片面主張曾為被告代墊工資款項35,000元乙節，並未舉證以實其說，並非可採。

(四) 原告在被告處理監工事務期間，有違背委任任務及其專業，擅自指示工人未依業主要求之工法施作，除致被告所施作之工程無法經業主驗收合格外，亦導致購置之鋼筋等材料，變為廢料由原廠商收回而受有損害。而原告上開行為經訴外人即被告現場工地負責人盧捍國發現後，被告竟因而心生不滿，除無視兩造間委任契約關係之約定，而妄加被告未為其投保勞、健保及提繳退休金外，竟嗣後片面虛偽製作上開出勤打卡記錄表，妄加主張有所謂加班等情

01 事，與事實不符。

02 (五) 退萬步言之，被告發現原告有上開違背任務之行為後，盧
03 捍國本即擬向被告請求償還鋼筋材料等損害，惟經盧捍國
04 代理被告與原告誠意溝通後，雙方已同意就上述爭議互不
05 再為任何主張及請求，而成立和解，原告自無再為本件請
06 求之餘地。

07 (六) 被告以前詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

08 三、兩造不爭執之事實：

09 (一) 被告前承攬系爭工程，原告於109年10月13日至110年2月2
10 7日任職於被告，擔任上開工程之監工。

11 (二) 兩造約定原告擔任上開監工工作，每日給付2,500元。

12 (三) 原告在擔任被告上開工程監工期間，曾於109年11月5日至
13 11月10日，以及在110年2月16日後，分別由訴外人柏緯營
14 造工程有限公司、承盈營造有限公司為其投保勞工保險。

15 (四) 兩造前於勞資爭議調解時，調解會議記錄三、事實調查欄
16 (二) 第一次調解3. 調解人判斷及見解記載：「(3) 資
17 方列席人盧捍國(工地主任)於會中表示，勞方確有代墊
18 給付工人薪水30,000元及零用金5,000元」等語。

19 四、得心證之理由：

20 本件兩造爭執之點在於：(一) 原告請求被告給付109年12
21 月至110年2月之薪資及加班費(含平日、休息日、例假日、
22 國定假日加班費，如起訴狀附表一所示)，差額共82,318
23 元，是否有理由？被告抗辯原告上開擔任監工僅屬兼職，而
24 無加班之情事，是否有理由？(二) 原告請求被告補提繳1
25 4,550元至原告之勞工退休金個人專戶，是否有理由？
26 (三) 原告請求被告返還代墊款35,000元，是否有理由？
27 (四) 被告抗辯因原告處理監工事務有過失，致被告受有損
28 害，業經兩造另成立和解，同意就終止兩造間契約關係日
29 (即110年2月27日)前所生之紛爭，相互不再為主張及請
30 求，是否有理由？茲分述如下：

31 (一) 原告請求被告給付109年12月至110年2月之薪資及加班費

（含平日、休息日、例假日、國定假日加班費，如起訴狀附表一所示），差額共82,318元，是否有理由？被告抗辯原告上開擔任監工僅屬兼職，而無加班之情事，是否有理由？

- 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他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。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，且按勞基法第2條第6款規定，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，是勞動契約係指當事人之一方，在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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）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。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）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。（四）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（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書意旨參照）。另按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，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。另按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第528條則有規定。勞動契約係指當事

01 人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
02 力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主
03 間具備從屬性，與委任契約之受委任人，以處理一定目的
04 之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。是勞動契約與委
05 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標
06 的，惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下
07 提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任
08 契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。
09 公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應
10 視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務
11 等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於
12 雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
13 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
14 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
15 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判
16 決意旨參照）。

17 2、原告主張兩造間就其任職被告公司為系爭工程監工一職，
18 為僱傭契約關係，乃為被告否認，辯稱：原告僅係在被告
19 公司兼職，而為委任契約關係云云。然查：

20 (1) 就原告任職期間之工作情形是否需受被告之指揮監督乙
21 節，證人即被告公司代理工地主任盧捍國到庭具結證
22 稱：伊任職被告公司，擔任代理工地主任，於109年9月
23 至系爭工程工地工作，伊的工作是與業主行政上協調及
24 工地管理，至於工作完成之相關巡視係由原告負責。原
25 告負責合約上有關被告各項工程施作，伊負責工程上管
26 理，相關工程細節等問題原告會先跟伊說再與被告公司
27 反應，伊不清楚原告與被告公司有無特殊要求需將工作
28 向伊或被告法定代理人匯報。伊不清楚被告公司有無承
29 諾原告有權對外代表被告與廠商簽署重大契約，現場如
30 需要鐵工、模版工、泥作或需要什麼鋼筋等細項材料原
31 告會自己決定、叫料，如是業主指定的材料，才是由被

