

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第264號

原告 周沛珊

訴訟代理人 楊家欣律師

被告 宏智國際文創股份有限公司

法定代理人 韓佳宏

訴訟代理人 張耀律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬伍仟柒佰貳拾肆元，及自民國一百一十一年七月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬伍仟陸佰陸拾肆元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十一條第五款」之非自願離職證明書予原告。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但如被告以新臺幣陸拾貳萬壹仟參佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意或追加，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款與第2項自明。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原

告新臺幣（下未標明幣別者同）59萬7,892 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳2 萬5,664 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱原告勞退專戶）；(三)被告應交付開立離職事由為勞動基準法第11條第5 款之非自願離職證明書；(四)願供擔保，請准宣告假執行，且以兩造間勞動契約之法律關係，勞動基準法第22條、第16條第3 項、第38條第4 項、第19條，勞工退休金條例第12條、第6 條第1 項、第16條，就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項前段，及被告民國111 年1 月10日會議紀錄暨資遣預告通知書（下稱系爭會議紀錄）等為請求權基礎（見本院卷第7 頁、第94頁），嗣經多次減縮，終於111 年10月28日就聲明第1 項部分更為請求：被告給付原告59萬5,724 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，另增加勞動基準法第32條之1 為請求權基礎（見本院卷第257 頁至第258 頁），除減縮應受判決事項之聲明外，僅係就起訴時請求加班補休折算工資項目增加請求權基礎，被告就此程序上亦不爭執而為本案言詞辯論（見本院卷第258 頁），揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自109 年10月9 日起以月薪8 萬元（次月16日給付）受僱於被告擔任營運長，主要依被告法定代理人韓佳宏指揮監督，辦理被告及伊相關企業、財團法人BiG 行動夢想家文化基金會（下稱BiG 基金會）多項行政事務，並多次協助代墊各項支出及費用（下稱系爭契約）。詎自110 年初起，被告屢屢拖欠薪資、未按時提繳勞工退休金至其勞退專戶，更未返還代墊款，甚於111 年1 月10日突召開勞工資遣會議，指責其未能達成工作業務目標、配合公司新年度業務規劃等事由逕於該日資遣原告，要求隔日起毋庸再進辦公室，是111 年1 月10日為最後工作日。其斯時尚不解資遣相關規定，為求盡快了結事務，遂與被告達成協議簽署系爭會議紀錄，約

01 定被告應於111 年1 月16日支付12月薪資及代墊款、任職期
02 間代墊款，同年2 月16日支付特休未休折算工資、111 年1
03 月1 日至同年月10日薪資與資遣費。其此後陸續以電子郵件
04 、通訊軟體等方式與被告人員辦理交接事宜，詎被告僅於11
05 1 年1 月19日支付其12月薪資7 萬7,702 元及該月代墊款1
06 萬9,202 元，此後即未支付其他承諾給付之金額，更不願開
07 立非自願離職證明書，待原告諮詢律師後方知尚應給付加班
08 費、預告期間工資，猶有部分勞工退休金尚未提繳至其勞退
09 專戶。

10 (二)是原告應得向被告為下列請求給付共59萬5,724 元、補提繳
11 勞工退休金2 萬5,664 元至原告勞退專戶，及開立離職事由
12 記載勞動基準法第11條第5 款之非自願離職證明書：

13 1.111 年1 月1 日至同年月10日薪資2 萬5,806 元：以月薪8
14 萬元計算工作日數所得，依系爭契約之法律關係，勞動基準
15 法第22條規定請求。

16 2.預告期間工資5 萬3,334 元：原告任職被告期間共1 年3 月
17 1 日，依勞動基準法第16條規定應於20日前預告，但被告卻
18 於111 年1 月10日逕終止系爭契約，故以契約終止前最近1
19 個月正常工作時間所得工資除以30所得金額為預告期間工資
20 計算後，應依勞動基準法第16條第3 項規定給付。

