臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第54號

原　　告　謝筱臻
　　張玉璽
上二人共同
訴訟代理人　韓瑋倫律師
被　　告　鐵騎健身館有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　陳之漢
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　郭淮紳
000000000000000000
　　周廷威律師
複　代理人　巫馥均律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年7月8日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告謝筱臻、張玉璽各如附表五「應給付金額」欄所示金額，及自民國一百一十五年一月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應分別提繳各如附表五「勞退金」欄所示金額至原告謝筱臻、張玉璽設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十，餘由原告負擔。

本判決第一至二項得假執行。若被告各以如附表五「應給付金額」欄、「勞退金」欄所示金額，分別為原告謝筱臻、張玉璽預供擔保者，得各免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，勞動事件法第15條、民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告謝筱臻本請求被告給付資遣費新臺幣（下同）137,920元、工資與獎金差額5,960元、失業補助差額156,600元，合計308,901元及其遲延利息，並提繳新制勞工退休金（下稱勞退金）100,660元至其設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶；原告張玉璽本請求被告給付加班費150,444元（含平日延長工時加班費97,608元、休息日出勤加班費50,128元、特別休假日出勤加班費2,708元)及其遲延利息，並提繳勞退金48,711元至其設於勞工保險局之個人專戶（見本院114年度勞專調字第309號卷〈下稱勞專調卷〉一第7頁）。嗣原告謝筱臻、張玉璽於民國115年6月16日具狀更正為：被告應給付原告謝筱臻資遣費210,716元、工資差額2,853元、失業給付差額59,400元及其遲延利息；被告應給付張玉璽加班費130,567元及其遲延利息；另關於提繳勞退金部分，則分別更正為：被告應為原告謝筱臻、張玉璽各提繳113,644元、51,117元至其等設於勞保局之勞工退休金個人專戶。並更正聲明：㈠被告應給付原告謝筱臻210,716元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告張玉璽130,567元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈢被告應提繳113,644元至原告謝筱臻於勞保局之勞工退休金個人專戶。㈣被告應提繳51,117元至原告張玉璽於勞保局之勞工退休金個人專戶。㈤原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第227頁）。又原告謝筱臻於115年7月8日本院言詞辯論期日再更正上開第1項聲明之本金為207,863元，不請求工資差額2,853元（見本院卷第352頁），核原告所為乃擴張並減縮訴之聲明，與上開規定並

無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告謝筱臻部分：

原告謝筱臻自110年4月2日起受僱於被告，擔任被告之業務人員，雖任職時與除與被告簽訂聘僱契約書（見勞專調卷二第67至130頁）外，另簽署會務承攬合約書（見勞專調卷二第131至160頁），然依上開會務承攬合約書之內容所示，原告謝筱臻須按被告指示完成其每月業績目標，且於銷售會籍時應遵循被告健身場所之規定，著被告制服、使用被告提供之器材及依被告所規定之時間為之。故原告謝筱臻係以勞務給付為目的，在於一定期間內，應依照被告之指示，從事一定種類工作，且原告謝筱臻提供勞務，具有繼續性，原告是因勞務之給付而獲得報酬，必須遵守被告之指示及規定達到每月業績目標，顯見原告謝筱臻與被告間在人格上、經濟上級組織上具有從屬性，自屬勞基法所稱之勞動契約，先予敘明。嗣因被告於原告謝筱臻任職期間，所領取之各項獎金，係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之勞務對價性，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，應屬工資範疇，然被告未將屬於經常性薪資之獎金納入作為薪資總額，作為提撥勞工退休金之計算基礎，顯有高薪低報、未足額提繳勞工退休金之情事，乃於114年2月3日以LINE通知被告之業務部組長羅惠蘋（暱稱：奇米Kimi）、楊鈺鋒、業務部主任林承緯及中壢館店長李維杰（暱稱Roger）等人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約；另於同日亦寄發存證信函予被告（見勞專調卷一第61、63頁），乃非自願離職，自得向被告請求給付資遣費；又因被告低報原告謝筱臻之工資，致使其所受領之失業補助及提撥勞工退休金均受有差額之損失，茲分述如下：

1.資遣費部分：

原告謝筱臻於終止勞動契約前6個月即自113年8月至114年1

月間之工資，分別為58,218元、95,546元、61,234元、63,953元、106,550元、75,580元，則月平均工資，應為77,347元【計算式：（58218+95546+61234+63953+106550+75580）÷6＝77347】，資遣年資為3年10月又2天，自得請求被告給付資遣費148,463元【計算式：77347×3＋〔10＋2/30〕÷12÷2＝148463，元以下四捨五入】。

2.失業給付差額部分：

另原告謝筱臻於114年4月28日向勞保局申請失業給付，自114年5月至同年10月間，每月均僅領取勞保局發給之失業給付17,580元，合計105,480元（勞專調卷一第163頁、本院卷第295至299頁），茲原告謝筱臻投保級距為45,800元，因被告高薪低報而致短少請領失業補助金59,400元【計算式：（45800×0.6×6）-（29300×0.6×6）＝59400】。

3.提繳勞工退休金部分：

依原告謝筱臻之薪資轉帳帳戶明細所示（見勞專調卷二第161至162頁、第165至168頁、本院卷第53至57頁、第295至299頁），其薪資結構為：本薪、全勤獎金、累積獎金、當月會籍獎金、商品分潤、團績達成獎金、連續達成獎金，上開獎金部分均係以勞工工作達成預定目標而發放，應認為屬工資之一部，從而，原告謝筱臻任職被告期間之每月薪資數額詳如原告準備（二）狀附表8「月薪資總額」所載（見本院卷第277至278頁），則被告應按「勞工退休金月提繳分級表」為原告謝筱臻計算月提繳工資，則被告每月應為原告謝筱臻提繳6%勞退金，扣除被告已按月提繳之勞退金後，原告謝筱臻所得請求被告提繳勞退金之差額，如上開書狀附表9「勞工退休金提繳差額」欄所載，合計為113,644元。

㈡原告張璽玉部分：

原告張玉璽於109年8月1日起至112年3月31日止，受僱於被告，擔任健身教練，雖於任職時除與被告簽立聘僱契約書（見勞專調卷二第179至259頁）外，另簽立教練承攬合約書（見勞專調卷二第261至304頁），因任職期間均按被告所排

