

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第101號

原告

即反訴被告 李鑫

訴訟代理人 吳俊達律師

複代理人 王亭涵律師

陳柏帆律師

被告

即反訴原告 昶美有限公司

法定代理人 蔡惟淑

訴訟代理人 趙友貿律師

黃柏融律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國109年9月24日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸仟肆佰元，及自民國一百零八年九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。

訴訟費用由被告負擔千分之三十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣陸仟肆佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

反訴原告之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽

連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係。經查，被告即反訴原告於民國108年9月27日以原告即反訴被告排班違反勞動基準法（下稱勞基法），而提起反訴請求損害賠償，經核與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係，是其提起反訴，核無不合，應予准許。

乙、實體部分

壹、本訴部分

一、原告主張：

(一)兩造於107年9月3日簽訂勞動契約，約定原告自107年9月18日起正式任職被告公司，擔任中和環球購物中心BOSE音響專賣店之店長職務，約定每月底薪為新台幣（下同）39,000元，另有帶店業績獎金。詎被告於107年10月19日突片面告知原告，因其認為原告工作能力不足，自即日起解除原告店長職務，並取消勞動契約第6條第3項約定之帶店業績獎金，且要求原告必須接受減薪9,000元，即底薪調降為30,000元。原告拒絕同意，惟被告仍於107年11月9日委由被告負責人之配偶林維哲以Line訊息通知原告：「勞動契約變更通知因無法再擔任BOSE中和環球店長一職，變動為銷售人員，薪資分算（底薪＋獎金）以變動日作為分算，分算日期為107年10月19日，變動後為底薪3萬元＋獎金（獎金為個人實收業績的1.8%），特在此告知。」等語，嗣被告亦根據上開自行調整之標準，計算並給付原告107年10月份薪資34,628元。因上開被告公司片面解除原告店長職務及減薪之作法，實已違反兩造勞動契約，並重大損及原告權益，故原告乃向被告提出爭議。因雙方認知差異，爭執不下，遂於107年11

01 月10日先簽訂「資遣協議書」乙份，雙方議定原告同意資
02 遣，被告同意給付資遣費，由原告申請勞資爭議調解，嗣被
03 告於調解後再給付原告資遣費。惟於107年11月19日與被告
04 於新北市勞工局進行勞資爭議調解，並無法達成共識。被告
05 僅同意給付勞工退休金差額1,372元、原告在職期間
06 (107/10/8至107/11/10)獎金23,473元、資遣費2,925元，
07 另扣除制服費用6,300元，於107年11月20日將餘額21,470元
08 (計算式： $1,372+23,473+2,925-6,300$)匯入原告薪資帳
09 戶。至於其餘原告請求項目，被告均拒絕給付之。

10 (二)關於原告法律上請求項目及金額計算：

11 1.關於107年10月份、11月份工資短少金額6,300元：依雙方勞
12 動契約第6條第3項約定，原告每月底薪為39,000元，扣除勞
13 健保合計772元，被告應給付原告底薪38,228元，然被告於
14 107年10月份僅給付原告34,628元，尚欠差額3,600元。另
15 107年11月份以原告在職9日計算，被告應給付原告11,700元
16 (計算式： $39000 \times [9/30] = 11,700$)，扣除勞健保合計232
17 元，被告應給付原告11,468元，然被告僅給付原告8,768
18 元，尚欠差額2,700元。綜上，原告自得向被告請求107年10
19 月份、11月份工資短少金額合計6,300元。

20 2.關於107年10月份、11月份加班及未休假出勤之加班費
21 18,242元：原告月薪為39,000元，故其平均日薪為1,300
22 元(計算式： $39,000 \div 30 = 1,300$)，平均時薪為162.5元(計
23 算式： $1,300 \div 8 = 162.5$)。原告關於107年10月份、11月份
24 加班時段以及休假日出勤時段，分述如下：

25 (1)107年10月1日至107年10月7日連續出勤7日，被告應給付原
26 告休息日8小時加班費2,051元(計算式：
27 $162.5 \times 1.33 \times 2 + 162.5 \times 1.66 \times 6 = 2050.75$)，及例假日8小時加
28 班費暨補休未休工資2,600元(計算式：
29 $1,300 \times 2 = 2,600$)。

30 (2)107年10月7日開幕前一天，上班至凌晨12時許，共加班4小
31 時，被告應給付原告加班費972元(計算式：

162.5x1.33x2+162.5x1.66x2=972)。

(3)107年10月8日至107年10月14日：原告連續出勤7日無休息，並於雙十節國定假日出勤，故被告應給付原告：休息日8小時加班費2,051元、例假日8小時加班費暨補休未休工資

2,600元、國定假日8小時加班費1,300元

(4)107年10月15日至107年10月21日僅有一日為例假日休息，故被告應給付原告休息日加班8小時2,051元(計算式： $162.5 \times 1.33 \times 2 + 162.5 \times 1.66 \times 6 = 2050.75$)。

(5)107年10月22日至107年10月28日僅有一日為例假日休息，故被告應給付原告休息日加班8小時2,051元(計算式： $162.5 \times 1.33 \times 2 + 162.5 \times 1.66 \times 6 = 2050.75$)。