21 3.資遣費5 萬2,223 元：被告似以勞動基準法第11條第5 款為
22 由終止系爭契約，且於系爭會議紀錄中承諾給付該等金額之
23 資遣費，故依系爭會議紀錄之法律關係，勞工退休金條例第
24 12條規定請求。

25 4.特休未休折算工資1 萬8,667 元：被告於系爭會議紀錄中已
26 確認原告尚有7 日未使用之特別休假而同意給付該等折算工
27 資，故依系爭會議紀錄之法律關係，勞動基準法第38條第4
28 項規定請求。

29 5.加班補休未休折算工資16萬3,896 元：原告於任職被告期間
30 屢屢加班，依被告110 年12月薪資單上載餘有可供補休時數
31 329 小時，經計算共有上述金額，得依系爭契約之法律關係

，勞動基準法第24條及第32條之1 規定請求給付。

6.任職期間代墊款28萬1,798 元：原告於任職被告期間為上述工作共墊付該等金額，經系爭會議紀錄確認在案，但被告迄未返還，自得依系爭會議紀錄之法律關係請求。

7.補提繳勞工退休金2 萬5,664 元至原告勞退專戶：被告猶未提繳110 年6 月至同年9 月、12月，111 年1 月1 日至同年月10日之勞工退休金至其勞退專戶，故依勞工退休金條例第6 條第1 項、第16條規定請求。

8.開立離職事由記載勞動基準法第11條第5 款非自願離職證明書：原告遭被告以上開事由終止系爭契約，乃非自願離職，是依勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項前段規定請求被告開立。

(三)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：
1.被告給付原告59萬5,724 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；
2.被告應提繳2 萬5,664 元至原告勞退專戶；
3.被告應交付開立離職事由為勞動基準法第11條第5 款之非自願離職證明書；
4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告前自稱具相關公益文化基金會高階管理人之經歷，獲同窗即被告法定代理人韓佳宏信任而任為營運長，全權授權其處理BiG 基金會事務。詎原告任職期間執行該基金會業務專案績效不彰，幾經溝通調整仍難勝任此職，甚於執行「程傑三獎助學金」（下稱系爭獎助學金）時，始發現實際金額與原簽署契約書所載金額短缺美金1 萬1,120 元，原告卻屢稱已交接完成，或祇得透過第三人聯繫程傑三，被告尋求維持相同薪資調離主管職也遭拒絕，兩造遂於111 年1 月10日合意終止系爭契約，以系爭會議紀錄約定依勞動基準法第11條第5 款予以相關勞工權益保障，原告離職後亦應盡善良管理人將合作案與相關資訊轉交被告，確保業務正常營運。迨韓佳宏俟察覺原告並無前述經歷，也未如實告知系爭獎助學金

01 短缺原委，抑或提供程傑三聯繫方式，難認業已交接完畢，
02 自暫無請求給付該等金額之理。

03 (二)另原告雖為本件請求，然就各該項目與金額部分，伊僅承認
04 部分應予給付，其餘則因下列原因要無給付之必要等語，資
05 為抗辯。

06 1.111 年1 月1 日至同年月10日薪資2 萬5,806 元：被告同意
07 給付。

08 2.預告期間工資5 萬3,334 元：被告同意給付。

09 3.資遣費5 萬2,223 元：確不爭執原告所陳此項目金額且尚未
10 給付。

11 4.特休未休折算工資1 萬8,667 元：確不爭執原告所陳此項目
12 金額且尚未給付。

13 5.加班補休未休折算工資，應無理由：雖不爭執原告所提計算
14 式與金額計算並無錯誤之處，但此項目非系爭會議紀錄協議
15 給付範圍內，且原告既為BiG 基金會營運長即主管職，被告
16 內部慣例要無主管延長工作時間之需求。復依被告工作規則
17 第22條第1 項、第23條規定，如有加班需求應先向所屬主管
18 提出申請，然原告任職期間未曾向直屬主管提出加班事先申
19 請，又未證明該等延長工時乃被告明示或可得推知之意思所
20 為；至薪資單可供補休時數欄所載時數實係原告自行註記、
21 申報後交予無否准權限之陳皓登載，難謂已提出加班之申請
22 ，故無理由。