定之班表出勤工作（即早班7時至15時、中班15時至23時、小夜班18時至次日2時），並無不受被告管理而有選擇到班之自由，且需定期報告銷售業績，如銷售堂數未達一定標準，需於下班後強制下開會、每日回報諮詢數量、限制排假等，並額外負責清潔場館等工作，顯見，原告張玉璽受被告指派調銷售健身課程，除需定期回報學生總人數、穩定上開學生人數、預估執行堂數等數據，如銷售堂數低落，更需說明詳細原因，顯見被告對原告張玉璽具指揮監督權限，並無獨立工作之性質，有別於承攬契約，而具有從屬性應為僱傭契約無疑。又因原告張玉璽除依班表於上下班打卡出勤外，仍需於按教練行事曆（見勞專調卷一第165至611頁）實際授課時間為填載；又被告銷售之私人教練課程係採預約制，常因客戶需求，使原告張玉璽仍有於正常出勤日之延長工時或於休假日、特別休假日授課之必要，是原告張玉璽之工作時間，除原告準備書二狀附表11（見本院卷第283頁）所示之每月正常工時工資外，仍需加計以教練行事曆記載如上開書狀附表12、13、14（見本院卷第285至289頁）所示之平日延長工時、休息日及特別休假之加班費，分別合計為85,113元、43,411元、2,043元，總計為130,567元。另被告為原告張玉璽提繳勞退金時，並未將上開加班費納入計算，致原告張玉璽受有如附表15「勞工退休金提繳差額」欄所示，共計51,117元之損失（見本院卷第291頁）。

㈢為此，原告謝筱臻、張玉璽分別依據勞動契約之法律關係、勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）之相關規定，提起本件訴訟，請求被告給付原告謝筱臻資遣費148,463元、失業給付差額59,400元及提繳勞工退休金113,644元；給付原告張玉璽加班費130,567元及提繳勞工退休金51,117元，並聲明：㈠被告應給付原告謝筱臻207,863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。㈡被告應給付原告張玉璽130,567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。㈢被告應提繳113,6

44元至原告謝筱臻設於勞保局之勞退金個人專戶。㈣被告應提繳51,117元至原告張玉璽設於勞保局之勞退金個人專戶。㈤原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告為照顧員工、提高待遇，使每位員工每月至少可獲得最低薪資，並得享有勞、健及退休金保障，不致於因業績或大環境等因素影響生計，故仿保險業採行「雙契約制度」，與員工（健身教練、業務）分別簽訂聘僱契約及承攬契約，聘僱契約部分用以保障員工享有最低薪資及勞、健保；另員工額外執行私人教練課程或招攬之客戶，及執行一定課程或招攬客戶而有業績達標情形者，被告再依堂數或業績，依照承攬契約後付之制度，按級距給付承攬報酬及業績獎金，故原告因協助清潔、巡場所領取之最低薪資、全勤獎金為僱傭之報酬；另銷售健身館會籍或執行教練課程等為承攬報酬，先予敘明。又其中：

1.被告謝筱臻部分：因其可自主排班選擇在館內或館外向人招攬、銷售會籍及健身課程，其每月所領取之承攬報酬數額，係依招攬、銷售會籍之業績、種類（新單或續約）、團體達標與否來計算，與勞動契約之受僱人需依雇主指示而為機械性之勞務提供形式之勞務不同，不具人格上之從屬性。且依兩造所簽署知會務承攬合約第3條第4項約定：「如乙方（即原告）所承攬之會員於入會後申請退費，乙方同意該次於會員退費日當月之業績不得列入業績計算，乙方應扣除該次個人業績獎金。」（見勞專調卷二第133頁），可證原告謝筱臻因完成該會籍銷售而獲取報酬，實與為自己經營事業無異，與一般勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形有別；況客戶如未因此購買會籍或嗣後解除、終止會籍合約，原告謝筱臻仍無法獲取系爭勞務報酬，亦與招攬次數、時間無關，而應自行承擔業務風險，可見其不具勞務對價性、經常性，而非屬工資性質。

2.原告張玉璽部分：因其擔任健身教練一職，於被告營業時間

內可自行與客戶約定上課時間，提供健身訓練課程服務，若未執行授課服務，則無報酬請求權，且其每月所領取之承攬報酬數額（即獎金明細之私教執行獎金部分），以授課堂數計算，則原告張玉璽只需對其學員提供一定品質之體適能訓練課程，被告不會就教練提供服務之具體內容加以限制、干涉，是原告張玉璽進行健身教練課程之授課工作時，並不具人格上之從屬性。且依兩造所簽訂之教練承攬合約書第5條第1項：「承攬報酬，以乙方教練每月完成會員授課堂數，以月結方式核實計算。」，可知，被告給付此部分之報酬係予原告張玉璽完成之工作互為對價，實與為自己經營事業無異，而與勞工所提出之勞務本身為對價之性質不符，亦與一般勞務報酬係相應於工作時間長短而給付之情形有別。且縱原告張玉璽已提出授課之勞務，然事後如發生退費，原告仍無法獲取系爭報酬，而應自行承擔業務風險，亦與勞務對價性與經常性之要件不符，而非屬工資之性質。

㈡又被告固有收到原告謝筱臻於114年2月3日寄發之存證信函，其雖以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，向被告終止勞動契約之意思表示，然被告並未違反勞動法令，已如上述，是原告謝筱臻前開所為終止兩造間勞動契約，並不生合法終止之效力。因此，原告謝筱臻於114年2月4日至同年月6日均未到職，業已無故曠職達3日，被告乃於114年2月7日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止與原告謝筱臻間之勞動契約與承攬契約，是原告謝筱臻請求被告給付資遣費，應屬無據。另原告謝筱臻因銷售會籍所獲得之報酬，係基於其實際銷售成立之會籍數量而定，並非工資，故被告依聘僱契約上約定之薪資金額進行投保、提撥勞工退休金，要無高薪低報之違法，亦未對其造成損失，故原告謝筱臻所主張之失業補助差額及提繳勞工退休金部分，亦均無理由。另原告張玉璽執行健身教練之授課工作，乃係基於其與被告之教練承攬合約，而非聘僱契約，自無勞基法有關延長工時之適用。縱認被告應給付加班費（假設語氣），亦不得以每月

本薪加上獎金總額予以計算每月工資，蓋被告係依照原告實際執行之授課堂數發給執行獎金，性質屬承攬報酬，而非工資，不得一併與本薪加總後，作為計算加班費時薪之依據。另被告依據聘僱契約上約定之薪資金額進行投保、提撥勞工退休金，要無高薪低報之違法，亦未對原告張玉璽造成損失等語置辯。並聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、兩造間所不爭執之事實：

㈠被告與原告謝筱臻分別於110年4月2日、111年1月1日、112年1月1日簽訂聘僱契約書；並分別於110年4月2日、110年5月1日、111年1月1日簽訂會務承攬合約書（見勞專調卷第67至130頁、第147至160頁）。

㈡被告與原告張玉璽分別於119年8月1日、110年1月1日、111年1月1日、112年1月1日簽訂聘僱契約書；並分別於109年8月1日、110年1月1日、111年1月1日、112年1月1日簽訂教練承攬合約書（見勞專調卷二第179至259頁、第291至304頁）。

