

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第399號

原告 黃晨智
訴訟代理人 黃鈺書律師
被告 森棚國際有限公司

法定代理人 黃煜軒
訴訟代理人 王志超律師
鍾璨鴻律師
郭峻容律師

上列當事人間確認債權不存在等事件，本院於民國113年10月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告所持有原告簽發如附表一所示本票之本票債權及利息債權均不存在。
- 二、被告不得執臺灣臺北地方法院一一二年度司票字第二一三二五號民事裁定對原告為強制執行。
- 三、被告應將如附表一所示之本票正本壹紙返還原告。
- 四、被告應給付原告新臺幣壹拾叁萬陸仟壹佰壹拾陸元。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔百分之九十，餘由原告負擔。
- 七、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾叁萬陸仟壹佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之。民事訴訟法第24條定有明文。本件依兩造於民國111年5月4日簽訂之「汽車貸款電話行銷業務合作契約書」（下稱系爭契約）第11條約定（本院卷第144頁），兩造合意以本院為第一審管轄法院，是本院就本件訴訟有管轄權，合先敘明。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但又按
02 訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基
03 礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
04 限；民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款條分別定有明
05 文。原告起訴時原聲明請求：「(一)確認被告持有本院112年
06 度司票字第21325號民事裁定所示如附表一之本票債權，暨
07 其所生之利息債權均不存在；(二)被告不得持本院112年度司
08 票字第21325號民事裁定為執行名義，對原告所有財產聲請
09 為強制執行；(三)被告應將如附表一所示之本票原本返還原
10 告；(四)被告應給付原告新臺幣（下同）9萬4,688元。」；嗣
11 於113年1月4日具狀擴張上開第四項聲明為「被告應給付原
12 告59萬7,817元」（本院卷第176頁）；復於113年3月22日具
13 狀減縮上開第四項聲明為「被告應給付原告45萬9,665
14 元」，並追加聲明：「(五)被告應提撥3萬2,511元至原告之勞
15 動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；(六)被告應開立非自
16 願離職證明書予原告」（本院卷第273-274頁），經核原告
17 所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，且請求之基礎
18 事實均係基於兩造勞動契約所生之同一基礎事實，揆諸前開
19 規定，並無不合，應予准許。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：

22 (一)原告於109年5月4日起至112年3月19日受僱於被告。原告於
23 109年5月4日到職時，趁原告謀職之需，要求原告簽立切結
24 書，保證不得洩漏公司營業秘密及機密文件，否則應給付被
25 告500萬元懲罰性違約金，並要求原告簽立如附表一所示之
26 本票（下稱系爭本票）為擔保。原告於112年3月18日因未回
27 應被告法定代理人乙○○（下稱乙○○）之電話，竟遭乙
28 ○○於翌日即112年3月19日通知原告「你明日不用來了」無
29 正當理由解雇原告。因訴外人石若涵於112年8月9日具狀向
30 臺灣宜蘭地方檢察署（下稱宜蘭地檢）對原告提出背信、詐
31 欺之刑事告訴，被告指稱原告執行業務時致被告受有損害，

01 然經宜蘭地檢112年11月1開庭經原告說明，訴外人石若涵當
02 庭撤回告訴，經宜蘭地檢112年度偵字第8780號不起訴處分
03 確定，是原告並無於執行業務時涉嫌詐欺及背信行為，亦
04 無洩漏被告營業秘密、機密文件之行為。詎被告竟持系爭本
05 票向本院聲請強制執行，經本院以112年度司票字第21325號
06 民事裁定（下稱系爭本票裁定）准予強制執行。然被告要求
07 原告簽立系爭本票實與收取保證金之行為無異，明顯違反就
08 業服務法第5條第2項第3款規定，依民法第71條應屬無效之
09 約定，故系爭本票之基礎原因關係乃為無效。況系爭本票之
10 票據基礎原因關係即為被告之民事侵權行為損害賠償請求
11 權，原告既無洩漏被告營業秘密、機密文件之行為，被告對
12 原告並無損害賠償請求權，亦系爭本票債權存在之原因關係
13 即不存在，不應令原告負發票人責任。又被告仍執有系爭本
14 票，即屬無法律上原因而受有利益，而致原告受有可能隨時
15 遭受強制執行之損害，故原告依民法第179條不當得利返還
16 請求權之法律關係請求被告返還系爭本票。此外，於被告返
17 還系爭本票前，自不得再以系爭裁定對原告為強制執行。