(6)107年10月11日下班後晚上7時至9時，於客戶處進行勘場，此乃為配合客戶時間，遂於下班後之時間前往，且後來亦已施工安裝完畢。故被告應給付原告2小時加班費432元(計算式： $162.5 \times 2 \times 1.33 = 432.25$)。

(7)107年10月份有12天加班半小時：10月份共12天早班)，而早班上班時數為8.5小時，故被告應給付原告加班費1,297元(計算式： $162.5 \times 1.33 \times 0.5 \times 12 = 1296.75$)。

(8)107年11月2日被告為全日班，上班時間至晚上10時，共加班3.5小時：故被告應給付原告3.5小時加班費837元($162.5 \times 1.33 \times 2 + 162.5 \times 1.66 \times 1.5 = 836.875$)。

(9)綜上，被告應給付原告上開金額合計18,242元(計算式： $2,051 + 2,600 + 2,051 + 2,600 + 1,300 + 2,051 + 2,051 + 432 + 1,297 + 837 + 972 = 18,242$)。

3.關於107年10月份、11月份帶店獎金、個人業績獎金、原廠臺獎獎金之差額8,093元：

(1)107年10月份原告達成「帶店業績」329萬元，依雙方勞動契約第6條第3項約定，被告應給付原告以總業績0.2%計算之帶店業績獎金即6,580元。

(2)107年10月份原告達成「個人業績」805,000元，依雙方勞動契約第6條第3項約定，被告應給付原告個人業績抽成獎

01 金1.8%計算之「業績抽成」14,490元。又107年11月份原
02 告達成「個人業績」83,100元，依雙方勞動契約第6條第3
03 項約定，被告應給付原告個人業績抽成獎金1.8%計算之業
04 績抽成1,496元。以上業績抽成部分為15,986元。

05 (3)原告107年10月尚得依雙方勞動契約第6條第3項約定向被告
06 請求原廠臺獎獎金9,000元。

07 (4)綜上，被告應給付原告107年10月份、11月份帶店獎金、個
08 人業績獎金、原廠臺獎獎金共合計31,566元（計算式：
09 $6,580+15,986+9,000=31,566$ ），而被告迄今僅給付原告
10 23,473元，故被告尚應給付原告上開獎金差額8,093元（計
11 算式： $31,566-23,473=8,093$ ）。

12 4.關於失業給付短少損失71,010元：

13 (1)依系爭勞動契約約定，原告每月底薪為39,000元，依107
14 年1月1日生效施行之勞工保險投資薪資分級表，被告依法
15 為原告投保勞保之月投保薪資為第14級40,100元，然被告
16 實際僅為原告投保者為月投保薪資22,000元。核被告違反
17 勞工保險條例，未依法足額投保之情事，此造成原告每月
18 得領取失業給付之損失為10,860元（計算式： $[40,100-$
19 $22,000]\times 60\%$ ）。

20 (2)原告自107年11月10日離職，固已自勞工保險局領得自108
21 年1月8日至108年2月6日止計算之一個月「失業保險給
22 付」13,200元，惟因原告另已於108年1月29日起前往捷勁
23 企業有限公司任職，故原告已不得再繼續領取失業給付，
24 而得依就業保險法第18條規定一次領取5個月「提早就業
25 獎助津貼」。準此，在被告依法足額投保之情形下，原告
26 得一次領取之提早就業補助津貼應為60,150元（計算式：
27 $40,100\times 60\%\times 50\%\times 5=60,150$ ），然依被告實際上僅為原
28 告投保月投保薪資22,000元，導致原告僅能一次領取之提
29 早就業補助津貼為33,000元（計算式：
30 $22,000\times 60\%\times 50\%\times 5=33,000$ ），即原告因被告違法不足
31 額投保，造成一次請領「提早就業獎助津貼」部分損失為

27,150元（計算式： $60,150-33,000=27,150$ ）。

(3)原告依實際投保月投保薪資22,000元，得一次領取提早就業補助津貼為33,000元，因被告公司遲未依勞基法第19條規定開立「非自願離職證明書」予原告，導致原告無法向勞工保險局請領之，故依民法第184條第2項本文規定，原告自得向被告請求損害賠償33,000元。

(4)關於失業給付短少之損失，本件原告得依勞工保險條例第72條第3項規定向被告請求損害賠償38,010元（即 $10,860+27,150=38,010$ ），並得依民法第184條第2項規定向被告請求損害賠償33,000元，以上合計金額71,010元（計算式： $38,010+33,000=71,010$ ）。

5.關於被告保障年終獎金2個月之損害賠償78,000元：依雙方勞動契約第6條第3項約定，被告允諾給付原告以2個月底薪計算之年終獎金，惟本件係因被告片面解除原告店長職務及減薪之作法，違反勞動契約，並重大損及原告權益，因雙方一時爭執不下，乃於107年11月10日簽訂「資遣協議書」，議定原告同意資遣，被告同意給付資遣費，並約定雙方進行後續勞資爭議調解。故本件原告無法繼續依系爭勞動契約任職，並領取2個月年終獎金，顯係因被告故意違約之行為所致。是依民法第100條規定，被告自應賠償原告以兩個月底薪計算之年終獎金共78,000元（計算式： $39,000\times 2=78,000$ ）無法領取之損害賠償。