㈢原告謝筱臻於114年2月3日以LINE通知被告主管林承緯，因雇主違反勞動契約及勞動法令，爰依勞基法第14條第1項規定，終止勞動契約（見勞專調卷一第59頁）；原告謝筱臻並於同日以中壢郵局存證信函號碼000153通知被告，因雇主違反勞動契約及勞動法令，乃依勞基法第14條第1項規定，終止兩造間之勞動契約（見勞專調卷一第61頁）。

㈣原告謝筱臻、張玉璽與被告間之勞資爭議，經桃園市政府於114年3月10日、同年月26日調解不成立（見勞專調卷一第55至57頁）。

㈤被告謝筱臻離職後，分別於114年4月至同年9月間申請失業給付，經勞勞保局依就業保險法第23條規定，每月按其月投保薪資29,300元之60％發給17,580元，共計6個月（見本院卷第325頁）。

㈥被告以若本件經認定純為僱傭契約，則其對於原告張玉璽主張之授課堂數及單堂執行獎金之數額，並無意見（見本院卷

第283、352至353頁）。

四、得心證之理由：

原告謝筱臻、張玉璽主張：其等與被告間為單純之僱傭契約，並無承攬契約關係；且被告因高薪低報，經原告謝筱臻於114年2月3日通知被告主管林承緯終止與被告間之勞動契約，並請求被告給付資遣費、失業補助差額及提繳勞工退休金差額；另原告張玉璽則請求被告給付加班費及提繳勞工退休金差額，均為被告所否認，並以前開情詞置辯。則本件爭點厥為：㈠原告謝筱臻、張玉璽與被告間之勞務供給關係究為單純勞動契約抑或聘僱與承攬之契約聯立關係？㈡原告謝筱臻請求被告給付資遣費148,463元，有無理由？㈢原告謝筱臻請求被告給付失業補助差額59,400元，有無理由？㈣原告謝筱臻請求被告提繳勞工退休金113,644元，有無理由？㈤原告張玉璽請求被告給付加班費130,567元，有無理由？㈥原告張玉璽請求被告提繳勞工退休金51,117元，有無理由？

㈠原告謝筱臻、張玉璽與被告間之勞務供給關係究為單純勞動契約抑或聘僱與承攬之契約聯立關係？

1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，此觀該法第2 條第3 款、第6 款規定即明。另按稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。又僱傭契約與承攬契約之區別，在於僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院89年度台上字第1620號、同院94年度台上字第57

3 號判決意旨參照）。是以，僱傭與承攬雖同屬供給勞務之契約，然僱傭係以供給勞務本身為目的，除供給勞務外，別無其他目的，提供勞務者受雇主之指揮監督，具有從屬性；承攬則以一定工作之完成為目的，供給勞務僅為手段，定作人對於承攬人所提供之勞務並無指揮監督之權，即無從屬性可言。又按在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

2.經查，原告謝筱臻、張玉璽除與被告訂有聘僱契約外，且分別另簽訂會務承攬合約書與教練承攬合約書，被告並抗辯：其係仿效保險業採行「雙契約制度」與「業務」及「健身教練」個別簽立聘僱契約及承攬契約，其中原告謝筱臻、張玉璽均要協助清潔、巡場等工作領取基本工資與全勤獎金；完成一定銷售會籍及健身教練課程而領取承攬報酬及達標所生之各項獎金（原告謝筱臻部分：累積獎金、會籍獎金、連續達成獎金；原告張玉璽部分：私教執行獎金、臂章加給、團課獎金）等語。被告雖以實務上多有承認聘僱與承攬契約聯立關係，但細繹其所舉之對象，乃均屬保險業之保險業務員與保險公司間之案例，並無其他勞務供給關係存在之實例證明。蓋保險業之業務員通常自行決定何時、何地透過各種方式發掘客戶，保險公司不直接指派客戶亦無協助開發客戶，且保險契約內容多樣化，常依賴與客戶關係間之信任感以決定投保所需險種，保險公司並不提供任何業務開發之協助，保險業務員基於對於專業之認知與客戶需求而提供其所需之險種，而自負盈虧與業務風險；惟被告乃經營有一定之場所與營業時間之健身館，其客戶群因配合所需之場館，常受有

地點、營業時間之限制，而且對產品內容（即健身、減脂、增肌）顯較為瞭解明確，其業務員與健身教練也多仰賴健身館提供之場地，於營業時間內招攬業務與執行教練課程，相較於保險業務員之工作態樣與工作從屬性而言，仍屬有別，難以比附援引。雖基於契約自由原則，當事人得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，但於現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢之一方，與雇主間並無對等談判契約內容之地位，故為確保勞工之權益，仍應以勞資雙方彼此間之實質工作內容，判斷從屬性之高低而作為契約之定性。是以，被告與原告謝筱臻、張玉璽間之勞務供給關係，並非僅以書面契約之名稱作為判斷勞務供給契約之性質，仍須視原告謝筱臻、張玉璽之實際工作內容之人格上及經濟上從屬性而定，先予敘明。

3.而觀諸被告與原告謝筱臻間之聘僱契約書第2條：「乙方（即原告謝筱臻）接受甲方（即被告）之監督指揮。乙方於上班時間應遵循甲方員工守則、行政作業規定、指示或該健身場所之規定，著甲方制服、使用甲方提供之器材，並依甲方所定之時間為之，乙方應維護環境清潔及提供會員服務，且應為甲方提供銷售或私人教練教學之專長。」、第3條：「乙方應依甲方之指示完成甲方每月業績目標，並依甲方之指示及公司規定達到每個月業績目標。並依附件一之考核制度條例為升遷標準」；及會務承攬合約書第2條：『「合作方式」 …四、乙方（即原告謝筱臻）應依甲方（即被告）之指示完成甲方每月業績目標，並依甲方之指示及公司規定達到每個月業績目標。』。另被告與原告張玉璽間之聘僱合約書第2條：「乙方（即原告張玉璽）接受甲方（即被告）之監督指揮。乙方於上班時間應遵循甲方員工守則、行政作業規定、指示或該健身場所之規定，著甲方制服、使用甲方提供之器材，並依甲方所定之時間為之，乙方應維護環境清潔及提供會員服務，且應為甲方提供銷售會籍或私人教練教學之專長。」、第3條：「乙方應依甲方之指示完成甲方每