23 6.代墊款28萬1,798 元：確不爭執原告所陳此項目金額且尚未
24 給付。

25 7.補提勞工退休金2 萬5,664 元：確不爭執原告所陳此項目金
26 額，但伊事後應由委外記帳人員陳皓辦理完畢。

27 (三)並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利
28 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、得心證之理由

30 (一)首查，本件原告主張其自109 年10月9 日起以月薪8 萬元與
31 被告成立系爭契約，擔任營運長辦理被告與伊相關企業、Bi

01 G 基金會多項行政事務，亦曾代墊各項支出及費用，但於11
02 1 年1 月10日終止系爭契約等事實，為被告所不爭復未爭執
03 系爭契約法律定性（見本院卷第179 頁），且有薪資單、勞
04 工保險異動查詢結果、系爭會議紀錄、電子郵件內文、臺北
05 市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告勞退專戶資料查詢結
06 果、勞保與就保、給付明細及健保歷史投保資料、系爭獎助
07 學金契約書與計畫表、被告工作規則等附卷可稽（見本院卷
08 第19頁至第45頁、第49頁至第60頁、第83頁至第90-3頁、第
09 115 頁至第128 頁、第137 頁至第148 頁、第263 頁至第26
10 4 頁），是此部分事實，首堪認定。

11 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
12 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
13 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
14 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事
15 人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命
16 法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有
17 規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得
18 為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者
19 ，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第
20 280 條第1 項自悉。

21 (三)系爭契約應遭被告以勞動基準法第11條第5 款為於111 年1
22 月10日終止意思表示之事由，而非合意終止：
23 觀諸系爭會議紀錄、原告各與韓佳宏、陳皓間電子郵件內文
24 （見本院卷第23頁至第36頁），係載基於原告對所擔任工作
25 業務目標於一段期間內均無法達成，也未能配合被告新年度
26 業務規劃，故予資遣等內容，又在資遣預告通知書裁員理由
27 欄明載：「依據勞動基準法第11條第5 款勞工對於所擔任之
28 工作確不能勝任時」為終止之事由，彰彰甚明。衡酌原告於
29 同年月28日聯繫韓佳宏、陳皓詢問款項給付情形時提及系爭
30 會議紀錄乃「公司資遣本人之會議紀錄」、同年2 月8 日回
31 覆時並稱：「111 年1 月10日被資遣後……」、「……111

01 年1 月10日本人被資遣離職時……」、「111 年1 月10日及
02 日起被資遣後不需再進辦公室……」等文字（見本院卷第25
03 頁、第31頁、第34頁），全未見被告方人員有何反對意見之
04 回應，陳皓所為：「對於您111 年1 月10日因無法達成業務
05 目標，且無意願配合公司調整職務請公司辦理資遣」之回文
06 （見本院卷第26頁），亦見被告不否認主觀上認定原告未能
07 勝任系爭契約應負之工作內容，也無從基於解雇最後手段性
08 原則以調職方式處理，遂以「資遣」方式辦理等事實，衡與
09 依勞動基準法第11條第5 款終止事由之一般客觀情狀相當，
10 此同有系爭會議紀錄標題所載：「勞工資遣會議記錄」、「
11 員工資遣預告通知書」等文字可資佐證（見本院卷第23頁至
12 第24頁）。輔以原告起訴時所提勞工保險異動查詢結果（見
13 本院卷第21頁），被告任投保單位之投保期間乃109 年10月
14 9 日至111 年1 月10日止，益見被告於111 年1 月10日召開
15 資遣會議後，旋於同日為原告退保之事實，當與被告所陳合
16 意終止然依資遣辦理之情形迥異，同有韓佳宏代表BiG 基金
17 會出席時陳稱最後工作日乃111 年1 月10日之勞資爭議調解
18 紀錄在卷足徵（見本院卷第37頁），是系爭契約應經被告以
19 勞動基準法第11條第5 款為由，於111 年1 月10日予以終止
20 ，洵堪認定。

