

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第224號

原告 趙承湘

訴訟代理人 吳麗如律師（法扶律師）

被告 帆泰吉國際行銷股份有限公司

法定代理人 周凱旋

訴訟代理人 龔詠涵

張玉珊

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年4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參仟壹佰伍拾貳元，及自民國一百一十一年十二月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣參仟壹佰伍拾貳元為原告預供擔保，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，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第3 款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）32萬3,822 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)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷一第9 頁）。嗣經擴張及減縮後，最終確認聲明第1 項請求本金為30萬9,912 元，並撤回而不再

請求開立非自願離職證明書後，最終為：被告應給付原告30萬9,912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（見本院卷二第139頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，被告對此程序上也無意見而為言詞辯論（見本院卷二第201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106年12月20日起受僱於屬雜誌出版業者之被告（區分業務、行銷及編輯部）擔任「資深行銷經理」、6個月試用期間，自107年7月1日轉正職，約定工作時間為平日上午8時30分至9時30分、下午5時30分至6時30分彈性上下班，並於次月5日發薪（下稱系爭契約）。又兩造自107年7月1日起本約定其月薪4萬7,000元、交通交際費（實報實銷）3,000元、每年固定發放1個月年終獎金，且依其職務應負責被告各項行銷活動籌備、各項內外行政工作之舉辦，時常配合被告舉辦行銷活動延長工時，要無何招攬業務或業績目標，乃繼續性工作，任職期間也無任何工作時間或工作內容之調動，詎被告竟於原告任職期間多次要求其簽署定期勞務契約，且違法減薪，其因遭誤導若不簽署將失去工作，僅得被迫配合數度簽署下列定期契約：

- 1.被告於109年1月間以其表現不如預期為由，要求其於109年1月2日重新簽訂僱傭期間自109年1月1日至同年12月31日止之定期契約，調降月薪為4萬5,000元、取消年終獎金且變更獎金計算方式，但工作內容與時間並無任何變動。
- 2.被告於110年2月間猶以其表現不如預期為由，要求其於110年2月17日簽署僱傭期間自110年2月17日至111年2月16日止之定期契約，調降月薪為4萬2,000元、取消年終獎金，詢問被告行政總監獲知月薪差額3,000元轉為交通交際津貼，職稱更改為「業務行銷經理」，但其工作內容與時間仍未變動，也不負責業務銷售，嗣更正為「行銷公關經理」。

01 (二)被告復於111 年2 月間再度以其表現不如預期為由，欲再與
02 其簽署自111 年2 月17日至112 年2 月16日止之定期契約，
03 調降月薪4 萬2,000 元、取消年終獎金及取消3,000 元交通
04 交際津貼，但其工作內容與時間仍未變動，其因而察覺被告
05 實係以年度簽訂定期契約之方式，規避繼續性工作應為不定期
06 契約之規定並達刪減其薪資之目的，違反勞動基準法第9
07 條第1 項、第10條之1 規定，遂於同年月22日詢問被告行政
08 總監即被告訴訟代理人甲○○未獲表現不佳之具體說明而拒
09 絕再次簽署，且以電子郵件告知將辦理工作交接事宜至111
10 年3 月31日止、同年4 月1 日至同年月15日則請特別休假，
11 並於111 年4 月15日勞資爭議調解之際（於同年3 月16日申
12 請）以勞動基準法第14條第1 項第1 款、第5 款與第6 款事
13 由終止系爭契約。系爭契約雖已終止，被告猶仍積欠下列金
14 額，其自得請求之：

15 1.109 年1 月1 日至111 年4 月15日期間之薪資差額（含年終
16 獎金）18萬7,000 元：相較於107 年7 月1 日之薪資，被告
17 自109 年1 月至110 年2 月期間每月減薪2,000 元共2 萬8,
18 000 元、自110 年3 月至111 年3 月每月減薪5,000 元共6
19 萬5,000 元，另積欠109 年及110 年年終獎金共9 萬4,000
20 元（以月薪4 萬7,000 元計算），應得依系爭契約之法律關
21 係，勞動基準法第24條規定請求之。

