

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第86號

原告 陳科銘  
被告 金豐保險經紀人股份有限公司

法定代理人 董峰豪  
訴訟代理人 簡榮宗律師  
潘彥安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣13萬4846.3元。  
被告應自民國112年9月13日至113年3月19日止，按月提繳新臺幣3000元至原告勞工退休金專戶  
原告其餘之訴駁回。  
訴訟費用由被告負擔3%，餘由原告負擔。  
本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣13萬4846.3元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告原起訴時聲明為恢復僱傭關係，支付應付未付工資，嗣變更聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在，(二)被告應自民國112年9月13日起至原告復職日止，按月於當月5日給付給原告新臺幣（下同）5萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年9月13日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金3000元至原告勞工退休金專戶。(四)被告應給付原告80萬0991.8元，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一) 原告自110年9月12日起受僱於被告公司擔任培訓部協理，  
03 並簽署經理人委任契約書（下稱系爭契約）、市場開發委  
04 任協議，工作內容為培訓與業務推動，工作地點在臺北，  
05 每月工資5萬元，分別於每月5號匯入4萬元與每月30號匯  
06 入1萬元至原告薪資帳戶，然被告僅以4萬0100元級距投保  
07 高薪低報。被告前以兩造間為委任關係，無故終止兩造僱  
08 傭關係，經原告聲請勞資爭議調解不成立後，被告始稱本  
09 案為僱傭關係，並於113年3月8日以電子郵件要求原告113  
10 年3月13日回被告公司報到。然被告改變原告原有薪資、  
11 職位，因此原告拒絕前往就職，被告竟於113年3月19日以  
12 台北永春郵局163號存證信函通知終止兩造間契約，其終  
13 止契約不合法，兩造僱傭關係仍存在。

14 (二) 自112年9月13日起被告即未再給付原告薪資，應自該日起  
15 給予薪資。系爭契約第7條第3項約定給予原告每年特別休  
16 假15日，未休畢者給予薪資，然被告僅依照勞基法之基本  
17 規定，給予第一年3天、第二年7日特別休假，尚餘20日差  
18 額。再兩造間系爭契約第3條2款b項約定區域輔導獎金月  
19 達成獎金按達成領取對應獎金比例，然被告未依照合約約  
20 定發放，系爭契約第3條3款約定年度達成獎金按達成領取  
21 對應比例獎金，被告亦未按合約給付。再原告任職被告期  
22 間經常加班，而被告提供之出勤紀錄並非實際出勤紀錄，  
23 被告設計於原告以APP打卡逾下午6點時，強制顯示下午5  
24 時30分至6時的任何時間，無法顯示真實下班時間。

25 (三) 請求之金額、計算標準如下：

- 26 1. 自112年9月12日起至復職之日止之每月給付5萬元。
- 27 2. 自112年9月12日起至復職之日止之按月提繳勞工退休金30  
28 00元
- 29 3. 特別休假20日折算工資3萬3333.3元。
- 30 4. 平日延長工時加班費23萬2267.7元，加班日期時數計算式  
31 均如附件一所載。

01 5. 112年5月21日例假日加班費7927.8元。

02 6. 轄區月輔導獎金27萬2833元，計算詳如附件二。

03 7. 轄區年輔導獎金25萬4580元，計算詳如附件二。

04 (四) 爰依系爭契約、勞動基準法36至38條規定，提起本件訴  
05 訟。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在，(二)原告應自112  
06 年9月13日起至原告復職日止，按月於當月5日給付給原告  
07 5萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利  
08 率5%計算之利息。(三)被告應自112年9月13日起至原告復  
09 職日止，按月提撥勞工退休金3000元至原告勞工退休金專  
10 戶。(四)被告應給付原告80萬0991.8元。