6.關於制服費扣款及送貨油資共6,800元：被告藉口雙方同意任職未滿半年，勞方應支付訂做制服費用6,300元，恣意扣款6,300元後，方將其片面計算之餘額21,470元匯予原告，惟上開扣款理由，原告否認之，尤未於系爭勞動契約中有任何約定記載，故被告應償還原告6,300元。又原告於107年10月11日、24日、26日、27日協助被告外出送貨，墊付油資共約500元，原告基於工作需求，替被告外出送貨、勘場，此行為已構成民法172條所稱「為他人(即被告)管理事務」，且至客戶處「送貨」、「勘場」皆屬依被告可得推

01 知之意思，有利被告之行為。原告因外出送貨、勘場所代
02 墊之油資費用，屬於民法第176條所稱「必要之費用」，原
03 告自得依民法第176條向被告請求原告墊付之油資費用，惟
04 時隔已久，系爭油資之收據已滅失，故請依照民事訴訟法
05 第222條第2項，認定其數額約500元。因此被告應給付原告
06 制服費扣款及送貨油資共6,800元（計算式：6,300 +
07 500=6,800）。

08 7.綜上，本件原告得向被告請求給付之金額為107年10月份、
09 11月份短少工資6,300元、107年10月份、11月份加班及未
10 休假出勤之加班費18,242元、107年10月份、11月份帶店獎
11 金、個人業績獎金、原廠臺獎獎金差額8,093元、失業給付
12 短少損失71,010元、2個月年終獎金保障損害賠償78,000
13 元、制服費扣款及送貨油資6,800元，合計188,445元。

14 (三)並聲明：被告應給付原告188,445元，及自起訴狀繕本送達
15 之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

16 二、被告則辯稱：

17 (一)原告於面試時稱自己有於他處擔任主管之經驗，擅長與廠
18 商、樓管等溝通、有效管理公司其他員工，故被告方給予原
19 告每月底薪39,000元，然原告非但排有違反勞基法之班表，
20 且無法有效與廠商、樓管溝通（例如：週年慶期間的第二個
21 曝光展示點的規劃與設置，全程係由被告法定代理人之配偶
22 林維哲與樓管溝通，進場與退場亦係由林維哲代為處理、館
23 內曝光壁看板跟DM亦由林維哲與樓管溝通完成，然此等事項
24 應為店長之職責範圍才是），無法勝任其所任職之職位，
25 Bose中和環球店之員工遇工作上之問題須詢問原告時，原告
26 皆未能給予完整之答案，導致員工僅能親自向被告之法定代
27 理人及其配偶詢問如何處理客戶之疑問等，雖被告客觀上有
28 對原告為降職減薪，惟實係因原告無法勝任店長之職，故而
29 被告依解雇最後手段性原則，並未將原告解雇，且原告於甲
30 ○○之好言解說下表示同意調為業務職，被告並無短付薪資
31 之情事。

01 (二)百貨業者當是用彈性（變形）工時，且依兩造勞動契約第4
02 條第1項及兩造口頭約定及業界之常情，應可推知兩造間確
03 實有此一彈性工時之約定，且107年10月19日（含）後之加
04 班費計算基礎應以底薪3萬元計算。原告於107年10月1日至
05 107年10月7日，確實有連續出勤7日，然上班之時數每日約
06 僅為4小時，員工僅需於中午過後到場確認施工進度，於傍
07 晚6點前即可下班，當不得據原證10、12單一時點之照片，
08 即據以認定原告有連續上班，甚至是於10月7日有連續上班
09 12小時之情存在；被告否認於107年10月7日原告有上班至凌
10 晨之情形，雖原告係於晚間11時至凌晨12時許傳送該照片予
11 樓管，然並不得據此證明該照片是於上開時點所拍攝，退步
12 言之，縱認原告係於該時點拍攝店內之照片，此應係原告下
13 班後又自行回到店面並拍攝店內相關之照片。107年10月11
14 日原告為白天班並於晚間7點打卡下班，被告從未要求員工
15 前往客戶之家中場勘，當不得據原告為私人利益前往客戶家
16 中場勘即據以認定該行為係加班、雇主應給付加班之費用；
17 原告早班之上班時間應為上午10時30分至下午7時，中間休
18 息1小時，故實際上班時數應為7.5小時，並未超過法定工作
19 時間8小時；原告於107年11月2日雖為全日班即上班時間為
20 上午10時30分至晚間10時，然須扣除中間休息時間2次，皆
21 各1小時，故上班時數應僅為9.5小時，然兩造有彈性工時之
22 約定，被告給予員工月休9日，故原告當不得請求此一加班
23 費；原告身為店長，負責排班竟擅自排違反勞基法之班表，
24 而造成10月份有加班及未休假出勤之事存在，有違誠信原
25 則，原告此一主張顯有權利濫用之情存在。退步言之，兩造
26 有彈性工時之約定，且被告給予原告之薪水業已包含加班費
27 之給付，原告既於任職時同意使用4週變形工時亦了解此為
28 百貨輪班制之常情，當不可因被告即雇主未踐行法定程序取
29 得勞資會議之同意，則認兩造間無此四週變形工時之適用，
30 否則難謂非為權利濫用。