月業績目標，並依甲方之指示及公司規定達到每個月業績目標。並依附件一之考核制度條例為升遷標準」；及健身承攬合約書第1條：『「合作期間、地點」：三、合作地點：甲方（即被告）指定之地點。」』、第2條：『合作方式：「二、本合約書合作期間，甲方應提供指定之健身授課之場所、健身之器材，乙方應為甲方提供銷售或私人教練教學之專長，並向據實填寫課程進度表，若有偽造不實，甲方得以書面解除契約，並向乙方追究相關民刑事責任。三、乙方應按甲方指示為甲方及旗下會員銷售、執行、規劃相關健身體是能訓練課程並提供相關體適能訊息，且應遵守甲方就授課之相關規定。五、乙方提供本契約所定之體適能訓練課程時，應遵循甲方健身場所之規定，著甲方制服、使用甲方提供之器材，並依甲方所定之時間為之。」』，復參酌原告謝筱臻、張玉璽之出勤打卡紀錄表所示，原告謝筱臻、張玉璽於任職期間，大多於被告所排定之下午3時至12時打卡出勤（見勞專調卷二第169至177頁、第313至315頁）。可知，原告謝筱臻、張玉璽均須穿著被告之工作制服，於被告所安排之固定上班時間出勤，於被告之健身館內，提供一般維護健身館清潔、服務會員、銷售會籍及健身教練課程等之勞務。

⑴被告雖辯稱：原告謝筱臻可自行決定銷售課程之時間、地點等語，然依原告謝筱臻與被告之業務部主任於111年10月7日之LINE對話記錄略以：「10月份會籍計畫…至國民運動中心開發，直接鎖定TA」，再經被告之業務部組長於111年10月7日指示：「運動中心開發…筱臻10/11晚上7、8點」、業務部組長於113年2月23日指示：『聯繫：「劉美鳳狀況：我是第一次接觸健身，因此也想一併聊解私人教練課程…」、「朱銘陽狀況：我目前130公斤，想要減重，沒有去過健身房…」，以上新客人都壓到3月。』等語（見勞專調卷一第71、79頁），縱然原告謝筱臻有時需外出於公營之運動中心招攬業務，但仍是受到其業務主管指揮而為，原告謝筱臻對於銷售課程之方式與地點，並非自由決定。

⑵另被告辯稱：原告張玉璽可以自行與其客戶約定上課時間，並不會對其提供服務之具體內容加以限制、干涉等語，惟參照原告張玉璽與被告教練部主任LINE群組對話略以：「已經17號了，業績落後的，注意一下自己的狀況…如果持續低迷，就由我們來幫你們擬定每日上班計畫」、「截至今日，執行未達30堂，銷售未達25堂，打完卡00：05有氧教育集合」、「銷售掛0是怎麼回事？打上來大家參考你的問題。掛0的我會改你班別，女生我就調到早班，男的就中班夜班輪」、「這週開始銷售堂數未達75堂的人下班留下來開會」等語（見勞專調卷二第93至97頁、103頁）。可知，原告張玉璽仍受有其主管對其工作表現之拘束，尚無被告所述係自行決定服勞務方式之餘地。

⑶是以，被告對於原告謝筱臻、張玉璽之勞務供給，無論清潔健身館、服務客戶抑或銷售執行會籍及健身課程，仍需要配合被告擬定之政策或指示，且不得自由決定工作時間與地點，並遵守配合被告之健身館各項要求，而受其指揮監督，已有一般勞工之人格從屬性。

4.次查，被告雖以承攬契約為名義，另行約定與原告謝筱臻、張玉璽之承攬業務報酬，然觀諸原告謝筱臻所領取之「薪資明細表」與「獎金明細表」，其中除底薪、全勤獎金列為薪資明細，另設有累積獎金、團體達成獎金、當月會籍獎金等項列為獎金明細（見勞專調卷二第162頁、本院卷第56至57頁），並非如一般承攬契約於完成工作後，僅單純受領為承攬報酬而已；又上開獎金之計算，乃依其業績達成之金額，即作成新單15萬元、25萬元、35萬元、45萬元、55萬元、65萬元各抽成其中1.5%、2.5%、3.5%、4.5%、5.5%、6.5%比例之獎金，續約單則抽成5%，若單月部門團績達標者，團績抽成0.1%，且設有個人總業績（新單+續約）最低門檻35萬元（見勞專調卷第138頁）；另原告張玉璽之報酬計算，除底薪、全勤獎金列為薪資明細，其中之私人教練執行獎金項目列為獎金明細（見勞專調卷二第305、306頁），

又依教練承攬合約書第5條承攬報酬計算補充說明所示（見勞專調卷二第303至304頁），其每月承攬報酬係按其執行堂數（1至49堂課抽成30％、50至99堂課抽成40％、100至124堂抽成50％、125至144堂抽成55％、145堂以上抽成60％），此均與一般公司之業務人員除領有底薪外，其餘部分之收入係採按件計酬之工作，殊無二致，亦即，原告謝筱臻、張玉璽之薪資及獎金計算方式，需依據被告規定達成一定業績目標，且受雇主所設累進抽成比例為計算之獎勵措施，若其業績表現不符合被告要求，亦受有其主管與團體之制約，已如前述。原告謝筱臻、張玉璽所領取之業務報酬，並非可獨立於被告之整體銷售體系之外，此與一般從事業務工作之員工所受領薪資性質並無不同。況且，原告謝筱臻、張玉璽並無單獨與其他公司或健身館接洽承攬工作之機會，與承攬契約雙方當事人立於平等地位而締約，一方承攬人可以自由裁量其工作對象與方法，並以完成工作受領多筆承攬報酬之承攬契約不同，自難謂無經濟上之從屬性。

5.從而，兩造間具有人格上、經濟上之從屬性，自屬勞基法所稱之勞動契約，則兩造間所成立之法律關係應為僱傭契約，洵堪認定。

㈡原告謝筱臻請求被告給付資遣費148,463元，有無理由？

1.按勞動基準法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。次按勞工因雇主違反勞動契約或勞

工法令，致有損害其權益之虞者，應於知悉其情形之日起；倘因不知法令，或無法判斷雇主違約或違法行為之預告對其權益之影響，亦得於知悉損害結果之日起，30日內行使終止勞動契約之形成權。此觀勞基法第14條第1項第6款、第2項規定即明；核其立法意旨在明確勞工權益受損之知悉除斥期間，以保障勞工權益，並維持勞雇關係之穩定性。而在雇主持續或反覆實施違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之行為時，於雇主停止該行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院114年度台上字第1283號裁判要旨）。再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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條亦有明文。

2.經查，被告與原告謝筱臻間之勞務供給契約乃係單純勞動契約，已如前述，則原告謝筱臻所領取之如附表一各欄所示之獎金，並非承攬報酬，乃係其提供勞務完成銷售會籍後，被告依其業績獎金制度，按照原告達成之業績金額，依其所設領取獎金標準而發給，被告並無權限可自行任意決定不發給，亦非可以任意決定發給業績金額之數額，堪認，係原告提供勞務所得之報酬，具有勞務對價性；且依原告謝筱臻之獎金明細表、薪資轉帳明細暨轉帳交易記錄所示（見勞專調卷一第129至141頁、卷二第162頁、本院卷第56至103頁），被告於原告任職期間，均有按照上開規定標準發給原告謝筱臻會籍獎金，亦有「經常性給與」之性質，難認非屬原告謝筱臻之工資。又查，原告謝筱臻雖以「商品分潤」亦為其工