## 11 二、被告則以：

12 (一) 兩造於110年9月13日簽訂系爭契約，約定自110年9月13日  
13 迄112年9月12日止，委請原告擔任被告公司培訓部協理乙  
14 職，負責區域業務及組織增員等事，系爭契約約定期間屆  
15 滿後，兩造合意於112年9月13日簽署市場開發委任協議書  
16 (下稱市場開發協議)，兩造後於112年11月30日依市場  
17 開發協議第一條第一項之約定合意終止之。原告於112年1  
18 2月6日向臺北市政府勞動局聲請勞資爭議調解，爾於113  
19 年1月10日調解時更改主張為恢復僱傭關係，惟雙方未調  
20 解成立。爾後被告委請瀛睿律師事務所於同年1月29日以1  
21 113瀛睿律字第11301290001號函重申被告公司願意恢復原  
22 告工作權之立場，並且促請原告返回被告公司報到並且提  
23 供勞務。原告於收到上開信函之翌日以LINE聯繫被告公司  
24 王逢皓副總經理，表達有復職之意願。被告公司遂於同年  
25 3月8日以113瀛睿律字第11303080001號函以及委由潘彥安  
26 律師以EMAIL通知原告依照原本系爭契約之條件，於113年  
27 3月13日返回原工作地點提供勞務。原告於收受並且知悉  
28 上開通知後，無正當理由連續不到工逾三個工作日，被告  
29 公司多次表示願意以系爭契約之條件、原職位繼續受領原  
30 告之勞務，並催告原告為給付，已然造成被告公司人力安  
31 排上的困難並構成曠職，原告自不得拒絕勞務之給付。爰

01 依照勞動基準法第12條第1項第6款以及金豐保經工作規則  
02 第61條第4款，於113年3月19日以113瀛睿律字第11303190  
03 003號函終止兩造間僱傭關係。被告公司以電子郵件通知  
04 復職，另有以存證信函之方式寄送上開通知，惟招領逾期  
05 而遭退回，應認被告公司請求復工之意思表示已到達陳科  
06 銘而發生效力。

07 (二) 被告公司出勤系統係採取APP線上打卡及申請加班制，相  
08 關人員需連接公司網路始可打卡，若出差在外，則可選擇  
09 外勤打卡，打卡後均會有打卡成功、失敗、重複打卡等提  
10 醒字句，表定下班時間為下午5時30分，至下午6時為休息  
11 用餐時間，加班自下午6時起算，倘職員於下午6時以後打  
12 卡，系統會跳出因被告未受理加班申請，推定員工因處理  
13 個人事務忘記打卡，將自動受理補打卡申請，若非處理私  
14 人事務忘記打卡，得事後補送加班申請。然原告均無加班  
15 之申請紀錄。再原告於任職期間均認知系爭契約為委任契  
16 約，雙方以此契約為委任契約來履行，因此從未申請加班  
17 費，直至本案爭議發生時，以僱傭關係為由回溯加班紀  
18 錄，惟依據被告工作規則及打卡提醒，均都可證明原告沒  
19 有加班的事實及加班的必要，再原告主張之加班時數為67  
20 1小時，經以實際打卡時間計算原告滯留被告公司時間僅  
21 約210小時。

22 (三) 原告就月達成、年達成獎金之獎金比例、業績，僅提出自  
23 行計算之附表，而無其他證據，而按系爭契約第三條第  
24 2、3項區域輔導獎金以及年度達成獎金計算的基礎分別為  
25 「核發後KFYC」以及「總核發後KFYC」，係因為保險要保  
26 人依法有10天之猶豫期間得以無條件撤回要保書，且保險  
27 公司業有審查、核保之權限，故所謂「核發後KFYC」為  
28 「核保通過且未退件之業績」。再原告自112年1月份始兼  
29 任中區輔導業務，其業績計算方式亦有不同，經核算兩區  
30 業績後，原告任職期間應給付之獎金共僅13萬0019元，自  
31 任職迄今被告已給付之獎金為17萬0221元，扣除後已無積

01 欠獎金。而被告計算應給付原告112年9月13日至113年3月  
02 19日之薪資共計31萬1667元，因原告經法院執行扣押命  
03 令，被告扣除執行命令之金額及其他稅費後，全數匯入原  
04 告帳戶內等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之  
05 聲請均駁回，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