21 (四)原告請求111 年1 月1 日至同年月10日薪資共2 萬5,806 元
22 、預告期間工資5 萬3,334 元部分，乃被告不爭執金額且同
23 意給付（見本院卷第111 頁、第178 頁至第179 頁），揆諸
24 上開規定及說明，當已自認，原告此部分請求自屬有據。

25 (五)資遣費5 萬2,223 元、特休未休折算工資1 萬8,667 元與代
26 墊款28萬1,798 元等項目與金額，均經被告不爭執金額且未
27 給付之事實（見本院卷第178 頁至第179 頁），並有系爭會
28 議紀錄存卷足考（見本院卷第23頁至第24頁），是原告此部
29 分請求同屬有理。

30 (六)原告應得向被告請求加班補休未休折算工資16萬3,896 元：

31 1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，

01 勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文
02 。又雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主
03 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得
04 將工作時間延長之；雇主依第32條第1 項及第2 項規定使勞
05 工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依
06 勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計
07 算補休時數；前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補
08 休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或
09 休息日工作當日之工資計算標準發給工資，勞動基準法第32
10 條第1 項、第32條之1 第1 項同有明定。復出勤紀錄內記載
11 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
12 務，勞動事件法第38條亦有明文。

13 2.原告主張其屢屢延長正常工作時間，於系爭契約終止時仍有
14 加班補休時數329 小時未補休一情，有110 年12月薪資單、
15 打卡紀錄等附卷足憑（見本院卷第148 頁、第129 頁至第13
16 5 頁）。比對各月薪資單可供補休欄所載時數，確與薪資單
17 本月補休增減欄處於相互增減情形，堪認確有該等加班補休
18 時數之客觀事實，被告亦未爭執原告提出計算式與所得金額
19 之計算正確性（見本院卷第180 頁），揆之上開規定，系爭
20 契約終止時既猶有該等加班補休時數未及申請，被告當應給
21 付16萬3,896 元予原告，至為明確。

22 3.被告固以工作規則第22條、第23條規定為由，抗辯加班應事
23 先提出加班申請，且該等可供補休欄所載時數乃原告自行註
24 記云云，並提出空白加班申請單為佐（見本院卷第221 頁）
25 ，但此部分則為原告否認（見本院卷第150 頁），並提供所
26 陳工時證明報告為佐（見本院卷第163 頁至第174 頁）。參
27 諸各月薪資單得明顯辨認曾直接自該時數扣除以為補休之紀
28 錄，堪謂被告先前確承認可供補休欄所載時數為原告延長工
29 作時間之客觀事實無疑，伊迄方提出空白加班申請單，但乏
30 何其餘員工確依工作規則第22條、第23條規定加班之證明（
31 見本院卷第120 頁至第121 頁），應屬臨訟卸責之詞，自無

足取。

(七)提繳勞工退休金2 萬5,664 元部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；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，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項各有明文。查勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於符合同條例第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，勞工之權益受有損害，當得依該條例第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，亦可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，合先敘明。

2.原告自109 年10月9 日起至111 年1 月10日止受僱於被告並適用勞工退休金新制，揆之前揭規定，被告當應為原告按月提繳勞工退休金至其勞退專戶無訛。惟依原告所提勞退專戶明細資料所示（見本院卷第263 頁至第264 頁），被告僅就109 年10月至110 年5 月、110 年10月至同年11月期間為原告提繳勞工退休金，至110 年6 月至同年9 月、12月至111 年1 月10日仍乏何提繳之事實，衡酌被告不爭執原告計算上述期間之金額（見本院卷第179 頁），是原告請求被告提繳2 萬5,664 元至其勞退專戶，當屬有理。被告雖抗辯此部分業已履行完畢云云（見本院卷第98頁），然至言詞辯論終結前未提出任何證據（見本院卷第259 頁），是此部分所辯，自難憑採。