18 (二)原告到職時，因被告要求而簽署之合約雖為「汽車貸款電話
19 行銷業務合作契約書」，然原告與客戶貸款過程並無獨立自
20 主性，須服從乙○○之指令，原告並非為自己營業而從事勞
21 動，自人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵，兩
22 造間之契約關係應屬僱傭關係。乙○○於112年3月19日向原
23 告表示「你明天不用來了」、「你還有甚麼案件需要交
24 接」、「靶機先拿回來」、「你位子順便收一下」等語，應
25 為解僱之意思表示，而解僱意思經LINE通訊軟體（下稱
26 LINE）達到原告時，即發生解僱之效果，應符合勞動基準法
27 （下稱勞基法）第11條第5款之裁員解僱事由。是兩造間勞
28 動契約應係被告公司於112年3月19日通知原告依勞基法第11
29 條第5款規定終止，並於112年3月19日發生合法終止之效
30 力。原告雖於112年3月20日簽署離職單，僅是配合被告之離
31 職流程，而離職單上並未有任何自願離職之文字，且亦與原

01 告本意相違，應屬錯誤之意思表示，原告以本書狀為民法第
02 88條撤銷錯誤意思表示之通知。又原告處理被告與訴外人石
03 若涵間之事務，均係依照被告指示辦理，並無詐欺取財或不
04 法所有之意圖，被告於原告提起本件民事訴訟而於本院審理
05 中，以原告違反勞動契約及工作規則且情節重大，依勞基法
06 第12條第1項第4款規定解僱原告，難謂允當。縱認本件未符
07 合勞基法第11條第5款解僱事由，被告未按勞基法給付原告
08 法定最低薪資，且於111年1至4月、9至12月，均未依照「甲
09 ○○森棚111年度總表」給付原告工資，顯已違反勞基法第
10 14條第1項第5款規定。又被告未依規定給付原告延長工時之
11 工資，亦未就原告之特別休假日因年度終結或契約終止而未
12 休之日數，依法發給工資。顯見被告已違反勞工契約及勞工
13 法令，而使原告受有損害，符合勞基法第14條第1項第6款之
14 事由，原告自得以書狀向被告表示終止勞動契約。

15 (三)原告自109年5月4日起至112年3月19日止，任職期間所領取
16 之每月薪資，均有固定計薪規則，被告亦有義務對原告提供
17 勞務反覆依照約定之計薪規為相當之給付，是原告提供之勞
18 務，於制度上可預期經常性取得之對價，應認原告每月所領
19 取薪資之性質，均屬工資。又原告離職前6個月即111年9月
20 19日至112年3月18日，共181日，平均月薪資為7萬4,201
21 元，原告請求受僱期間部分月薪資未達最低薪資之差額7萬
22 5,436元、延長工時22萬6,552元、預告期間工資4萬9,467
23 元、資遣費10萬8,210元，是原告請求被告給付45萬9,665元
24 (計算式：75,436 + 226,552 + 49,467 + 108,210 =
25 459,665)，分敘如下：

26 1.未達法定最低薪資之差額7萬5,436元：

27 原告受僱期間部分月薪未達基本工資，諸如110年2月僅領取
28 薪資1萬5,511元，低於基本工資2萬4,000元之差額為8,489
29 元；110年4月僅領取薪資2萬2,651元，低於基本工資2萬
30 4,000元之差額為1,349元；111年2月僅領取薪資8,208元，
31 低於基本工資2萬5,250元之差額為1萬7,042元；112年1月僅

01 領取薪資1,252元，低於基本工資2萬6,400元之差額為2萬
02 5,148元；112年2月僅領取薪資2,992元，低於基本工資2萬
03 6,400元之差額為2萬3,408元。是就110年2月、110年4月、
04 111年2月、112年1月及2月薪資未達最低薪資之差額合計為7
05 萬5,436元（計算式：8,489+1,349+17,042+25,148+
06 23,408=75,436）。

07 **2.延長工時加班費22萬6,552元：**

08 依原告於109年5月起至112年3月間之出勤紀錄（參被證7、
09 本院卷第70頁至89頁），合計之延長工時時數為419小時，
10 延長工時之工資為22萬6,552元。

11 **3.預告期間工資4萬9,467元：**

12 原告係於109年5月4日到職，至112年3月19日僱傭契約終
13 止，於112年3月19日前6個月內計算之平均月薪資為7萬
14 4,201元，是被告未於終止僱傭契約前20日預告原告，應給
15 付原告4萬9,467元之預告薪資（計算式：74,201÷30×20＝
16 49,467）。