31 (三)被告店規第3頁第4點載明：「人員離職時，如有成交未出貨

01 安裝之商品，業績減半，減半之業績由接手人員承接並完成
02 服務」，係明文規定有成交未出貨之商品，業績即須減半，
03 而並未限制在須由被告公司安裝出貨之產品始需業績減半，
04 會有如此之規定係因考量Bose商品單價甚高，既給予員工如
05 此高額之業績獎金，其等服務雖包括安裝出貨，然並不限於
06 如此，而係包含出貨商品之檢查，告知客戶如何進行商品軟
07 韌體之更新、安裝商品，以及後續之所有售後服務之問題，
08 被告依前揭店規業已給付帶店獎金、個人業績獎金、原廠臺
09 獎之獎金共23,474元，並無短少8,093之事存在。

10 (四)原告最後任職之日期為107年11月9日，兩造業於107年11月
11 10日簽定資遣協議書，被告亦本於該協議書之約定將資遣費
12 用給付予原告，兩造間之勞動契約係因合意終止、自願離職
13 之情況，原告不符合請領失業給付之條件，是原告請求被告
14 給付失業短少之金額，核屬無據。

15 (五)原告既屬自願離職，且任職僅1個多月，又年終獎金之約定
16 係為獎勵員工一年之辛勞所為之給付，係具有恩惠性給予之
17 性質，原告當不得僅因兩造有於勞動契約中約定年終獎金之
18 數額為何，則認其得請求此等恩惠、勉勵性給予之金錢，故
19 原告請求2個月年終獎金保障損害賠償78,000元，並無理
20 由。

21 (六)被告係要求員工身著黑色襯衫、黑色西裝褲，並視個人需求
22 穿著灰色之西裝外套，然此等衣物若非給與員工從ZARA挑
23 選，則是由西服師傅所訂作而成，其上並無任何「Bose」之
24 商標，或任何得以表彰身著該衣服為表彰被告公司營業之圖
25 樣、文字，核屬個人之私服，然被告於開店之初顧及員工可
26 能無黑色之衣物，故才統一請西服師傅為員工訂製衣物，被
27 告與所有員工（含原告）皆有口頭約定若任職未滿半年（或
28 三個月），須支付自身之制服費用，縱原告於當下未明確表
29 示同意，其於當下並未為反對之意思表示，當可認其之沉默
30 為默示之同意；又被告從未要求員工前往客戶之家中勘場、
31 送貨，被告亦無從知悉原告有前往客戶處所勘場乙事，就勘

01 場之部分既非原告之工作內容，原告請求制服費扣款及送貨
02 油資共6,800元，並無理由。

03 (七)並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執之事實：

05 (一)兩造勞動契約約定原告自107年9月18日起任職於被告公司，
06 擔任店長，約定工資為每個月底薪39,000元、總業績0.2%之
07 帶店獎金、個人業績1.8%之業績獎金、臺獎獎金，以及2個
08 月底薪金額計算之年終獎金。

09 (二)被告於107年10月19日將原告調職為一般門市銷售員，底薪
10 調降為30,000元。

11 (三)原告於107年10月1日至107年10月7日連續出勤7日。

12 (四)原告於107年10月8日至107年10月14日連續出勤7日。

13 (五)原告於107年10月15日至107年10月21日僅有休息一日。

14 (六)原告於107年10月22日至107年10月28日僅有休息一日。

15 (七)原告於107年10月11日晚上7時至9時至客戶處進行勘場。

16 (八)原告早班之上班時間為上午10時30分至晚間7時。

17 (九)原告全日班上班時間為上午10時30分至晚間10時。

18 (十)兩造於107年11月10日訂立資遣協議書。

19 四、原告請求被告給付107年10月份、11月份短少工資6,300元、
20 107年10月份、11月份加班及未休假出勤之加班費18,242
21 元、107年10月份、11月份帶店獎金、個人業績獎金、原廠
22 臺獎獎金差額8,093元、失業給付短少損失71,010元、2個月
23 年終獎金保障損害賠償78,000元、制服費扣款及送貨油資
24 6,800元，合計188,445元，被告則以前揭情詞置辯，經查，

25 (一)就107年10月份、11月份短少工資6,300元部分：

26 1.被告辯稱：原告有排違反勞基法之班表，且無法有效與廠
27 商、樓管溝通等情事，無法勝任其所任職之職位，而將原告
28 合法調職，且亦經原告之同意，並無減少薪資之情事等語，
29 經查，被告僱用原告擔任品牌專賣店店長，依兩造間之勞動
30 契約第2條第1項第4、5款之約定，其工作職掌包括人員的管
31 理與基本教育訓練及人員的排班和支援，有原告提出之勞動