22 2.107 年1 月1 日至111 年3 月31日期間之延長工時共2 萬1,
23 274 元：另原告任職期間因被告舉辦行銷活動，於下午6 時
24 30分後經常延長工時，但或有直接自活動現場下班未打卡、
25 其後再以手寫符合正常工時之下班時間，或有打卡後再以修
26 正帶塗改符合正常工時之下班時間，抑或未打卡但手寫記載
27 當日活動項目等情形，原告即以如附表經塗改下班日期欄所
28 示日期認定為延長工時之日，各日以延長1 小時計算共81小
29 時，以每小時196 元乘以1.34所得，同得依系爭契約之法律
30 關係，勞動基準法第24條規定請求被告給付之。

31 3.資遣費10萬1,638 元：原告係以勞動基準法第14條第1 項第

01 1 款、第5 款與第6 款終止系爭契約，當得請求資遣費，並
02 以自106 年12月20日至111 年4 月15日年資、平均工資4 萬
03 7,000 元計算所得，應得依勞工退休金條例第12條規定請求
04 之。

05 (三)爰各依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲
06 明：被告應給付原告30萬9,912 元，及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償日止按年息5%計算之利息。

08 二、被告則以：

09 (一)被告原為傳統媒體業之平面雜誌社，因105 年起業績逐年下
10 滑，亟欲轉型，改由行銷團隊與業務部門相互搭配，以設計
11 提案售予客戶，抑或協助義務部門辦理活動取得業績以為營
12 利。是最初面試、請原告提案後，約定原告擔任行銷團隊主
13 管（有一定月業績要求）、試用期3 個月，並因原告未能通
14 過而延長至6 個月試用期，但因原告能力無法舉辦活動或代
15 領團隊，故尋覓新主管教導原告，迨107 年7 月轉為正職。
16 然原告於僱傭期間均無法找尋客戶辦理活動，祇能接受主管
17 交付工作而逐步商議調整薪資（僅係調整付款方式甚或增添
18 獎金項目），最後於111 年2 月間則提供2 份合約，其一為
19 單純辦理活動而無業績壓力（此為4 萬2,000 元方案），其
20 一則係一併有業績要求然薪資較高且得參與各品牌活動（此
21 為4 萬5,000 元及交通津貼方案），詎原告並未簽署，反僅
22 於111 年3 月4 日發函稱違反勞動基準法但未為終止之意思
23 表示，調解過程中也未表示欲終止系爭契約，難認有何終止
24 之意思表示。基此，兩造間系爭契約始終為不定期契約，各
25 契約文件中均有考評分數之記載，契約文件上所載日期僅係
26 年度考核後所提供，薪資於最新簽署前均依原先契約約定發
27 放薪資，並無勞動基準法第14條第1 項第1 款、第5 款及第
28 6 款之情事，否認有何原告主張脅迫、恐嚇或其他不當行為
29 之情事，同有原告向臺北市政府檢舉後經勞動檢查認無何不
30 當之情形足佐。又原告雖於111 年3 月31日表示將自同年4
31 月1 日請特休至同年月15日，惟其特休僅能請至同年月13日

，同年月14日、15日僅改請事假，卻於同年月18日至同年月20日連續曠職3日全未請假，被告方依勞動基準法第12條第1項第6款規定於同年月22日以寄送存證信函之方式終止系爭契約。

(二)原告請求項目與金額均屬無由，理由依序如下：

- 1.薪資差額部分：依兩造簽立之契約文件資料，均載明薪資會於會計年度截止時再度調整，原告自108年以來考績各為68.4分、74.42分、65分，均屬考評成績D級以下，自有理由於兩造協議後變更薪資，至年終獎金乃被告有盈餘時依員工表現作為給付多寡甚或不予給付之依據，被告數年來均屬虧損，原告表現評價也低於75分，則兩造合意後並無不妥之處，原告請求薪資差額與年終獎金一節，自屬無由。
- 2.延長工時部分：被告工作規則第23條第5款已規定採加班申請制，亦即須事先填載工作聯繫單為加班申請，迨主管核准後方可合算加班費用，且以30分鐘為計算單位。原告任職期間從未填具工作聯繫單申請加班，若打卡紀錄上有塗改情形，實係原告於人事主管詢問在被告辦公室超過下班時間打卡之原因後，由原告親自簽名確認非處理被告事務而無加班問題，原告未提出何伊強暴脅迫或不當行為之情形，請求延長工資部分，要非有據。
- 3.資遣費部分：系爭契約實係伊以勞動基準法第12條第1項第6款終止，要非得請求資遣費之事由，是被告自毋庸給付資遣費。