告處理等語（見本院卷第188頁至第191頁）。堪認就證人盧捍國所知悉範圍內，原告係負責系爭工地之施作，有關工程細節係由原告向證人盧捍國反應後，再轉知被告公司。至於原告是否就其從事工作有一定之獨立裁量權限乙節，依證人盧捍國前揭證述內容，固表示原告係具獨立裁量權限之意思，惟原告於受本院之當事人訊問時陳稱：伊任職被告公司時，聽從證人盧捍國與被告法定代理人楊德麟、訴外人「黃經理」指示，其等會分配工作，做完後要跟上面的人回報，還要幫被告處理文書業務，打會議資料、排今天工務會議紀錄、工具箱會議紀錄。證人盧捍國於此時在同一工地，被告法定代理人每天早上會交付證人盧捍國一些工作內容，證人盧捍國再交付給工程師即伊，職責為業主宏匯集團會交辦任務，證人盧捍國就要去消化任務，證人盧捍國還會督導勞安、現場工程進度、材料、安排施工過程、缺失回報給被告法定代理人。伊有加班事項，下班後也有被交辦事項，是因證人盧捍國年紀大不會使用電腦，有時伊回家後會幫被告盧捍國打施工日報表，打好後會傳給證人盧捍國、每週三有工務會議要開，週二晚上要加班打工務會議資料，假日如廠商進來施工伊就必須要上班，假日上班會打卡。工作是否需匯報方面，如係比較緊急如被告法定代理人直接交辦伊工作，有時伊會跳過證人盧捍國，會直接跟被告法定代理人匯報，大部分在工地勞安施工品質、工人出勤狀況會跟證人盧捍國每天回報，證人盧捍國每天早上會交辦哪些工人沒來，會跟證人盧捍國回報，會看施工品質狀態，如品質不好會跟證人盧捍國說，有時晚上會回報施工狀態、加班人員。伊無權簽署重大契約或決定工法、要叫哪家廠商材料，然被告有說如有認識的廠商可以推薦，推薦完還是由被告決定是否使用，被告也循公平競標方式。就證人盧捍國證述，被告公司材料要公司決定後，伊再跟證人盧捍國說

01 要叫多少，確定後伊才會打電話。是伊叫的沒錯，但要
02 被告同意，現在材料都是業主指定，不可能在契約以外
03 再叫材料。證人盧捍國說「會自己叫料」等語，因會有
04 出貨單，公司蓋大小章，大小章在公司，才可出貨，不
05 是伊叫料就會出貨等語（見本院卷第227頁至第229
06 頁），另參以原告所提其與被告公司法定代理人、證人
07 盧捍國、被告公司經理黃玉禮（即上開原告於受當事人
08 訊問時所稱「黃經理」）等人之群組或私人間LINE通訊
09 軟體對話紀錄，堪認被告之法定代理人、證人盧捍國、
10 被告公司黃玉禮等人均有在原告任職時詳為指示，原告
11 就其工作之進度、是否及如何叫材料等工作細項，亦需
12 詳細向被告公司人員匯報（見本院卷第115頁至第137
13 頁），此客觀證據之內容，顯與原告上開受當事人訊問
14 時之陳述內容較為相符，非如證人盧捍國所述原告有自
15 己獨立決定之權限，應認原告主張其執行職務需受被告
16 指揮監督等節，較為可採。

17 (2) 另就原告出缺勤之情形，業經原告提出其手寫打卡紀錄
18 影本（見本院卷第35頁至第39頁），並主張其每日上、
19 下班需打卡而受被告監督出勤狀況等語。被告否認前揭
20 打卡紀錄之形式真正，稱被告均係使用電子鐘打卡，而
21 非手寫，上開打卡紀錄係原告臨訟製作云云，然觀諸證
22 人盧捍國所證述：「（問：許雲傑每天上、下班是否需要
23 打卡？）工地現場設有電子鐘，是上班立刻打卡，下
24 班依據下班時間打卡，原告是否與被告有特殊約定我不
25 清楚，原告有時候沒有打卡，如原告至區公所或與業主
26 有特殊會議延遲有無打卡我不清楚，因打卡紀錄每月由
27 個人直接交到公司，沒有經過我手邊。」、「（問：原
28 告稱他有託你幫他打卡，有無此事？）沒有，只有原告
29 去新莊區公所出差，延誤沒有回來，下班我會幫他代打
30 卡，上班我不曾幫他代打卡」等語（見本院卷第188頁
31 至第189頁、第233頁）。倘原告至被告之系爭工地工