01 契約影本乙份在卷可稽（見本院卷(一)第19頁），且原告所排
02 被告公司10月份之班表，因違反勞基法第36條第1項「勞工
03 每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之
04 規定，而經新北市政府處以罰鍰2萬元等情，有新北市政府
05 勞動基準法罰鍰裁處書影本乙份在卷可稽（見本院卷(一)第85
06 至87頁），顯見原告所排之被告公司10月份之班表，確有違
07 反勞基法之情事。原告雖主張被告有指揮監督之義務云云，
08 惟現代企業規模擴大，分層分工負責、管理，事所當然，有
09 部分事務因分層負責授權關係，容許主管就其掌管職務，有
10 一定程度之權限，原告身為品牌專賣店店長，就其職掌之排
11 班業務，有注意不違反勞基法之義務，是其所排被告公司10
12 月份之班表，有違反勞基法之情事，尚難謂其勝任店長之職
13 務，況證人甲○○到庭證稱：「因為從一開始商品展示的位置、
14 佈線有發生一些狀況，線沒有預留，所以10月1日至7日
15 要請廠商再做加強。再來，正式營運時，原告晚上有打電話
16 來跟我說Joe有哪裡的問題，後來衝突並沒有改善，林維哲
17 認為原告不適合做店長，比較適合做營業人員專心衝刺業
18 績，花點時間學習事務的分配，林維哲請我去跟原告溝通，
19 看這樣的安排原告能不能接受，當天晚上我有打電話給原告
20 說，原告在電話上是說ok，到店裡面就專心開始做業務，沒
21 多久，原告就離開了。」等語（見本院卷第270頁），顯見
22 原告亦同意調任非店長之職務。

23 2.又按勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，原告
24 調任非店長職務後，不再負擔主管責任，相較於品牌專賣店
25 店員之職掌，店長尚肩負「人員的管理與基本教育訓練及人
26 員的排班，負責專賣店與商場及維修安裝公司之間的溝通協
27 調與聯繫」之職責，分別有原告及甲○○之勞動契約在卷可
28 稽（見本院卷(一)第19頁、第299頁），是原告調職後之工作
29 內容與過去不同，自不能認為原告仍應比照主管職務給薪，
30 參諸甲○○之薪資試用前三個月保障薪為3萬元，底薪為2萬
31 5千元，加獎金：每個月個人業績的1.8%、台獎。兩者取其

01 高者給付，有甲○○之勞動契約在卷可稽（見本院卷(一)第
02 301頁），是被告將原告之底薪調降為30,000元，亦屬有
03 據，故原告請求107年10月份、11月份短少工資6,300元部
04 分，並無理由。

05 (二)就107年10月份、11月份加班及未休假出勤之加班費18,242
06 元部分：

07 1.被告雖辯稱本件兩造間有彈性工時之約定云云，惟按勞基
08 法第30條之1第1項第1款規定：「中央主管機關指定之行
09 業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同
10 意後，其工作時間得依下列原則變更：(一)4週內正常工作時
11 數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前
12 條第2項至第4項規定之限制。」，準此，勞基法已明定4週
13 變形工時須經工會或勞資會議同意，始得為之。另依勞基法
14 施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時
15 間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如
16 認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前開協
17 商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表
18 示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責
19 任，否則雇主仍應依原約定給付報酬（參見行政院勞工委員
20 會98年3月5日勞動2字第0980130120號函釋）。是一般雇主
21 （即被告）如欲變更原與勞工（即原告）間所達成合意之勞
22 動條件，在兩造間之勞動契約並無約定之情況下，自須先徵
23 得員工即原告之同意，或經由協商程序為之，不得片面遽然
24 為之，如遇有爭議，並應由雇主即被告負舉證責任。經查，
25 被告固辯稱勞動契約第4條第1項但書：「但配合百貨公司營
26 業時間，每日上班時間甲方（即被告）得視業務需要採輪班
27 制或調整每日上下班時間，使得專賣店得正常運作。」，及
28 其已召開勞資會議並獲新北市政府勞工局同意備查云云，惟
29 前揭勞動契約之約款，僅係約定原告得視業務需要而採輪班
30 制或調整每日上下班時間，並非約定每日工作時間超過8小
31 時無須給付原告加班費，且細繹被告提出之新北市政府勞工

局函，係就被告函送第1屆勞資會議代表名冊同意備查（見本院卷(一)第141頁），並非就協議彈性工時部分報請主管機關核備，是被告並未證明兩造約定採變形工時，業經工會或勞資協議機制同意，並報請主管機關完成核備，顯見被告所辯，應屬無據。

2.原告主張其於107年10月1日至107年10月7日連續出勤7日，被告應給付原告休息日8小時加班費2,051元及例假日8小時加班費暨補休未休工資2,600元部分：被告對於原告於107年10月1日至107年10月7日連續出勤7日等情並不爭執，雖其辯稱原告該段時間上班之時數每日約僅為4小時云云，惟按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年，勞基法第30條第5項有明文之規定，是被告有置備勞工簽到簿或出勤卡之法定義務，以供有爭議時，查對稽核之用。被告既未能提出107年10月1日至107年10月7日之勞工簽到簿或出勤卡，即應認原告主張其於107年10月1日至107年10月7日有上班法定工時8小時等情為真實。又按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；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36條第1項、第24條第2項、第39條訂有明文。查原告於107年10月1日至107年10月7日之薪資為39,000元，為兩造所不爭執，是其平均日薪為1,300元（計算式： $39,000 \div 30 = 1,300$ ），平均時薪為162.5元（計算式： $1,300 \div 8 = 162.5$ ），故原告請求被告給付休息日8小時加班費2,051元（計算式： $162.5 \times 1.33 \times 2 + 162.5 \times 1.66 \times 6 = 2050.75$ ），及例假日8小時加班費2,600元（計算式： $1,300 \times 2 = 2,600$ ），為有理由。