17 **4.資遣費10萬8,210元：**

18 原告係於109年5月4日到職，至112年3月19日僱傭契約效力
19 終止時，原告於被告公司任職年資已有2年10月17日，應以2
20 年11月計算被告應給付之資遣費。是被告應給付原告資遣費
21 10萬8,210元（計算式：74,201元/月×2×1/2+74,201元/月
22 ×11/12×1/2=108,210元）。

23 **(四)**又原告任職於被告公司期間，本應按月足額提繳勞工退休金
24 至原告之退休金專戶，惟被告竟有以多報少、不足額提繳原
25 告之勞工退休金之情況，致原告受有3萬2,511元（計算式：
26 1,320+660+1,092+1,320+1,320+1,320+660+
27 1,308+1,308+1,308+216+1,308+1,308+1,308+1,308
28 +1,308+1,308+1,233+1,233+1,233+141+1,233+
29 1,233+1,233+594+1,050+1,164+1,164=32,511）之損
30 害，應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規
31 定負損害賠償責任，並請求被告將未提繳或未足額提繳之金

01 額繳納至原告退休金專戶。

02 (五)被告依勞基法第11條第5款於112年3月19日與原告終止勞動
03 契約；或原告依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定，以
04 書狀與被告終止勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11
05 條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開
06 規定，請求被告開立離職原因為勞基法第11條第5款，或勞
07 基法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書等語。
08 並聲明：1.確認被告持有系爭本票裁定所示之系爭本票債權
09 暨其所生之利息債權均不存在。2.被告不得持系爭本票裁定
10 為執行名義，對原告所有財產聲請為強制執行。3.被告應將
11 系爭本票原本返還原告。4.被告應給付原告45萬9,665元。
12 5.被告應提撥3萬2,511元至原告之勞動部勞工保險局之勞工
13 退休金個人專戶。6.被告應開立非自願離職證明書予原告。

14 二、被告則以：

15 (一)被告與原告係簽立委任契約，本無就業服務法規定之適用，
16 且原告所簽立之系爭本票，係欲擔保其因執行業務或洩漏營
17 業秘密、機密文件所生之賠償責任，目的在於保障被告相關
18 權益，僅會在員工違反切結書內容後作為使用，並就侵權之
19 部分作為求償，並非收取保證金，原告於執行職務時涉犯刑
20 法詐欺取財及背信罪嫌，此經被告向臺灣臺北地方檢察署
21 (下稱臺北地檢)提出告訴，原告行為當屬切結書所稱之執
22 行職務行為，所生之賠償責任自應為系爭本票所欲擔保之範
23 圍。據此，系爭本票所欲擔保之原因債權存在，原告主張該
24 債權並不存在，並無理由。

25 (二)原告與被告簽立之系爭契約，已明示原告係於被告公司所授
26 權限範圍內，自行辦理汽車貸款及相關業務，且原告工作上
27 並非從屬於被告公司而有其獨立性，性質上係屬委任契約，
28 並非僱傭契約，原告依勞基法相關規定請求，並無理由。原
29 告因涉嫌侵占客戶交付之金錢，違反執行業務應遵守之義務
30 而情節重大，已違反前揭系爭契約條款之規定，被告公司具
31 有系爭契約之終止權，遂通知原告終止系爭契約。縱被告不

01 得逕行終止契約，惟原告亦已為終止系爭契約之意思表示，
02 並已到達被告而發生效力，即原告已表示自願離職，因此系
03 爭契約應已終止。

04 (三)倘本院認系爭契約屬僱傭契約，因系爭契約因已合法終止，
05 且無論係被告公司依勞基法第12條第1項第4款終止契約，抑
06 或原告自願離職終止契約，原告請求預告期間工資及資遣
07 費，均屬無據。另原告請求未達法定最低薪資之差額，被告
08 此就原告所提出之數額7萬5,436元並不爭執。至原告請求延
09 長工時工資，被告不爭執原告所提出加班日期及合計419小
10 時之加班時數；然因原告每月所獲得之報酬包含全勤補貼、
11 委任報酬、主管補貼及員工津貼，並非單純因員工提供勞務
12 即可必然獲取之對價，亦非於制度上得經常性領得之給與，
13 性質應屬勉勵性給與，非屬勞基法所稱之工資。原告主張依
14 薪轉戶之交易明細，將每月自被告獲取之報酬全數認定為工
15 資，應有違誤。則未給付延長工時工資數額之計算基準應以
16 該年度政府公布之基本工資進行計算，原告在職日期自109
17 年5月4日至112年3月20日，亦即109年、110年、111年、112
18 年應分別以2萬3,800元、2萬4,000元、2萬5,250元、2萬
19 6,400元作為延長工時之計算基準，故原告主張延長工時之
20 工資應為6萬0,695元。