資所得為主張，被告則以商品分潤乃員工於健身館內販售特定指定商品（如乳清蛋白、運動用遙遙杯），並非所有員工均會協助或有意願在館內販售只有當員工於管內販售，只有當員工於管內販售上開特定商品時，方會發放此分潤獎金，並非常態性發給，而非屬工資等語抗辯。惟被告既無要求其員工必須在勞務期間內負有銷售商品之義務，則原告謝筱臻無須遵循契約約定對銷售該商品提供勞務，自非勞動契約約定之工作範疇，再探查兩造間所訂立之書面契約，亦無關於商品銷售之約定；況原告謝筱臻僅於111年1月及同年3月、6月、10月及11月因銷售商品之分潤所得各200元、129元、129元、267元及40元，顯見，並非原告謝筱臻之經常性收入，難謂為工資之一部分。是以，原告謝筱臻主張：其所領取如附表一所示之業務會籍獎金等項係屬工資，應屬有據，然逾此範圍之主張，即屬無據。

3.次查，被告於原告謝筱臻任職期間即110年4月2日起至114年2月3日止，各月受領薪資如附表一「月工資總額」欄所示，被告本應依上開工資為原告謝筱臻投保勞保薪資與提繳勞工退休金，然被告於原告謝筱臻任職期間，為其投保勞保之投保薪資級距各為24,000元（110年4月2日起至110年9月30日）、25,250元（110年10月1日起至111年5月31日）、27,600元（111年6月1日起至112年12月31日）、28,800元（113年1月1日起至113年12月31日）、30,300元（114年1月1日起至114年2月7日），此有原告謝筱臻勞保被保險人投保資料明細表可參（見勞專調卷一第44頁）；另被告為其提繳之勞工退休金，於110年提繳金額為19,996元、111年提繳金額為12,752元、112年1月起至同年12月止，每月提繳1,656元、113年1月起至同年12月止每月提繳1,728元、114年1月提繳1,818元，亦有原告謝筱臻勞工退休金個人專戶明細資料可參（見勞專調卷一第45至47頁、見勞專調卷二第27至40頁），相較於原告謝筱臻如附表一「月工資總額」欄所示工資，其為原告謝筱臻所投保勞工保險及提繳勞工退休金，顯高薪低

報之情事，且持續為之；又退休金性質為延期後付之工資，攸關勞工提供勞務之對價，影響勞工提供勞務意願，違反該提繳義務，足以影響勞動契約目的之達成，使勞工無法實現其訂立契約之利益，應賦予處於弱勢地位之勞工終止契約權，則原告謝筱臻於114年2月3日依勞基法第14條第1項第6款規定，為終止勞動契約之意思表示，而以LINE通知其主管，亦為被告所不爭執（見勞專調卷一第59頁、本院卷第112至113頁），依此，原告終止其與被告間勞動契約之舉，自於法有據。

4.又原告謝筱臻於114年2月3日終止與被告間勞動契約時之前6個月即113年8月至114年1月止之工資，詳如附表一「月工資總額」欄所示，即分別為58,218元、98,546元、61,234元、63,953元、106,550元、75,580元，則其月平均工資為77,347元【計算式：（58218+98546+61234+63953+106550+75580）÷6＝77347，小數點以下四捨五入，以下同】；另原告謝筱臻之工作年資為3年10個月又2天，資遣基數1+331/360，得請求被告給付之資遣費為148,464元【計算式：77347×（1+331/360）＝148464】，則原告謝筱臻請求被告給付資遣費148,463元，未逾上開金額之範圍，應屬有據。

㈢原告謝筱臻請求被告給付失業補助差額59,400元，有無理由？

1.按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付，就業保險法第11條第1項第1款定有明文，且依同法條第3項規定，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，即為該法所稱非自願離職。次按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受

損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項前段、第38條第3項規定，亦分別定有明文。

2.經查，原告謝筱臻於114年2月3日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與被告間之勞動契約，於法有據。又原告謝筱臻因非自願離職而於114年4月28日向勞工保險局申請失業給付（見勞專調卷一第163頁），每月均領取之失業給付17,580元，合計105,480元（見本院卷一第295至299頁），為兩造所不爭執。惟原告謝筱臻在職期間所領之工資應如附表一「月工資總額」欄所示；又原告謝筱臻離職當月起前6個月即113年8月至114年1月間之薪資，業如上述，均已逾就業保險投保薪資等級第13級之月薪資總額43,901元，則被告應為原告謝筱臻投保就業保險之月投保薪資均為45,800元，得領失業補助金額合計乃為164,880元（計算式：45800×0.6×6＝164880）。準此，被告確實有高薪低報之情事，致原告謝筱臻受有失業補助之損害。經扣除原告謝筱臻已受領失業給付部分，原告謝筱臻失業補助差額之損害為59,400元（計算式：000000－000000＝59400），是其請求被告給付上開差額，應屬有據。

㈣原告謝筱臻請求被告提繳勞工退休金113,644元，有無理由？

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，儲存於勞工保險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百分之六；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第2項定有明文。次按依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依

該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；該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.經查，原告謝筱臻主張：被告於其任職期間，未依其約定之每月工資（包括本薪、全勤獎金、累積獎金、當月會籍獎金、團績達成獎金、連續達成獎金、商品分潤等）及「勞工退休金月提繳分級表」所示級距，按月為原告謝筱臻足額提繳勞工退休金至其退休金專戶，尚應補提繳如民事準備（二）狀附表9之「勞工退休金提繳差額」欄所示之勞工退休金，合計113,644元等語。而被告僅依原告謝筱臻之本薪及全勤獎金為其提繳勞退金，詳如附表一「已提繳勞退金」欄所示，而未計入同屬工資性質之上開獎金（不包含商品分潤），固有提繳不足，則被告本應依以如附表一「月工資總額」欄所示金額計算應提繳之勞退金，惟依附表一「月工資總額」欄所示，原告謝筱臻之每月工資均有變動，並非固定，被告應依上開規定，以每年2月及8月之前3個月之平均工資，按勞動部分別於109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日、113年1月1日及114年1月1日所公布生效之勞退金月提繳分級表（見勞專調卷二第45至53頁）決定提繳級距，為原告謝筱臻提繳勞工退休金之基礎，則被告應為原告謝筱臻提繳勞退金，即詳如附表一「前三個月平均工資」欄所示金額，進而，被告應為原告謝筱臻提繳如附表一「應提繳勞退金」欄所示之勞退金。故原告謝筱臻請求被告補提繳如附表一「勞退金差額」之「合計」欄所示之勞工退休金，合計7