(三)縱原告主張有理由，但在兩造尚處於勞資爭議調解期間之際，原告即自111年4月6日起至訴外人新華克文化事業有限公司任職至同年6月10日止，顯違反對被告之忠誠義務而得不經預告逕依勞動基準法第12條第4款予以解僱，此段期間即111年4月6日至同年月17日工資1萬4,000元、至同年月20日勞保費1,964元與退休金提繳1,518元，應屬原告不當得利而予返還等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、得心證之理由：

02 (一)首查，原告自106 年12月20日起受僱於被告，前6 個月為試
03 用期，自107 年7 月1 日轉為正職，原約定月薪4 萬7,000
04 元、交通交際費3,000 元（實報實銷），於次月5 日發放，
05 被告則自107 年5 月17日至111 年4 月21日止為原告投保勞
06 健保（另106 年12月20日至107 年5 月17日則由被告關係企
07 業金石文化事業股份有限公司任投保單位），嗣兩造曾於11
08 1 年4 月15日行勞資爭議調解不成立，被告則以111 年4 月
09 21日以台北體育場郵局存證號碼377 號郵局存證信函對原告
10 依勞動基準法第12條第1 項第6 款為終止之意思表示，該存
11 證信函並於同年月23日送達原告等事實，為兩造所不爭，且
12 有歷來契約書、原告勞工保險異動查詢結果、勞資爭議調解
13 紀錄、勞就保歷來投保明細、給付明細、健保歷來投保明細
14 資料，及上開存證信函暨收件回執等附卷可稽（見本院卷一
15 第17頁至第36頁、第51頁至第87頁、第231 頁至第233 頁；
16 本院卷二第107 頁至第108 頁），是此部分事實，首堪認定
17 。

18 (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，
19 民事訴訟法第277 條前段定有明文，是主張權利存在之人就
20 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
21 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
22 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
23 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
24 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

25 (三)系爭契約為不定期契約，且109 契約書、110 契約書係兩造
26 合意變更薪資，至111 契約書亦有被告所提考核資料為憑，
27 復未逕予變更工資金額，難謂有原告主張勞動基準法第14條
28 第1 項第1 款、第5 款及第6 款事由之積極證明可言：

29 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
30 即為成立；當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要
31 之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要

之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之；解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第153條、第98條各有明文。又工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項復有明文。基上，工資既為勞工提供勞務之對價，若勞雇合意後重新訂定，在未低於勞動基準法所定最低標準、基本工資之情況下，基於契約自由原則應無不可之處，合先敘明。

2.首查，原告雖主張系爭契約係於111年4月15日勞動調解當日當場向被告為終止之意思表示，但為被告所否認（見本院卷一第110頁、第169頁）。觀之原告與被告甲○○間電子郵件內容（見本院卷一第155頁至第157頁），原告於111年3月15日即寄送不同意簽署違法勞動契約，故依勞動基準法第14條規定終止系爭契約，但同意於工作交接完畢當日生效、最長不超過同年3月31日，如被告毋庸交接或有意提早終止可先行告知等內容後，經兩造互有往來協商，原告再於111年3月31日表示因於該日交接完畢而不再進辦公室，同年4月1日至同年4月15日改申請特休方式處理一節（姑不論部分事後改請事假，詳後述），輔以勞資爭議調解紀錄上確載原告當場對被告為勞動基準法第14條第1項第1款、第5款及第6款終止之意思表示（見本院卷一第35頁），足認應係以111年4月15日為原告終止意思表示之時點，至於111年3月31日所為行為，應屬雙方溝通協商過程一部，應堪認定。