06 三、不爭執事項（見本院卷一第407頁）

07 （一）原告自110年9月13日起任職被告擔任培訓部經理，月薪5  
08 萬元。

09 （二）兩造簽署經理人委任契約書，約定存續期間為110年9月13  
10 日至112年9月12日，嗣於112年9月13日簽署市場開發委任  
11 協議。

12 （三）被告於113年3月8日以台北永春郵局137號存證信函請原告  
13 於113年3月13日前往臺北市○○區○○路00號7樓提供勞  
14 務。

15 （四）被告於113年3月19日以台北永春郵局163號存證信函通知  
16 終止契約。

17 四、本院之判斷：

18 （一）原告之僱傭關係自113年3月19日終止。

19 1. 按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日  
20 者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款  
21 及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
22 起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第6款、第2項  
23 定有明文。

24 2. 經查，兩造間因系爭契約性質存有爭議，經原告申請勞資  
25 爭議調解不成立，有勞資爭議調解筆錄在卷可稽（見本院  
26 卷一第11至12頁），嗣經被告於113年3月8日以電子郵件  
27 通知原告應自113年3月13日起至被告指定之地點提供勞  
28 務，有電子郵件在卷可稽（見本院卷一第135頁），然原  
29 告係回應「案件已進入司法程序且費用部分也未達成共識  
30 待司法判決後再考慮復職一事」等語，而均未至被告公司  
31 提供勞務，乃為無正當理由曠職。被告於113年3月19日以

01 台北永春郵局163號存證信函通知依照勞動基準法第12條  
02 第1項第6款終止勞動契約（見本院卷一第187至188頁），  
03 即有理由，兩造勞動契約於113年3月19日即告終止，堪以  
04 認定。原告固稱因被告變動薪資條件及職位，而拒絕提供  
05 勞務，然被告已委託律師於113年3月8日、12日電子郵件  
06 中稱：「補充說明，按照原合約條件復職」、「被告同意  
07 您回來工作之請求，並依照原契約條件復職」（見本院卷  
08 一第135至137頁），均難認被告有變動薪資條件或職位，  
09 則原告顯然無正當理由拒絕提供勞務而曠職，主張並無足  
10 採。

- 11 3. 綜上，兩造勞動契約已於113年3月19日終止，原告訴請確  
12 認僱傭關係存在，並請求被告公司給付此後工資並提繳退  
13 休金，應屬無據。

#### 14 (二) 工資

15 原告固主張被告應自112年9月13日起至復職日止應按月給  
16 付薪資，然其主張被告應給付113年3月19日後之薪資，並  
17 無理由，已如前述，則被告僅應給付112年9月13日至113  
18 年3月19日期間之薪資。此段期間共計6個月又7日，應付  
19 薪資為31萬1667元（計算式：5萬×6月+5萬×7日/30，元  
20 以下四捨五入）。被告並提出計算表格、薪資單、匯款記  
21 錄、法院扣押命令函為佐（見本院卷二第57頁、第61頁、  
22 第235至261頁），而原告前開薪資經扣除二代健保補充保  
23 費465元、1477元、代扣所得稅2205元、7000元、法院扣  
24 押命令之金額7349元、2萬3331元、7萬3206元後，剩19萬  
25 6634元，分別經被告於112年10月30日匯款1萬2031元、11  
26 月30日匯款3萬8192元、113年3月22日匯款14萬6411元  
27 後，均已全數給付，原告仍執此主張未給付薪資，應屬無  
28 據。

#### 29 (三) 退休金

30 原告固主張被告應自112年9月13日起至復職日止按月提繳  
31 3000元至退休金專戶，然其主張被告應提繳113年3月19日

01 後之退休金，並無理由，已如前述。又被告自112年9月12  
02 日退保後，即未再提繳勞工退休金（見本院卷二第67頁）  
03 ，則被告應提繳112年9月13日至113年3月19日間之退休  
04 金。又兩造間薪資約定既係5萬元，提繳級距為5萬0600  
05 元，應提繳金額為3036元，原告僅請求提繳3000元，應有  
06 理由，綜此，原告請求被告自112年9月13日至113年3月19  
07 日按月提繳3000元之退休金為有理由，應予准許，逾此範  
08 圍為無理由，應予駁回。