8,064元至其於勞保局所設之退休金專戶，應屬有據，然逾此部分之請求，則屬無據。

㈤原告張玉璽請求被告給付加班費130,567元，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：（一）延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，（二）再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數；特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，，勞基法第24條第1項第1、2款、第38條第2項、第39條前段，分別定有明文。又所謂雇主延長勞工工作時間，在雇主具體要求勞工於法定正常工作時間外之某特定時段從事工作之情形，固無疑義，惟勞工之勞務時間、地點及對象，係由雇主安排，倘因雇主指派工作之結果，致勞工延長其工作時間，亦應包含在內，此有最高法院104年度台上字第1772號民事判決意旨可參。申言之，雇主可能僅抽象地要求勞工完成某項事務，未具體指明其應工作之時段，此際勞工為完成交辦工作，雖自行於法定正常工作時間外工作，延長工作時間，惟其延長工作時間係因工作上之需要者，仍得請求加班費，蓋雇主雖未明示命令勞工加班，但工作內容乃由雇主單方指定，倘雇主指定之工作在客觀上超過一定程度，已非一般勞工於正常工作時間內所能完成，以至於勞工必須在法定正常工作時間以外工作者，仍得認為雇主默示同意勞工延長工作時間。

2.經查，原告張玉璽主張：其於任職期間，除按輪班之班別於上下班時打卡外，另需於教練行事曆（見勞專調卷一第165至611頁）按實際授課時間填載，如有學生預約非其正常工時上課時，仍有出勤授課之必要，故關於工作時間，應以上開教練行事曆為準，則其尚得請求被告給付加班費總額113,

644元。被告固抗辯：原告張玉璽所主張之上開加班費，業以承攬契約之報酬給付完畢，且原告張玉璽自行與學員約定輪班工作時間以外之時間上課，被告無從阻止或規範；且若兩造間僅成立僱傭關係（假設語），則對於原告張玉璽所主張之加班費及加班時數，沒有意見等語（見本院卷第343頁）。惟原告張玉璽與被告間之勞務供給契約關係，業認定純為勞動契約，已如前述。又原告張玉璽或有與學員約定在正常輪班時間以外之時間，包含其於休息日及特別休假日出勤授課，然被告既已事前要求原告張玉璽輪班配合其所設班表輪班出勤上班，若有被告之會籍學員於原告班表排定後，仍要求原告張玉璽於其非輪班出勤之班表上課，乃是配合被告客戶之要求，況原告張玉璽於正常輪班時間仍有出勤配合維護清潔、服務會員之勞務，則原告張玉璽於每月正常輪班時間以外之授課時數，包含其於休息日及特別休假日出勤授課所服之勞務，仍得請求被告給付加班費。

3.次查，又原告張玉璽任職期間每月之執行私教所得之獎金，詳如附表二「私教執行獎金」欄所示，而每月執行授課堂數則如同表之「當月執行堂數」欄所示，則得出每堂上課所得之執行獎金，即如附表二「單堂執行私教獎金」欄所示；又原告張玉璽主張：其每月平日延長工時之授課堂數，如附表三「延長工時之授課堂數」欄所示，則原告張玉璽之每月正常工時工資及每小時工資則各詳如附表二之「正常工時工資」、附表三之「每小時工資」等欄所示，其計算式分別為：【月薪資總額－（延長工時之授課堂數x單堂執行獎金）】、【正常工時工資÷（每日8小時x每月30日）】。是以，原告張玉璽得請求之每月之平日延長工時時數與延長工時工資、休息日出勤時數與其出勤工時工資及特別休假日出勤日數（僅一日）之工資，則各如附表三「延長2小時之工時時數」、「延長逾2小時之工時時數」、「休息日出勤前2小時時數」、「休息日出勤逾2小時時數」、「休息日加班費」、「特別休假日出勤日數」、「特別休假日加班費」等

欄所示，其每月合計金額，則詳如附表三之一「每月應領加班費」欄所示。又原告張玉璽所受領之延長授課執行獎金，其本質上屬於被告已給付予原告張玉璽之加班費，經比對每月應受領加班費與實際受領之延長工時授課獎金後，被告仍有給付不足如附表三之一「尚欠加班費」欄所示之數額，是以，原告張玉璽所得請求之加班費，詳如附表三之一「合計」欄所示之數額7,337元（即「每月應領加班費」－「每月延長授課執行獎金」後，仍為正數者，為被告給付不足之加班費），應屬有據，然逾此範圍之請求，即屬無據。

㈥原告張玉璽請求被告提繳勞工退休金130,567元，有無理由？

1.經查，原告張玉璽主張：被告於其任職期間，未依其每月工資（包括本薪、全勤獎金、私教執行獎金、臂章獎金、團課獎金）之「勞工退休金月提繳分級表」所示級距，按月為原告張玉璽足額提繳勞工退休金至其於勞保局所設之退休金專戶，尚應補提繳如民事準備（二）狀附表15之「勞工退休金提繳差額」欄所示之勞工退休金，合計51,117元等語。而被告僅依原告張玉璽之本薪及全勤獎金為其提繳勞退金，詳如附表四「已提繳勞退金」欄所示，而未計入同屬工資性質之上開獎金，顯有提繳不足，惟如附表四「月工資總額」欄所示，原告張玉璽之每月工資均有變動，並非固定，被告自應依上開規定，以每年2月及8月之前3個月之平均工資，按勞動部分別於109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日、113年1月1日及114年1月1日所公布生效之勞退金月提繳分級表（見勞專調卷二第45至53頁）決定提繳級距，為原告張玉璽提繳勞退金，則被告應為原告張玉璽提繳勞退金之基礎，即詳如附表四「前三個月平均工資」欄所示金額，進而，被告應為原告張玉璽提繳如附表四「應提繳勞退金」欄所示之勞退金。故原告張玉璽請求被告補提繳如附表四「勞退金差額」之「合計」欄所示之勞工退休金，合計41,442元至其於勞保局所設之退休金專戶，應屬有據，然逾此部分之請求，

則屬無據。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，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%，民法第229條、第203條分別定有明文。經查，原告謝筱臻、張玉璽請求被告給付如附表五「應給付金額」欄及「勞退金差額」欄所示，及自民事起訴狀繕本送達翌日即115年1月24日起（送達日為115年1月23日，見勞專調卷二第19頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，然逾此部分，則無理由。

六、綜上，原告謝筱臻、張玉璽依兩造間之勞動契約及勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1項、同條例第31條第1項、就業保險法第16條第1項前段、第38條第3項、及勞基法第24條第1項、第2項、第39條等規定，請求被告給付原告謝筱臻如附表五所示之「資遣費」、「失業補助差額」及補提繳如附表五所示之「勞退金」；給付原告張玉璽如附表五所示「加班費」及補提繳如附表五所示之「勞退金」欄所示金額，及均自115年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有理，應予准許，然逾此範圍之請求，並無依據，應予駁回。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。經查，本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告；至原告謝筱臻、張玉璽敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、勞動事件法第15條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