3.原告主張其於107年10月7日開幕前一天，上班至凌晨12時許，共加班4小時，被告應給付原告加班費972元部分：按勞

01 工提供勞務之目的在於獲得工資，勞工在正常工作時間外，
02 延長工作時間為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明
03 示之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定向雇主請
04 求報酬之餘地，因其延長工作時間，原不在雇主預期範圍
05 中，勞工自無強使雇主受領其勞務給付之理。故雇主為管理
06 需要，自得規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准
07 許，倘雇主認無延長工作時間之必要，勞工自行逾時停留於
08 公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管
09 控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得
10 向雇主請求加班費。是勞工延長工作時間，必須是雇主認有
11 延長工作時間之必要，勞工亦確有延長工作時間之事實，方
12 可請求延長工作時間之工資；而勞工主張有加班之事實者，
13 並應就其確因業務需要而延長工作時間並確實提供勞務等節
14 負舉證之責。惟本件原告並未就此予以舉證，是其此部分之
15 請求，並無理由。

- 16 4.原告主張其於107年10月8日至107年10月14日連續出勤7日，
17 並於雙十節國定假日出勤，故請求被告給付休息日8小時加
18 班費2,051元、例假日8小時加班費暨補休未休工資2,600
19 元、國定假日8小時加班費1,300元；於107年10月15日至107
20 年10月21日僅有一日為例假日休息，故請求被告給付休息日
21 8小時加班費2,051元；於107年10月22日至107年10月28日僅
22 有一日為例假日休息，故請求被告給付休息日8小時加班費
23 2,051元部分：查原告所排被告公司10月份之班表，因違反
24 勞基法第36條第1項「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
25 為例假，1日為休息日」之規定，而經新北市政府處以罰鍰
26 等情，已如前述，而於原告在適當排休之情形下，當無可能
27 有違反勞基法一例一休之情事存在，惟原告身為店長、負責
28 排班竟擅自排違反勞基法「一例一休」之班表，而造成10月
29 份有加班及未休假出勤之事存在，實係可歸責於原告本身，
30 當不得據原告自身之故意或過失排違反勞基法班表一事、導
31 致形式上有加班費請求權之一事轉嫁由雇主承擔，否則實有

違誠信原則，是原告請求此部分之加班費，並無理由。

5.原告主張其於107年10月11日下班後晚上7時至9時，於客戶處進行勘場，故請求被告給付2小時加班費432元部分：按勞工主張有加班之事實者，應就其確因業務需要而延長工作時間並確實提供勞務等節負舉證之責，已如前述，查被告否認原告有業務需要而加班，原告就此並未予以舉證，是其此部分之請求，並無理由。

6.原告主張其於107年10月份有12天加班半小時，因10月份共12天早班，而早班上班時數為8.5小時，故被告應給付原告加班費1,297元部分：經查，證人甲○○證稱：「早班是早上10點半到晚上7點，等晚班的人員1點半來時，可以去用餐1小時。晚班是下午1點半到晚上10點，大約5點到6點去吃飯，如果客人多時就自行抽出1小時去用餐。全日班，從早上10點半到晚上10點，有2小時的用餐時間」等語（見本院卷(一)第271頁），參以人非機器，不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作8至12小時，及一般公司行號給予員工休息用餐時間大多為1個小時等情，認原告早班早上10點半到晚上7點之工作時間，以扣除休息用餐1個小時係屬合理；全日班，從早上10點半到晚上10點之工作時間，既橫跨午餐、晚餐時間，應以其中餐及晚餐時間各得休息用餐1個小時方屬合理。是原告雖主張其早班上班時數為8.5小時，惟扣除原告中餐得休息用餐1個小時之時間，原告之早班上班時數並未逾8小時，是原告請求此部分之加班費，並無理由。

7.原告主張其107年11月2日為全日班，上班時間至晚上10時，共加班3.5小時，故請求被告給付原告3.5小時加班費837元部分：經查，原告全日班，從早上10點半到晚上10點之工作時間，既橫跨午餐、晚餐時間，應以其中餐及晚餐時間各得休息用餐1個小時方屬合理等情，已如前述，而被告對於原告於107年11月2日為全日班，並不爭執，則扣除原告中餐及晚餐時間各得休息用餐1個小時之時間，原告之延長工時時間應為1.5小時，又原告於107年10月19日經被告調職為一般

門市銷售員，底薪調降為30,000元，亦如前述，是原告之時薪為125元（計算式： $30,000 \div 30 \div 8 = 125$ ），則原告請求1.5小時之加班費249元（計算式： $125 \times 1.33 \times 1.5 = 249$ ，元以下四捨五入），為有理由。