01 作，不曾受被告要求打卡，則為何證人盧捍國會證稱
02 「原告有時候沒有打卡」、「原告出差延誤沒有回來，
03 下班曾幫原告代打卡」，而非證稱原告不需打卡、不曾
04 看過原告打卡？復對照原告所提打卡紀錄，亦非全然係
05 以手寫，有部分時間記載係電子鐘印刷之時間戳記，該
06 印刷之上、下班時間紀錄亦與前後日期手寫上、下班時
07 間紀錄相去不遠，應堪認前揭原告所提打卡紀錄為實
08 在。再參諸前揭LINE通訊軟體之對話紀錄內容所示，原
09 告若有遲到、早退、請假、假日無法到場之情形，均需
10 向被告法定代理人或證人盧捍國回報，更顯見原告任職
11 被告期間，必需親自服勞務，且受被告之指揮監督。

12 (3) 另原告任職被告期間，均固定具領每日報酬2,500元，
13 亦無若何分紅或為自己之營業而為勞動之情事。

14 (4) 綜上，本件應堪認原告為被告服勞務，具有人格上、經
15 濟上及組織上之從屬性，兩造間應屬僱傭契約，而非屬
16 委任契約關係。

17 3、又按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
18 依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按
19 平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時
20 間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以
21 上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日
22 每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日
23 工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工
24 資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工
25 作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；
26 第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條
27 所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同
28 意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕
29 工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞動基準
30 法第24條、第39條定有明文。本件兩造間契約關係為僱傭
31 關係，已如前述，自有勞基法之適用。又原告所提打卡紀

錄（見本院卷第35頁至第39頁）應為真正，已如前述，被告固否認原告有加班之事實，惟被告並未舉反證提出原告之出勤紀錄以推翻之，應認原告主張其餘109年12月至110年2月間之出勤時間即如打卡紀錄，整理如原告所提出附表二所示等節之事實為實在。則依勞動事件法第38條之規定，應認原告前揭出勤時間，均係經被告同意而執行職務，被告自應依系爭勞動契約法律關係及前揭規定給付原告加班費。又原告109年12月至110年2月間之加班費計算方式，經原告主張如附表二所示，乃為被告所未爭執，自堪認定。則被告應給付原告如附表一「應領薪資」欄所示之金額，又被告已給付如附表一「實領薪資」欄所示金額（另見本院卷第41頁至第45頁所示之原告存摺影本），被告尚應給付原告如附表一「應補足差額」欄所示金額合計82,318元。原告此部分之主張，為有理由。

（二）原告請求被告補提繳14,550元至原告之勞工退休金個人專戶，是否有理由？

1、雇主未依本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，勞退條例第31條第1項定有明文。

2、經查，本件兩造間為僱傭契約，而屬勞動契約法律關係，已如前述。是被告自應依勞退條例之規定，按月提繳勞工退休金至原告設置於勞保局之勞工退休金個人專戶。原告109年12月應領薪資為102,181元，應提繳薪資級距為105,600元，應提繳薪資為6,336元；110年1月應領薪資為83,416元，應提繳薪資級距為83,900元，應提繳薪資為5,034元；110年2月應領薪資為52,659元，應提繳薪資級距為53,000元，應提繳薪資為3,180元，被告均未提繳，故原告請求被告應補提繳勞工退休金差額計14,550元（6,336元+5,034元+3,180元=14,550元）至其勞工退休金個人專戶，自屬有據。

（三）原告請求被告返還代墊款35,000元，是否有理由？

01 1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
02 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民
03 法第179條定有明文。

04 2、原告主張其曾為被告代墊工人工資30,000元、其自備工具
05 損壞應由被告以零用金支出5,000元返還購買設備金額，
06 被告均未返還，而共計受有35,000元不當得利乙節，乃為
07 被告否認。然查：

08 (1) 證人盧捍國於110年9月28日、110年11月9日新北市政府
09 勞資爭議調解時，曾在會中表示原告確有代墊給付工人
10 薪水30,000元及零用金5,000元等節，有調解紀錄影本
11 在卷可稽（見本院卷第31頁至第33頁），亦為兩造所不
12 爭執，如前揭不爭執事項（四）所示。