附表一：原告謝筱臻之薪資、獎金及勞退金（新臺幣/元）

任職期間	本薪	全勤獎金	累積獎金	當月會籍獎金	團績達成獎金	連續達成獎金	月工資總額	前3個月平均工資	勞退金提繳級距	應提繳勞退金	已提繳勞退金	勞退金差額
110年4月	25133						25133	25133	25200	1512	19996	-8636
110年5月	16133	1000					17133		25200	1512		
110年6月	7200						7200		25200	1512		
110年7月	19667						19667		25200	1512		
110年8月	26000	1000		609			27609	14667	15840	950		
110年9月	26000	1000	607	2346			29953		15840	950		
110年10月	26000	1000	2951	6825			36776		15840	950		
110年11月	26000	1000	9772	3402	2216		42390		15840	950		
110年12月	26000	1000	12567	4716	5138		49421		15840	950		
111年1月	26000		14936	21502	13342		75780		15840	950	12752	00000-00000-0000＝24822
111年2月	26000	1000	29614	32405	12802		101821	55864	57800	3468		
111年3月	26000	1000	58614	35632	10596		131842		57800	3468		
111年4月	26000	1000	89530	2099			118629		57800	3468		
111年5月	26000	1000	70128	1448			98576		57800	3468		
111年6月	26000	1000	39169	6477	4080		76855		57800	3468		
111年7月	26000	1000	10014	1302			38049		57800	3468		
111年8月	26000	1000	9216	24254	4909		65339	71160	72800	4368		
111年9月	26000		32026	8441	4547		71014		72800	4368		
111年10月	26000	1000	33990	3758			65015		72800	4368		
111年11月	26000	1000	36448	18701	4554		86743		72800	4368		
111年12月	26000	1000	30892	2163			60055		72800	4368	1656	
112年1月	27000		24612	4546	2663		58821		72800	4368	1656	2712
112年2月	27000		25393	8167	3855		64418	68540	69800	4188	1656	2532
112年3月	27000		14862	5604	3512		50978		69800	4188	1656	2532
112年4月	27000		18302	6021	3213		54536		69800	4188	1656	2532
112年5月	27000		19777	6027	3198		56002		69800	4188	1656	2532
112年6月	27000		17641	1959			46600		69800	4188	1656	2532
112年7月	27000		13997	8746	3259		53002		69800	4188	1656	2532
112年8月	27000		16721	8064	3526		55311	51868	53000	3180	1656	1524
112年9月	27000		18755	7819	3428		57002		53000	3180	1656	1524

（續上頁）

112年10月	27000		24616	10666	3210		65492		53000	3180	1656	1524
112年11月	27000		26539	1553	0		55092		53000	3180	1656	1524
112年12月	27000		20031	13856	4262	10000	75149		53000	3180	1656	1524
113年1月	28000		26070	16495	6562		77127		53000	3180	1728	1452
113年2月	28000		31900	7175	4485		71560	69123	69800	4188	1728	2460
113年3月	28000		37520	15632	5767	20000	106919		69800	4188	1728	2460
113年4月	28000		39295	9989	4609		81893		69800	4188	1728	2460
113年5月	28000		32789	5775	3545		70109		69800	4188	1728	2460
113年6月	28000		31388	9018	3373	30000	101779		69800	4188	1728	2460
113年7月	28000		24777	6425	3370		62572		69800	4188	1728	2460
113年8月	28000		21213	5969	3036		58218	78153	80200	4812	1728	3084
113年9月	28000		21407	5947	3192	40000	98546		80200	4812	1728	3084
113年10月	28000		18335	11205	3694		61234		80200	4812	1728	3084
113年11月	28000		23114	9277	3562		63953		80200	4812	1728	3084
113年12月	28000		26425	8297	3828	40000	106550		80200	4812	1728	3084
113年1月	29000		28770	14850	2960		75580		80200	4812	1818	2994
110年2月	2900		25859				28758		28752	1728	0	1728
合計												78064

附表二：原告張玉璽之獎金（新臺幣/元）

（單堂執行私教獎金：當月獎金總額÷當月執行授課堂數）

（延長授課執行獎金：當月執行授課堂數x單堂執行獎金）

（正常工時工資：已給付月工資總額－延長授課執行獎金）

任職期間	本薪	全勤獎金	私教執行獎金	臂章獎金	團課獎金	已給付月工資總額	當月執行授課堂數	單堂執行私教獎金	延長工時授課堂數	延長授課執行獎金	正常工時工資
109年8月	25000	1000	10500			36500	30	350	4	1400	35100
109年9月	25000	1000	29700			55700	66	450	12	5400	50300
109年10月	25000	1000	16600			42600	83	200	27	5400	37200
109年11月	25000	1000	22500			48500	90	250	28	7000	41500
109年12月	25000	1000	35000			61000	100	350	53	18550	42450
110年1月	26000	1000	30600			57600	102	300	53	15900	41700
110年2月	26000	1000	0			27000	0	0	2	0	27000
110年3月	26000	1000	78000			105000	130	600	47	28200	76800
110年4月	26000	1000	30300		300	57600	101	300	18	5400	52200
110年5月	16933	1000	0	2000		19933	0	0	6	0	19933
110年6月	7200		0	2000		9200	0	0	0	0	9200
110年7月	19667		0			19667	0	0	0	0	19667

110年8月	26000	1000	3000			30000	30	100	0	0	30000
110年9月	26000	1000	12600			39600	63	200	3	600	39000
110年10月	26000	1000	12000		350	39350	60	200	2	400	38950
110年11月	26000	1000	32800	2000		61800	82	400	16	6400	55400
110年12月	26000	1000	30100	2000		59100	86	350	8	2800	56300
111年1月	26000		6100	2000		34100	61	100	9	900	33200
111年2月	26000	1000	0	2000		29000	13	0	0	0	29000
111年3月	26000	1000	42000	2000		71000	105	400	14	5600	65400
111年4月	26000	1000	6100	2000		35100	61	100	14	1400	33700
111年5月	26000	1000	40500	2000		69500	81	500	17	8500	61000
111年6月	26000	1000	0	2000		29000	14	0	0	0	29000
111年7月	26000	1000	17000	2000		46000	68	250	6	1500	44500
111年8月	26000	1000	6000	2000		35000	60	100	16	1600	34003
111年9月	26000	1000	33200	2000		62200	83	400	38	15200	70004
111年10月	26000	1000	45900	2000		74900	102	450	9	4050	08507
111年11月	26000	1000	28700	2000		57700	82	350	21	7350	03505
111年12月	26000	1000	25000	2000		54000	100	250	9	2250	17505
112年1月	27000		0	1000		28000	0	0	0	0	80002
112年2月	27000		9920	1000		37920	71	520	3	1560	63603
112年3月	27000		12000	1000		40000	75	520	18	9360	06403