8. 綜上，原告得請求之加班費數額為4,900元（計算式： $2,051 + 2,600 + 249 = 4,900$ ）。

(三) 就107年10月份、11月份帶店獎金、個人業績獎金、原廠臺獎獎金差額8,093元部分：

1. 原告主張107年10月份、11月份帶店獎金、個人業績獎金差額部分：經查，被告之店規規定：人員離職時，如有成交未出貨安裝之物品，業績減半，減半之業績由接手之人員承接並完成服務，有被告提出之BOSE中和環球店店規在卷可佐（見本院卷(一)第129頁），而原告於離職時有5筆訂單尚未出貨等情，有被告提出之訂貨申請單影本5紙在卷可參（見本院卷(一)第103頁至第111頁），原告雖主張其非屬自願離職，故無該店規之適用云云，惟查原告係因兩造簽立資遣協議書而離職等情，有原告提出之資遣協議書在卷足參（見本院卷(一)第29頁），是原告並無非自願離職之情況。原告雖又主張其中4張訂單為宅配免安裝，並無前揭店規之適用云云，惟查證人甲○○證稱：訂單上記載免出貨安裝，是客人要自己安裝，但我們有接受諮詢的義務，有時候也要去客戶家排除狀況等語（見本院卷(一)第270頁），參以前揭店規「人員離職時，如有成交未出貨安裝之物品，業績減半，減半之業績由接手之人員承接並完成服務」，減半之業績既係由接手之人員承接並完成服務，則前揭店規應解釋為「未出貨之物品，即使無庸安裝，因接手之人員要完成服務，故該業績減半」始為合理，是原告請求個人業績獎金之差額，並無理由。又原告於107年10月19日起已非Bose環球店之店長，已如前述，是不得將原告非店長期間之業績視為原告之帶店業績，故原告請求107年10月份、11月份帶店獎金之差額，亦屬無據。

01 2.原告主張原廠臺獎獎金差額部分：被告對於原告107年10月
02 得依雙方勞動契約第6條第3項約定向被告請求原廠臺獎獎金
03 9,000元等情並不爭執（見本院卷(二)第129頁），雖其辯稱有
04 一臺尚未結案，故該臺之獎金減半，原告得領取之獎金為
05 7,500元云云，惟依BOSE中和環球店之店規「人員離職時，
06 如有成交未出貨安裝之物品，業績減半，減半之業績由接手
07 之人員承接並完成服務」，僅提及業績減半，並未提及原廠
08 臺獎獎金亦減半，故原告請求原廠臺獎獎金差額1,500元，
09 為有理由。

10 (四)就失業給付短少損失71,010元部分：

11 1.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
12 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
13 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損
14 失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第72條第3項由定
15 有明文。又按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月
16 起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；
17 符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工
18 作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向
19 保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之50%，一次發
20 給提早就業獎助津貼，就業保險法第16條第1項、第18條亦
21 定有明文。惟依據就業服務法第11條第1項之規定，「本保
22 險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人
23 於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以
24 上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦
25 理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安
26 排職業訓練。二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條
27 件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3
28 個月以上。」，揆諸前揭規定，於非自願離職時，始能請領
29 前揭給付。查本件兩造間之勞動契約既係因兩造簽立資遣協
30 議書而離職，是原告並無非自願離職之情況，故原告不符合
31 請領前揭給付之條件，因此原告主張因前揭給付短少，而依

01 勞工保險條例第72條第3項規定向被告請求損害賠償38,010
02 元，為無理由。

03 2.原告主張被告遲未依勞基法第19條規定開立「非自願離職證
04 明書」予原告，而依民法第184條第2項本文規定，向被告請
05 求損害賠償33,000元云云，惟按勞動契約終止時，勞工如請
06 求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，為勞基法第
07 19條所明定。系爭勞動契約經原告合法終止後，原告固得請
08 求被告公司發給服務證明書，惟該條規定雇主有發給服務證
09 明書之義務，並不限於何種情形之離職，雇主均負有發給義
10 務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗，而
11 工廠法第35條規定工作關係終止時，工人得請求工廠給與之
12 工作證明書，應記載以下事項：(1) 工人之姓名、性別、年
13 齡、籍貫及住址。(2) 工作種類。(3) 在廠工作時期及成
14 績。故勞基法之服務證明書亦以記載有關勞工在事業單位內
15 所擔任職務、工作性質、工作年資，另為保障勞工權益，其
16 上不得有不利於勞工就業之記載事項，即為已足，至於離職
17 原因為何，核與服務證明書係為證明勞工曾有服務之事實之
18 目的無涉，自非必要記載事項，故原告以被告未開立非自願
19 離職證明書予原告，而依民法第184條第2項規定向被告請求
20 損害賠償33,000元，並無理由。

21 (五)就2個月年終獎金保障損害賠償78,000元部分：

22 原告主張因被告故意違約，致原告無法繼續依系爭勞動契約
23 任職，並領取2個月年終獎金，而依民法第100條規定，請求
24 被告賠償原告以兩個月底薪計算之年終獎金共78,000元，惟
25 查，原告係因兩造間簽立資遣協議書而離職，已如前述，故
26 本件並無被告故意違約致原告無法領取年終獎金之情事，原
27 告此部分之請求，並無理由。

