

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第252號

原告 李於穎

王弈翔

共同

訴訟代理人 賀華谷律師（法扶律師）

被告 王記有限公司

法定代理人 王文鴻

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣壹萬陸仟柒佰柒拾肆元，及自民國一一一年九月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告甲○○其餘之訴駁回。

三、原告乙○○之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬陸仟柒佰柒拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告甲○○、乙○○（以下合稱原告2人）自民國111年3月24日起受僱於被告，擔任貢丸攤員工，約定每月工資為新臺幣（下同）2萬5,200元、銷售獎金為4萬900元，總計為6萬6,100元。詎被告短發原告甲○○111年3月份工資，亦未發給休息日工作之加班費，且就勞工保險部分有高薪低報之情形，原告甲○○遂於111年4月13日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定為由，為終止其等間勞動契約之意思表示。惟被告尚積欠原告甲○○111年3月24日至同

01 年月31日工資差額1萬6,207元、111年4月1日至同年月13日
02 工資2萬8,643元、休息日工資6,610元、資遣費1,927元未給
03 付。

04 (二)另就原告乙○○部分，原告2人基於工作安全、效率以及綜
05 合考量，提出原告2人於同一攤位提供勞務之請求，然被告
06 堅持1人1攤，否則將為原告乙○○退勞健保並要求簽訂違約
07 和解書（下稱系爭和解書），原告乙○○因此認為若其於系
08 爭和解書上簽名，即得與原告甲○○一同出攤，遂於系爭和
09 解書上簽名，惟原告乙○○事後發現被告在系爭和解書上註
10 明其於111年3月31日提出離職，然原告乙○○自始並無終止
11 其等間勞動契約之意思，被告刻意使原告乙○○陷於錯誤，
12 以規避雇主負擔勞健保之義務，原告乙○○自得撤銷系爭和
13 解書。退步言之，原告乙○○於簽訂系爭和解書後，仍繼續
14 提供勞務，並受被告之指揮監督，其等間勞動契約法律關係
15 直至111年4月13日止仍存在，其後因被告積欠原告乙○○工
16 資，且就勞保部分有高薪低報之情形，乃與原告甲○○一同
17 依勞基法第14條第1項第5、6款規定為由，終止其等間勞動
18 契約之意思表示。惟被告仍積欠原告乙○○111年3月24日至
19 同年4月13日工資4萬6,270元、休息日工資6,610元、資遣費
20 1,927元未給付。

21 (三)為此，爰依民法第486條、勞基法第24條第2項、勞工退休金
22 條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定以及兩造間勞動契
23 約之約定，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告
24 甲○○5萬3,387元，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日
25 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原告乙
26 ○○5萬4,807元，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日起
27 至清償日止，按年息5%計算之利息。

28 二、被告則以：兩造間勞動契約約定原告每月工資為2萬5,200
29 元，銷售獎金另依當月營業額計算，由原告自行出攤營運及
30 承擔攤位租金、市場清潔等管銷費用，被告無償提供器具，
31 原告離職時應如數返還，被告並提供有薪訓練，原告於訓練

開始後4個月內因故離職者應賠償1個月工資予被告。原告2人於111年3月24日入職受訓，嗣因原告乙○○不願分開出攤，於111年3月31日訓練完畢當日自行離職，原告乙○○與被告均同意違約金減免為3,360元，並自原告甲○○111年3月份工資中扣除，原告乙○○離職後仍跟隨原告甲○○於攤位工作，被告無從干涉其自由，惟原告乙○○與被告間已不存在僱傭關係，被告毋庸給付工資予原告乙○○。另原告2人一週總工時不超過40小時而無加班問題，自不得請求加班費等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告2人主張其等自111年3月24日起受僱於被告，擔任貢丸攤員工乙節，有員工勞動契約書（貢丸攤）（下稱系爭契約書）在卷可憑（見本院卷第131至149頁），且為被告所不爭執（見本院卷第119頁），是此部分之事實應堪信為真實。

四、得心證之理由：

（一）原告2人之工資為何？銷售獎金是否列入工資？

1.按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係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。惟勞基法施行細則第10條第2款規定，年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，非屬經常性給與。是如雇主為勞工之勞動對價而給付之經常性給與，即屬工資；如雇主為改善勞工生活，而給付之非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，不得列入工資範圍。原告雖主張，所謂月平均值係被告按以往各攤銷售金額統計平均而成，每月最少有4萬900元之銷售獎金，兩造於簽訂系爭契約書當日，被告即以口頭保證每月銷售獎金不低於4萬900元等語（見本院卷第99至101頁），惟原告2人並未提出任何證據以實其說，是其等就此之主張要難憑採。