21 (四)又原告主張任職期間各年月應投勞保之級距皆以含有具恩惠
22 性、勉勵性、非雇主經常性支出之給與，本不應計入並認定
23 為原告之工資計算，則被告於原告任職期間每月皆如實按基
24 本工資為原告遂行投保，亦為原告所肯認。被告並無未足額
25 提繳原告之勞工退休金至專戶之情事，原告亦並未受有財產
26 上之損害，自不得依勞工退休金條例第31條第1項向被告公
27 司要求提繳。是以，倘認系爭契約屬僱傭契約性質，原告亦
28 僅得向被告公司請求未達法定最低薪資之差額7萬5,436元及
29 未給付延長工時工資之數額6萬0,695元，共計13萬6,131元
30 之數額。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供
31 擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷第364頁，依判決格式修正文句）

02 :

03 (一)原告於109年5月4日至112年3月19日任職被告公司，兩造簽
04 立「汽車貸款電話行銷業務合作契約書」即系爭契約（本院
05 卷第141-144頁）。

06 (二)原告於109年5月4日簽立切結書、保證書（本院卷第153、
07 155頁），並簽立如本院112年度司票字第21325號民事裁定
08 所載本票乙紙交付被告（本院卷第21頁）。

09 (三)原告於112年3月20日以進修為離職原因簽立離職單（本院卷
10 第151頁）。

11 (四)原告曾對被告提出勞動檢舉，經臺北市政府勞動局以112年5
12 月17日府勞動字第11260088221號函處以罰鍰（本院卷第27
13 頁、47-126頁）。

14 四、原告主張系爭本票之簽發違反就業服務法第5條第2項第3款
15 規定，依民法第71條前段之規定應屬無效，系爭本票所擔保
16 之債權不存在；原告另主張系爭契約為僱傭契約，被告依勞
17 基法第11條第5款於112年3月19日與原告終止勞動契約，或
18 原告依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定，以書狀與被
19 告終止勞動契約等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是
20 以，本件爭點厥為：(一)系爭契約之法律定性為委任契約或僱
21 傭契約？原告是否因受僱而簽發系爭本票，致其簽發之系爭
22 本票違反強制或禁止之規定而無效？(二)系爭契約有無勞動基
23 準法之適用，如是，系爭契約終止之事由為何？(三)原告請求
24 被告給付工資差額7萬5,436元、延長工時工資22萬6,552
25 元、預告期間工資4萬9,467元、資遣費10萬8,210元，及提
26 撥3萬2,511元至原告之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
27 專戶，是否有理由？金額為何？(四)原告是否得請求被告開立
28 非自願離職證明書？茲分述如下：

29 五、本院之判斷：

30 (一)系爭契約性質應為僱傭之勞動契約，非委任契約：

31 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

01 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
02 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
03 528條、第482條各有明文。次按勞基法所規定之勞動契約，
04 係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之
05 勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇
06 主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇
07 主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義
08 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受
09 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
10 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
11 並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受
12 委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然
13 不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。至
14 公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實
15 質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；提
16 供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權
17 利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上
18 字第1510號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。

19 2.依系爭契約第2條約定：「二、委任事務：(一)乙方(即本件原
20 告)接受甲方(即本件被告)之指導與說明後，可辦理下列
21 工作…」、系爭契約第4條約定：「四、委任費用：(一)乙方
22 通過試用期後，甲方同意每月給付乙方全勤補貼新台幣8千
23 元整，雙方可視工作規則另行約定。」；另依被告之業務請
24 假制度規定：「◆請假次數（特休假不在此限）：1.請假一
25 次就無全勤。2.請假二次無全勤，且扣除加收加獎金的5%。
26 3.請假三次無全勤，且扣除加收加獎金的10%。4.每次多
27 5%，以此類推。※曠職、請假、遲到，三者天數為累加計
28 算。◆一般請假皆需在請假完的一周內完成請假手續，未繳
29 則算曠職。◆請假手續：假單須請代理人、主管、總經理
30 (乙○○)簽名並交給行政。◆當日請假須於早上08:55前
31 經過主管、總經理(乙○○)同意且有代理人協助處理工作