#### 09 (四) 特別休假

10 被告就原告主張之特別休假剩餘日數、折算金額均無意  
11 見，則原告請求被告給付剩餘20日特別休假之折算工資3  
12 萬3333.3元，應屬有據。

#### 13 (五) 加班費

- 14 1. 按雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作  
15 (即加班)者，應依勞動基準法第24條、第39條所定標準，  
16 發給加班費，至於加班時間，勞動事件法第38條固規定  
17 「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
18 經雇主同意而執行職務」，惟雇主如主張該時間內有休息  
19 時間或勞工未經雇主同意而自行於該時間內執行職務等情  
20 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作  
21 規則或其他管理資料做為反證（參見立法理由）。又雇主  
22 依勞動基準法第70條規定，就工作時間、延長工作時間等  
23 事項訂立之工作規則，除違反法令強制禁止規定或團體協  
24 約外，經公開揭示後，當然成為僱傭契約之一部，勞雇雙  
25 方均應受其拘束。
- 26 2. 經查，被告工作規則規定略以：第19條，出勤管理制度：  
27 本公司視職務屬性，出勤管理採打（刷）卡或簽到方式管  
28 理，出勤紀錄需記錄時間到分鐘為止。第20條：延長工  
29 時：一、公司要求：如因業務需要，經徵求工會同意，事  
30 業單位無工會者，經勞資會議同意得延長工作時間或經員  
31 工同意後於休假日（不含例假）工作，其延長之」作時間

01 及休假日工作以加班計算。二、員工提出：(1) 員工如  
02 因職務或工作需要，得於當日正常工作結束前一小時填具  
03 『加班申請單』，將當日預定之延長工作時間及內容向其  
04 部門主管提出申請。(2) 經部門主管簽準後方可加班  
05 (部門主管請(休)假或因公務未能立即批相者得經其職  
06 務代理人代行批核)。(3) 員工應於次日詳實記錄前一  
07 日加班之處理事項與實際加班時數於加班申請單上，再交  
08 由部門主管簽核後，始交由人資部計入實際加班時期。  
09 三、如未經上述程序申請加班且逾正常工作時間打卡下班  
10 者，經本公司拒絕其於延長工時提供勞務者，則視為個人  
11 行為逗留公司，不得視為加班且不得請領加班費。為顧及  
12 員工生理健康，加班者須於17:30至18:00休息或用餐，所  
13 以加班起始計算時間為18:00(見本院卷一第147至148  
14 頁)。則被告公司係採取出勤刷卡、簽到方式管理，且已  
15 明確規定其加班屬於申請制，事前預定申請或次日申請均  
16 可，然如打卡時間逾正常工作時間即下午6時後下班者，  
17 需申請加班始計入加班，未經申請者，視為個人行為逗留  
18 公司。

- 19 3. 經查，原告任職期間歷次操作被告公司出勤系統之打卡紀  
20 錄，包含打卡成功、失敗、打卡紀錄時間(creat date t  
21 ime)、經緯度之紀錄，有被告提出系統擷取圖片為佐  
22 (下稱出勤系統原始資料，見本院卷二第87至120頁)，  
23 堪信為原告大致之出勤紀錄。惟被告之出勤系統操作方式  
24 如下：原告下班打卡時間如逾6時，則打卡時系統會顯示  
25 「下班1：打卡時間(當日、自動選擇下午5時30分至6  
26 時)打卡成功！您因在公司處理個人私人事務已經忘記打  
27 下班卡，系統現已自動受理您的下班補打卡申請，請至本  
28 月班表再確認您的下班補打卡時間，若您不是處理私人事  
29 務，請用系統申請加班，如有疑義，請用聯繫函告知公  
30 司，感謝您的配合」(見本院卷二第76頁)。出勤系統  
31 內，原告可自行操作「各項申請」中之加班申請，提出文

01 件、照片申請加班（見本院卷二第76頁）。兩造既已於工  
02 作規則內規定加班申請方式，原告就上開出勤系統原始資  
03 料所示時間間隔內，雖位於被告公司，然於打卡時經前述  
04 系統提醒後，仍未曾申請加班，而可認被告已提出相當  
05 之反證，佐證其未同意原告於該期間為被告執行職務，此  
06 時應由原告提出證據，以佐其於前述出勤系統原始資料所  
07 示滯留被告公司期間，係經被告同意提供勞務之延長工  
08 時。