01 2.又觀諸系爭契約書第4條第1、4項約定：「薪資：乙方（即
02 原告2人）每月薪資為新臺幣25200元（或遵政府公告之基本
03 薪資）」、「銷售獎金：請參閱附件產品批價及售價表」
04 （見本院卷第131頁、第141頁），另附件之產品批價及售價
05 表就銷售獎金乙項雖記載金額為4萬900元，然其上尚有註明
06 「月平均值」、「獲利均歸乙方（即原告2人）所有」等字
07 樣，而平均月收入部分雖記載金額為6萬6,100元，然其上亦
08 有註明「預估乙方（即原告2人）月收入」等字樣（見本院
09 卷第139頁、第149頁），再參酌銷售獎金之金額為毛利總計
10 之金額減去本攤營業支出之金額所得出者，堪認該銷售獎金
11 會因貢丸攤位每月銷售之商品種類、數量、營運成本等項目
12 之不同，而不具確定性，性質上屬被告為達激勵員工銷售商
13 品之單方目的，所提供之獎勵措施，並非經常性給與，非屬
14 勞基法第2條第3款所謂工資。

15 3.是本件原告2人之工資僅有系爭契約書第4條第1項之薪資，
16 又該條項已約定，每月薪資為2萬5,200元（或遵政府公告之
17 基本薪資），而自111年1月1日起，每月基本工資為2萬5,25
18 0元，兩造約定之每月薪資2萬5,200元顯然低於勞動部公告
19 之每月基本工資數額，參以系爭契約書第4條第1項後段另有
20 約定「或遵政府公告之基本薪資」，自應認兩造約定之每月
21 工資為2萬5,250元。

22 (二)原告甲○○請求被告給付工資、休息日工資、資遣費，有無
23 理由？

24 1.111年3月24日至同年4月13日工資部分

25 經查，原告甲○○每月工資為2萬5,250元，且其自111年3月
26 24日起受僱於被告，已如上述，而原告甲○○工作至111年4
27 月13日乙節，為被告所不爭執（見本院卷第113頁），被告
28 自應給付原告甲○○111年3月24日至同年月31日工資共計6,
29 516元（計算式：25,250元÷31日×8日=6,516元，元以下四捨
30 五入），以及111年4月1日至同年月13日工資共計1萬942元
31 （計算式：25,250元÷30日×13日=10,942元，元以下四捨五

入），共計為1萬7,458元，至銷售獎金部分，原告甲○○並未提出任何證據可證明，其因銷售獲利得領取該項獎金，則原告甲○○所得領取之工資僅包含系爭契約書第4條第1項約定之薪資。而上開薪資1萬7,458元扣除被告於111年4月11日給付之1,420元（見本院卷第31頁）後，原告甲○○得請求被告給付工資為1萬6,038元（計算式：17,458元-1,420元=16,038元），逾此範圍之請求，則無理由。

2.111年3月24日至同年4月13日休息日工資部分

(1)按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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；第36條所定之例假、休息日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第2項、第39條定有明文。另行政院勞工委員會（現改制為勞動部）87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函釋：「依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題」。

(2)系爭契約書第3條第1項、第2項前段約定：「乙方（即原告甲○○）每日上班時間為06:20自行到場（市場），收攤時間約為13:30，乙方得視情況自行裁量收攤時間。乙方於工作時間得休息30分鐘，由乙方自行安排」、「乙方每週工作時間若逾40小時甲方（即被告公司）應發給加班費」；另系爭契約書第6條第1項約定：「甲方每週公休一天，公休日由甲方公告之」（見本院卷第131頁、第133頁），另參酌原告甲○○提出之3月份薪資單（見本院卷第223頁），其3月份之公休日為星期一，星期二至星期日每日上班時間為上午6時20分，下班時間為下午1時30分，扣除上開約定之30分鐘休息時間，其每日工作時數為6時40分，每週工作時數為40

01 小時，符合勞基法第30條第1項所定，勞工正常工作時間，
02 每週不得超過40小時之最低勞動條件保障，足徵被告抗辯其
03 係以每週工作總時數不超過40小時來算，故無加班問題等語
04 （見本院卷第113頁），尚屬有據。尚且，原告甲○○就系
05 爭契約書之上開約定未向被告提出異議，而於系爭契約書簽
06 名，應認原告甲○○已同意上開工時之調移，依前開說明意
07 旨，原告甲○○請求被告給付111年3月24日至同年4月13日
08 休息日工資等語，自不可採。

09 3.資遣費部分

10 (1)被告公司未全額給付111年3月份工資，業如前述，原告甲○
11 ○於111年4月13日以被告違反勞基法規定，透過通訊軟體為
12 終止其等間勞動契約之意思表示，有LINE對話紀錄可憑（見
13 本院卷第221頁），而被告不爭執有收到前開訊息（見本院
14 卷第113頁），則原告甲○○主張其依勞基法第14條第1項第
15 5款規定，為終止其等間勞動契約之意思表示，自屬有據。
16 至原告甲○○另主張被告就勞工保險部分，僅以2萬5,250元
17 為其投保薪資，而有高薪低報之情等語（見本院卷第101
18 頁），然如上所述，原告甲○○之每月薪資應為2萬5,250
19 元，被告以該金額作為投保薪資，於法並無不合，原告甲○
20 ○以勞基法第14條第1項第6款規定，為終止其等間勞動契約
21 之意思表示，難認適法，惟不影響其以被告未依勞動契約給
22 付工作報酬而終止勞動契約之效力，併此敘明。