01 事宜。」(本院卷第55-63頁);且原告上下班皆需打卡,請
02 假則需填載請假單,亦有原告出勤資料、請假單等在卷可參
03 (本院卷第70-100頁)。由上可知,原告任職期間,上下班
04 需要打卡,並須按規定辦理請假手續,依請假天數按比例扣
05 除加收獎金,且請假亦須經主管、總經理同意,可見被告對
06 於原告有指揮、監督權利,對原告之獎懲亦有決定權,原告
07 需遵守被告公司之一切規定,原告顯係在從屬關係下為被告
08 提供勞務,則原告擔任被告公司之業務一職,於被告而言,
09 具有人格上及組織上之從屬性,則兩造間之契約應係僱傭契
10 約,尚非委任契約。

11 3.從而,被告辯以兩造間係委任關係,原告不屬勞基法所稱之
12 勞工云云,尚非足採;原告主張系爭契約為僱傭契約,非為
13 委任契約,應適用勞基法規定等語,則屬有理,堪以採
14 憑。

15 二、被告就如附表一所示系爭本票對原告之票據債權不存在:

16 (一)按確認法律關係之訴,非原告有即受確認判決之法律上利益
17 者,不得提起之,民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
18 而該條所謂即受確認判決之法律上利益,係指因法律關係之
19 存否不明確,致原告在私法上之地位有受侵害之危險,而此
20 項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言。原告主張被
21 告持有以原告為發票人之系爭本票,且執系爭本票向本院聲
22 請裁定本票准予強制執行,經本院以112年度司票字第21325
23 號民事裁定准許強制執行等情,為兩造所不爭執,並有系爭
24 本票裁定影本為憑(本院卷第21頁),而原告否認系爭本票
25 之票據債務存在,顯然兩造就系爭本票債權之存否不明確,
26 致原告在私法上之地位有受侵害之危險,而此項危險得以對
27 於被告之確認判決除去,則原告提起本件確認本票債權不存
28 在之訴,自有即受確認判決之法律上利益,合先敘明。

29 (二)復按法律行為,違反強制或禁止規定者,無效。但其規定不
30 以之為無效者,不在此限,民法第71條定有明文。次按雇主
31 招募或僱用員工,不得有下列情事:…三、扣留求職人或員

01 工財物或收取保證金，就業服務法第5條第2項第3款亦定有
02 明文，核其立法意旨係為避免雇主利用求職人欲獲取工作機
03 會之弱勢地位，反使求職人受財產損失之不公平，而有礙國
04 民就業之保障等情，是若有違反，自屬民法第71條規定之無
05 效情形。且解釋上凡為供擔保聘僱契約用途之金錢或與金錢
06 相同評價之代替物均應屬之，始符合就業服務法第5條第2項
07 第3款規定之立法目的（臺灣高等法院108年度上易字第91號
08 判決意旨參照）。經查，原告於109年5月4日到職當日即簽
09 立切結書（下稱系爭切結書）、保證書，並簽立系爭本票交
10 付被告等情，此為兩造所不爭執，觀諸系爭切結書第2條約
11 定：「本人（即本件原告）同意在職期間所接觸、知悉或取
12 得森棚公司之客戶資料…具有經濟價值，視為森棚公司營業
13 秘密及機密文件，並保證負有保密責任，絕無交付、告知、
14 移轉或以任何方式洩漏與任何第三人，亦無為自己或第三人
15 所利用，於離職後亦同，若有違反，本人願給付新臺幣500
16 萬元之懲罰性違約金與富森棚際（註：應為森棚國際）有限
17 公司。」等語（本院卷第153頁），是該項關於由原告簽發
18 交付面額500萬元本票之約定，形同被告趁原告謀職之需，
19 要求其提出本票為擔保，實與收取保證金之行為無異，被告
20 辯以系爭本票係欲擔保其因執行業務或洩漏營業秘密、機密
21 文件所生之賠償責任云云，自非可採，又上開約定既違反就
22 業服務法第5條第2項第3款規定，揆諸前開說明，自屬無效
23 之約定，原告簽發系爭本票並交付被告之行為亦屬違反禁止
24 規定而無效，則原告主張被告就系爭本票對原告之本票債權
25 及利息債權均不存在，被告不得持系爭本票裁定對原告聲請
26 強制執行，均屬有據。

27 (三)末按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
28 利益，雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法
29 第179條定有明文。經查，被告就系爭本票並無本票債權可
30 言，已如前述，則被告仍受領系爭本票即屬無法律上之原因
31 而受利益致原告受有損害，故原告依民法第179條之規定請