09 4. 核對原告提出之延長工時證據、出勤系統原始資料、原告  
10 附件一主張之加班時數，分別認定如下：

11 ①原告提出110年12月15日對話紀錄及內勤打卡紀錄（見  
12 本院卷一第265頁），然該對話紀錄僅係原告於晚間8時  
13 許於工作群組上傳圖片表明活動情形，且於出勤系統打  
14 卡顯示補打卡時，原告亦經系統提醒應提出聯繫函聯繫  
15 被告，然該日並無聯繫函或申請加班，難認原告係經被  
16 告同意提供執行職務。

17 ②原告提出111年9月5日對話紀錄及內勤打卡紀錄（見本  
18 院卷一第267頁），該對話紀錄僅係原告之同事感謝原  
19 告等小助理下班，而出勤系統打卡顯示補打卡時，原告  
20 亦經系統提醒應提出聯繫函聯繫被告，然該日並無聯繫  
21 函或申請加班，難認原告係經被告同意提供執行職務。

22 ③原告提出112年1月13日對話紀錄及內勤打卡紀錄（見本  
23 院卷一第269頁），該對話紀錄僅係原告於該日晚間8時  
24 許傳送圖片祝賀業績，而出勤系統打卡顯示補打卡時，  
25 原告亦經系統提醒應提出聯繫函聯繫被告，然該日並無  
26 聯繫函或申請加班，難認原告係經被告同意提供執行職  
27 務。

28 ④原告提出112年6月13日對話紀錄、辦公室照片及內勤打  
29 卡紀錄（見本院卷一第271頁），自照片可認原告該日  
30 應係於辦公室內提供勞務，另參酌該日原告出勤系統原  
31 始資料下班時間為晚間8時22分（見本院卷二第116

01 頁)，則原告主張該日加班2時又52分應可認定，原告  
02 依附件一逾此主張之加班時間，則無理由。

03 ⑤原告提出之112年6月26日對話紀錄（見本院卷一第273  
04 頁），係要求翌日下午5時30分開會，審酌原告112年6  
05 月27日出勤系統打卡時間為下午6時33分（見本院卷二  
06 第117頁），可認該日確實有延長工時一小時又3分，原  
07 告依附件一主張逾此之加班時間，則為無理由。

08 ⑥原告提出112年5月21至25日出差記錄及對話紀錄（見本  
09 院卷一第275頁），該對話係被告公司人員請原告擔任  
10 員工旅遊之工作人員，並經原告申請該期間出差，又該  
11 日並無出勤系統原始資料，則原告以附件一主張112年5  
12 月21日之例假日加班15小時，應為有理由。

13 5. 綜此，原告主張之加班費，其中112年6月13日加班2時又5  
14 2分之857元（ $5萬 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 5萬 \div 240 \times 5/3 \times 52/60$ ）、11  
15 2年6月27日加班1時3分之292元（ $5萬 \div 240 \times 4/3 \times 63/60$ ）、  
16 112年5月21日加班15小時3958元（ $5萬 \div 30 + 5萬 \div 240 \times 4/3 \times$   
17  $2 + 5萬 \div 240 \times 5/3 \times 5 = 3958$ ），共計5107元為有理由，逾此  
18 請求之金額為無理由。至附件一其餘加班日期，原告未提  
19 出證據佐證該部分係經被告同意執行職務，其主張並無理  
20 由，應予駁回。

#### 21 (六) 獎金：

22 1. 系爭契約第3條2項b、c、d款、第3項分別約定：（區域輔  
23 導獎金）b. 約定以每月核發後KFYC達成標準提撥，為月  
24 達成獎金，大於等於250萬提撥0.2%，核發後KFYC大於等  
25 於350萬提撥0.3%，大於等於450萬提撥0.4%。c. 任職開  
26 始6個月內，月達成獎金部分將以每月定額0.5萬發放，自  
27 第7個月後即以上述表格提撥月達成獎金。6個月後進行通  
28 算，於首6個月內應提撥的業務達成獎金若累積超過3萬  
29 者，將補發超出的差額。d. 原告輔導區域於簽訂本協議後  
30 由被告公告之。若輔導區域有所調整，其所負責的區域業  
31 績目標及提撥金額比例將另行調整。（年度達成獎金）年