(八)開立非自願離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休

業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；用以辦理失業認定、失業給付申請書之離職證明文件，則指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，此觀就業保險法第11條第3項、第25條第3項亦明。

2. 查系爭契約係經被告以勞動基準法第11條第5款事由終止乙節，已如前述，揆諸上開規定，足見終止原因乃前開規定所載之非自願離職，是原告依上開規定請求被告開立離職原因記載為「勞動基準法第11條第5款規定」之非自願離職證明書，應予准許。

(九) 據上，原告應得向被告請求給付59萬5,724元（計算式：25,806 + 53,334 + 52,223 + 18,667 + 281,798 + 163,896 = 595,724），並得請求被告提繳2萬5,664元至其勞退專戶，及開立離職事由記載為勞動基準法第11條第5款之非自願離職證明書，爰予認定。被告固以原告未依系爭會議紀錄約定盡善良管理人義務進行交接事宜，故無給付該等金額之理為辯（見本院卷第78頁至第79頁），然未提及任何法律抗辯而僅為事實陳述（見本院卷第180頁），又原告前開請求項目及金額既均與各該請求權基礎相合且屆清償期，其請求自無不可之處，併予指明。

(十) 末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；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，民法第203條及第233條第1項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。又勞動基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應最終自終止系爭契約逾30日起全負遲延責任。原告既主張利息自起訴狀繕本送達翌日起算，又

01 該書狀係於111 年7 月26日送達被告登記址、伊法定代理人
02 戶籍址全由受僱人收受一情，有本院送達回證可資佐證（見
03 本院卷甲第43頁至第45頁），揆諸前揭規定，本件原告主張
04 被告上開應給付之金額，自111 年7 月27日起至清償日止按
05 年息5%計算之利息，亦屬有據。

06 四、綜上所述，系爭契約確於111 年1 月10日經被告以勞動基準
07 法第11條第5 款為由終止，且尚有如上述薪資、預告期間工
08 資、資遣費、特休未休折算工資、加班補休未休折算工資、
09 代墊款為予給付，也未補繳前述期間之勞工退休金至原告勞
10 退專戶。從而，原告依系爭契約、系爭會議紀錄之法律關係
11 ，勞動基準法第22條、第16條第3 項、第38條第4 項、第24
12 條、第32條之1 、第19條，勞工退休金條例第12條、第6 條
13 第1 項、第16條，就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項
14 前段等規定，請求：(一)被告應給付原告59萬5,724 元，及自
15 111 年7 月27日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告
16 應提繳2 萬5,664 元至原告勞退專戶；(三)被告應開立離職事
17 由記載為勞動基準法第11條第5 款之非自願離職證明書予原
18 告，為有理由，應予准許。

19 五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
20 法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣
21 告本件被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此
22 部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促
23 使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至本判
24 決主文第3 項係命被告為一定行為之請求，與民事訴訟法第
25 389 條第1 項規定得為假執行宣告應為財產上之請求不合，
26 自不能准許。

27 六、本件事證已臻明確，被告雖於111 年10月28日當庭聲請傳喚
28 證人陳皓、當事人即原告與韓佳宏（按：書狀誤載為韓佳宏
29 為人證）欲證明薪資單上可供補休時數欄所載時數查核方式
30 （見本院卷第260 頁、第266 頁），姑不論當下實未提出證
31 人陳皓之聯繫方式而無傳喚可能，薪資單既為被告每月開立

，亦見所載補休時數增減、補休時數與特別休假時數確隨月增減，已足為確有該等加班補休時數之客觀事實，況本院於111年9月23日言詞辯論期日時即敘明於下次庭期即將辯論終結，倘未於同年10月14日以前補正所命補正事項將認有意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者之民事訴訟法第196條失權效適用（見本院卷第181頁），被告遲於上揭日期方為上開聲請，又未敘明有何不符失權效適用之要件，自不予傳喚；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 11 月 22 日
勞動法庭 法 官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 11 月 22 日
書記官 施盈如