01 求被告返還系爭本票，亦屬有據。

02 三、系爭勞動契約終止之事由為何？

03 (一)按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利
04 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15
05 條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而
06 成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、
07 109年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又按解釋意思表
08 示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法
09 第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意
10 有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、
11 一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思
12 表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉
13 以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最
14 高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

15 (二)原告主張被告係依勞基法第11條第5款於112年3月19日與原
16 告終止勞動契約，或原告依勞基法第14條第1項第5款及第6
17 款規定，以書狀與被告終止勞動契約等語，被告則辯稱原告
18 係自請離職等語，並提出離職單為憑（本院卷第151頁）。
19 經查，觀諸原告提出之系爭LINE對話記錄，乙○○曾於113
20 年3月18日14時至16時許撥打3通LINE電話予原告，惟原告並
21 未接到亦未回電，乙○○復於113年3月19日22時43分至48分
22 許傳送「其實我不是很開心」、「你沒回我電話」、「你明
23 天不用來了」等語予原告；嗣原告於113年3月20日早上並未
24 進公司（見原告之出勤表，本院卷第89頁），乙○○於當日
25 10時59分許傳送「你還有甚麼案件需要交接？」予原告，原
26 告隨即於11時許回以「沒有了」、「我這禮拜找時間去寫離
27 職單」等語，乙○○復於11時3分許回以：「靶機先拿回
28 來」，原告則於11時5分許回復「我今天把靶機拿回去，謝
29 謝公司這幾年來的照顧！案件都處理好了」等語；乙○○另
30 於12時23分至34分許傳送：「為何我撥3通給你 不接就算
31 了 還不願意回電？」、「你不知道慶杰當初也是有這個因

01 素 才被我逼走的嗎？」、「你給個理由」等語，原告則於
02 15時35分許回復：「哥我沒有太多理由，謝謝公司這些日子
03 的照顧 是我自己想走 是我自己的問題，我不知道杰哥有
04 的原因」等語，乙○○復於15時38分許回以：「所以你的意
05 思是說，我叫你走之前，就有離職的念頭？還是什麼意思？
06 我看不太懂」、「你還有想要做？」等語，原告則於15時42
07 分許回以：「沒有了」、「是你叫我走的...怎麼會說我有
08 想要走的念頭」等語（本院卷235頁）；另參酌被告提出之
09 離職單（本院卷第151頁），原告申請之離職日期為112年3
10 月20日，其上所勾選之離職原因為：「進修」，說明欄則填
11 寫「與公司理念不合，希望貴司能找到更適合的人選」等
12 語，足認原告與乙○○於LINE對話紀錄過程中說詞反覆，
13 然其於申請離職之原因自行填載「進修」、「與公司理念不
14 合」等語，則被告辯稱原告係自請離職等語，尚非無據，系
15 爭契約係因原告自願離職而終止，堪以認定。原告主張其依
16 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約等
17 語，即屬無據。

18 四、原告請求被告給付工資差額7萬5,436元、延長工時工資22萬
19 6,552元、預告期間工資4萬9,467元、資遣費10萬8,210元，
20 及提撥3萬2,511元至原告之勞動部勞工保險局之勞工退休金
21 個人專戶，以及開立非自願離職證明書，有無理由？

22 (一)最低本薪差額部分：

23 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全
24 額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，
25 不在此限。勞基法第21條第1項、第22條第2項定有明文。原
26 告主張其於110年2月僅領取薪資1萬5,511元，低於基本工資
27 2萬4,000元之差額為8,489元；110年4月僅領取薪資2萬
28 2,651元，低於基本工資2萬4,000元之差額為1,349元；111
29 年2月僅領取薪資8,208元，低於基本工資2萬5,250元之差額
30 為1萬7,042元；112年1月僅領取薪資1,252元，低於基本工
31 資2萬6,400元之差額為2萬5,148元；112年2月僅領取薪資

01 2,992元，低於基本工資2萬6,400元之差額為2萬3,408元。
02 上開差額合計為7萬5,436元（計算式：8,489+1,349+
03 17,042+25,148+23,408=75,436），又被告對於原告主張
04 本薪差額計算式及金額並不爭執（見本院卷第353、364
05 頁），則原告依前開規定請求被告如數給付7萬5,436元，應
06 予准許。

07 (二)加班費部分：

08 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工
09 工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
10 時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延
11 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之
12 2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分
13 別定有明文。再按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
14 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦
15 著有規定。又按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無
16 論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或
17 可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供
18 勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契
19 約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供
20 勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基
21 法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班
22 申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意
23 旨參照）。