3.又經本院確認原告主張依勞動基準法第14條第1項第1款、第5款及第6款事由為終止系爭契約意思表示之被告具體事實，乃片面要求原告簽署定期契約、未提出具體資料卻稱其每年考核不佳而逐年調降其薪資等行情（見本院卷一第13頁、第99頁至第100頁、第110頁），揆之當事人進行主義，據首開規定及說明，當應由原告就主張上開具體事實負舉證責任，本院亦僅限於該等事實之有無進行審認。然查：

①原告主張兩造間系爭契約實為不定期契約一節，同為被告所

肯認在案（見本院卷一第97頁、第526 頁）。原告雖主張被告係以年度簽訂定期契約之方式，規避應屬不定期契約且達刪減薪資之目的，符合勞動基準法第14條第1 項第1 款訂立契約時為虛偽之意思表示，使原告誤信而受有損害之虞之事由云云，但紬繹原告歷來各於107 年7 月6 日、109 年1 月7 日、110 年2 月17日簽署之契約文件資料，及被告111 年2 月15日提供之契約文件資料（見本院卷一第17頁至第18頁、第23頁至第33頁；下各稱107 契約書、109 契約書、110 契約書、111 契約書），各份契約書簽名欄上方均記載：「我們很高興與你一同在帆泰吉團隊工作，並希望你覺得值得且愉快。請在此份文件上簽名並傳回複本以確認你同意並接受以上條款」等文字，且於工資欄位最末行全載：「你的薪資將於每個會計年度截止時再度審核」等內容，復分別於107 年7 月4 日、109 年1 月2 日、110 年2 月17日提供，適用日期則各自107 年7 月1 日起、109 年1 月1 日起及110 年2 月17日。佐以原告亦自承在其簽署110 契約書前、已取得但不予簽署111 契約書前，被告仍依原簽訂勞動條件契約之工資給付等事實在卷（見本院卷一第111 頁至第112 頁），且有原告薪轉戶歷史交易明細在卷可查（見本院卷一第117 頁至第151 頁），可謂該契約書內容為被告要約，簽名即為原告承諾，兩造因而達成變更系爭契約勞動條件內容意思表示合致之意，要與被告單方片面變動之情形相悖，至為明確。

- ②其次，比對歷來原告簽署之契約文件，107 契約書內文（見本院卷一第17頁）上載兩造合意工資為4 萬7,000 元（含基本薪資4 萬元、主管加給3,000 元、職務加給4,000 元）、業務交通津貼採實報實銷，獎金僅有「年終獎金一般來說會等於一個月的基本薪資，會在過農曆新年前發放，年終獎金通常是自前一年的1/ 1計算到12/31 （獎金計算期）」，工作職稱欄載以：「你的工作職稱為『資深行銷經理』，你的職責可能視需要被修訂」等內容（見本院卷一第17頁）；10

01 9 契約書內文（見本院卷一第23頁）則載兩造合意總薪資為
02 4 萬5,000 元（含基本薪資4 萬元、主管加給3,000 元、職
03 務加給2,000 元）、交通津貼列入活動成本實報實銷制，獎
04 金改為「個人簽訂之廣告合約可領淨業績獎金1%計；與專案
05 經理協作之活動案，就活動收入扣除活動成本後之淨業績，
06 將視所付出之工作完成度享淨業績的30%～70%，作為活動
07 業績額計算活動獎金，獎金3%計；年度考評分數需達C 級（
08 75分）以上，若考評成績D 級（74分以下）則公司有權利於
09 次年度調整職務加給或津貼」並於旁留有原告署名之空位，
10 工作職稱並載：「你的工作職稱為『行銷公關經理』……」
11 等文字；110 契約書內文（見本院卷一第27頁）復載兩造合
12 意總薪資為4 萬2,000 元（含基本薪資4 萬元、主管加給1,
13 000 元、職務加給1,000 元）及交通津貼（實報實銷）3,00
14 0 元，獎金改為「與專案經理協作之活動案，就活動收入扣
15 除活動成本後之淨業績，將視所付出之工作完成度享淨業績
16 的20%～80%，作為活動業績額計算活動獎金，獎金3%計；
17 年度考評分數需達C 級（75分）以上，若考評成績D 級（74
18 分以下）則公司有權利於次年度調整職務加給或津貼」並於
19 旁留有經原告署名之空位、工作職稱則將原記載「業務行銷
20 經理」之字樣刪除並改為「行銷公關經理」、由被告法定代
21 理人用印確認等文字。自上述工資及獎金欄所示，雖可見刪
22 除年終獎金項目、月薪金額有所減少，但獎金則以依自身締
23 約能力、協同合作活動專業完成度，提供不同比例之獎金，
24 據原告薪轉戶歷史交易明細所示被告匯款金額要非全屬降低
25 之客觀事實（見本院卷一第117 頁至第151 頁），礙難逕謂
26 乃減薪之情形外，勾稽前開要約承諾之意，堪認歷來契約書
27 上所謂「報到日期」欄之記載，實係年度考核後雙方合意賦
28 予勞雇雙方所負提供勞務（即工作內容）、給付報酬（即工
29 資《含獎金》）之契約義務內容，要非定期契約所為，否則
30 無從解釋各契約書文件所載報到期間要非連續，惟原告始終
31 仍持續提供勞務、被告也同樣給付原告薪資、繼續為原告投