01 度達成獎金之相應獎金率如下：年度總核發後業績大於等  
02 於3000萬，發放率0.2%，大於等於4200萬，發放率0.  
03 3%，大於等於5400萬，發放率0.4%，a. 併入佣金表中的  
04 年度目標獎金科目發放。b. KFYC=國內壽險 FYC+國內產險  
05 FYC+管顧 FYC。2022年之後的年度獎金達成目標及發放獎  
06 金率，於前一個工作年度末另行訂定之（見本院卷一第11  
07 9頁）。

08 2. 綜上約定，區域輔導獎金係每月計算，但如輔導區域調  
09 整，業績目標及提撥比例均另調整。而111年度後之年度  
10 達成獎金，將於前一年末另行訂定，是區域輔導獎金、年  
11 度達成獎金之業績目標或比例並非全然不變，因輔導區域  
12 變化或年度不同而可能變更。

13 3. 原告主張其有如附件二所示自111年11月至112年9月達成  
14 業績及相應比例之獎金，然為被告所否認，並提出被告11  
15 2年5月30日內部照會單、該期間之業績資料、計算業績表  
16 格為佐（見本院卷二第163至196頁、第205頁）。其中照  
17 會單可見自112年1月1日起原告因兼任中區主管，年度達  
18 成獎金，北區部分，增加大於等於2000萬給予0.1%，中  
19 區部分大於等於3600萬給予0.1%大於等於4800萬核發0.  
20 2%，自112年1月1日正式生效（見本院卷二第163頁、第1  
21 93頁），而已明確規定發放年度達成獎金按各區業績，且  
22 業績目標、比例均有不同，且未公告中區之輔導區域獎金  
23 比例，則原告仍以前述未經調整前比例，請求輔導區域獎  
24 金，且合併北區、中區業績計算，已無足採。原告雖主張  
25 前開照會單並未經其簽收或同意，然原告輔導中區之獎勵  
26 方式，依照前開獎金約定，本需重新公告規定，而照會單  
27 於112年5月30日在對話紀錄中傳送原告已讀後，未見原告  
28 異議，迨至本案爭議時，原告始主張未接收該公告，不拘  
29 束原告云云，更無足採。再原告另主張自111年11月即已  
30 輔導中區而應給予獎金，然就此已經被告否認並提出照會  
31 單公告之正式時間及原告自行製作之工作計畫執行表為佐

01 (見本院卷二第199頁)，難認原告主張可採。

02 4. 復自被告提供之業績資料，其中111年11月後，僅112年6  
03 月北區業績高於250萬，區域輔導核發比例0.2%，約為53  
04 63元，有被告製作表格、相應月份業績資料為佐（見本院  
05 卷二第185頁、第205頁），則原告僅得請求該區域輔導獎  
06 金5363元。112年度達成獎金，按月份比例計算後，原告  
07 分別達成北區目標大於等於2000萬（比例為1500萬）給予  
08 0.1%、中區目標業績大於等於4800萬（比例為3600萬）  
09 核發0.2%，因此原告取得北區獎金1萬5558元、7萬5485  
10 元，有表格（見本院卷二第205頁）及相應資料（見本院  
11 卷二第170至191頁）為佐。是原告自111年11月至112年9  
12 月之輔導區域獎金、年度達成獎金共計9萬6406元，應可  
13 採信。再被告固抗辯已給付17萬餘獎金，然就此部份已經  
14 原告否認，被告復未提出給付之薪資紀錄為佐，難認可  
15 採，綜此原告得請求之前述獎金為9萬6406元。

16 五、綜上，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求給付自112  
17 年9月13日起至復職之日止之薪資並無理由，其依系爭契  
18 約、勞基法規定，請求給付特別休假工資3萬3333.3元、加  
19 班費5107元、區域輔導獎金、年度達成獎金9萬6406元，共  
20 計13萬4846.3元，並自112年9月13日至113年3月19日按月提  
21 繳退休金3000元至其專戶內為有理由，應予准許，逾此範  
22 圍，為無理由，不應准許。本件係勞工之給付請求訴訟，並  
23 經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事  
24 件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時  
25 宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

29 以上正本係照原本作成。

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日  
02 書記官 林祐均