24 2.原告主張其於109年5月起至112年3月間，合計之延長工時時
25 數為419小時，延長工時之工資為22萬6,552元（本院卷第
26 295-304頁），被告對於原告提出之加班日期及合計419小時
27 之加班時數並不爭執，惟辯稱原告每月所獲得之報酬包含全
28 勤補貼、委任報酬、主管補貼及員工津貼，並非單純因員工
29 提供勞務即可必然獲取之對價，亦非於制度上得經常性領得
30 之給與，性質應屬勉勵性給與，非屬勞基法所稱之工資，則
31 未給付延長工時工資數額之計算基準應以該年度政府公布之

01 基本工資進行計算云云。

- 02 3.按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
03 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
04 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
05 條第3款有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，是指符
06 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，是指在
07 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
08 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
09 之，其給付名稱為何，尚非所問。經查，依據兩造簽定之系
10 爭契約內容：「(三)委任報酬：係依照乙方（即本件原告）達
11 成業績，甲方（即本件被告）提供乙方委任報酬（底薪），
12 發放標準以下表為準。」，系爭契約另外規定全勤補貼、主
13 管補貼、員工津貼等內容，惟上開底薪、補貼、津貼需視當
14 月業績而定，無法推算原告在一般情形下經常可以領得之給
15 付究竟為何；又臺北市政府勞動局曾對被告進行勞動檢查，
16 細繹臺北市政府勞動局112年10月16日函附之「甲○○ 森
17 棚 111年度總表」、「甲○○ 森棚 112年度總表」內容
18 （本院卷第49-50頁），原告每月領取之薪資結構為「底
19 薪」、「全勤」、「津貼」、「加收」、「獎金」、「公基
20 金」，惟原告每月領取之底薪甚低，而每月領取之加收及獎
21 金並非固定且差距甚大，難認具有「勞務對價性」及「經常
22 性給與」；另觀諸被告之業務薪資內容所示：「111年10月
23 起，業務人員起薪制度如下：1.第一個月，底薪25,000元＋
24 全勤2,000元。2.全勤8,000元，情節特殊者除外，原先有調
25 整過的全勤按照比例依樣往上調。3.推廣獎金…5.業績獎
26 金…」等語（見本院卷第64頁），因被告於111年10月規定
27 之底薪仍低於勞動部當年度公布之每月基本工資，是被告主
28 張未給付延長工時工資數額之計算基準應以該年度政府公布
29 之基本工資進行計算，應屬可採。
- 30 4.依勞動部公布分別自109年1月1日、110年1月1日、111年1月
31 1日、112年1月1日起實施之勞工每月基本工資調整後金額各

01 為23,800元、24,000元、25,250元、26,400元，原告主張其
02 有如附表二所載之延長工時，則其依前揭規定請求被告給付
03 加班費6萬680元（元以下四捨五入，詳如附表二所示），為
04 有理由，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

05 (三)預告期間工資部分：

06 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
07 對於繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。雇主未
08 依前揭期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞
09 基法第16條第1項、第3項分別定有明文。經查，原告係自請
10 離職，業如上述，則原告依上開規定請求被告給付預告期間
11 工資，難認有據。

12 (四)資遣費部分：

13 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
14 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
15 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
16 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
17 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
18 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
19 1項定有明文。經查，原告係自請離職，業如上述，則原告
20 依上開規定請求被告給付資遣費，亦非有據。

21 (五)提繳退休金至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個
22 人專戶部分：

- 23 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，
24 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
25 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本
26 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
27 害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條
28 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
29 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
30 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
31 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減

01 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之權益受有損
02 害，當得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工
03 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
04 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，合先敘
05 明。

06 2.經查，原告之薪資應以勞動基準法所定最低工資計算，已如
07 前述，而被告分別於109年5月間、110年1月間、111年1月
08 間、111年9月間各以月投保工資2萬3,800元、2萬4,000、2
09 萬5,250、2萬6,400元為原告投保勞保，並按月提繳退休金
10 至原告勞退專戶一事，此有原告勞保被保險人投保資料表、
11 勞工保險異動查詢結果、勞工退休金個人專戶明細資料等附
12 卷可查（本院卷第223-235頁），足見被告已對應正確之投
13 保級距金額為原告提繳勞工退休金，則原告請求被告應補提
14 繳3萬2,511元至原告勞工退休金專戶云云，洵屬無據，應予
15 駁回。

16 (六)開立非自願離職證明書部分：

17 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
18 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險
19 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
20 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因
21 勞基法第11條……規定各款情事之一離職。」，是依上開規
22 定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職
23 之服務證明書。經查，原告係自請離職，已如前述，則原告
24 依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，要屬無憑。