01 保勞健保之舉措，至為明灼。

02 ③原告雖主張係遭誤導若不簽署將失去工作，僅得被迫配合數
03 度簽署云云，暫不論原告未就此部分法律效果為任何主張而
04 稱係事實陳述（見本院卷一第524 頁），其全未提出任何證
05 據以實其說，遑論自各該契約文件提供日與修正工作職稱之
06 客觀事實，可見原告多有數日審閱期間甚或得以與被告商討
07 協商契約內容之事實，礙難逕認有何被迫簽署之事。

08 ④復比對111 契約文件與110 契約書內容（見本院卷一第27頁
09 至第33頁），除與110 契約書工資、獎金相同外，另將交通
10 交際費3,000 元（實報實銷）挪至「因執行活動產生之費用
11 （交通、交際費用）於專案成本中核銷」，顯將原於上班時
12 間得實報實銷之費用，限定於執行活動產生為前提，在未必
13 每工作日均有活動執行之情況下，確屬降低其薪資甚明。但
14 查：

15 (1)依被告106 年5 月工作規則版本第50條，已規定每年至少舉
16 行一次考績考核且將作為調薪與年終獎金之依據無訛。復依
17 110 契約書文件，業約定在考評成績D 級以下，被告得依年
18 度考評成績調整職務加給或津貼等情事，並經原告在旁署名
19 確認無誤（見本院卷一第27頁）。依被告所提110 年度考核
20 評分表（見本院卷一第181 頁），原告考評確屬70分而為得
21 調整職務加給或津貼之情事，比對原告製作之述職報告與原
22 告電子郵件內文（見本院卷一第153 頁、第183 頁至第22 1
23 頁），其不否認負責「吉拉」活動之提案、執行與邀客，「
24 大摩」活動之提案、執行，及「DeBeers 」之邀客，然其就
25 前二案均有與客戶事前流程、主持等環節溝通有待加強需求
26 之檢討，第三案則有品牌認定邀約貴賓是否符合需求之檢討
27 ，衡酌原告曾遭被告於110 年12月24日以「與客戶溝通態度
28 不佳、品酒會執行疏失、與VIP 善後處理不當，致使客戶取
29 消活動，造成公司信譽及利益的雙重損失」為由予以大過1
30 次，以及原告歷來均獲有被告就績效考核流程及考評題目之
31 通知（見本院卷二第27頁至第45頁），且有「吉拉」客戶之

電子郵件足資佐證（見本院卷二第65頁至第66頁），堪認被告此部分抗辯，尚非全然無據。

(2)況依原告前開自述內容及薪轉戶歷史交易明細資料（見本院卷一第111 頁至第112 頁、第117 頁至第151 頁），於原告簽署111 契約書前仍係獲取原先約定薪資金額之事實，要無被告片面變更勞動條件改發減薪薪資之情事，是111 契約書文件至多僅係被告提出變更勞動條件之要約，尚非片面變更勞動條件，原告此部分主張，自無足憑。