附表三：原告張玉璽之加班費（新臺幣/元）

任職期間	正常工時工資	每小時工資	延長工時授課堂數	延長2小時之工時時數	延長逾2小時之工時時數	當月平日加班費數額	休息日出勤前2小時時數	休息日出勤逾2小時時數	休息日加班費	特別休假日出日數	特別休假日加班費
109年8月	35100	146	4	2	0	392	2	0	392		
109年9月	50300	210	12	5	0	1404	5	2	2105		
109年10月	37200	155	27	14	0	2908	8	7	3058		
109年11月	41500	173	28	15	1	3764	6	6	3123		
109年12月	42450	177	53	27	12	9944	11	3	3492		
110年1月	41700	174	53	19	4	5584	11	19	8074		
110年2月	27000	121	2	2	0	323	0	0	0		
110年3月	76800	320	47	29	6	15642	6	6	5780		
110年4月	52200	218	18	12	2	4224	2	2	1309		

110年5月	19933	83	6	3	0	334	3	0	334		
110年6月	9200	38	0	0	0	0	0	0	0		
110年7月	19667	82	0	0	0	0	0	0	0		
110年8月	30000	125	0	0	0	0	0	0	0		
110年9月	39000	163	3	3	0	653	0	0	0		
110年10月	38950	162	2	2	0	435	0	0	0		
110年11月	55400	231	16	5	0	1547	4	7	3936		
110年12月	53600	235	8	7	0	2200	1	0	314		
111年1月	33200	138	9	4	0	741	5	0	927		
111年2月	29000	129	0	0	0	0	0	0	0		
111年3月	65400	273	14	8	0	2921	4	2	2180	1	2043
111年4月	33700	140	14	7	1	1552	3	3	1268		
111年5月	61000	254	17	12	3	5360	2	0	681		
111年6月	29000	121	0	0	0	0	0	0	0		
111年7月	44500	185	6	5	0	1242	1	0	248		
111年8月	33400	139	16	14	2	3076	0	0	0		
111年9月	47000	196	38	28	6	9310	3	1	1114		
111年10月	70850	295	9	6	1	2866	2	0	791		
111年11月	50350	210	21	12	4	4775	2	3	1613		
111年12月	51750	216	9	7	0	2023	2	0	578		
112年1月	28000	117	0	0	0	0	0	0	0		
112年2月	36360	162	3	3	0	653	0	0	0		
112年3月	30640	128	18	6	1	1240	6	5	2093		

附表三之一：原告張玉璽之應領加班費（新臺幣/元）

（每月應領加班費：當月平日加班費＋休息日加班費＋特別休假日加班費）

（給付不足加班費：每月應領加班費－每月延長授課執行獎金）

任職期間	當月平日加班費數額	休息日加班費	特別休假日加班費	每月應領加班費	每月延長授課執行獎金	給付不足加班費
109年8月	392	392		784	1400	

109年9月	1404	2105		3510	5400	
109年10月	2908	3058		5966	5400	566
109年11月	3764	3123		6887	7000	
109年12月	9944	3492		13436	18550	
110年1月	5584	8074		13658	15900	
110年2月	323	0		323	0	323
110年3月	15642	5780		21422	28200	
110年4月	4224	1309		5533	5400	133
110年5月	334	334		668	0	668
110年6月	0	0		0	0	
110年7月	0	0		0	0	
110年8月	0	0		0	0	
110年9月	653	0		653	600	53
110年10月	435	0		435	400	35
110年11月	1547	3936		5483	6400	
110年12月	2200	314		2514	2800	
111年1月	741	927		1668	900	768
111年2月	0	0		0	0	
111年3月	2921	2180	2043	7144	5600	1544
111年4月	1552	1268		2820	1400	1420
111年5月	5360	681		6041	8500	
111年6月	0	0		0	0	
111年7月	1242	248		1496	1500	
111年8月	3076	0		3076	1600	1476
111年9月	9310	1114		10424	15200	
111年10月	2866	791		3657	4050	

111年11月	4775	1613		6388	7350	
111年12月	2023	578		2601	2250	351
112年1月	0	0		0	0	
112年2月	653	0		653	1560	
112年3月	1240	2093		3333	9360	
合計						7337

附表四：原告張玉璽之勞退金（新臺幣/元）

任職期間	月工資總額	加班費合計	實際工資	前三個月平均工資	勞退金級距	應提繳勞退金	已提繳勞退金	勞退金差額
109年8月	36500	784	37284	37284	38200	2292	1440	852
109年9月	55700	3508	59208		38200	2292	1440	852
109年10月	42600	5966	48566		38200	2292	1440	852
109年11月	48500	6887	55387		38200	2292	1440	852
109年12月	61000	13437	74437		38200	2292	1440	852
110年1月	57600	13658	71258		38200	2292	1440	852
110年2月	27000	302	27302	67027	69800	4188	1440	2748
110年3月	105000	21421	126421		69800	4188	1440	2748
110年4月	57600	5533	63133		69800	4188	1440	2748
110年5月	19933	20601	21009		69800	4188	1440	2748
110年6月	9200	0	9200		69800	4188	1440	2748
110年7月	19667	0	19667		69800	4188	1440	2748
110年8月	30000	0	30000	16625	17280	1037	1440	-403
110年9月	39600	653	40253		17280	1037	1440	-403
110年10月	39350	435	39785		17280	1037	1440	-403
110年11月	61800	5483	67283		17280	1037	1440	-403
110年12月	59100	2514	61614		17280	1037	1440	-403
111年1月	34100	1668	35768		17280	1037	1515	-478
111年2月	29000	0	29000	54888	55400	3324	1515	1809
111年3月	71000	5102	76102		55400	3324	1515	1809
111年4月	35100	2820	37920		55400	3324	1515	1809
111年5月	69500	6041	75541		55400	3324	1656	1668
111年6月	29000	0	29000		55400	3324	1656	1668

111年7月	46000	1490	47490		55400	3324	1656	1668
111年8月	35000	3076	38076	50677	53000	3180	1656	1524
111年9月	62200	10424	72624		53000	3180	1656	1524
111年10月	74900	3657	78557		53000	3180	1656	1524
111年11月	57700	6388	64088		53000	3180	1656	1524
111年12月	54000	2601	56601		53000	3180	1656	1524
112年1月	28000	0	28000		53000	3180	1656	1524
112年2月	37920	609	38529	49563	50600	3036	1656	1380
112年3月	40000	2582	42582		50600	3036	1656	1380
合計								41442

附表五：總額（新臺幣/元）

原　告	資遣費	失業補助差額	加班費	應給付金額	勞退金
謝筱臻	148463元	59400元		207863元	78064元
張玉璽			7337元	7337元	41442元

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　115　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　李孟珣