28 (六)就制服費扣款及送貨油資6,800元部分：

29 1.原告請求返還制服費扣款6,300元部分：經查，證人甲○○
30 證稱：「(被告訴訟代理人問：制服有無載有bose的字樣，
31 被告當初有無與你約定若任職未滿半年，需自付自身之制服

費用？又該制服是否是應你要求而請你們自行前往zara選購？）制服沒有bose，就是全身黑色。如果任職未滿3個月，後來說是6個月，要把錢還給公司，要還多少不記得了，衣服連西裝要6千元，應該是林維哲說的。中和店開快了半年，那時候才改為6個月。」、「（原告訴訟代理人問：被告有與證人約定制服費用，當時何人在場？）印象中是在中和店的收銀台講的，當時Joe、原告也在。」、「（原告訴訟代理人問：討論這件事情的時候，原告是否有參與討論？）應該是告知，當時是說3個月。說6個月時，我是有收到書面，並在上面簽名。」、「（原告訴訟代理人問：當時告知有無請在場的人表示意見？）當時告知後，我說ok，其他人的反應我就沒記憶了。」（見本院卷(一)第270、271、273頁），是由證人甲○○之證言，原告於被告知任職未滿3個月應返還制服費用，並未為反對之表示，應認其已有默示之同意，故原告任職未滿3個月即離職，其此部分之請求，並無理由。

2.原告請求送貨油資500元部分：

原告係依民法第176條無因管理之規定向被告請求其墊付之油資費用，惟原告亦主張其係基於工作需求，替被告外出送貨、勘場，故原告墊付油資並非基於無因管理，其此部分之請求，亦屬無據。

(七)綜上所述，原告得向被告請求給付加班費4,900元及原廠臺獎獎金差額1,500元，共計6,400元（計算式：4,900+1,500=6,400）。

五、從而，原告提起本件訴訟，請求被告給付6,400元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即108年9月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，依職權宣告假執行；並依同法第392條第2項規定，依職權宣

告被告於預供擔保後，得免為假執行。

貳、反訴部分

一、反訴原告主張：反訴被告於107年9月18日至107年10月19日為反訴原告中和環球購物中心Bose音響專賣店（下稱Bose環球店）之店長，依兩造勞動契約第2條第4款之規定，需負責人員的排班及支援，然伊卻擅自排違反勞基法之班表，致使反訴原告遭新北市政府勞工局以新北府勞檢字第10842408322號、10842408321號函分別處以罰鍰2萬元之罰鍰；另反訴被告無法勝任店長一職，故而反訴原告合法將其調離店長之職位，使其形式上獲得較少之薪資，然對照伊職位所需負之責任、承擔之工作等，難謂被告之調職不合法、有短付薪資之情事存在，反訴被告竟以此等事由向新北市政府檢舉，致反訴原告受新北市政府勞工局以新北府勞檢字第1084240832號裁罰反訴原告2萬元，反訴原告自得依民法184條第1項前段之規定向反訴被告請求損害賠償共6萬元。並聲明：反訴被告應給付反訴原告6萬元，及自反訴狀繕本送達之翌日至清償日止，按週年利率5%計算利息。

二、反訴被告則以：民法第184條第1項前段限於既存法律體系所明認之「權利」遭受侵害，方有適用。至於非屬權利之利益、純粹經濟上損失，則不在民法第184條第1項前段的保護範圍內。本件反訴原告主張其所受6萬元之行政罰鍰，要無權利受侵害，自無適用民法第184條第1項前段之餘地等語置辯。並聲明：反訴駁回。

三、按民法第184條第1項前段所保護之法益，原則上限於權利（固有利益），而不及於權利以外之利益，特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害，以維護民事責任體系上應有之分際，並達成立法上合理分配及限制損害賠償責任，適當填補被害人所受損害之目的，故該條項前段所定過失侵權行為之成立，須有加害行為及權利受侵害為成立要件（最高法院101年度台上字第496號民事判決）。查反訴原告主張其所受之損害係遭新北市政府勞工局以反訴原告違反勞

01 基法之規定為由，裁罰合計6萬元之罰鍰，惟其所主張受6萬
02 元之行政罰鍰並非既存法律體系所明認之「權利」，是其並
03 非權利受侵害，故不適用民法第184條第1項前段之規定。故
04 反訴原告主張反訴被告應負民法第184條第1項前段之損害賠
05 償責任，並無理由。

06 四、從而，反訴原告依民法184條第1項前段之規定，請求反訴被
07 告賠償6萬元，及自反訴狀繕本送達之翌日至清償日止，按
08 週年利率5%計算利息，為無理由，應予駁回。

09 參、本件本訴與反訴之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及
10 舉證，經本院斟酌後核與判決之結果並無影響，毋庸一一論
11 列，附此敘明。

12 肆、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條。

13 中 華 民 國 109 年 10 月 22 日
14 臺灣臺北地方法院臺北簡易庭
15 法 官 郭美杏

16 以上正本係照原本作成。

17 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路
18 ○段000巷0號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）
19 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 109 年 10 月 22 日
21 書記官 楊婷雅