23 (2)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
24 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
25 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
26 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
27 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
28 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
29 1項定有明文。經查，原告甲○○前依勞基法第14條第1項第
30 5款規定終止其等間勞動契約，業如上述，則原告甲○○依
31 上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

01 (3)又原告甲○○任職起日為111年3月24日，至其等間勞動契約
02 終止日即111年4月14日止（該日不計入），其年資為21日。
03 而原告甲○○平均工資為每月2萬5,250元，據此計算，原告
04 甲○○所得請求之資遣費即為736元（計算式：25,250元×2
05 $1/30 \times 1/12 \times 1/2 = 736$ 元，元以下四捨五入）。

06 4.綜上，原告甲○○請求被告給付1萬6,774元（計算式：16,0
07 38元+736元=16,774元），為有理由，應予准許，逾此範
08 圍之請求，則無理由，應予駁回。

09 (三)原告乙○○請求被告給付工資、休息日工資、資遣費，有無
10 理由？

11 1.被告抗辯原告乙○○於111年3月31日離職，並就3月份薪資
12 與違約金等項目達成和解，而簽立系爭和解書等節，業據被
13 告提出系爭和解書為據（見本院卷第199頁），雖：

14 (1)原告乙○○固主張被告刻意使其陷於錯誤，而規避雇主負擔
15 勞健保之義務等語（見本院卷第21頁）。惟按民法第88條所
16 謂錯誤之意思表示，係指意思表示之內容或表示行為有錯
17 誤；民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實
18 之事，令其因錯誤而為意思之表示而言。主張錯誤為意思表
19 示或被詐欺而為表示之當事人，應就其被詐欺之事實，負舉
20 證之責任。經查，原告乙○○就其錯誤簽訂系爭和解書或受
21 被告詐欺而簽約乙節，並未舉證以實其說，自難憑採。原告
22 乙○○主張其得撤銷系爭和解書之意思表示等語，洵無可
23 取。

24 (2)原告乙○○另主張其於簽訂系爭和解書後仍繼續提供勞務，
25 並受被告指揮監督，應認其等間勞動契約法律關係存在等語
26 （見本院卷第21頁），並提出對話紀錄為憑（見本院卷第37
27 至39頁），然觀諸上開對話紀錄，原告乙○○於111年4月3
28 日傳送「確診案23867新北公共場所足跡」後，即提及：
29 「就是泰和郵局」、「我們沒有直接接觸到確診者」、「剛
30 才起床才看到這個消息」、「想問問大哥的意見」等語，被
31 告法定代理人回覆：「時間差3天了」等語，原告乙○○又

提及：「那沒關係嗎」、「那我們就照常出攤」等語，被告法定代理人又回覆：「OK」等語，原告乙○○再提及：「只是想說跟大哥講一下」、「好」等語，被告法定代理人再回覆：「剛剛在忙，郵局是實名登記，政府若沒框列你老婆，就不用自己太擔心！」等語（見本院卷第37頁）；另原告乙○○於111年4月8日請被告法定代理人督促內勤阿姨，被告法定代理人即請原告乙○○將其傳送之訊息，由原告甲○○傳送給被告法定代理人（見本院卷第38至39頁）。綜觀上開訊息內容，被告法定代理人均是提及原告甲○○，且未見被告有指揮監督原告乙○○，則被告抗辯原告乙○○離職後仍跟隨原告甲○○，且於原告甲○○在職期間，原告2人交替傳送訊息給被告法定代理人，其認為原告乙○○已非被告公司所聘僱之員工，如有任何事情須與被告討論，應由原告甲○○向被告回覆，請原告乙○○不要再傳送訊息給被告等語（見本院卷第119頁），即非全然無據。是原告乙○○既無法證明其仍繼續提供勞務，並受被告指揮監督，其主張其等間勞動契約法律關係依舊存在等語，要無可採。

2.原告乙○○既已於111年3月31日自願離職，並就3月份薪資與違約金等項目與被告達成和解，而簽立系爭和解書，自不得再向被告請求給付111年3月24日至同年4月13日工資、休息日工資及資遣費，是其請求被告給付5萬4,807元本息，為無理由，應予駁回。

五、從而，原告甲○○依系爭勞動契約約定、民法第486條規定，請求被告給付111年3月24日至同年4月13日工資1萬6,038元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費736元，總計為1萬6,774元，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日即111年9月27日（見本院卷第73至77頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。至原告乙○○請求被告給付5萬4,807元本息，為無理由，應予駁回。

01 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
02 行；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
03 免為假執行，並酌定相當之金額。

04 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
05 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
06 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 112 年 3 月 29 日
09 勞動法庭 法 官 莊仁杰

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 3 月 29 日
14 書記官 廖宣惟