13 (2) 而就上開金額之支出情形，亦經證人盧捍國到庭具結證
14 稱：系爭工地現場有板模工、鐵工、泥作工，係由原告
15 親自招募來工地處理各工項，其中模版工林建成等因11
16 0年2月工資未實際領得，由原告及伊先行代墊，因模版
17 工等係原告熟識，基本上應由原告全權負擔，為顧全工
18 程順利進行，因此伊同意也代墊一半，讓模版工等可安
19 心過年，之後伊個人部分被告公司有歸還，但原告部分
20 因工程上疏失造成損害，被告要求原告賠償，故原告部
21 分公司未實際給付，零用金的部份是買工具，之後被告
22 有歸還給原告，這部分伊不是很清楚，是原告有從其他
23 工地自己帶工具過來宏匯思源工地，故有把錢還給原
24 告；有關代墊工人工資60000餘元是事實，30,000元是
25 伊墊的，30,000元是原告墊的，沒經手過原告所述5,00
26 0元零用金，伊把發票交給被告公司，請款了，但被告
27 公司以與原告間有款項糾紛，故伊迄今也沒拿到這個錢
28 等語（見本院卷第191頁、第234頁）。對照原告於本院
29 當事人訊問時陳稱：有段時間被告公司沒付錢給模版
30 工，30,000元零用金下來時，伊沒有實質經手把錢給工
31 人，被證人盧捍國直接拿去給工人。零用金5,000元部

01 分，是當時工具有砂輪機被工人用壞，那是伊帶來的，
02 伊跟證人盧捍國說是不是要賠伊1台，證人盧捍國請伊
03 自己去買1台新的，發票打被告公司統編，拿給盧捍國
04 報帳，報帳完證人盧捍國會給伊5,000元，之後打電話
05 去被告公司問，被告公司說已撥給證人盧捍國，但伊沒
06 拿到5,000元等語（見本院卷第229頁）。是綜合上開證
07 人盧捍國之證述及原告之陳述，堪認確有原告曾代被告
08 墊付工人之工資30,000元，及代被告購買工人毀損砂輪
09 機而墊付5,000元，且被告尚未返還上開金額之事實，
10 而此亦與前揭證人盧捍國於勞資爭議調解中之陳述相
11 符。應認原告此部分主張事實亦屬實在。

- 12 3、是原告既有為被告代墊35,000元之事實，被告迄未返還，
13 亦乏法律上原因保有上開利益，而致原告受有損害，自應
14 負返還不當得利之責任。是原告請求被告給付35,000元，
15 自屬有據。

16 （四）被告抗辯因原告處理監工事務有過失，致被告受有損害，
17 業經兩造另成立和解，同意就終止兩造間契約關係日（即
18 110年2月27日）前所生之紛爭，相互不再為主張及請求，
19 是否有理由？

- 20 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
21 任，民事訴訟法第277條本文定有明文。被告抗辯稱：縱
22 本件原告請求有理由，因兩造業已成立和解，承諾互不為
23 主張及請求，故原告不得再提起本件訴訟請求被告給付加
24 班費等金額云云，揆諸前揭規定，自應由被告負舉證責
25 任，否則即應受不利之判決。

- 26 2、而查，被告就其前揭抗辯，固聲請傳喚證人盧捍國證稱：
27 伊辭職前，110年2月伊應被告法定代理人要求，請原告到
28 景美花卉市場討論和解的事，當時伊提供兩份文件，當場
29 有拿給原告看，原告說等被告法定代理人確認後再跟渠等
30 約時間去調解委員會簽署，至於被告法定代理人為何未進
31 一步決議，伊不清楚。原告到被告公司有錄影，到原告家

樓下是伊等的友誼，伊說是不是各退讓一步，並非代表被告公司正式談和解。伊正式代表被告和原告談和解就是只有一次，在被告公司談，所謂到興隆路公司談就是在花木市場談，是同一件事等語（見本院卷第193頁、第234頁至第235頁）。而由證人盧悍國前揭證述觀之，堪認證人盧悍國確有於110年2月間代理被告與原告討論原告請求工資及被告請求賠償間之和解事宜，然因未經被告法定代理人確認，而於110年2月兩造並未達成合意，此自兩造並未成立和解契約書面可見一斑，難認證人盧悍國片面理解其業與原告達成和解之合意為可採。更況若兩造業已達成和解，約定互不請求，則何以被告於兩造勞資爭議調解時，均未置一詞表示反對？此亦與其所辯上情不符。是本件無從認定兩造業就包括本件請求範圍在內之爭議成立和解，被告所辯並非可採。

五、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項、第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，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件原告對被告之損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即111年6月24日起（見本院卷第67頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係、勞基法第39條、勞退條例第31條第1項、民法第179條之規定，據以請求：（一）被告給付117,318元，及自111年6月24日起至清

01 償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告提繳14,550
02 元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備金專戶，洵
03 屬有據，應予准許。

04 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
05 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
06 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

07 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
08 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

09 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日
11 勞動法庭 法 官 陳裕涵

12 以上正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
14 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日
16 書記官 林怡玟