4.基上，本件原告用以主張作為符合勞動基準法第14條第1 項第1 款、第5 款、第6 款事由之具體事實，或與事實不合，或未提出何積極證據，猶屬混沌不明之狀態，當仍由原告就此負客觀舉證責任之不利益，是其此部分主張，自屬無由。職是，原告於111 年4 月15日所為終止之意思表示並不合法，卻於同年月18日至同年月20日連續3 日未為任何請假手續而曠職，經被告以勞動基準法第12條第1 項第6 款為終止之意思表示，並於111 年4 月23日送達原告一情，有被告所提LINE對話紀錄擷圖、前開存證信函暨收件回執等在卷可查（見本院卷一第225 頁至第239 頁；本院卷二第107 頁），是系爭契約實係於111 年4 月23日由被告基於勞動基準法第12 條第1 項第6 款終止，洵堪認定。

(四)原告應得向被告請求給付3,152 元：

1.109 年1 月1 日至111 年4 月15日薪資差額部分：

原告歷來薪資差額係基於兩造合意所為，業經本院認定如上，又原告於本件言詞辯論終結前並未爭執被告抗辯伊近年來均屬虧損之事實，被告依斯時適用工作規則第47條之規定（見本院卷二第81頁）未予發放年終獎金，尚屬有據。是原告請求薪資差額部分，尚屬無由。

2.107 年1 月1 日至111 年3 月31日延長工時工資部分：

①按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勤務，勞動事件法第38條固有明文。是若雇主主張勞工係未經同意而自行於該期間內執行職務，不應列

01 入工時計算，應由雇主提出反證推翻該項推定，合先敘明。

02 ②就被告所提原告僱傭期間出勤紀錄（見本院卷一第311 頁至
03 第519 頁），雖經原告以如附表所示塗改手寫下班時間，均
04 有延長工時為由，作為請求此部分工時之主張。惟原告首於
05 調解時陳稱遭被告擅自更動出勤紀錄規避加班費（見本院卷
06 一第35頁），嗣於起訴時則稱係遭被告命塗改延長工時紀錄
07 （見本院卷一第15頁至第16頁），所陳實有不一，已難盡信
08 。再觀各該考勤表所載（見本院卷一第311 頁至第513 頁）
09 ，除如附表本院認定肯認加班之日欄所載日期外，各該下班
10 時間書寫處均有原告署名在旁確認無訛，足認應屬原告自行
11 確認下班時間無誤，其又未舉證有何遭被告強暴脅迫塗改之
12 情形，是其主張實係延長工時云云，礙難採認。惟就日期旁
13 註記活動名稱乙節，未經被告具體為此部分之答辯，衡酌伊
14 提出數份原告先前申請加班補休事宜紀錄均屬辦理活動所為
15 （見本院卷二第87頁至第97頁），應認原告此部分延長工時
16 之主張尚屬有理，至部分無打卡紀錄部分並無活動註記，又
17 乏其餘證據可查，難謂同係辦理活動所為，是計算後應係加
18 班共12日，則依原告所為每日1 小時延長工時、時薪196 元
19 乘以1.34計算後，被告當應給付3,152 元（計算式：196 ×
20 12× 1.34÷3,152 ）。

21 3.資遣費部分：

22 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
23 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
24 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
25 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之
26 平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平
27 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
28 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
29 金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

30 ②原告未能提出積極證據證明確有上述符合勞動基準法第14條
31 第1 項第1 款、第5 款、第6 款終止事由乙節，業經本院認

01 定如上，要與得請求資遣費之要件不合，是原告請求資遣費
02 10 萬1,638 元，亦屬無稽。

03 4.基上，本件原告應得請求被告給付延長工時工資3,152 元。
04 被告雖以上述項目及金額為抵銷抗辯，然111 年4 月6 日至
05 同年月20日系爭契約既仍存續，勞保費與退休金提繳當屬被
06 告之義務，111 年4 月6 日至同年月17日工資因兩造別無其
07 他主張抗辯，當屬被告應履行之義務而非無法律上原因，是
08 被告此部分所辯，要難憑採。