25 五、綜上所述，原告依民法第71條前段、第179條規定，請求確
26 認被告持有系爭本票對原告之本票債權及利息債權均不存
27 在，及被告不得持系爭本票裁定對原告聲請強制執行，並應
28 將系爭本票返還予原告；另依兩造間勞動契約、勞基法第21
29 條、第24條規定，請求被告給付薪資差額7萬5,436元、加班
30 費6萬680元，共計13萬6,116元，均有理由，應予准許。逾
31 此部分之請求，為無理由，不應准許。

01 六、本件係勞動事件，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第
02 1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告得供擔
03 保，而免為假執行，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 113 年 11 月 15 日

09 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

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 113 年 11 月 15 日

14 書 記 官 林 昀 潔

15 附表一：

16

發票人	發票日	票面金額 (新臺幣)	本票 號碼	到期日	利息起算 日	利息
甲○○	民國109 年5月4日	500萬元	不詳	未載	民國112年 3月21日	法定年 息6%

17 附表二：原告加班費（新臺幣，元以下四捨五入）

18

年/月	月薪	平 日/ 假日	加班時數		加班費		合計
			2小時 以內	超過2 小時	2小時以 內	超過2小 時	
109年5月	23,800	平日	5.50	0.50	727.22	82.64	809.86
109年6月	23,800	平日	5.00	0.00	661.11	0.00	661.11
109年7月	23,800	平日	0.50	0.00	66.11	0.00	66.11
109年8月	23,800	平日	6.50	0.50	859.44	82.64	942.08

109年9月	23,800	平日	13.00	0.00	1,718.89	0.00	1,718.89
109年10月	23,800	平日	12.00	0.00	1,586.67	0.00	1,586.67
109年11月	23,800	平日	14.00	0.00	1,851.11	0.00	1,851.11
109年12月	23,800	平日	14.50	0.50	1,917.22	82.64	1,999.86
110年1月	24,000	平日	11.50	0.00	1,533.33	0.00	1,533.33
110年2月	24,000	平日	9.50	3.50	1,266.67	583.33	1,850.00
110年3月	24,000	平日	18.00	7.00	2,400.00	1,166.67	3,566.67
110年4月	24,000	平日	14.00	6.50	1,866.67	1,083.33	2,950.00
110年5月	24,000	平日	4.00	0.00	533.33	0.00	533.33
110年6月	24,000	平日	2.00	0.00	266.67	0.00	266.67
110年7月	24,000	平日	15.50	2.50	2,066.67	416.67	2,483.33
110年8月	24,000	平日	18.00	4.50	2,400.00	750.00	3,150.00
110年9月	24,000	平日	12.00	0.00	1,600.00	0.00	1,600.00
110年10月	24,000	平日	20.50	2.50	2,733.33	416.67	3,150.00
110年11月	24,000	平日	18.50	7.00	2,466.67	1,166.67	3,633.33

(續上頁)

01

110年12月	24,000	平日	19.50	0.00	2,600.00	0.00	2,600.00
111年1月	25,250	平日	21.00	3.00	2,945.83	526.04	3,471.88
111年2月	25,250	平日	2.50	2.00	350.69	350.69	701.39
111年3月	25,250	平日	18.00	2.50	2,525.00	438.37	2,963.37
111年4月	25,250	平日	9.50	0.00	1,332.64	0.00	1,332.64
111年5月	25,250	平日	9.50	1.00	1,332.64	175.35	1,507.99
111年6月	25,250	平日	20.50	4.00	2,875.69	701.39	3,577.08
111年7月	25,250	平日	11.50	0.00	1,613.19	0.00	1,613.19
111年8月	25,250	平日	15.50	0.00	2,174.31	0.00	2,174.31
111年9月	25,250	平日	12.00	3.50	1,683.33	613.72	2,297.05
111年10月	25,250	平日	7.50	2.00	1,052.08	350.69	1,402.78
111年11月	25,250	平日	6.50	0.00	911.81	0.00	911.81
111年12月	25,250	平日	3.50	0.00	490.97	0.00	490.97
112年1月	26,400	平日	3.00	1.00	440.00	183.33	623.33
112年2月	26,400	平日	1.50	0.00	220.00	0.00	220.00
112年3月	26,400	平日	3.00	0.00	440.00	0.00	440.00

(續上頁)

01

合計							60,680.1 4
----	--	--	--	--	--	--	---------------