09 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
10 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
11 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
12 3 條第1 項各有明文。復勞動基準法第23條第1 項、勞動基
13 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
14 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
15 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告就應給付
16 予原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應
17 最終自終止系爭契約翌日起負遲延責任。原告既主張利息自
18 起訴狀繕本送達翌日起算，又該書狀係於112 年12月9 日由
19 被告登記址受僱人即管理員收受乙節，有本院送達回證存卷
20 足證（見本院卷甲第45頁），揆諸前揭規定，本件原告主張
21 被告上開應給付之金額，自112 年12月10日起至清償日止按
22 年息5%計算之利息，亦屬有據。

23 四、綜上所述，薪資金額與項目係由兩造合意議定變更，被告並
24 無違法減薪、虛偽要求簽署定期契約之情事，系爭契約反係
25 原告連續3 日曠職而遭被告為勞動基準法第12條第1 項第6
26 款終止，僅原告請求部分延長工時有理由。從而，原告依系
27 爭契約之法律關係，勞動基準法第24條，勞工退休金條例第
28 12條規定，請求：被告應給付原告3,152 元，及自112 年12
29 月10日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予
30 准許。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

31 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第

44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，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、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 5 月 29 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 112 年 5 月 30 日
書記官 李心怡

附表（加班費部分）

編號	任職月份	原告主張			本院認定		
		經塗改下班日期	加班日數	備註	肯認加班之日	加班日數	備註
1	107 年10月	無	無		無	無	
2	107 年11月	無	無		無	無	
3	107 年12月	無	無		無	無	
4	108 年1 月	11、15、16、22、28	5日		無	無	
5	108 年2 月	11、18	2日		無	無	
6	108 年3 月	5、26	2日		無	無	
7	108 年4 月	無	無		無	無	
8	108 年5 月	6	1日		無	無	
9	108 年6 月	3、12、13、17、20、21	6日		無	無	
10	108 年7 月	8、17	2日		無	無	
11	108 年8 月	12、27、29、30	4日		無	無	
12	108 年9 月	3、4、16、25	4日		無	無	
13	108 年10月	18、24	2日		無	無	
14	108 年11月	15、19	2日		無	無	
15	108 年12月	18、23、25	3日		無	無	
16	109 年1 月	6、8、10、20、21	5日		無	無	
17	109 年2 月	20	1日		無	無	
18	109 年3 月	13、17、24	3日		無	無	
19	109 年4 月	27	1日		無	無	
20	109 年5 月	7、22	2日		無	無	
21	109 年6 月	4、12	2日		無	無	
22	109 年7 月	2	1日		無	無	
23	109 年8 月	無	無		無	無	
24	109 年9 月	30	1日		無	無	

(續上頁)

01

25	109 年10月	6、15、22	3日		無	無	
26	109 年11月	2、10、20	3日		無	無	
27	109 年12月	21、23	2日		無	無	
28	110 年1 月	無	無		無	無	
29	110 年2 月	1、2、3、25	4日		無	無	
30	110 年3 月	無	無		無	無	
31	110 年4 月	無	無		無	無	
32	110 年5 月	4 至7 、10、1 4、18	7日	下班均未打卡，但記載活動 名稱	4、7、10、1 4、18	5日	本院卷一第407 頁，僅有 左列日期記載活動名稱。
33	110 年6 月	疫情警戒期間，打卡資料不齊全			無	無	
34	110 年7 月	疫情警戒期間，打卡資料不齊全			無	無	
35	110 年8 月	11、12	2日	11、12均有記載活動名稱	11	1日	本院卷一第413 頁，僅有 左列日期記載活動名稱。
36	110 年9 月	無	無		無	無	
37	110 年10月	28、29	2日	29旁有記載軒尼斯品酒會	29	1日	本院卷一第417 頁，僅有 左列日期記載活動名稱。
38	110 年11月	4、11、19、26	4日	4、11、19、26旁均有記載 廠商活動	4、11、19、 26	4日	本院卷一第419 頁。
39	110 年12月	13、20	2日		無	無	
40	111 年1 月	無	無		無	無	
41	111 年2 月	11	1日		無	無	
42	111 年3 月	8、16	2日		無	無	
			總 計	81日		12日	